

**TÜRKİYE’DE SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN UÇUŞ
PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Dilek ALTINDAĞ

Danışmanı: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Eylül 2013

DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Dilek ALTINDAĞ Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ tarafından yönetimde hazırlanan "Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Uçuş Personelinin Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Alan Araştırması" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 17 Eylül 2013 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hüseyin Özgür

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Handan Kumaş

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ~~27.12.2013~~ tarih ve ~~..23./19..~~ sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Turhan KAÇAR
Müdür

Bu tezin tasarısı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmaların yapılması ve bulguların analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların ve verilerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyaz ederim.

Adı Soyadı: Dilek ALTINDAĞ

İmza:



ÖNSÖZ

Tez konumun seçiminde, çalışmamın yapılması sırasında ve sonrasında bana tüm samimiyeti ile yardımcı olan ve bilimsel katkıları ile yüksek lisans eğitimimi tamamlamamı sağlayan tez danışmanım Prof.Dr. Oğuz Karadeniz'e, yüksek lisansımın ders aşaması döneminde bana öğrettikleri ve çalışmış olduğum projede desteklerini esirgemedikleri için Doç.Dr. Handan Kumaş ve Doç.Dr. Kamil Orhan'a ve tezimle ilgili görüşlerini dile getirerek yardımcı olan Prof. Dr. Hüseyin Özgür'e en içten teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Alan araştırmamın yapılmasında benimle bilgi paylaşımında bulunan ve beni reddetmeyen, TALPA, TASSA ve HAVA-İŞ' e ayrıca alan araştırmam için hazırlamış olduğum sorulara cevap veren pilot ve kabin memurlarımıza, onlara ulaşmamı sağlayan arkadaşlarıma ve izin konusunda hiçbir problem çıkarmayan ve beni destekleyen patronlarım Mehmet Salih Başöz ve Bilge Başöz'e, iş arkadaşlarım Dilek Hiç, Funda Özgentaş ve Vecdi Şahin'e,

Tüm eğitim hayatım süresince her zaman yanımda olan ve benden maddi manevi desteklerini hiç esirgemeyen başta annem olmak üzere tüm aile bireylerime ve ev arkadaşlarım Pınar Kızgın ve Merve Budumlu'ya, tez yazım sürecimde bana destek olan yengem Nermin Atındağ'a, yüksek lisans arkadaşlarıma özellikle Hatice Zuhul Pala Kocalar ve Melike Çallı'ya bana yapmış oldukları yardımlardan ve vermiş oldukları desteklerden dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

TÜRKİYE'DE SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN UÇUŞ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

ALTINDAĞ, Dilek

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim
Dalı Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Eylül 2013

Sivil havacılık sektöründe çalışan uçuş personeli 4857 sayılı İş Kanunu'nun dışında tutulmuştur. Yer hizmetlerinde ve teknik kısımda çalışan personel İş Kanunu'na tabi iken, pilot ve kabin memurları Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Ayrıca pilot ve kabin memurlarının içerisinde sendikalı olan uçuş personeli, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) hükümlerine tabidir ve haklarını TİS kapsamında almaktadır.

Çalışma, sivil havacılık sektöründe uçuş personelinin çalışma koşullarını incelemek ve mevcutta var olan sorunlara çözüm önerileri sunmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada pilot ve kabin memurları ile görüşülmüş, yarı yapılandırılmış sorular ile internet üzerinden veri toplanmıştır.

Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabetin artması diğer sektörlerde olduğu gibi sivil havacılık sektörünü de etkilemiştir. Sektörün en önemli maliyet kalemi yakıttır. Petrol fiyatlarının artması, firmaları işgücü ile ilgili maliyetleri düşürmeye yöneltebilmektedir. Türkiye'de havayollarında liberalleşme sonrası dönemde yolcu sayısı hızla artmıştır. Yolcu sayısının artışına paralel olarak kişi çalışan başına düşen çalışma süresi de artış göstermiştir. Çalışma sürelerinin artmasına karşın dinlenme sürelerindeki yetersizlik uçuş personelinin yorgun uçmasına yol açmaktadır.

