

# Özelleştirmenin İstihdam ve Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları Örneği

## Impact of Privatization on Employment and Workers' Monetary Welfare: Case of Cyprus Turkish Airlines

Fatma Güven Lisaniler, Fehiman Eminer, Hasan Rüstemoğlu

### Özet

*Çalışma Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirmenin çalışanların parasal refahı üzerindeki etkisini özelleştirme kapsamında tasfiye edilen ulusal havayolu şirketi Kıbrıs Türk Hava Yolları (KTHY) örneği üzerinden analiz etmektedir. Çalışmada 303 KTHY çalışanına ait mikro veriler kullanılmıştır. Özelleştirmenin çalışanların parasal refahı üzerindeki etkisini ve boyutunu belirleyen faktörlerin tespitinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Parasal refahtaki değişimin boyutunu belirleyen faktörlerin etkinliği özelleştirme öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları çoklu regresyon yöntemiyle tabmin edilerek analiz edilmiştir. Çalışanlar ortalama yüzde elli refah kaybına uğramışlardır. Eğitim düzeyi daha düşük, hizmet yılları daha yüksek, eski işlerinde sektöre özel beceri gerektiren işlerde ve yönetici pozisyonunda çalışanlar daha yüksek refah kaybına uğramışlardır. Refah kaybının en etkin belirleyeni yapılan işin niteliğinde meydana gelen değişim olarak tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** özelleştirme, refah kaybı, Kıbrıs Türk Hava Yolları, ücret fonksiyonu, Kuzey Kıbrıs.

### Abstract

*This study investigates the effects of privatization of companies on employment and monetary welfare loss to their workers. As a case study, it considers the Turkish Cypriot national airline, Cyprus Turkish Airlines (CTA), and 258 of its employees when the company was liquidated and privatized. These employees, who CTA dismissed and the government re-employed, amount to 74 percent of the total North Cyprus-based staff. The CTA union provided the data for the analysis, including tenure (years of employment with CTA), CTA positions, and characteristics of the individual workers. Descriptive statistical analysis measures the monetary welfare loss and identifies the loss determinants for each worker. Multiple regression analysis estimates the pre- and post-privatization wages and determines the significance of the loss. The results show average monetary welfare loss of dismissed CTA workers is 50 percent. In evaluating the worker characteristics, those with less education, longer tenure, higher positions, and sector-specific skills incurred higher monetary welfare loss. Moreover, the change in quality of the employment is the most significant determinant of the monetary welfare loss of workers.*

**Keywords:** privatization, welfare loss, Cyprus Turkish Airlines, wage equation, North Cyprus.

## Giriş

Bu çalışma Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirmenin çalışanların parasal refahı üzerindeki etkisini inceleyen ilk çalışmadır. Çalışmada veri olarak özelleştirme sürecinde tasfiye edilen Kıbrıs Türk Hava Yolları (KTHY) çalışanlarının özelleştirme öncesi ve sonrası aylık brüt ücret, eğitim, yaş, cinsiyet, yapılan işin niteliği ve tecrübe gibi kişisel bilgileri kullanılmıştır. Parasal refahta meydana gelen değişimin analizinde karşılaştırmalı betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Çoklu regresyon yöntemiyle özelleştirme öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları tahmin edilerek değişimin belirleyicileri tahmin edilmiştir.

Bulgular çalışanların yeni işlerinde eski işlerine oranla ortalama yüzde 50 daha az aylık ücret aldıklarını göstermektedir. Bu oran eğitim düzeyi daha düşük, hizmet yılları daha yüksek ve eski işlerinde sektöre özel beceri gerektiren işlerde ve yönetici pozisyonunda çalışanlarda daha yüksektir. Özelleştirmenin istihdam ve çalışanların refahı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar özelleştirmenin kısa vadede etkisinin olumsuz olduğunu göstermektedir (MacCuish, 2003; Gupta et al., 1999; Rama, 1999; Chong ve Lopes-de-Silanes, 2002; Kikeri ve Nellis, 2004; Barnett, 2000). Özelleştirme sonrası özelleştirilen kamu iktisadi teşebbüslerinde (KİT) çalışan sayısında meydana gelen düşüş ve çalışanların ücret düzeyi, ücret yapısı, çalışma koşulları ve özlük haklarında meydana gelen değişiklikler istihdam ve çalışanların refahını kısa vadede olumsuz yönde etkilemektedir (Gupta et al., 1999). Uzun vadede ise kaynak israfına yol açan KİT'lerin özelleştirilmesi kaynak dağılımını etkinleştirerek makro değişkenlerin olumlu yönde değişimiyle istihdam ve çalışanların refahını artırması öngörülmektedir. Ancak bu alandaki bazı çalışmalar bu etkinin makro düzeyde, ülkelerin özgün koşulları ve özelleştirmenin gerçekleştirildiği dönemin koşullarına (MacCuish, 2003; Kikeri, 1998; Islam ve Monsalve, 2001) ve mikro düzeyde ise özelleştirmenin gerçekleştiği piyasanın rekabet yapısı ve özelleştirme yapılan alanın büyüme kapasitesine bağlı olarak değişiklik gösterdiğini savunmaktadır. Her ne kadar mülkiyetin özel sektöre geçmesinin firma motivasyonunu değiştirerek kar

hedefiyle etkin üretim sağlayacağı düşünülse de bu beklenti ancak özelleştirmenin piyasanın daha rekabetçi bir yapıya kavuşması (Ramamurti, 1999) ve sektörün büyüme kapasitesinin yüksek olması (Nellis, 2006: 10) ile işlevsel olmaktadır. Özelleştirmenin öngörülen istihdam ve refah artışı sağlaması ancak ekonominin genelinde tam rekabet koşullarının ve özelleştirme sonrası ortaya çıkabilecek kişisel refah kaybını telafi edecek sosyal güvenlik mekanizmalarının oluşturulması ile olasıdır (Kikeri 1998; Chong & Lopes-de-Silanes, 2002; Fretwell, 2004).

Bu alandaki çalışmaların vurgu yaptığı bir başka nokta ise özelleştirmenin kadın istihdamını erkeğe oranla daha olumsuz etkilediğidir. Çalışmalara göre özelleştirme sonrası ücret düzeyi ve yapısı, çalışma koşulları, özlük hakları gibi nitelik açısından ortaya çıkan değişiklikler ve yeniden istihdam edilme olanakları kadın için daha olumsuzdur. Bu nedenle kadın istihdamı ve kadın çalışanların refahı özelleştirmeden daha olumsuz etkilenmektedir (Geldstein, 1997; Rama, 2002; Prizzia, 2005).

