

Toplumsal Cinsiyet Eşitliđi ve Hukuk

4. Uluslararası Kadın/toplumsal Cinsiyet Çalışmaları

Konferans Kitabı

Cilt 2

Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs
Ekim 3-5, 2012

Eastern Mediterranean University-Center for Women's Studies

© 2013 Eastern Mediterranean University Press

Printed in North Cyprus by the Eastern Mediterranean University Printing House

Özelleştirmenin Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları Örneği

Fehiman Eminer, Lefke Avrupa Üniversitesi, Lefke, Kuzey Kıbrıs

Fatma Güven-Lisaniler, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Öz

Bu çalışma bir örnek vakadan, özelleştirme programı çerçevesinde tasfiye edilen Kıbrıs Türk Hava Yolları (KTHY) örneğinden, yola çıkarak Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirmenin ve özelleştirme sürecinin çalışanların refahı üzerindeki sonuçlarını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz etmektedir. Çalışmada kantitatif ve kalitatif veriler kullanılarak KTHY çalışanlarının parasal ve parasal olmayan refah kaybı hesaplanmıştır. Parasal refah kaybının hesaplanması ve analizinde Hava-Sen Sendikası tarafından sağlanan eski ve yeni, aylık ortalama maaşlar, sosyal sigortalar prime esas kazanç ve ihtiyat sandığı prim ödemeleri verileri ve karşılaştırmalı betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Parasal olmayan refah kaybının hesaplanmasında ve analizinde yüzyüze derinlemesine görüşmelerden elde edilen kalitatif veriler ve Amartya Sen'in 'yapabilirlik' yaklaşımı kullanılmıştır. Aylık ortalama gelir kaybı %49, yaşlılık (emeklilik) aylığı kaybı %14.6, ihtiyat sandığı (emekli ikramiyesi) kaybı %49.9 olarak tespit edilmiştir. Kadınlar erkelere oranla daha az parasal refah kaybına uğramışlardır. Parasal refah kaybının büyüklüğünü belirleyen unsurlar eğitim düzeyi, hizmet yılları ve eski işteki kadro olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların refah kaybı algılarının fiziksel ve sosyal çalışma ortamındaki olumsuz değişim ve yeniden istihdam edilme yöntem ve sürecinin önemli işlevsellikleri ve yapabilirlikleri; iyi olmayı başarma kapasitelerini kısıtlaması nedeniyle daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: özelleştirme, Kuzey Kıbrıs, toplumsal cinsiyet, refah kaybı, Kıbrıs Türk Hava Yolları, KTHY, Amartya Sen, yapabilirlik yaklaşımı.

Giriş

Siyasi tanınmamışlık nedeni ile küresel dünyaya tam olarak entegre olamayan, kamu finansmanı ihtiyacını Türkiye'nin sağladığı yardım ve borçlanmalarla gideren Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirme tartışmaları çok eski değildir. Özelleştirme politikalarının uygulanmaya başlaması, Türkiye Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT) Kuzey Kıbrıs KİT'lerinin ortaklarından olması nedeni ile Türkiye'de özelleştirme politikalarının uygulanması ile başlamış olsa da kamu gündeminde tartışılmaya ve etkilerinin hissedilmeye başlaması son üç yıla rastgelmektedir. Bu nedenle de Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirme ve özelleştirmenin çalışanların refah kaybı üzerindeki etkilerini araştıran herhangi bir akademik çalışma bulunmamaktadır.

Çalışmalar, neoliberal politikaların araçlarından biri olan özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisinin kısa vadede olumsuz olduğunu göstermektedir (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).

Temelde, kaynak dağılımında etkinliği sağladığı gerekçesiyle, özel sektörün payını artırarak ekonomik büyümeyi hedefleyen neoliberal politikalar, özelleştirmeler ile kamunun ekonomideki payını azaltarak kaynak dağılımının etkinleştirilmesini savunmaktadır.

Kamunun ekonomideki payının azaltılması; kamu istihdamının azaltılması ve KİT'lerin özelleştirilmesi şeklinde hayata geçirilmektedir. KİT'lerin özelleştirilmesi mülkiyetinin özel

sektöre devredilmesi, işletme hakkının devredilmesi, faaliyet alanlarının daraltılması, faaliyetlerinin tamamen durdurulması (tasfiye edilmesi) gibi değişik şekillerde olabilmektedir.

KİT'lerde mikro bazda etkinlik aramak ekonomik büyüme için gerekli bir koşuldur. Ancak burada önemli olan KİT'lerde etkinliğin ve verimliliğin arttırılması için alınacak kararların (reorgnizasyon, mülkiyetin/işletilmesinin devri, özerkleştirme, tasfiye edilmesi) uzun ve kısa dönemdeki makro ve mikro düzeydeki etkilerinin analizi sonucunda üretilmesidir. Her ne kadar neoliberal iktisat teorisi kaynak israfına yol açan KİT'lerin özelleştirilmesinin kaynak dağılımını etkinleştirerek uzun dönemde makro değişkenler üzerinde olumlu bir etki yapacağını öngerse de (Barnett, 2000) elde edilecek sonuç, ülkelerin özgün koşulları ve özelleştirmenin gerçekleştirildiği dönemin koşulları tarafından belirlenmektedir (MacCuish, 2003; Kikeri1998; Islam & Monsalve, 2001).

Bunların analiz edilebilmesi özelleştirme sonrası makro düzeyde ülkenin ekonomik yapısının dolayısıyla kaynak dağılımının ve mikro düzeyde özelleştirme yapılan alanlarda piyasanın rekabet yapısının nasıl değişeceği ile yakından ilişkilidir. Özelleştirme üzerine yapılan çalışmalar makro düzeyde beklenen faydanın; uzun dönemde kaynak dağılımının etkinleşmesi, verimliliğin ve yatırımların artması, büyümenin sağlanması, istihdamın artması şeklinde sıralamaktadır. Mikro düzeyde ise özelleştirmenin firma performansının, karlılığının ve verimliliğinin artması, ürün fiyatının düşmesi, yeni iş yaratma kapasitesinin artması beklenmektedir. Ama aynı zamanda çalışmalar öngörülen sonuçların elde edilmesinde mülkiyetin el değiştirmesinden çok piyasanın rekabet yapısının (Ramamurti, 1999) ve özelleştirme yapılan alanın büyüme kapasitesinin daha belirleyici olduğunu göstermektedir (Nellis, 2006: 10). Her ne kadar mülkiyetin özel sektöre geçmesi firma motivasyonunu değiştirerek kar hedefiyle etkin üretim sağlayacağı düşünülse de bu beklenti ancak özelleştirmenin piyasanın daha rekabetçi bir yapıya kavuşması ve sektörün büyüme kapasitesinin yüksek olması ile işlevsel olmaktadır. Aksi durumda, özellikle özelleştirilen firmanın doğal tekel olması durumunda özelleştirmenin firmanın karlılığını artırması dışında gerek kaynak dağılımı gerekse tüketici fazlası üzerinde olumsuz bir etki yaratması daha büyük bir olasılıktır. Karlılığı sağlamayı hedefleyen firma üretimi kısırarak, karlılığı sağlama yoluna gidebilir. Bu durumda kısılan üretim nedeniyle çalışan sayısında azalma nedeniyle işsizlik artacaktır. Ayrıca, üretimin düşürülmesi ürün fiyatını yükselterek tüketici fazlasını (toplum refahını) azaltacak ve kaynak israfını artıracaktır. Doğal tekel dışındaki örneklerde de piyasanın rekabetçi bir yapıya sahip olmaması durumu benzer sonuçlar doğurmaktadır.