Yapılan araştırmada; Borçlar Kanunu'nun, İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiye göre daha zayıf bir koruma sağladığı görülmüştür. Toplu iş sözleşmesine tabi pilot ve kabin memurlarının özel sektörde bireysel iş sözleşmelerine tabi olarak çalışan meslektaşlarına göre daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğu görülmüştür. Özel havayolu çalışanlarının fazla çalışma ve yıllık izin ücretini alamadıkları, sözleşmesinde yer almaması durumunda kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamadıkları bulgulanmıştır. Sivil havacılık sektöründe kabin memurlarının yaptıkları işlerin maliyet düşürme amacıyla alt işverene verildiği de tespit edilmiştir. Tüm uçuş personelinin kapsayan Hava-İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin sektörde çalışma koşullarını iyileştireceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Uçuş Personeli, Uçuş Süresi, Dinlenme Süresi, TİS, Ücret.

ABSTRACT**ESSENTIAL PERSONNEL WORKING CONDITIONS FOR CIVIL AVIATION SECTOR WORKERS IN TURKEY: A FIELD RESEARCH**

ALTINDAĞ, Dilek

Master Thesis, Labour Economics and Industrial Relations Department

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

September 2013

Flight personnel working in the civil aviation sector is excluded from the 4857 Act. Location services and technical staff working in part subject to the Labour Code, while the pilots and cabin attendants are working subject to the Law of Obligations. In addition, the flight pilots and cabin staff officers within the union, Collective Bargaining Agreement (CBA) is subject to the terms and scope of collective bargaining rights are.

The study was to examine the working conditions of civil aviation sector, flight personnel and to provide solutions to the problems that have presently been made. The study has been discussed with pilots and cabin attendants, semi-structured questionnaire, data were collected via the internet.

As a result of globalization, increasing competition in other sectors as well as civil aviation sector has also affected. The industry's most important cost item is the fuel. Oil prices continue to rise, firms may lead to lower labor-related costs. Airlines in Turkey in the post-liberalization period, the number of passengers has increased rapidly. Despite an increase in the rest period of working time of flight personnel deficiency leads to tired to fly.

In this survey, the Code of Obligations, subject to the Labour Law provides protection workers weaker than was observed. Pilots and cabin crew are subject to collective bargaining agreements in the private sector, subject to the individual contract employees have better working conditions than their counterparts were found. Private airline employees work more and not receive the annual permit fee, not included in the contract in the event that they qualify for indemnity has been detected. Cabin crew in civil aviation sector in order to reduce the cost of their work may be given to sub-contractors have been identified. All flight crew covering the air-enactment of the Labour Code is thought to improve the working conditions in the sector.

Key Words: Air staff, flight time, rest time, collective bargaining agreement, wage.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGE VE KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SİVİL HAVACILIK KAVRAMI ve SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.Sivil Havacılık Kavramı.....	4
1.2. Dünyada ve Türkiye’de Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi	5
1.2.1. Sivil Havacılık Sektöründe Liberalleşme Öncesi Dönem	5
1.2.1.1. Dünyada Liberalleşme Öncesi Dönem	5
1.2.1.2. Türkiye’de Liberalleşme Öncesi Dönem	7
1.2.2. Sivil Havacılık Sektöründe Liberalleşme Sonrası Dönem	9
1.2.2.1. Dünyada Liberalleşme Sonrası Dönem	9
1.2.2.2. Türkiye’de Liberalleşme Sonrası Dönem	14
1.2.3. Türk Sivil Havacılık Kuruluşları	23
1.2.3.1. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü	23
1.2.3.2. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü.....	25
1.2.3.3. Hava-İş Sendikası.....	26
1.2.4. Türk Sivil Havacılık Dernekleri	28
1.2.4.1. Türk Havayolu Pilotları Derneği.....	28
1.2.4.2. Türkiye Havayolları Kabin Memurları Derneği.....	30
1.2.4.3. Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği	31
1.3. Sivil Havacılık Sektöründe Temel Kavramlar	31
1.3.1. Sivil Havacılık Sektöründe Pilot	32
1.3.2. Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Ekibi	33
1.3.3. Sivil Havacılık Sektöründe İlave Ekip ve İlave Tam Ekip.....	34
1.3.4. Sivil Havacılık Sektöründe Uçuş Süresi.....	35
1.3.5. Sivil Havacılık Sektöründe Uçuş Görev Süresi.....	35
1.3.6. Sivil Havacılık Sektöründe Boş Süre	37