Kuzey Kıbrıs'ta özelleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki etkisini analiz etmek araştırmacılar açısından 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 sağlanan kredilerin serbest bırakılması için "Türkiye Cumhuriyeti-Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Ekonomik İşbirliği Protokolleri"nde yer alan koşullardan biri olması. İkincisi, KTHY'nın ilk özelleştirilen Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olmamasına rağmen, yakın zamanda özelleştirilen en büyük KİT olması ve yoğun protesto gösterilerine neden olmasıyla ülkenin ihtiyaç duyduğu reform çalışmalarını engelleme potansiyeline sahip olması. Üçüncüsü ise bu örnek vakanın, özelleştirme programında yer alan elektrik, su ve telekomünikasyon gibi kamu tekeli konumundaki hizmetlerin özelleştirilmesinde örnek teşkil etme durumunda olmasıdır. Bu araştırma bu konuda yapılmış ilk akademik çalışmanın yanı sıra göreceli olarak büyük ölçekli tekel konumundaki bir

devlet kuruluşunun özelleştirilmesinin çalışanların refahı üzerindeki etkisini değerlendirerek gelecekte yapılacak benzer konum ve büyüklükteki KİT ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine ışık tutması bakımından önemlidir.

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

## Kuzey Kıbrısta Özelleştirme Uygulamalarının Tarihsel Arkapları

Küreselleşen ekonomi ve Türkiye'de 1980 yılında başlayan ekonomiyi serbestleştirme ve dışa açılma politikalarının uygulanmaya başlaması Kuzey Kıbrıs'ı da etkilemiş 1986 yılında serbest piyasa ekonomisiyle birlikte dışa açılma yönündeki ekonomi politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Kalkınma modeli olarak 1977 yılından beri benimsenen korumacılık ve devletçilik anlayışı terk edilerek ihracata dayalı, yabancı sermaye girişini destekleyici faaliyetler ve küresel ekonomiye entegre olmayı sağlayacak ihracata dayalı dışa açık büyüme politikalarına geçilmiştir. 1986-1990 dönemi mal ve sermaye hareketlerinin tam olarak serbestleşmesine yönelik politikaların uygulanmaya başladığı ve hız kazandığı dönem olmuştur. Bu dönem aynı zamanda devlet tekelinde olan hava ve deniz ulaşımı, eğitim sektörü, tarımsal ürünlerin pazarlanması ve temel gıda ithalatının özel sektöre açıldığı, ve KİT'lerinin özelleştirme çalışmalarının başladığı dönemdir. Devlet tekelinde olan sektörlerin ve faaliyetlerin özel sektöre açılması bu alanlarda işyeri sayısını artırmış istihdam ve ücretler üzerinde olumlu etki yapmıştır. Bu dönemde yıllık ortalama büyüme yüzde 6.7 olarak gerçekleşmiş, istihdam edilenlerin sayısı yüzde 22.4 oranında artmış, kişi başına düşen milli gelir 1305 Amerikan dolarından 3447'ye yükselmiştir (DPÖ, 2014). Takip eden 10 yıllık dönem (1991-2000) mal ve sermaye hareketlerinin tam olarak serbestleştiği ve özelleştirmelerin gerçekleştiği

dönemdir. Ekonomik büyüme bir önceki döneme kıyasla daha düşük oranlarda (yıllık ortalama %5.4) gerçekleşse de istihdam edilenlerin sayısı (%24.2 oranında) ve kişi başına düşen milli gelir artmaya devam etmiştir. 2000 yılına gelindiğinde kişi başına düşen milli gelir 4978 dolara ulaşmıştır. Bunun yanı sıra artan işyeri sayısı ve yarattığı istihdam aynı dönemde gerçekleşen özelleştirmeler nedeniyle meydana gelen iş kayıplarının da telafisine olanak sağlamıştır. Bu dönemde kamudaki tecrübeli kadroların daha yüksek ücretlerle özel sektöre geçtiği bilinmektedir. Bu zaman diliminde hayata geçen ve birinci dalga özelleştirmeler olarak adlandırabileceğimiz özelleştirme uygulamaları serbest piyasaya geçiş uygulamalarının bir uzantısı olmaktan çok Türkiye'de 1990 yılında başlayan özelleştirme uygulamalarının bir sonucu olarak gerçekleşmiştir.

Birinci dalga özelleştirmeler Türkiye'de özelleştirilen KİT'lerden bazılarının Kuzey Kıbrıs KİT'lerinin ortaklarından olması nedeniyle Kuzey Kıbrıs KİT'lerine ait hisselerin özelleştirilmesi sonucu gerçekleşmiştir. Satış/devir işlemleri ekonomik işbirliği protokolleri çerçevesinde kurulmuş Türkiye özelleştirme birimi koordinasyonu ve yönlendirmesi altında çalışan KKTC özelleştirme birimi tarafından gerçekleştirilmiştir (İsmail, 2001). Kimi işletmelerde sadece Türkiye KİT'lerine ait hisseler özele devredilirken bazılarında hisselerin tümü özel sektöre devredilmiştir. Özelleştirmelerde yabancı sermayenin yanı sıra yerli sermaye de yer almıştır. İkinci dalga özelleştirmeler ise kredi sağlayan ülke konumundaki Türkiye ile Kuzey Kıbrıs arasında imzalanan ekonomik işbirliği protokollerinde bu kurumların özelleştirmesinin koşullar arasında yer alması sonucu gerçekleşen özelleştirmelerdir (Eminer ve Güven-Lisaniler, 2014).

Her ne kadar özelleştirme 1990'lı yıllardan itibaren kalkınma programlarında yer almaya ve uygulanmaya başlanmış olsa da özelleştirimin istihdam ve özellikle çalışanların refahı üzerindeki etkisinin görünür hale gelmesi ve tartışılmaya başladığı dönem özelleştirme uygulamalarının bir program çerçevesinde hayata geçirilmeye başladığı (2003) ikinci dalga özelleştirmeler dönemidir. Özelleştirme uygulamalarının hız kazandığı 2009-2014 yılları ise bu tartışmaların yoğunlaşarak geniş

tabanlı protesto mitinglerine ve genel grevlere taşındığı yıllar olmuştur.