Bir diğer önemli konu özelleştirmenin özelleştirilen kurum çalışanlarının refahı üzerinde yapacağı etkidir. Çalışmalar özelleştirme sonrası özelleştirilen firmalarda çalışan sayısının azalmasının yanı sıra çalışanların ücret ve özlük haklarının da olumsuz etkilendiğini göstermektedir (Gupta, Schiller & Ma, 1999). Bu da kişilerin yapabilirliklerini sınırlayarak kişilerin refahını ve ülkenin insani gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir.

Özelleştirmenin neoliberal yaklaşımda öngörülen istihdam ve refah artışının sağlaması ancak ekonominin genelinde tam rekabet koşullarının ve özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek kişisel refah kaybını telafi edecek sosyal güvenlik mekanizmalarının oluşturulması ile olasıdır (Kikeri1998; Chong & Lopes-de-Silanes, 2002; Fretwell, 2004).

Amaç, Yöntem ve Veriler

Çalışmanın amacı özelleştirme programı çerçevesinde tasfiye edilen Kıbrıs Türk Hava Yolları örneğinden yola çıkarak Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirmenin ve özelleştirme sürecinin çalışanların

refahı üzerindeki sonuçlarını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz etmektedir. Çalışmada kantitatif ve kalitatif veriler kullanılarak KTHY çalışanlarının parasal ve parasal olmayan refah kaybı hesaplanmıştır. Parasal refah kaybının hesaplanması ve analizinde Hava-Sen tarafından sağlanan eski ve yeni, aylık ortalama maaşlar, sosyal sigortalar fonu tarafından emeklilik aylığını belirlemede kullanılan prime esas kazanç ve emekli ikramiyesini belirleyen ihtiyat sandığı prim ödemeleri verileri ve karşılaştırmalı betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Parasal olmayan refah kaybının analizinde ise yüzyüze derinlemesine görüşmelerden elde edilen kalitatif veriler ve Amartya Sen'in 'yapabilirlik' yaklaşımı kullanılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gelir kaybı, yaşlılık aylığı ve ihtiyat sandığı birikimlerinde meydana gelecek parasal refah kaybı hesaplanmış ve kaybın büyüklüğünü belirleyen etmenler betimsel analiz yöntemiyle tespit edilerek toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz edilmiştir. Gelir kaybı eski ve yeni aylık ortalama gelir farkı hesaplanarak bulunmuştur. Yaşlılık aylığı olası kaybı, sosyal sigortalar kurumunun yaşlılık aylığı hesaplamalarında kullandığı prime esas kazançta meydana gelecek değişimin hesaplanmasıyla tahmin edilmiştir. İhtiyat sandığı birikimlerinde meydana gelecek olası kaybın hesaplanmasında ise eski ve yeni maaşa göre ihtiyat sandığı yatırımlarında meydana gelen değişim kullanılarak tahmin yapılmıştır.

İkinci bölümde parasal olmayan refah kaybı ve kaybı belirleyen etmenler tahmin edilmeye çalışılmıştır. Kartopu yöntemiyle seçilmiş beş kadın, beş erkek toplam 10 KTHY çalışanı ile yarı yapılandırılmış anket formu kullanılarak yapılan yüzyüze derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler kullanılmıştır. Görüşmecilerden eski ve yeni işlerindeki çalışma koşulları, sosyal haklar ve refahlarıyla ilgili değerlendirme yapmaları, özelleştirme ve yeniden istihdam edilme süreçleri ile ilgili deneyimlerini ve baş etme yöntemlerini aktarmaları istenmiştir. Görüşme notlarının analizinde Amartya Sen'in yapabilirlik yaklaşımı kullanılmıştır.

Çalışmanın devamında Kuzey Kıbrıs'taki özelleştirme uygulamaları ve KTHY'nın özelleştirilme süreci ve istihdam yapısı aktarılmaktadır. Bu bölümü parasal ve parasal olmayan refah kaybı ölçümleri takip etmektedir. Son bölümde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilmekte ve özelleştirme ve yeniden istihdam süreçleri ile ilgili gözlem ve öneriler sunulmaktadır.

Çalışma bu konuda yapılmış ilk akademik çalışma olmasının yanı sıra *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.

Kuzey Kıbrıs'ta Özelleştirme Pratiği

Yukarıda da belirtildiği gibi Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirme pratiği, Türkiye KİT'lerinin Kuzey Kıbrıs KİT'lerinin ortaklarından olması nedeni ile Türkiye'de özelleştirme politikalarının uygulanması (1990) ile başlamıştır. Her ne kadar 2012 yılına kadar bir özelleştirme yasası hayata geçirilmemiş olsa da Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirme tüm çeşitleriyle hayata geçirilmiştir ve devam etmektedir.

KKTC'de özelleştirilen ve özelleştirilmesi gündemde olan KİT'lerin 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 (KTFD) 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). Bu dönemde KİT'leri faaliyete geçirmek için gerekli yerli sermaye, teknik ve idari bilgi eksikliği Türkiye tarafından sağlanmıştır. Bu eksiklikler, ve teknik, idari ve mali yardım sağlayan pozisyondaki TC hükümetlerinin kalkınma modeli olarak devletçi (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 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 etmiştir¹.