1.3.7. Sivil Havacılık Sektöründe Dinlenme Süresi	37
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

ESKİ VE YENİ BORÇLAR KANUNU, İŞ KANUNU, SHT 6A-50, HAVA-İŞ KANUN TASARISI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE UÇUŞ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi.....	40
2.1.1. Çalışma Süresi Kavramı	40
2.1.1.1. Çalışma Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında.....	41
Değerlendirilmesi	41
2.1.1.2. Çalışma Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında ...	43
Değerlendirilmesi	43
2.1.1.3. Çalışma Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında Değerlendirilmesi.....	43
2.1.1.4. Çalışma Süresinin Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında.....	45
Değerlendirilmesi	45
2.1.1.5. Çalışma Süresinin Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında.....	46
Değerlendirilmesi	46
2.1.2. Fazla Çalışma Kavramı	48
2.1.2.1. Fazla Çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Değerlendirilmesi	48
2.1.2.2. Fazla Çalışmanın Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında	49
Değerlendirilmesi	49
2.1.2.3. Fazla Çalışmanın SHT 6A-50 Kapsamında Değerlendirilmesi	49
2.1.2.4. Fazla Çalışmanın Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı. 50	
Kapsamında Değerlendirilmesi	50
2.2. Dinlenme Süreleri Açısından Değerlendirilmesi.....	51
2.2.1. Dinlenme Süresi Kavramı	51
2.2.1.1. Günlük Dinlenme Süresinin İş Kanunu Kapsamında.....	52
Değerlendirilmesi	52
2.2.1.2. Günlük Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)	53
Kapsamında Değerlendirilmesi	53
2.2.1.3. Günlük Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında	53
Değerlendirilmesi	53

2.2.1.4. Günlük Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi	55
2.2.2.1 Haftalık Dinlenme Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında..	56
Değerlendirilmesi	56
2.2.2.2. Haftalık Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)	56
Kapsamında Değerlendirilmesi	56
2.2.2.3. Haftalık Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında	57
Değerlendirilmesi	57
2.2.2.4. Haftalık Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	57
2.2.3.1. Yıllık Dinlenme Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında.....	58
Değerlendirilmesi	58
2.2.3.2. Yıllık Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında Değerlendirilmesi	59
2.2.3.3. Yıllık Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında	59
Değerlendirilmesi	59
2.2.3.4. Yıllık Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun	60
Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	60
2.3. Ücret Açısından Değerlendirilmesi	60
2.3.1. Ücret Kavramı	60
2.3.1.1. Ücretin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi	61
2.3.1.2. Ücretin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında	65
Değerlendirilmesi	65
2.3.1.3. Ücretin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı KapsamındaDeğerlendirilmesi	65
2.3.2. Fazla Çalışma Ücreti	66
2.3.2.1. Fazla Çalışma Ücretinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi	66
2.3.2.2. Fazla Çalışma Ücretinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni).....	67
Kapsamında Değerlendirilmesi	67
2.3.2.3. Fazla Çalışma Ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun ..	68
Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	68
2.3.3. Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günü Ücretleri.....	71

2.3.3.1. Tatil Günü Ücretlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında.....	71
Değerlendirilmesi	71
2.3.3.2. Tatil Günü Ücretlerinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)	71
Kapsamında Değerlendirilmesi	71
2.3.3.3. Tatil Günü Ücretlerinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun....	72
Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	72
2.3.4. Yıllık İzin Ücreti.....	72
2.3.4.1. Yıllık İzin Ücretinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında	72
Değerlendirilmesi	72
2.3.4.2. Yıllık İzin Ücretinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında	73
Değerlendirilmesi	73
2.3.4.3. Yıllık İzin Ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı	
Kapsamında Değerlendirilmesi	73
2.4. Tazminat Açısından Değerlendirilmesi	73
2.4.1. Tazminat Kavramı	73
2.4.1.1. İhbar Tazminatının 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında	74
Değerlendirilmesi	74
2.4.1.2. İhbar Tazminatının Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında..	75
Değerlendirilmesi	75
2.4.1.3. İhbar Tazminatının Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı	
Kapsamında Değerlendirilmesi	75
2.4.2.1. Kıdem Tazminatının 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında	76
Değerlendirilmesi	76
2.4.2.2. Kıdem Tazminatının Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında	77
Değerlendirilmesi	77
2.4.2.3. Kıdem Tazminatının Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun	
Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	77
2.5. İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi.....	78
2.5.1. İş Sözleşmesinin Feshi.....	78
2.5.1. 1. Geçerli Sebep Feshin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında	79
Değerlendirilmesi	79
2.5.1.2. Geçerli Sebep Feshin Borçlar Kanunu Kapsamında	
Değerlendirilmesi	80