## Birinci ve İkinci Dalga Özelleştirmeler

KKTC'de özelleştirilen ve özelleştirilmesi gündemde olan KİT'lerin kuruluşu 1974 yılına, Kıbrıslı Türkler'in ekonomik ve sosyo-mekânsal 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 mekânsal değişimini getirmiştir. Bu mekânsal değişim adanın kuzeyinde ve güneyinde Kıbrıslı Türk ve Rumlara ait bazı üretim tesislerini atıl duruma düşürmüştür. Kıbrıs Türk Federe Devleti'nin (KTFD)

kurulması ile (1975) yeniden yapılanma sürecine giren Kıbrıslı Türkler bir yandan devlet kurumlarını oluştururken diğer yandan atıl durumdaki üretim tesislerini faaliyete geçirerek ekonomik varlıklarını sürdürmeyi ve geliştirmeyi hedeflemişlerdir (Güven, 1984). Atıl durumdaki üretim tesislerini faaliyete geçirmek için ihtiyaç duyulan sermaye, teknik ve idari bilginin Türkiye tarafından sağlanması ve yerli sermayenin yetersiz olması bu üretim tesislerinin KİT olarak faaliyete geçirilmesinde etkili olmuştur. Bunun sonucunda sanayi, ulaştırma, ticaret ve turizm alanlarında 10 farklı KİT kurulmuştur. O dönemde KİT'indeki istihdam toplam istihdamın %5'ine karşılık gelmekteydi (Güven, 1984). Tablo 1'de birinci ve ikinci dalga özelleştirme uygulamaları sonucu özelleştirilen KİT'ler yer almaktadır.

Tablo 1. Özelleştirilen Kamu İktisadi Teşebbüsleri

Birinci Dalga Özelleştirmeler	Tarih	Yöntem
1. Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri: 17 Otel, 67 apartman, 26 işyeri, bir gece kulübü ve plaj	1996, 1997	yurt dışı varlık satışı
2. Kıbrıs Türk Sanayi İşletmeleri Holding : 46 imalat sanayi üretim tesisi	1996, 1998	varlık satışı (yabancı ve yerli), tasfiye
İkinci Dalga Özelleştirmeler		
3. Kıbrıs Türk Vakıflar İdaresi: 3 Hotel	2007, 2008, 2009	kiralama, işletme hakkı devri
4. Doğu Akdeniz Üniversitesi: Üniversite öncesi eğitim kurumları, Doğu Akdeniz İlkokulu ve Koleji	2009	kiralama (yabancı)
5. Kıbrıs Türk Hava Yolları	2008, 2010	gelir ortaklığı & tasfiye
6. Kıbrıs Türk Petrolleri	1997, 2010	blok satış ( yerli)
7. Türk Alkollü İçki ve Şarap Endüstrisi	2003, 2010	varlık satışı (yerli),
8. Kıbrıs Türk Tütün Endüstrisi Kurumu		blok satış (ihale aşamasında) tasfiye edilebilir
9. Ercan Havalimanı	2012	işletme hakkı devri (yabancı ve yerli)
10. Endüstri, Ticaret, ve İşletmecilik Teşebbüsleri	11.2012	2012
11. Koop Süt	2013	varlık satışı (yerli)

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

Sonuç olarak Türkiye KİT'lerinin Kuzey Kıbrıs KİT'lerinin ortaklarından olması nedeni ile Türkiye'de özelleştirme politikalarının hayata geçirilmesinin (1990) bir uzantısı olarak Kuzey Kıbrıs'ta başlayan özelleştirme süreci, Kuzey Kıbrıs ekonomisinin liberalizasyonu ve TC-KKTC işbirliği protokolleri aracılığıyla içselleştirilmiş, kredilerin serbest bırakılması koşuluna bağlanmasıyla yeni bir boyut kazanmış ve bu yeni boyutu ile uygulanmaya devam etmektedir. Özelleştirmenin işbirliği protokollerinin bir koşulu olarak içselleştirilmiş bir politika kapsamında uygulanması aşamasında hava limanı, havayolu ulaşımı, eğitim, imalat sanayi ve turizm alanlarında 8 özelleştirme gerçekleştirilmiştir. Telekomünikasyon, elektrik üretimi, su kaynaklarının dağıtım ve yönetimi ve enerji alanlarında faaliyet gösteren işletme ve kurumların özelleştirme çalışmaları ise halen devam etmektedir.

Gerek birinci gerekse ikinci dalga özelleştirmeler sürecinde özelleştirmenin, özelleştirilen işletme çalışanlarının refahı üzerindeki etkisi en az tartışılan ve incelenen konu olmuş, bu kuruluşlarda çalışanların refah kaybına uğramaması için herhangi bir tedbir öngörülmemiştir. Kıbrıs Türk Hava Yolları'nın özelleştirme kapsamında tasfiye edilmesinin ardından özelleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki etkisi toplum gündemine taşınmış ve iş kaybına uğrayan KTHY çalışanlarının 'mağduriyeti' bağlamında tartışılmaya başlanmıştır. 2012 yılına kadar özelleştirmenin ulusal bir program dahilinde ve düzenleyici bir yasa altında hayata geçirilmemesi ve buna bağlı olarak verilere ulaşımın mümkün olmaması bu alanda akademik çalışmaların yapılmasını engellemiştir. Takip eden bölümde özelleştirme kapsamında tasfiye edilen KTHY çalışanlarına ait makro ve mikro veriler kullanarak özelleştirme sonrası çalışanların istihdam durumu, refahta meydana gelen değişim ve değişimi belirleyen etmenler tespit edilmektedir.

## Veriler ve Yöntem

Çalışmada kullanılan veriler işyeri sendikası Hava-Sen ve KKTC Başbakanlığı Personel Dairesi tarafından sağlanmıştır. Hava-Sen tarafından sağlanan makro veriler

tasfiye öncesi ve sonrası çalışan sayısı ve yapılan işe göre dağılımını kapsamaktadır. Mikro veriler ise tasfiye sonrası işkaybına uğrayan 418 KTHY eski çalışanına ait yapılan işin niteliği, aylık brüt ücret ve kişisel bilgileri içermektedir. Personel Dairesi tarafından sağlanan veriler ise tasfiye sonrası kamuda yeniden istihdam edilen 303 KTHY eski çalışanın istihdam edildikleri kamu birimi, statüsü ve brüt maaşını içermektedir.

Çalışanların parasal refah kaybı eski ve yeni işteki brüt aylık maaş ve ücret yapısındaki değişim kullanılarak betimsel karşılaştırmalı analiz yöntemi ve eski ve yeni işteki ücret fonksiyonları tahmin edilerek incelenmiştir.