1986 yılında ise mali ve ekonomik işbirliği çerçevesinde imzalanan "KKTC-TC Arasında Ekonomik İşbirliği Protokolü" protokollerin kapsam ve içerik olarak farklılaşmaya başladığı, işbirliğinin ötesinde KKTC ekonomisine yön verme niteliği kazandığı ilk protokoldür (İsmail, 2001). Bu protokol aynı zamanda ilk kez KKTC 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 "Ekonomik İşbirliği Protokolü" ise açık ifade olarak özelleştirmenin yer aldığı ilk protokoldür (İsmail, 2001: 15). Özelleştirmenin, KKTC 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 yılında TC-KKTC arasında imzalanan protokolde, 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 Holding² ve Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri'ne³ 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'nin⁴ (TAŞEL) %51 hissesinin özele devredilmesi ile devam etmiştir. Daha sonra toptan ticaret sektöründe

¹ KTFD/KKTC-TC arasında imzalanan işbirliği ve protokol anlaşmaları için bkz. İsmail, 2001.

² Sanayi Holdig, 1974 yılında KTFD -TC ortaklığıyla kurulan ve KTFD'nin kalkınmasına Sanayi, ulaştırma ve turizm alanlarında hizmet etmeyi amaçlayan 10 KİT'ten bir tanesidir. Kıbrıs Türk Sanayi İşletmeleri Holding Ltd. Şirketinin sermayesi %50 Türk Cemaat Meclisi Konsolide Fonu İnkişaf Sandığına ve diğer %50'si de Türkiye'deki 6 farklı KİT'e aitti. Şirket o dönemde metal, plastik, tekstil ve gıda kimya sanayi alanlarında faaliyet göstermekteydi (Güven, 1984:65-67).

³ Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri Ltd. Şti., 1974 yılında KTFD'de kurulan 10 KİT'ten bir tanesidir. Şirketi sermayesi %50 Türk Cemaat Meclisi Konsolide Fonu İnkişaf Sandığına ve diğer %50'si de Türkiye'de bulunan 6 farklı KİT'e aitti. Şirket bünyesinde 17 Otel, 67 daire, 26 dükkan, 1 diskotek ve 1 plaj bulunmaktaydı (Güven, 1984:73,74).

⁴ Türk Alkollü İçki ve Şarap Endüstrisi Ltd. Şti ve Endüstri, Ticaret, ve İşletmecilik Teşebbüsleri Ltd. (TAŞEL), 1961 yılında %51 hissesi Kıbrıs Türk Cemaat Meclisine ve %49 hisse de Tekel Genel Müdürlüğü, İş Bankası ve Şişecam A.Ş.'ye aitti. 2003 yılında Türkiye'de TEKEL'in özelleştirilmesi ile TAŞEL de özelleştirilmiş oldu. İki aşamada gerçekleşen hisse devri sonucunda hisselerin %66'sı özel bir şirkete satılmıştır.

faliyet gösteren Endüstri, Ticaret, ve İşletmecilik Teşebbüsleri Ltd. (ETİ) Şirketi'nin faaliyet alanı daraltılmıştır. Takip eden yıllarda gündemden düşmüş gibi görünen özelleştirme politikaları tekrar gündeme taşınarak Kıbrıs Türk Vakıflar İdaresi'ne ait olan Saray Hotel ve Dome Hotel, ve kamu kuruluşu olan KTHY'nın özelleştirmeleri gündeme gelmiştir.

2005 yılında KTHY'ında reorganizasyon çalışmaları başlatılmış bu bağlamda 2006 yılında yer hizmetleri KTHY bünyesinden çıkartılarak; özel sektör ortaklığında kurulan bir şirkete devredilerek, özelleştirilmiştir. Dome Hotel işletme hakları çalışanlara devredilerek (2008) özelleştirilmiştir. 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 bir programa bağlanmış ve özelleştirme hız kazanmıştır. Dome Hotel'in özelleştirilmesini takiben Saray Hotel'in de işletme hakkı yabancı özel bir işletmeye devredilmiştir (2009). 2010 yılında ise iktidar değişimi nedeniyle reorganizasyon çalışmaları çerçevesinde özelleştirilmesi tamamlanamayan KTHY'nın özelleştirilen yer hizmetleri dışındaki faaliyetleri durdurularak şirket tasfiye edilmiştir. Böylece KKTC'nin havayolu ulaşımı tamamen özelleştirilmiştir. 2011 yılında enerji sektöründe faaliyet gösteren Kıbrıs Türk Petrolleri'nin⁵ mülkiyeti özele devredilmiş (2011), bir kamu vakıf üniversitesi olan Doğu Akdeniz Üniversitesi bünyesinde bulunan Doğu Akdeniz Koleji'nin (DAK) (2011) işletme hakkı özel sektöre 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.

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 olmuştur⁶.

Ayrıca tartışmalar ve sendikal eylemler özelleştirme yasası öncesi tasfiye edilmiş olmasına rağmen KTHY⁷ çalışanlarının yeniden istihdamına yönelik geçici bir maddenin⁸ eklenmesini getirmiştir. KTHY'nın tasfiyesinden bir buçuk yıl sonra yukarıdaki geçici maddeden yararlanılarak 296 KTHY çalışanı kamunun çeşitli birimlerinde yeniden istihdam edilmişlerdir.

⁵ Kıbrıs Türk Petrolleri ile ilgili kısa bilgi

⁶ Özelleştirme Yasası Üçüncü Kısım: Personele İlişkin Kurallar: Madde 27. Personelin Haklarının Ödenmesi, Madde 28. Özelleştirme Sonrası İstihdamı Teşvik, Madde 29. Kamu Kurum ve Kuruluşları ve Özel Yasayla Kurulmuş Olan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Teşviki, Madde 30. Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalacak Diğer Kamu Personeli ile İşçilerin İstihdamının Sağlanması.

⁷ KTHY'nın 12 Haziran 2012'de uçuşları durdurulmuş ve 10 Ekim 2012 tarihinde de tasfiye kararı alınmıştır.

⁸ Özelleştirme Yasası, 2012: Yedinci Kısım: Geçici ve Son Kurallar: Geçici Madde Kıbrıs Türk Hava Yolları Eski Çalışanları Hakkında Uygulama

KTHY'nın Tasfiye Süreci ve İstihdam

KTHY'nda tasfiye kararı öncesi 656 kişi çalışmaktaydı, bunların yaklaşık yarısı (%47.1) kadındı. KKTC'de istihdam edilenlerin sayısı 583 (46.2 kadındır), Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 53, İngiltere'de istihdam edilenlerin sayısı 20 idi.