2.5.1.3. Geçerli Sebep Feshin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun	81
Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi.....	81
2.5.2.1. Haklı Sebep Feshin 4857 Sayılı İş Kanunu İş Kanunu	82
Kapsamında Değerlendirilmesi	82
2.5.2.2. Haklı Sebep Feshin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında ..	
Değerlendirilmesi	84
2.5.2.3. Haklı Sebep Feshin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanunu	84
Kapsamında Değerlendirilmesi	84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE UÇUŞ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Alan Araştırmasının Kapsam ve İçeriği.....	86
3.1.1. Alan Araştırmasının Amacı	86
3.1.2. Alan Araştırmasının Yöntemi.....	88
3.1.3. Alan Araştırmasının Gerçekleşmesi	89
3.2. Katılımcıların Çalışma Koşulları	91
3.2.1. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Çalışma Süreleri Açısından.....	91
Değerlendirilmesi	91
3.2.2. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Dinlenme Süreleri Açısından	95
Değerlendirilmesi	95
3.2.3. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Ücret ve Tazminatlar Açısından	100
Değerlendirilmesi	100
3.2.4. Katılımcıların Çalışma Koşullarının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından	
Değerlendirilmesi	109
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	114
KAYNAKÇA.....	119
EKLER.....	127
Ek 1. Mülakat Formu	127

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. İşletme Maliyetleri İçinde Toplam Farklı Maliyet Gruplarının Payları	12
Tablo 2. Uçak Yakıtının Ortalama Birim Fiyatı (THY).....	15
Tablo 3. Hava Yolu Taşımacılığı Girişim İstatistiği (Türkiye).....	18
Tablo 4. Türkiye Havayolu Taşımacılığı Ücret, Ciro, Katma Değer İstatistiği ...	19
Tablo 5. Yıllar İtibariyle Pilot, Toplam Çalışan ve Yolcu Sayısı (Türkiye).....	21
Tablo 6. Yıllar İtibariyle Toplam Yolcu Sayısı, Pilot Sayısı ve Çalışan Sayısı, Değişim Oranları (Türkiye).....	22
Tablo 7. Asgari Boş Süreler	37
Tablo 8. Azami Uçuş ve Uçuş Görev Süreleri	44
Tablo 9. Kanunlar Kapsamında Çalışma Süreleri	47
Tablo 10. Asgari Dinlenme Süreleri (SKPK ile).....	54
Tablo 11. Asgari Dinlenme Süreleri (TİS).....	55
Tablo 12. Aylık Kıdem Ücreti Cetveli.....	69
Tablo 13. Uçuş Tazminatları cetveli (TL)	70
Tablo 14. Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Çalışma Süreleri Karşılaştırması ..	92
Tablo 15. İki Pilotlu Uçuşlarda Bazı Havayollarında Maksimum Uçuş Görev Süresi, Uçuş Süre Limitleri ve Minimum Boş Gün Sayıları.....	94
Tablo 16. Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Dinlenme Süreleri Karşılaştırması	97
Tablo 17. Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Ücret Karşılaştırması	103
Tablo 18. Alan Araştırmasının Değerlendirmesi	112