## Özelleştirmenin Çalışanların İstihdam Durumu Üzerindeki Etkisi: KTHY Örneği

KKTC'nin ulusal havayolu şirketi olan KTHY'nin özelleştirilmesi hissedarlarından olan Türk Hava Yolları'nın (THY) 1994 yılında T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na bağlanarak iktisadi devlet teşekkülü statüsüne geçirilmesiyle gündeme gelmiştir. KTHY'nin satışa sunulan THY'na ait hisseleri KKTC tarafından satın alınmıştır (2005). Tüm hisselerinin KKTC'ye geçmesinin ardından şirketin mali yapısının düzeltilmesi amacıyla 2006 yılında reorganizasyon çalışmaları başlatılmıştır. Reorganizasyon çalışmaları KTHY'nin uçuş hizmetlerinin dışındaki hizmetlerinin (yer hizmetleri, teknik bakım, ikram, kargo, antrepo, bilet satış) kamu-yerli/yabancı özel sektör ortaklığıyla özelleştirilmesini öngörmekteydi (KTHY, 2010). 2007 yılında yer hizmetleri kamu-özel sektör ortaklığıyla kurulan bir şirkete (Cyprus Airport Services) devredilerek özelleştirilmiştir. KTHY'da yer hizmetlerinde çalışanlar (129 kişi) bu şirket tarafında yeniden istihdam edilmişler ve herhangi bir iş kaybı yaşanmamıştır.

Örgütlü sendikanın direnci ve erken seçim sonucu iktidar değişimi nedeniyle reorganizasyon ve diğer hizmetlerin özelleştirilmesi çalışmaları daha ileriye götürülemedi. 2009 yılında yeni iktidar, reorganizasyon çalışmalarını iptal ederek KTHY'nin bu yapıyla satışına karar vermiştir. Yapılan ihaleler sonuç vermemiş, bu süreçte şirketin acze düşerek borçlarını ödeyememesi sonucunda uçşları durdurulmuş ve 2010

yılında KTHY özelleştirme sürecinde tasfiye edilmiştir.

Tasfiye kararının alındığı tarihte KTHY'da, yurt içinde 347, Türkiye'de 51 ve İngiltere'de 20 çalışan olmak üzere toplam 418 kişi çalışmaktaydı. Tasfiye sonrası 418 çalışan iş kaybına uğramış ancak 2012 yılında yürürlüğe giren 'Özelleştirme Yasası'nda yer alan KKTC vatandaşı KTHY çalışanlarının yeniden istihdamına yönelik geçici madde (ÖY, 2012: 39) <sup>1</sup> uyarınca KTHY'nın tasfiyesinden birbuçuk yıl sonra bu madde kapsamında başvuru yapan 303 KKTC vatandaşı KTHY eski çalışanı kamunun çeşitli birimlerinde yeniden istihdam edilmişlerdir. Başvuru için Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 aylık bir süre tanınmıştır. Analizde bu süre içinde istihdam edilmek için başvurmayanların emekli oldukları ya da özel sektörde yeniden istihdam edildikleri varsayımından yola çıkarak özelleştirmenin örnek vakada KKTC vatandaşı olan çalışanların istihdam durumunu olumsuz etkilemediği sonucuna varılmıştır.

## Özelleştirmenin Çalışanların Parasal Refahı Üzerindeki Etkisi

Parasal refah kaybı çalışmada brüt aylık ücrette meydana gelen değişim olarak tanımlanmıştır. Refah kaybının büyüklüğünü belirleyen olası değişkenler özelleştirme (tasfiye) öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları tahmin edilerek analiz edilmiştir. Aylık kazanç kaybı ve ücret yapısının belirleyici faktörlerinin analizinde tasfiye sırasında yurt içinde istihdam edilen 347 KTHY çalışanından tasfiye sonrasında kamuda istihdam edilen

ve bilgisine ulaşılabilen, 258 kişiyi kapsayan mikro veriler kullanılmıştır. Kullanılan örneklem yurt içinde istihdam edilen toplam KTHY personelinin %75'ini oluşturmaktadır.

Refah kaybının hesaplanmasında özelleştirme öncesi (KTHY) ve özelleştirme sonrası (kamu istihdamı) aylık ortalama brüt ücrette meydana gelen değişim kullanılmıştır. KTHY bünyesinde verilen aylık ücret dışı ödenekler (bayram ödeneği, düzensiz mesai ödeneği ve fazla mesai ödeneği) gerekli bilgiye ulaşılmadığından hesaplama dışı bırakılmıştır. Yapılan hesaplamalar aylık ortalama ücret kaybının %50 oranında gerçekleştiğini göstermektedir (Tablo 2). Kadınlar göreceli olarak daha az kayba uğramışlardır. Kadınların erkeklere oranla parasal kaybı 1.3 yüzde puanı daha azdır. Bu farkın nedenleri çalışmanın devam eden bölümünde tartışılmaktadır.

## Kaybın Büyüklüğünü Belirleyen Faktörler

Çalışanların emekleri dışında işyerine getirdiği, işçilerin niteliğine özgü; eğitim, yaş, deneyim, ustalık derecesi, işte gösterdiği çaba vb. katkılar vardır. Bu katkılar ücretin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Parasal refah kaybının işçilerin bu niteliklerine bağlı olarak farklılık gösterdiği düşünülmüştür. Refah kaybı bu özellikler göz önüne alınarak incelendiğinde kaybın büyüklüğünün yapılan işin niteliği, işteki pozisyon, deneyim, ve eğitime göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tablo2. Kamuda İstihdam Edilen KTHY Çalışanlarının Aylık Ortalama Ücret Kaybı

	KTHY (2010) ortalama aylık ücret (TL)	Kamu (2012) ortalama aylık ücret (TL)	Fark (eski-yeni ücret) (TL)	Oransal kayıp (%)
Toplam	4734,4	2373,9	2360,4	49,9
Kadın	4763,0	2408,6	2354,4	49,4
Erkek	4678,7	2306,5	2372,2	50,7

\*Kaynak: HAVA-SEN ve KKTC Personel Dairesi. Yazarlar tarafından mikro veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

## Yapılan İşin Niteliği ve Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Ücretlerin Karşılaştırılması

Tablo 3’de yapılan işin niteliğine ve işteki pozisyona göre eski ve yeni ücretler verilmektedir. Ücretler karşılaştırma yapmayı kolaylaştırmak amacıyla kamudaki (özelleştirme sonrası) ücretin KTHY (özelleştirme öncesi) ücretine oranı olarak verilmiştir. Örneğin özelleştirme öncesi işçi kategorisinde çalışan bir kişinin özelleştirme sonrası aldığı ücret özelleştirme öncesi aldığı ücretin % 53’üne karşılık gelmektedir. Parantez içinde verilen sayılar bu durumdaki kişi sayısını göstermektedir.