Tablo 1. KTHY Çalışanlarının Ülke ve Cinsiyetlerine Göre Dökümü ve Yüzde Dağılımı

	Toplam	Kadın	Kadın oranı %	Erkek	Erkek oranı %
KKTC	583	269	46.2	314	53.8
Türkiye	53	30	56.7	23	43.3
İngiltere	20	10	50.0	10	50.0
Toplam	656	309	47.1	347	52.9

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

2005 yılında başlatılan reorganizasyon çalışmaları KTHY'nın uçuş hizmetlerinin dışındaki yer hizmetleri, teknik bakım, ikram, kargo, antrepo, bilet satış hizmetlerinin %50 yerli ve yabancı özel sektör ortaklığıyla özelleştirilmesini öngörmekteydi (KTHY, 2010). 2006 yılında %50 özel sektör ortaklığıyla Cyprus Airport Services (CAS) kuruldu ve bu hizmetlerin sunumunda çalışan 129 personel CAS'a aktarılarak⁹ KTHY personel sayısı 527'ye düşürüldü. Örgütlü sendikanın direnci ve erken seçim sonucu iktidar değişimi nedeniyle reorganizasyon çalışmaları daha ileriye götürülemedi. 2009 yılında yeni iktidar, reorganizasyon çalışmalarını iptal ederek KTHY'nın bu yapısıyla satışına karar verdi. Yapılan ihaleler sonuç vermedi. Şirketin acze düşerek borçlarını ödeyememesi sonucunda uçuşları durduruldu 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, Türkiyede 51 ve İngilterede 20 çalışan olmak üzere toplam 418 kişiye düşmüştür. İşten ayrılan ya da durdurulan 109 kişinin 55'i uçuş lisanslarını kaybetmemek için istifa edip başka hava yollarında 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 kişinin 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 işini kaybetmiştir. İşini kaybedenler cinsiyetlerine göre ayrıştırıldığında tasfiye kararının kadın istihdamını daha olumsuz etkilediği görülmektedir. Şirketin faaliyette olduğu dönemde kadınlar toplam çalışanların %47'sini oluştururken tasfiye sonrası işini kaybedenlerin (448) %63'ü kadındır.

KKTC'de istihdam edilen tam zamanlı 347 KTHY personelinin 303'ü tasfiye kararından birbuçuk yıl sonra Nisan 2012 tarihinde Özelleştirme Yasası'nın geçici maddesi uyarınca kamunun değişik birimlerinde yeniden 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

⁹ Örgütlü sendikanın itirazları nedeniyle 129 kişi CAS'a aktarılmak yerine ileride aktarılmak üzere kadroları KTHY'de kalmak ve maaşları KTHY tarafından ödenmek üzere CAS altında çalışmaya başladılar. Yıl sonunda KTHY CAS'tan aldığı hizmetlerin karşılığını CAS altında çalışan personelin maaşlarının düşürerek ödemekte, mahsuplaşılıyordu. KTHY'nin uçuşlarının durdurulmasını takiben bu çalışanlar CAS bünyesinde aktarılarak çalışmaya devam etmişlerdir. CAS'ta yeniden istihdam edilenlerin 71'i işçi, 41'i memur, 12'si şoför/ şoför operatör, 5'i teknisyen olarak görev yapmaktadır.

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 kadrosunda çalışan KTHY personeli oluşturmaktadır (%46.4) (Tablo 2). Diğer büyük çoğunluğun 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 (Tablo 2) ve ikinci grubun tamamının kadınlardan oluşması tasfiye öncesi %47 olan kadın oranının tasfiye sonrası iş kaybına uğrayanlarda neden %63'e yükselmiş olduğunu açıklamaktadır. 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 yarısına karşılık gelmektedir (Sevin & 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 ve yine onların da sunduğu ücret ve çalışma koşulları KTHY'dan düşüktür. Bu iki kategoride çalışan kadınların çoğunlukta olması iş kaybı bakımından tasfiye kararından kadınların daha olumsuz etkilenmelerine neden olmuştur.

Tablo 2. Tasfiye Sonrası İş Kaybına Uğrayan Tam zamanlı KTHY Personelinin Kadrolara Göre Dağılımı, 2010

Kadrolar	Toplam	Toplam dağılım (%)	Kadın	Kadın dağılım (%)	Erkek	Erkek dağılım (%)
Yönetici (genel md., başkan, başkan yrd., danışman, müfettiş, müdür)*	23	6.6	6	2.7	17	13.3
Teknik Personel (mühendis/denetçi/ uçak bakım teknisyeni/ uçuş hareket uzmanı/teknisyen)	40	11.5	9	4.1	31	24.2
Uçuş personeli (kabin memuru/kabin amiri)	84	24.2	84	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	100.0	219	100.00	128	100.0

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

Refah Kaybının Ölçülmesi

Çalışmada refah kaybı, parasal ve parasal olmayan refah kaybı olarak iki alt başlıkta incelenmiştir. Parasal refah kaybı şimdiki gelir kaybı, gelecekteki gelir kaybı ve ihtiyat sandığı birikimlerinde olası kayıp olarak ele alınmıştır. Parasal olmayan refah kaybı iş güvencesi, sosyal haklar (sağlık, emeklilik, ve izin hakkı hakları) ve çalışma koşullarında (çalışma zorluğu, çalışma saatleri) meydana gelen kayıplar ve yapabilirliklerinin kısıtlanmasından doğan refah kaybı olarak ele alınmıştır.

Parasal ve parasal olmayan refah kaybı analizi, tasfiye sırasında KKTC'de istihdam edilen 347 KTHY çalışanından tasfiye sonrasında kamuda istihdam edilen ve bilgisine ulaşılabilen, 265 kişiyi kapsamaktadır. Bilgisine ulaşılan örnek toplam KKTC'de çalışan KTHY personelinin %76'sını oluşturmaktadır. Özelleştirme Yasası KTHY çalışanlarına 2012 Ekim ayına kadar istihdam olanağı tanıdığından iş kaybının olmadığı kabul edilmiştir.

Parasal Refah Kaybı

Şimdiki Gelir Kaybı

Şimdiki gelir 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.

Tablo 3. 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	4,765.69	2,426.62	2,339.07	409,337.5	49
Erkek	4,703.51	2,309.58	2,393.93	215,453.7	51
Toplam	4,744.57	2,386.87	2,357.70	624,791.2	50

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 3'e göre toplam aylık ortalama gelir kaybı %-50 oranında (2,357.7 TL) gerçekleşirken kadının aylık ortalama gelir kaybı %-49 (2,339.1 TL), erkeğin ise %-51 (2,393.9 TL) olarak gerçekleşmiştir.