SİMGE VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
ATPL	Airline Transport Pilot -Havayolu Nakliye Pilotu Lisansı Licence
DHY	Devlet Hava Yolları
ECAC	EuropeanCivilAviationConferance - Avrupa Sivil Havacılık Konferansı
EACSS	EuropeanandAustralianCooperativeStrokeStudy - Avrupa ve Avustralya Hava Mürettebatı Çalışma Grubu
ETSC	European Transport SafetyCouncil – Avrupa Taşımacılık Güvenlik Konseyi
ER	Kıtalararası Uçuş
FTL	Flight Time Limitations – Uçuş Süresi Limiti
FAA	Federal AviationAgency - Federal Havacılık Ajansı
HAVAK	Türk Sivil Havacılığını Geliştirme Vakfı
IATA	İnternationalAvistionTraficAssociations – Uluslar arası Hava Trafik Birliği
ICAO	İnternationalCivilAviationOrganization - Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü
İFALPA	İnternationalFederation of AirlinePilot’sAssociations - Uluslararası Havayolu Pilotlar Derneği Federasyonu
İLO	İnternationalLabourOrganization - Uluslararası Çalışma Örgütü
REV.	Revizyon
SHGM	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SKPK	Sorumlu Kaptan Pilot Kararı
T.B.M.M.	Türkiye Büyük millet Meclisi
TALPA	Türk Havayolu Pilotları Derneği
TASSA	Türkiye Havayolları Kabin Memurları Derneği
TDK	Türk Dil Kurumu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
THK	Türk Hava Kuvvetleri
THY	Türk Hava Yolları
THY AO	Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı

TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TOSHİD	Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği
TUİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UGS	Uçuş Görev Süresi
US	Uçuş Süre

GİRİŞ

Türkiye’de sivil havacılık sektörü son yıllarda hızlı bir yükseliş içerisinde. Özel hava yolu şirketlerinin ve bu şirketlerde çalışanların sayısı hızla artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre uçak sayısı 2002 yılında 138 iken 2010 yılında 332’ye ulaşmıştır. Koltuk kapasitesi 25.114’den 57.899’a çıkmıştır. Yolcu sayısı da yine aynı şekilde iç hatlarda 8.700.839’dan 50.575.426’ya dışa hatlarda ise 25.054.613’den 52.224.966’ya yükselerek neredeyse %100’den fazla bir artış sergilemektedir (TÜİK, 2010). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) istatistiklerine bakıldığında ise 2002 yılında 1372 olan pilot sayısı 2009 yılında 4630’a yükselmiştir. Yapılan bu istatistikler göstermektedir ki sivil havacılık günden güne artan bir değişim göstermektedir. Ancak bu değişimin gelişme olduğunu söylemek tam olarak doğru olmayacaktır. Sivil havacılık çalışanlarından kamusal niteliği ağır basan Türk Hava Yolları’nda(THY) çalışan uçuş personeli (pilot ve kabin memurları) sendikaya tabi olup toplu sözleşme kapsamında çalışmaktadır. Bununla beraber, özel hava yolu şirketlerinde çalışan uçuş personelinin büyük bir kısmının sendikası olmadığı ve TİSkapsamı dışında çalıştığı tahmin edilmektedir. Bu durum sivil havacılığın hukuki anlamda gelişme göstermediğinin bir kanıtı olabilir. Diğer yandan hava taşıma işlerinde çalışan personel 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur (Bkz. Demir, 2009: 81). Söz konusu durum, hayatlarını riske atan uçuş personelinin, çalışma ve dinlenme süreleri, fazla çalışma ücreti, iş sözleşmelerinin feshi gibi çalışma koşulları kapsamındaki konuların İş Kanunu’na göre daha cılız bir koruma sağlayan Borçlar Kanunu çerçevesinde ya da işveren lehine olan bireysel iş sözleşmeleri çerçevesinde düzenlenmesine neden olmaktadır.

Sektör sürekli gelişme gösteren bir sektör konumundadır. Gün geçtikçe çalışan sayısı artmakta ve çalışanların iş ilişkilerinin düzenlenmesinde aksaklıklar yaşanmaktadır. Açık olmayan hükümler sebebi ile çoğu uçuş personeli haklarından mahrum kalabilmektedir. Yönetmelikteki uçuş sürelerinin üzerinde uçanlar, yıllık izinlerini kullanamayanlar, tazminatlarını alamayanlar ve tazminat ödemek zorunda kalan uçuş personelleri bulunmaktadır. Çalışma sürelerinin, özellikle kişi başına düşen çalışma süresinin yıllar itibariyle arttığı görülmektedir. Çalışma sürelerinin artmış olması yorgun uçuşlara sebep olabilmekte bu durum da beraberinde uçak kazalarına yol açmaktadır.