KTHY’nın tasfiyesi sonrasında iş kaybına uğrayan ve yeniden istihdam edilmek üzere başvuru yapan eski KTHY çalışanları değişik kamu kurumlarında geçici memur statüsünde istihdam edilmişlerdir. İstihdam edilenlerin ücretleri kamu çalışanları ücret skalası kullanılarak eğitim ve hizmet yıllarına bağlı olarak belirlenmiştir. Böylece eski ve yeni işteki ücret fonksiyonları farklılaşmıştır. Özelleştirme sonrası ücret fonksiyonunun temel belirleyeni formal eğitim ve hizmet yılları olmuştur. Halbuki eski işte formal eğitim ve hizmet yıllarının yanı sıra yapılan işin niteliği ve işteki pozisyon ücreti belirleyen önemli faktörlerdi. Bunun sonucu olarak sektöre özel beceri gerektiren işlerde (mühendis/denetçi/ uçak bakım teknisyeni/ uçuş hareket uzmanı/ hareket teknisyeni/ kabin memuru/ kabin amiri) ve yönetici konumunda çalışanlar, sektöre özel beceri gerektirmeyen işlerde

(memur ve işçi) çalışanlara oranla daha büyük kayba uğramışlardır.

Kadınlar erkeklere oranla daha düşük kayba uğramışlardır. Kadınların formal eğitim düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olması bu farkı yaratan nedenlerden biri olarak ön plana çıkmaktadır. 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 göreceli olarak daha düşük ücret kaybıyla istihdam edildiği görülmektedir (Tablo 4).

## Eğitim ve Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Ücretlerin Karşılaştırılması

Tablo 4’teki veriler genel eğilim olarak daha az eğitime sahip olanların daha büyük kayba uğradıklarını göstermektedir. Ancak lise mezunlarının hem erkek hem de kadınlarda ilkököl ve ortaokul mezunlarından daha büyük kayba uğramış olmaları özelleştirme öncesi ücret yapısında eğitimin yanı sıra, yapılan işin niteliği ve işteki pozisyonun önemli bir belirleyiciler olduğuna işaret ettiği şeklinde yorumlanmıştır. Bir diğer belirleyici ise hizmet yıllarıdır (kadem).

Tablo3. Yapılan işin niteliğine göre Kamuda Alınan Ücretin KTHY’da Alınan Ücrete Oranı.

	İşçi	Memur	Teknik Personel	Yönetici
Toplam	0,53 (23)	0,53 (145)	0,51 (70)	0,45 (18)
Kadın	0,54 (11)	0,54 (108)	0,50 (54)	0,46 (2)
Erkek	0,52 (21)	0,51 (37)	0,51 (16)	0,42 (16)

\*Kaynak: HAVA-SEN ve KKTC Personel Dairesi. Yazarlar tarafından mikro veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Eğitim düzeyine göre özelleştirme öncesi ve sonrası ücretler.

En son bitirilen okul	Toplam	Kadın	Erkek
İlkokul	0,49 (15)	0,52 (6)	0,47 (9)
Ortaokul	0,53 (17)	0,55 (4)	0,52 (13)
Lise	0,47 (156)	0,47 (105)	0,48 (51)
Önlisans	0,56 (9)	0,58 (8)	0,46 (1)
Lisans	0,56 (60)	0,57 (46)	0,53 (14)
Yüksek lisans	0,56 (8)	0,56 (6)	0,55 (2)

\*Kaynak: HAVA-SEN ve KKTC Personel Dairesi. Yazarlar tarafından mikro veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

## Kıdem (Hizmet yılı) Öncesi ve Sonrası Ücretlerin Karşılaştırılması

Hizmet yıllarıyla parasal refah kaybının büyüklüğü karşılaştırıldığında en düşük kaybın hizmet yılları en az olanlarda yaşandığı görülmektedir. Hizmet yılları (kıdem) arttıkça kayıp büyümektedir. Bu tespit özelleştirme öncesi ücret fonksiyonunda kıdem getirisinin daha yüksek olduğu ve bu nedenle daha yüksek hizmet yılına sahip olanların daha büyük kayba uğradığı şeklinde yorumlanabilir (Tablo 5). Ancak kamu ücreti hesaplanmasında hizmet yıllarının 14 yıl ile sınırlandırıldığı, 14 yıl üstü hizmetler için herhangi bir barem artışı verilmediği bilgisi mevcuttur. Bu olgu kaybın büyüklüğünü etkilemiş olabilir. Kadın ve erkekler karşılaştırıldığında kadınların erkeklere oranla daha düşük kayba uğradıkları görülmektedir. Kadınların erkelere oranla daha düşük hizmet yıllarına sahip olması kadınların daha az kayba uğramalarında etkili olmuştur. Daha önce de belirtildiği gibi erkeklerin hizmet yılları 1.3 yıl daha fazladır.

Erkeklerin ücret kaybının daha büyük olmasının bir diğer nedeni ise erkeklerin daha büyük bir oranının eski işlerinde yönetici pozisyonunda çalışıyor olmasıdır. Yeni işte ise tüm çalışanlar geçici birinci ya da ikinci sınıf memur statüsünde istihdam edilmişlerdir. Bu da işteki

statü farkı nedeniyle ortaya çıkan kadın erkek ortalama ücret farkının ortadan kalkmasına ve kadın ve erkek parasal refah kaybının erkeklere daha yüksek olmasına neden olmuştur. Özetle kadınların daha eğitimli olması, hizmet yıllarının daha düşük olması ve eski işlerinde erkeklere oranla daha düşük statüde çalışıyor olmaları parasal refah kayıplarının daha düşük gerçekleşmesine neden olmuştur.

Parasal refah kaybıyla ilgili yapılan betimsel karşılaştırmalı analiz aylık kazanç kaybının hizmet yılları, eğitim düzeyi ve özelleştirme öncesi yapılan işin niteliği ve işteki pozisyona göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Hizmet yılları daha az, eğitim düzeyi daha yüksek ve ücreti göreceli daha düşük olan kadrolarda (sektöre özel beceri gerektirmeyen işlerde) görev yapanlar daha az kazanç kaybına uğramışlardır. Erkekler kadınlara oranla daha büyük gelir kaybına uğramışlardır. Erkeklerin kadınlara oranla daha büyük kazanç kaybına uğramalarının nedenleri eğitim düzeylerinin daha düşük, hizmet yıllarının daha fazla olması ve eski işlerinde daha ağırlıklı olarak sektöre özel beceri gerektiren yüksek ücretli kadrolarda ve yönetici pozisyonunda yer almış olmalarıdır. Çalışmanın devamında betimsel analizden elde edilen veriler eski ve yeni işteki ücret fonksiyonları tahmin edilerek yordamakta ve kaybın büyüklüğünü belirleyen etmenlerin etkinlik dereceleri tahmin edilmektedir.