KTHY'nin tasfiyesi ile 265 çalışanın gelirlerinde meydana gelen kayıplar sonucunda aylık toplam 624,791 TL'lik bir gelir kaybı oluşmuştur. Bu rakam üretimdeki azalışı ve ekonomiye dahil olmayan aylık parasal tutarı göstermesi açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı özelleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki etkisini analiz etmek olduğundan tasfiye nedeniyle üretimde meydana gelen düşüş ele alınmamaktadır. Aylık toplam gelir 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'de karşılaştırmalı olarak en düşük ve en yüksek kadın ve erkek ücretleri verilmektedir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre KTHY ve Kamuda En Düşük ve en Yüksek Ücret

	2010 KTHY'de alınan ücret			2012 Kamuda alınan ücreti		
	En düşük	En yüksek	Fark	En düşük	En yüksek	Fark
Kadın	3,266.4	6,973.7	3,707.3	1,960.8	3,255.4	1,294.6
Erkek	3,140.5	7,737.3	4,596.8	1,820.0	2,610.8	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 ücreti karşılaştırdığımızda 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 en önemli nedeni kamuda yeniden istihdam edilen KTHY çalışanlarının maaş baremlerinin belirlenmesinde eğitim düzeyi ve hizmet yıllarının dikkate alınmış 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, erkelerde %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 5’de kadın ve erkeklerin eğitimlerine göre eski ve yeni ücretleri verilmektedir. Ücretler karşılaştırma yapmayı kolaylaştırmak amacıyla kamudaki ücretin KTHY ücretine oranı olarak verilmiştir. Örneğin ilkökul mezunu kadınların kamuda aldıkları ücret KYHT’da aldıkları ücretin % 52’sine karşılık gelmektedir. Parantez içinde verilen sayılar bu durumdaki kişi sayısını vermektedir.

Tablo 5. Eğitim Düzeyine göre Kamuda Alınan Ücretin KTHY’da Alınan Ücrete Oranı.

Eğitim düzeyi	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 6’da KTHY’deki kadrolarına göre kadın ve erkeklerin yeni ücretlerinin eski ücretlerine oranı verilmektedir.

Tablo 6. KTHY Kadrolarına göre Kamuda Alınan Ücretin KTHY’de 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 açıkça görüldüğü gibi erkek yöneticilerin gelir kaybı kadın yöneticilerin gelir kaybına göre daha yüksektir. Kadın ve erkek yöneticilerin gelir kaybındaki bu farklılığın temel nedeni eğitim düzeylerindeki farklılıktır. Araştırmaya dahil edilen 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 olmaktadır. En yüksek kayba uğrayan grup ise tamamı kadın olan uçuş personeli olarak görülmektedir.

Kamuda istihdam edilen KTHY personeli açısından gelir kaybına neden olabilecek uygulamalardan bir tanesi de maaş düzenlemesi yapılırken KTHY’deki hizmet yıllarının 14 yılının dikkate alınmış 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 erkeği kadından 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 Ücrete Oranı

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

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Sonuç olarak şimdiki gelir kaybıyla ilgili yapılan analizler erkeğin kadına oranla daha büyük gelir kaybına uğradığını göstermektedir. Gelir kaybının büyüklüğünü belirleyen unsurlar hizmet yılları, eğitim düzeyi ve KTHY’de çalışılan kadro olarak tespit edilmiştir. 14 yıldan az hizmeti olanlar, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar ve ücreti göreceli daha düşük olan kadrolarda görev yapanlar daha az gelir kaybına uğramışlardır. Erkeklerin kadınlara oranla daha büyük gelir kaybına uğramaları eğitim düzeylerinin daha düşük ve KTHY’de daha yüksek ücretli kadrolarda yer almış olmalarıdır.

Gelecekteki Gelir (Yaşlılık aylığı) ve İhtiyat Sandığı Birikimlerinde Olası Kayıp

Gelir kaybı bölümünde, tasfiyenin ardından kamuda yeniden istihdam edilen KTHY çalışanlarının şu anki aylık ortalama parasal gelir kaybı incelenmiştir. Ancak sosyal güvenlik sisteminin çalışma hayatının bitiminde çalışanların kazanılmış hakları olarak sunduğu parasal gelirden de şimdiki gelir kaybı nedeniyle değişiklikler olacaktır. Gelecekteki gelir kaybının da toplam refah kaybının bir parçası olduğu bütünlüklü yaklaşımıyla bu bölümde parasal refah kaybının bir parçası olarak yaşlılık aylığındaki ve ihtiyat sandığı birikimlerindeki olası kayıp incelenmiştir.

Yaşlılık aylığındaki kaybın hesaplanmasında Sosyal Sigortalar Dairesi'nin yaşlılık aylığı (emekli maaşı) hesaplamalarında her çalışanın yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı dönemdeki ortalama aylık maaşı tahmin edilmiştir.¹⁰ İhtiyat Sandığı birikimlerindeki kaybın hesaplanmasında eski ve yeni brüt maaş üzerinden yapılan ihtiyat sandığı yatırımlarındaki değişim kullanılmıştır. İhtiyat Sandığı birikimi (emekli ikramiyesi) aylık olarak çalışanın ve işverenin eşit olarak katkı yaptığı aylık brüt maaşın %8'ine karşılık gelmektedir (İSY, 1993-2012: madde 8, fıkra 1). Bu kaybın hesaplanmasında eski ve yeni işteki brüt maaş üzerinden yapılan aylık yatırımlarda meydana gelen değişimler kullanılarak emekli ikramiyesinde meydana gelecek olası değişim hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. Yaşlılık (Emeklilik) Aylığı ve İhtiyat Sandığı Yatırımlarındaki Tahmini Kayıplar

Yaşlılık aylığı	Ortalama aylık kayıp	
	○ Toplam	● 14.6
	○ Kadın	● 14.3
	○ Erkek	● 15.2
İhtiyat sandığı primleri	Ortalama toplam kayıp	● 49.9
	○ minimum	● 28.8
	○ maksimum	● 68.4
Kadın	○ Toplam	● 49.4
	○ minimum	● 28.8
	○ maksimum	● 64.9
	○ Toplam	● 50.7
	○ minimum	● 36.1
Erkek	○ maksimum	● 68.4