Tablo 5. Hizmet yıllarına göre özelleştirme öncesi ve sonrası ücretler

(Kıdem) Hizmet yılları						
	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	11-14 yıl	15-17 yıl	18-20 yıl	21 yıl ve üstü
Toplam	0,54 (73)	0,54 (39)	0,50 (66)	0,50 (38)	0,47 (29)	0,43 (20)
Kadın	0,54 (52)	0,55 (25)	0,49 (44)	0,51 (26)	0,48 (15)	0,45 (13)
Erkek	0,53 (21)	0,53 (14)	0,51 (22)	0,49 (12)	0,45 (14)	0,39 (7)

### Eski ve Yeni Ücretlendirmede Belirleyici Faktörler ve Etkinlik Derecelerinin Ampirik Olarak Tespiti

Karşılaştırmalı betimsel analiz yöntemiyle yapılan incelemede tespit edilen refah kaybının oluşmasını ve büyüklüğünü belirleyen faktörler çoklu regresyon modeli ile ampirik olarak test edilmekte ve değişkenlerin etkinlik dereceleri tahmin edilmektedir. KTHY ücreti (özeleştirme öncesi) ve kamuda alınan ücretin (özelleştirme sonrası) bağımsız değişken olarak kabul edildiği iki ayrı ücret fonksiyonu çoklu regresyon analizi ile tahmin edilmiştir. Her iki regresyon denkleminde de, betimsel analizden elde edilen ücret belirleyicileri; yapılan işin niteliği, eğitim yılı, hizmet yılı ve cinsiyet, bağımsız (açıklayıcı) değişkenler olarak tanımlanmıştır. Yapılan işin niteliği bağımsız değişkeni kukla değişken olarak tanımlanmış ve sektöre özel beceri gerektirmeyen işler (işçiler ve memurlar) 1, sektöre özel beceri gerektiren işler (müdür, müdür yardımcıları, uçuş personeli ve teknik personel) 0 olarak tanımlanmıştır. Yeni istihdam ücret fonksiyonunda ise '1' daha yüksek maaş baremini ifade eden birinci sınıf geçici memur, '0' daha düşük maaş baremini ifade eden ikinci sınıf geçici memur için kullanılmıştır. Erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek kayba uğramış olmaları nedeniyle çalışanların cinsiyeti de bağımsız değişken olarak ücret fonksiyonuna eklenmiştir. Özelleştirme öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları denklem (1) ve (2) olarak yazılmıştır.

$$\text{LOGÖÖ} = c + \beta_1 \text{YIN} + \beta_2 \text{EY} + \beta_3 \text{HY} + \beta_4 \text{C} \quad (1)$$

$$\text{LOGÖS} = c + \beta_1 \text{YIN} + \beta_2 \text{EY} + \beta_3 \text{HY} + \beta_4 \text{C} \quad (2)$$

ÖÖUC: Özelleştirme öncesi KTHY'nda alınan ücret

ÖSUC: Özelleştirme sonrası alınan ücret

YIN: Yapılan işin niteliği

EY: Eğitim yılı

HY: Hizmet yılı

C: Cinsiyet

Regresyon analizi sonuçları Tablo 6'de paylaşılmıştır. Çalışmada yer alan bağımsız değişkenler özelleştirme öncesi ücreti % 73 (R<sup>2</sup>=0.732), özelleştirme sonrası ücreti %58 (R<sup>2</sup>=0.584) oranında açıklamaktadır. Her iki ücret fonksiyonunda eğitim yılı, hizmet yılı ve yapılan işin niteliğinin ücret üzerindeki etkisi %95 güven aralığında anlamlı çıkmıştır. Cinsiyet değişkeni özelleştirme öncesi ücret fonksiyonunda anlamlı çıkmamış ancak özelleştirme sonrası ücret fonksiyonunda %95 güven aralığında anlamlı çıkmıştır. Yeni ücret denkleminde, açıklayıcı değişkenlerin etkinlik derecesi ve veya önem sırası değişmiştir. Eski işteki ücreti belirleyen en önemli faktör olarak tahmin edilen yapılan işin niteliği yeni işte de ilk sırada ancak daha düşük oranda etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Özelleştirme öncesi ücret fonksiyonu analiz sonuçları yapılan işin niteliği katsayısını negatif olarak tahmin etmiştir. İşin niteliği kukla değişkeninin '1' olduğu durumda (sektöre özel beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlar) ücret %16.9 oranında azalmaktadır. Bir başka ifade ile eski işte özel

beceri gerektiren işler %16.9 oranında daha yüksek ücretlendirilmektedir. Özelleştirme sonrası ücret fonksiyonunda birinci sınıf ve ikinci sınıf memur olarak yer alan yapılan işin niteliği kukla değişkeni de anlamlı bulunmuştur. Buna göre birinci sınıf memur statüsünde istihdam edilenlerin ikinci sınıf memur statüsünde istihdam edilenlere göre % 9.5 oranında daha yüksek ücret almaktadırlar.

Eğitim ve hizmet yılları değişkenlerinin hem etkinlik hem de önem sıraları değişmiştir. Etkinlik dereceleri azalmış, eğitim yılı hizmet yılını önem açısından geride bırakmıştır. Eğitim yılında meydana gelen 1 yıllık artış ücreti % 1.4 oranında artırırken hizmet yılında bir yıllık artış ücreti %1.3 oranında artırmaktadır. Özelleştirme öncesi ücret fonksiyonunda

bir yıllık eğitim artışı ücreti %1.5 oranında artırırken özelleştirme sonrası ücret fonksiyonunda bir yıllık eğitim artışı ücreti % 1.4 oranında artırmaktadır. Her iki ücret fonksiyonunda anlamlı olan hizmet yılının artışı özelleştirme öncesi ücreti % 2.8 oranında artırırken, özelleştirme sonrası hizmet yılındaki bir yıllık artış ücrette % 1.3 oranında artışa neden olmaktadır. Bu bulgular hizmet yılları kadına oranla daha yüksek ancak eğitim düzeyi daha düşük olan erkeklerin neden daha yüksek kayba uğradıklarını açıklamaktadır. Cinsiyet, yeni işteki ücreti belirleyen önemli ve eski ücretin aksine anlamlı bir değişken olarak tahmin edilmiştir. Kadınların erkeklere göre %2.7 oranında daha düşük ücretlendirildiği tahmin edilmiştir.

Tablo 6. Özelleştirme Öncesi (KTHY) ve Özelleştirme Sonrası (Kamu) İşteki Ücret Fonksiyonlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Özelleştirme Öncesi (KTHY) Ücret Fonksiyonu		Özelleştirme Sonrası (Kamu) Ücret Fonksiyonu
Değişken	ß	ß
Sabit	8.042604* (0.036662)	7.419879* (0.040662)
Eğitim Yılı	0.015478* (0.002345)	0.014187* (0.003171)
Hizmet Yılı	0.0280636* (0.001101)	0.013385* (0.000895)
Cinsiyet	-0.004120 (0.012713)	-0,026996* (0.010777)
Yapılan İşin Niteliği	-0.168909* (0.012915)	0.095622* (0.018879)
R <sup>2</sup> =0.732072 F=172.8211 p=0.0000 N = 257		R <sup>2</sup> =0.584296 F=88.90135 p=0.0000 N = 257

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret)

\* %1 seviyesinde anlamlı

## Bulguların Tartışılması

İncelenen vaka örneğinde özelleştirme sürecinin tasfiye ile sonuçlanması nedeniyle iş kaybı yaşanmış ancak siyasi bir karar sonucu iş kaybına uğrayanların kamuda istihdamları gerçekleştirilerek istihdam üzerindeki olumsuz etkisi engellenmiştir. Kararın alındığı tarihte işsiz olduğunu ve kamuda istihdam edilmek istediğini başvuru yaparak beyan eden eski KTYH çalışanları kamunun değişik birimlerinde istihdam edilmişlerdir. Bu olanağın tanınmaması durumunda örnek özelleştirme vakasının istihdamı olumsuz etkileyeceği açıktır. İstihdam olanağının tanınmaması durumunda özelleştirmenin istidamı nasıl etkileyeceği özelleştirme yapılan alanda rekabet, verimlilik ve üretimde, ve bunlara bağlı olarak emek talebinde yaşanacak değişime bağlıdır. Örnek vakada özelleştirme sonrası geçen 5 yıllık süreçte her hangi bir rekabet artışı yaşanmamış, işletme sayısında bir artış olmamıştır. Bu alanda faaliyet gösteren işletmeler yabancı işletmelerdir ve 2015 yılı itibarıyla yeni üretim birimlerini Kuzey Kıbrıs'a taşıma ya da var olanları büyütme ihtiyacı duymamıştır. Kuzey Kıbrıs'ın politik tanınmamışlığının getirdiği kısıt göz önünde bulundurulduğunda Kıbrıs sorununun çözülmemesi durumunda da, uzun vadede de, bu yönde bir değişim beklenmemektedir. Burdan hareketle örnek vakada özelleştirmenin istihdamı olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bir diğer bulgu ise tasfiye kararı ile yeniden istihdam edilme süreci arasında geçen 18 ayda yaşanan iş kaybının, kısa dönemde, işsizliğin yol açtığı piyasa etkinsizliğine, diğer anlamıyla işsizliğin yarattığı toplumsal refah kaybına (deadweight loss) neden olduğudur. Çalışanların yeniden istihdam edilmesinin bu kaybın ortadan kaldırdığı düşünülebilir ancak çalışanların işte edindikleri beşeri sermaye birikimleri dikkate alınmadan gerçekleştirilen istihdam beşeri sermaye israfına yol açarak, uzun dönemde, kaynak dağılımında etkinlikten uzaklaşmaya ve toplumsal refah kaybının sürmesine neden olacaktır. Bu noktadan, örnek vakada özelleştirmenin istihdam kaybına dolayısıyla işsizliğin yarattığı toplumsal refah kaybına neden olmadığı ancak kaynak dağılımında

etkinlikten uzaklaşmaya neden olarak, uzun vadede, toplumsal refah kaybına yol açabileceği sonucuna varılmıştır.

Özelleştirmenin istihdam üzerindeki etkisi toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edildiğinde ulaşılan bulgu ise kadın istihdamının özelleştirmeden daha olumsuz etkilendiği yönündedir. Tasfiye öncesi kadınlar toplam çalışanların %47'sini oluştururken tasfiye sonrası iş kaybına uğrayanların % 63'ü kadındır. Daha önce de belirtildiği gibi iş kaybına uğrayanların bir kısmı kendi olanaklarıyla yeniden istihdam edilmişler ya da emekliye ayrılmışlardır. Emekli hakkını kazanmamış ya da yeniden istihdam edilme olanağı bulamamışların çoğunluğunu kadınların oluşturması emek piyasasındaki dezavantajlı konumlarına işaret etmektedir. Kuzey Kıbrıs genelinde kadınlar emek piyasasına daha az ve daha kısa sürelerle katılmaktadırlar ve iş bulmaları daha zordur (tarihsel olarak kadınların işsizlik oranı erkeklerin iki katıdır) (DPÖ, 2014) ve emek piyasasındaki kadın-erkek katmanlaşması ve basamaklılar nedeniyle iş seçenekleri daha sınırlıdır (Güven Lisaniler, 2010). Kadınların emek piyasasındaki dezavantajlı konumları özelleştirme nedeniyle ortaya çıkabilecek bir iş kaybından daha olumsuz etkilenmelerini getirmektedir. Örnek vakanın bulguları da bu olguyu destekler niteliktedir. Tasfiye öncesi dönemde kadınlar toplam çalışanların %47'sini oluştururken tasfiye sonrası kamuda istihdam edilmek üzere başvuranların %63'ü kadındır.

Özelleştirmenin çalışanların parasal refahı üzerindeki etkileri konusunda elde edilen bulgular çalışanların önemli oranda (ortalama %50) parasal refah kaybına uğradıklarını göstermektedir. Kaybı büyüklüğü çalışanların eğitim düzeyi, hizmet yılları, eski işlerinde yaptıkları işin niteliği ve buldukları pozisyona ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar daha düşük ve daha uzun hizmet yılı ve sektöre özel becerileri olanlar daha büyük kayba uğramışlardır.

Çoklu regresyon yöntemi ile özelleştirme öncesi ve sonrası ücret fonksiyonları tahmin edilerek yapılan ampirik analiz bulguları refah kaybının büyük

kısımının yapılan işin niteliğinde meydana gelen değişiminden kaynaklandığını göstermektedir. Bu bulgu sektöre özel beceri gerektiren işlerde çalışanların daha büyük kayba uğramalarını açıklamanın yanı sıra yaratılan istihdamın beşeri sermaye israfına yol açtığı ve uzun dönemde kaynak dağılımında etkinlikten uzaklaşmaya neden olacağı iddiasını da desteklemektedir.