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Parasal refah kaybı analizinin ilk kısmında ücretteki düşüştür kaynaklanan gelir kaybı aylık ortalama %50 olarak tespit edilmişti. Ücretteki bu kayıp sosyal sigorta ve ihtiyat sandığı yatırımlarını dolayısıyla gelecekteki geliri (yaşlılık aylığı) ve emekli ikramiyesi birikimini de olumsuz yönde etkileyecektir. Hesaplamalar prime esas kazançtaki %50'lik kayba bağlı olarak

¹⁰ Yaşlılık aylığındaki olası kaybın hesaplanmasında emekliğe hak kazanılan yıl hesaplanmış burdan yola çıkarak eski ve yeni maaşlarının yıllık ortalama %3 artacağı varsayılarak prime esas kazanç hesaplanmıştır. Daha sonra Sosyal Sigortalar Yasası'nda öngörüldüğü gibi son 7 yılın prime esas kazancın en yüksek dört yılının ortalaması kullanılarak yaşlılık aylığı hesaplanmıştır (KTSSY, 1976-2012: madde 62(A) fıkra 1).

yaşlılık aylığında ortalama %14.6 ve ihtiyat sandığı primi yatırımlarındaki düşüşe bağlı olarak yeni iş sonrası ihtiyat sandığı yatırımlarında %49.9'luk bir kayıp olacağını göstermektedir. (Tablo 8). Ortalama gelir kaybında olduğu gibi gerek yaşlılık gerekse ihtiyat sandığı yatırımlarında erkeklerde daha yüksek bir kayba uğramaktadır. Yaşlılık aylığı kaybının ihtiyat sandığı yatırımları kaybına oranla daha düşük olması 2012 yılında Sosyal Sigortalar Yasası'nda yapılan değişikten kaynaklanmaktadır. Yasadaki değişiklik yaşlılık aylığının hesaplanmasında kullanılan prime esas kazancın çalışılan son 7 yılın ortalaması yerine 2012 öncesi ve sonrası çalışılan son 7 yılın ortalaması olarak düzenlenmesini öngörmektedir. Bu da KTHY'daki maaşların da yaşlılık aylığı hesaplamalarına dahil edilmesine olanak vererek kaybın daha az olmasında etkili olmuştur. Yaşlılık aylığı ve ihtiyat sandığı yatırım kayıplarına cinsiyete göre bakıldığında gelir kaybına paralel olarak kadınların erkeklere göre daha düşük bir kayba uğrayacağı görülmektedir.

Parasal Olmayan Refah Kaybı

Parasal kayıp (şimdiki gelirdeki, gelecekteki gelirdeki (yaşlılık aylığında) ve ihtiyat sandığı birikimindeki kayıp) refah kaybının sadece bir boyutunu yansıtmaktadır. Diğer boyutu ise iş kaybı ya da iş değiştirme nedeniyle meydana gelen işgüvencesi, sağlık hizmetlerine erişim, emeklilik ve işsizlik/yaralanma/ölüm/doğum/evlenme yardımı gibi sosyal haklardan ya da çalışma koşullarındaki değişimden meydana gelen parasal olmayan refah kaybıdır.

Parasal olmayan refah kaybının bir diğer boyutu ise Amartya Sen'in Dünya Bankası'nın ülkelerin kalkınmasının ölçülmesinde kullanılan İnsani Gelişmişlik Endeksi'nin hazırlanmasında kullandığı 'yapabilirlik/kapasite yaklaşımı'nın önerdiği boyuttur. Bu yaklaşıma göre kişilerin 'yapabilirliklerinin' (daha iyi olma daha iyiyi başarma işlevselliklerinin) kısıtlanması ya da genişletilmesi, sırasıyla, bireyin refahını azalmakta ya da artırmaktadır (Sen, 1992: 6, aktaran Kabaş,2006). Yaklaşımın vurgu yaptığı bir başka nokta ise insan refahının (mutluluğu) sadece sonuçlara (gelir düzeyi, istihdam durumu) bağlı olmadığıdır. İnsan ilişkileri (yeni işteki ilişkiler) ve süreçler (istihdam edilme ve yeni işe adaptasyon süreci) de en az sonuçlar kadar önemlidir. Refahın ölçülmesinde vurgunun insanın ne olmaya, ya da ne yapmaya muktedir olduğunun, yani yapabilirliğinin nasıl etkilendiği üzerinde olması gerektiği savunulmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde KTHY çalışanlarının iş değiştirme nedeniyle çalışma koşulları, sosyal haklar ve yapabilirliklerindeki değişimden kaynaklanan refah kaybı incelenmiştir. Çalışmanın yöntem bölümünde de belirtildiği gibi kar topu tekniği ile seçilmiş 5 kadın ve 5 erkek KTHY çalışanı ile yapılan yüzyüze derinlemesine görüşmelerden elde edilen kantitatif veriler kullanılmıştır.

Çalışma Koşulları ve Sosyal Haklardaki Değişim

Çalışma koşullarında meydana gelen değişimi analiz edebilmek için görüşme yapılan kişilerden eski ve yeni işlerindeki çalışma saatleri, yapılan işin niteliği, çalışma ortamı ve sosyal haklarının karşılaştırmaları istenmiştir. Elde edilen sonuçlar sosyal sigorta kayıtlılıklarının devam ettiği ve buna bağlı olarak sosyal yardım, sağlık ve emeklilik haklarına erişimde herhangi bir kaybın olmadığı tespit edilmiştir. Haftada 37 saat olan çalışma saatleri değişmemiş, örgütlenme hakları engellenmemiştir. Ancak eski işlerinde sendikal pazarlık

sonucu elde ettikleri yıllık 40 gün olan izin hakaları 30 güne düşmüştür. Fazla mesai yapabilme ve işte ilerleme (terfi alma) olanağı tanınmamıştır. 14 yılın üzerinde hizmeti olanların bu hizmet yılları yeni maaş hesaplamasında dikkate alınmamıştır. Yeni iş yerleri formal eğitimlerine göre seçilmiş KTHY aldıkları eğitimler, edindikleri uzmanlıklar dikkate alınmamıştır. Yapılan yüzyüze görüşmelerde yeni işleriyle ilgili en sık vurgu yapılan konu eski işlerinde edindikleri bilgi ve tecrübeyi kullanamamaktan doğan iş tatminsizliği olmuştur.

Yapabilirliklerindeki Değişim

Yapabilirlik yaklaşımına göre yapabilirlik, esas olarak, insanlar açısından değerli olan işlevsellikleri başarma özgürlüğünü yansıtır. Eğer işlevsellikler insanın iyi olma halini (refahını) oluşturuyorsa yapabilirlikler de insanın iyi olmayı başarma özgürlüğünü temsil ediyorlar demektir (Sen, 1992:49 aktaran Kabaş,2006). Görüşmelerden elde edilen bilgiler devlette yeniden istihdam edilen KTHY çalışanlarının iyi olmayı başarma (refahını artırma) özgürlüğünün sınırlandırıldığını yani işlevselliklerinin engellendiği göstermektedir. Örneğin daha uzun saatler çalışarak (fazla mesai yaparak) gelirlerini (parasal refahlarını) artırma ya da terfi ederek iş tatmini ve beğenilme, takdir edilme, kendiyle gurur duyma yolu ile parasal olmayan refahlarını artırma işlevsellikleri engellenmiştir. Yani yapabilirlikleri, işlevselliklerini başarma özgürlükleri daraltılmış, iyi olma halini (refahını) olumsuz etkilemiştir. Aşağıda KTHY çalışanlarının yapabilirliklerinin nasıl kısıtlandığına işaret eden ifadeleri aktarılmıştır:

...maalesef birikimlerimizi kullanamıyoruz. Alakasız işler yapıyoruz. Şu an yaptığım iş beni tatmin etmiyor (G3: erkek, evli, lise).

Tam olarak ne olduğumu ve ne olacağımı bilmiyorum. Özelleştirme Yasası kapsamında biz herhangi bir kadroda değiliz o yüzden de yaptığımız işin niteliği yok. Niteliklerimi değerlendiremiyorum. KTHY'nda yaptığım iş çok daha zordu ama beni tatmin ediyordu, mutluydum (G4: erkek, evli, Lise).

...22 yıldan sonra muhasebe öğreniyorum. İş tecrübeme hiç uygun değil. Niteliklerimiz dikkate alınmadı. Şu an yaptığım iş muhasebe olmasına rağmen çok kolay. Ancak şu anki işim beni tatmin etmiyor. KTHY'de her koşulda çalışmak beni tatmin ediyordu (G6: kadın, evli, lise).

... tecrübeme uygun bir işe yerleştirilmedim. arşiv memuruyum (özelleştirme yasası kapsamında sadece geçici memur) ve her işi yapıyorum, fotokopi çekmek de dahil. Profesyonellikten uzak. Daha önce yaptığım iş zordu, şimdi çok kolay ama tatmin etmiyor (G7: kadın, evli, lise).

KTHY çalışanlarından üç kişi şirketin tasfiyesinin ardından devlet münhallerine başvurmuş ve sınavda başarılı olarak istihdam edilmişlerdir. Bu kişilerden biri ile yapılan görüşme bu kişinin iş tatmini ve yaptığı işin niteliği konusunda Özelleştirme Yasası kapsamında istihdam edilenlerden tamamen farklı deneyimleri olduğunu göstermiştir:

Daha önceki iş tecrübeme değil ama eğitime yüzde yüz uygun bir işte çalışıyorum. KTHY'na göre eğitimimi burada kullanabiliyorum. Önceki işime göre kolay ve tatmin edici (G5: kadın, bekar, yüksek lisans).

Ancak parasal kaybın özel yaşamı üzerindeki etkisi sorulduğunda G5 Özelleştirme Yasası kapsamında istihdam edilenlerle benzer deneyimler aktarmıştır;

Hayal bile kuramıyorsunuz. Evde yemek yapmak zorunda kalıyorum, dışarıda yiyemiyorum. Daha önce yaptığım birçok harcamadan vazgeçtim. Yurtdışına çıkamıyorum, Digitürk'ün en ucuz seçeneğine geçtim. Her şeyi hesaplar oldum.

Halbuki G5'in işte ilerleme olanağı, iş tatmini vardır. İş ortamının sosyal ve fiziki şartlarından memnundur. Emekli maaşı ve ihtiyat sandığı yatırımlarında olası refah kaybı göreceli olarak daha azdır. Buna rağmen 'hayal bile kuramıyorsunuz' ifadesi ile parasal ve parasal olmayan refah kaybının ötesinde bir refah kaybına işaret etmektedir. Yapabilirlik/kapasite yaklaşımına göre insanların refahının aynı zamanda sosyalleşme, boş zamanlarını nasıl kullanacaklarını seçebilme özgürlüğüyle de alakalıdır. Yazarlara göre G5, parasal refah kaybına bağlı olarak kısıtlanan sosyalleşme ve seyahat edebilme işlevselliklerine; iyi olma hali ve iyi olmayı başarma kapasitesindeki düşüş nedeniyle meydana gelen refah kaybına işaret etmektedir.

Özelleştirme Yasası altında istihdam edilenler için parasal olmayan refah kaybı istihdam edilen kamu kurumunun fiziki olanaklarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Aşağıda aktarılan fiziki ve sosyal çalışma ortamı ile ilgili ifadelerde G8 dışında çoğunluğu fiziki koşulların değişmediği ya da göreceli olarak daha kötü olduğunu belirtmektedir. G8 ise fiziki çalışma koşullarında belirgin bir olumsuzluğun olduğunu belirtiyor. Ancak devam eden ifadesinde iş arkadaşlarının kendisine 'yardımcı' oldukları vurgusuyla sosyal çalışma ortamının (kabullenilmenin, dışlanmamanın) önemine işaret ettiği düşünülebilir. G8 dışındakilerde de aynı vurgu söz konusudur. İfadelerinde fiziki çalışma ortamındaki göreceli kötüleşmeyi önemsizleştirmekte vurguyu sosyal çalışma ortamına yapmaktadırlar. Aşağıda aktarılan görüşme notlarında yer alan 'uyum yok', 'rakip görüyorlar', 'kalabalık bir oda', 'hor görüyorlar' gibi ifadeler dışlanmışlık duygusunun ön plana çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

...benim bir çalışma ortamım olmadığı için algılayamıyorum. Başbakanlıkta çalışıyorum ama yerim yok. Arkadaşlarla da uyum yok bizi rakip görüyorlar (G1:erkek evli, lise).

...arkadaşlarla uyumlu çalışmıyoruz, bizi hor görüyorlar, istemiyorlar. Fiziksel koşullarda bir değişiklik yok (G2: erkek, evli, önlisans).

...KTHY'de bir odam vardı ve sahip olduğum fiziki koşullar yanında birçok açıdan iyiydi. Şu an olduğum yerden de şikayetçi değilim ama KTHY çok daha iyi imkanlar sunuyordu (G6: Kadın, evli, lise).