## Sonuç

İncelenen vakada, Özelleştirme Yasası kapsamında yeniden istihdam edilerek iş kayıplarının giderilmesi ve istihdamın olumsuz etkilenmesi engellenmeye çalışılmış, ancak çalışanların refah kaybının azaltılması için herhangi bir tedbir öngörülmemiş ve etkin kaynak dağılımı ilkesi göz ardı edilmiştir. Ayrıca gerek tasfiye gerekse yeniden istihdam süreçlerinin uzun tutulması ve kötü yönetilmesi gerek toplumsal gerekse bireysel 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'nin reorganizasyon çalışmaları ile başlayan özelleştirme pratiği bir kamu varlığının kaybedilmesi ve çalışanların parasal ve parasal olmayan refah kaybı ile sonuçlanmıştır. Özelleştirmenin en önemli gerekçelerinden bir tanesi etkinlik olarak gösterilmektedir. Etkin olmayan kamu işletmeleri özelleştirilerek kaynakların etkin kullanımı sağlanacaktır. Oysa görüldüğü gibi KTHY'nin tasfiyesi etkinlik 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 iş kaybına 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 özelleştirmelerde önerilen yöntemlerden biri olarak yer alsada Yasa'nın amacı ile çelişmesi bakımından daha çok çalışını 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 istihdam 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 özele devredilerek özelleştirilmesi ile faaliyetine son verilen gümrüksüz mal satış mağazası çalışanlarının da kamuda istihdam edilme kararı sonrası aynı şekilde yoksulluğa itilmiş olmaları bu olgunun örnek vakaya özel olmadığını göstermektedir. Bu örnekte de benzer bir süreç yaşanmıştır. Kamu istihdamının gerçekleşebilmesi için mağazaların bağlı olduğu KİT'nün özelleştirilmesinin tamamlanması gerekmektedir. Ancak ihale sonuçsuz kalmıştır ve çalışanlar vaka örneğindeki gibi mağdur edilmişlerdir. Bu da Yasa'nın geçiş sürecinde iş kaybına uğrayanların mağduriyetlerini telafi edecek önlemler içermediğini ve 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 önlenirse 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 çalışanın parasal ve parasal olmayan refah kaybının uzun vadede de sürmesine neden olmaktadır. Ayrıca hizmet yıllarının tamamının intibak ettirilmemesi aylık kazancın yanı sıra yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesini de olumsuz etkilemekte çalışanların emeklilik sonrası refahını da olumsuz etkilemektedir.

Her ne kadar tek bir vaka örneğinden 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 bulundurmeyen yaklaşımlar kişilerin refahını ve ülkenin insani gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir (Sen, 2004).

## Notlar

1. Geçici Madde 1: Kıbrıs Türk Hava Yolları Eski Çalışanları Hakkında Uygulama Bu Yasanın Üçüncü Kısımında yer alan, özelleştirme uygulamaları sonucunda kamu iştirakleri dışında kalan şirket çalışanlarının işsiz kalacak olanlarının istihdamının sağlanmasına ilişkin kurallar, mahkemece tasfiyesine karar verildiği tarihte, Şirketin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti sınırları dahilindeki şubelerinde Kıbrıs Türk Hava Yolları çalışanı statüsünde olan ve bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içerisinde talepte bulunanlar hakkında da uygulanır (ÖY, 2012: Yedinci Kısım: Geçici ve Son Kurallar: Geçici Madde 1: 39)

## 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) (2014). *Sosyal ve Ekonomik göstergeler*. www.devplan.org. .
- 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. ve Uğural S. (2010). *Public-Private Wage Determinants and Wage Gap in North Cyprus*. EBES 2010 Conference, May 26-28, Istanbul, Turkey.
- Güven-Lisaniler F. ve Eminer F. (2013). *Koşullu Yapısal Uyum Programlarının Özelleştirme Sürecindeki Rolü: Kuzey Kıbrıs Örneği. İçinde Neo-liberal Transformation: Dimensions and Consequences*. International Symposium Proceedings. Editors: Aksoy S., Saylan G., Altay A., Lekon C., Eminer F. Lefke: Lefke European University : 144-163
- Güven Lisaniler F. (2010). *Contemporary Developments in the Labour Market Dynamics of North Cyprus: Exploring Gender Segmentation*. In B. N. Ghosh (Ed.), Global Governance, Labour Market Dynamics and Social Change. London: Wisdom House Publications.
- Islam A. & Monsalve C. (2001). *Privatization: A Panacea or a Palliative*. Michigan University & United Nations Publication.
- 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.
- Nellis J. (2006). *Privatization—A Summary Assessment*. Center for Global Development Working Paper no.87.
- Özelleştirme Yasası (2012). No 24/2012. <http://www.mahkemeler.net>.
- 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.
- 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.

## Otobiyografik Öz

**Profesör Fatma Güven Lisaniler** Doğu Akdeniz Üniversitesi Ekonomi Bölümü öğretim üyesidir. 2004 yılında yayınlanmış KKTC'de emek piyasasında ve eğitimde kadın erkek eşitliğini inceleyen "Kadının Statüsünün Tespiti: Kadın erkek eşitliğine doğru bir adım" isimli bir kitabı vardır. Kıbrıs sorunu, küçük ölçekli ekonomilerde kalkınma, emek piyasasının yapısı ve sorunları, kamu-özel sektör katmanlaşması, emek piyasasında toplumsal cinsiyet

temelli ayrımcılık üzerine yayınları bulunmaktadır.

**Yardımcı Doçent Fehiman Eminer** Lefke Avrupa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi Bölümü öğretim üyesi ve bölüm başkanıdır. Doktora derecesini Maliye Teorisi alanında Marmara Üniversitesinde tamamlamıştır. Kamu harcamaları, dış yardımlar, özelleştirme ve devletin büyüklüğü ilgi alanlarıdır.

**Doktor Hasan Rüstemoğlu** Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesidir. Doktorasını 2016 yılında Doğu Akdeniz Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nde tamamlamıştır. Kalkınma, çevre ve enerji ekonomisi, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve emek piyasası ilgi alanlarıdır. Çevre ekonomisi alanında uluslararası dergilerde yayınları bulunmaktadır.

## Biographic Sketch

**Fatma Güven Lisaniler** is Professor of Economics at Eastern Mediterranean University. As an economist; she has specialized in economic development, with special reference to labor market issues and SMEs. She has publications in academic journals and chapters in books on Cyprus problem, labor market segmentation, and gender equality in the labor market.

**Fehiman Eminer** is Assistant Professor in Economics at European University of Lefke, and Head of Economics Department. She received her PhD in Theory of Public Finance at the University of Marmara. Her research interests public spending, foreign aid, privatization and size of government.

**Hasan Rüstemoğlu** is Doctor in Economics at International Cyprus University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. He achieved his degree in 2016, in Eastern Mediterranean University. His research interests are development, environmental and energy economics, gender discrimination and labor market. He has publications in academic journals on environmental economics.