...daha önce tek başıma oturduğum bir ofisim vardı şimdi kalabalık bir odada oturuyorum (G7: kadın, evli, lise).

...daha önceki işimde ofisim ve masam yoktu, uçakta çalışıyordum ve oldukça konforluymuştu. Şu an çalıştığım dairede, bina eski ve fiziki koşullar da yetersiz ancak sorun bina veya fiziki koşullar değil. Dört kişilik bir odada bir masam var ve iş arkadaşlarım bana yardımcı oluyorlar (G8, kadın, bekar, lisans).

Gerek fiziki ve sosyal çalışma koşullarındaki değişim, gerekse istihdam edilme biçimlerinden (sözleşmeli kamu personeli) kaynaklanan hizmet yıllarının tamamının sayılmaması ve terfi olanağının verilmemesinin yarattığı değersizleşme, çalışma ortamında dışlanma, tasfiye süreci ve sonrasında yaşanan yalnızlaşma duygusunun yarattığı refah kaybı, eski ve yeni refah düzeylerini karşılaştırmaları istendiğinde kendini göstermekte, çalışanlar yukarıda aktarılan parasal refah kaybının üzerinde bir kayba uğradıklarını ifade etmektedirler. Bu algı yapabilirlik yaklaşımının refahı tanımlama biçimi ile örtüşmektedir. Görüşme yapılan kişiler

devlette yeniden istihdam edilme olanağı tanınarak tasfiye sonrası yaşadıkları iş kaybı, sosyal haklardan yoksunluk giderilmiş olmasına rağmen parasal refah kaybının ötesinde bir refah kaybına işaret etmektedirler. İşaret ettikleri refah kaybı yazarlara göre sonuçlardan (parasal kayıp) çok tasfiye, tasfiye sonrası ve istihdam edilme süreçlerinde yaşadıkları ile ilgilidir. Çalışanlar bireyler olarak bu süreçlerin dışında bırakılmışlardır. Ama diğer taraftan şirketin tasfiyesinden sorumlu tutulmuşlar, toplum gözünde değersizleştirilmişler, iş kaybına uğratılmışlar, mağdur pozisyonuna indirgenmişler ve yeniden istihdam edilme olanağı bir hak olarak değil bir sadaka olarak sunulmuştur.

Sonuç

Çalışmanın başında da değinildiği gibi yazarlar kamu işletmelerinde mikro bazda etkinlik aramanın ekonomik büyüme için gerekli bir koşul olduğunu savunmaktadırlar. Ancak ekonomik büyüme tek başına bir hedef değildir. Hedef ekonomik büyüme aracılığıyla toplum refahının yükseltilmesidir. Etkin olmadığı ve kaynak israfına neden olduğu düşünülerek özelleştirilen ya da tasfiye edilen KİT'lerde çalışanların refah kaybına uğramalarının önlenmesi gerekmektedir. Refah kaybının olmaması için alınacak önlemler sadece çalışanların parasal refah kaybını telafi edecek şekilde değil çalışanların yapabilirlikleri, iyi olmayı başarma özgürlüklerini de koruyacak ve geliştirecek şekilde tasarlanması gerekmektedir. Kişilerin yapabilirliklerini göz önünde bulundurmayan yaklaşımlar kişilerin refahını ve ülkenin insani gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir.

KTHY vaka örneği analizinden elde edilenler yeniden istihdam edilen KTHY çalışanlarına yeni işlerinde eski maaşları korunmuş olsaydı bile çalışanlar istihdam edilme biçimleri ve yaşanan süreçler nedeniyle refah kaybına uğramış olacaktı.

Çalışma bulguları KTHY'nın özelleştirilmesi ile çalışanların hem parasal hem de parasal olmayan refah kaybına uğradıklarını ortaya koymaktadır. Özelleştirmenin çalışanın refah kaybını olumsuz etkilememesi için birçok ülke ve Türkiye de Özelleştirme Yasası kapsamında çeşitli tedbirlere yer verilmiştir. İncelenen örnekte Özelleştirme Yasası kapsamında yeniden istihdam edilerek iş kayıplarının giderilmesi ve istihdamı 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 refah kaybı ile sonuçlanmıştır. Etkinliğin ve dolayısıyla toplum refahının artırılması savıyla uygulanmaya başlanılan özelleştirme üretimin düşmesine, işsizliğin artmasına, çalışanların refah kaybına uğramasına neden olmuştur.

Kaynakça

Barnett S. (2000). Evidence on the Fiscal and Macroeconomic Impact of Privatization. IMF Working Paper no.13.

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.
- Fretwell D. H. (2004). Mitigating the Social Impact of Privatization and Enterprise Restructuring. World Bank Social Protection Discussion Paper Series no.045.
- 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, İstanbul, Turkey.
- İslam A. & Monsalve C. (2001). Privatization: A Panacea or a Palliative. Michigan University & United Nations Publication.
- İhtiyat Sandığı Yasası Sayı (İSY) (1993-2012). Yasa No. 34/1993. <http://www.mahkemeler.net>. 28.12.2012
- İsmail S. (Der.)(2001). TC-KKTC İkili Anlaşma Protokol ve Sözleşmeleri. İstanbul: Aha Yayınları.
- Kabaş T. (2006). A. Sen'in Kapasite Yaklaşımına Göre Türkiye'de Yoksulluğun Boyutları. *Ekonomik Yaklaşım*, 17(60-61): 77-92.
- Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası (SSY) (1976-2012). Yasa No.16/1976. <http://www.mahkemeler.net>. 28.12.2012
- 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.
- Nellis J. (2006). Privatization—A Summary Assessment. Center for Global Development Working Paper no.87.
- Prizzia R. (2005). An International Perspective of Privatization and Women Workers. *Journal of International Women's Studies*, 7(1): 55-68.
- Protokol. (2009). 2010-2012 Kamunun Etkinliğinin ve Özel Sektörün Rekabet Gücünün Artırılması Programı. <http://www.yhb.gov.tr>. 1.4.2011.
- Rama M. (2002). The Gender Implications of Public Sector Downsizing: The Reform Program in Vietnam. The World Bank Research Observer, no.17:167-189.
- Rama M. (1999). Public Sector Downsizing: An Introduction. *The World Bank Economic Review*, 13(1): 1-22.
- Ramamurti R. (1999). Why haven't Developing Countries Privatized Deeper and Faster? *World Development*, 27 (1): 137-155.
- Sen A. (2004). Özgürlükle Kalkınma. İstanbul: Ayrıntı yayınları 1.Baskı.