Yorgun uçmamak adına çeşitli kampanyalar düzenlenmektedir. Sendika kampanyaların öncüsü konumundadır. Ancak sendikalı olmayan uçuş personeli bu tür olumsuz çalışma koşullarına maruz kalabilmektedir. Sendikaya tabi olmayan uçuş personelinin çoğu, sosyal haklarını alamamaktadır. Mevcutta bulunan SHT 6A-50Uçuş ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı, tüm uçuş personelini kapsayan ortak bir yönetmeliktir. Ancak uygulamada farklılık göstermektedir. Sendikaya tabi olan uçuş personeli yönetmeliğe ve TİS'e tabi olarak çalışırken, sendikaya tabi olmayan uçuş personeli yönetmelikteki çalışma sürelerinin üstüne çıkabilmektedir. Bu durum işletmeler arasında haksız rekabete, çalışanlar arasında da haksız çalışma koşullarına sebep olabilmektedir.

Konuyla ilgili olarak bir kanun tasarısı hazırlanmış ve meclise sunulmuştur. Ancak Hava İş Kanunu Tasarısı halen Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin gündemindedir. TİSkapsamındaki THY pilot ve kabin memurlarının çalışma sürelerinin yüksekliği, dinleme sürelerinin ise düşüklüğü yapılan kampanyalarla gündeme getirilmektedir.

Çalışma alan araştırması ile desteklenmiş olup uçuş personeli adı altında pilot ve kabin memurlarını kapsamı içerisine almaktadır. Çalışma; sivil havacılık sektörü çerçevesinde TİS'etabi olarak çalışan uçuş personeli ve özel havayollarında Borçlar Kanunu hükümlerine ya da bireysel iş sözleşmelerine tabi olarak çalışan uçuş personelinin, çalışma süreleri, dinleme süreleri, ücret, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi hukuki konular kapsamında çalışma koşullarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

InternationalLabourOrganization (İLO)'nun“Çalışma Koşulları Kanunu 2012 Raporu'na” göre çalışma koşulları; çalışma süresi ve yıllık izin, anneliğin korunması, minimum ücret başlıkları altında incelenmektedir (www.ilo.org, 18.10.2013). Kumaş ise çalışma koşullarını; fiziksel çevre, psiko-sosyal çevre, iş organizasyonu ve hukuksal alt yapı koşulları, insan kaynakları yönetimi adı altında dört başlıkta toplamıştır. Fiziksel çevre içerisinde; iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve çalışma süreleri, psiko-sosyal çevre içerisinde; mesleki tatmin, zihinsel faaliyet, kariyer olanakları, meslekten bıkkınlık, bireysel tatmin, iş organizasyonu ve hukuksal alt yapı koşulları içerisinde; iş güvencesi ve örgütlenme hakları, örgütsel iletişim ve çalışma koşullarında esneklik ve insan kaynakları yönetimi içersinde ise; örgütün insan kaynağı, beceri, geliştirme, uygulayabilme ve eğitim yer almaktadır (Kumaş, 2005: 3). Çalışma koşullarının geniş kapsamlı çerçevesinde, fiziksel çevre içerisinde yer alan ücret ve çalışma süreleri ve iş

organizasyonu ve hukuksal alt yapı içerisinde yer alan iş güvencesi ve örgütlenme hakları çalışma kapsamında yer almaktadır.

İş hukukunun her bir konusu ayrıca bir tez konusunu oluşturabilmektedir. Uçuş personelinin çalışma koşulları başlıklı bir tez olmasına rağmen tüm çalışma koşullarını içermemiş, alan araştırması belli başlıklar altında yapılmıştır. Çalışma koşulları içerisinde önemli olduğu düşünülen, uçuş süreleri, dinlenme süreleri, ücret ve iş sözleşmesinin feshi başlıkları çerçevesinde alan araştırması yapılmıştır. Tezin yazım aşamasında kaynak sıkıntısı yaşanmış bu konuyla ilgili olarak yapılan literatür taramasında kaynağa rastlanmamıştır. Türkiye’de çalışma koşullarıyla ilgili yazılan ilk tez olması ve alan araştırmasının il dışında yapılması, katılımcılara kolay ulaşma imkanının bulunmaması tezin kısıtlı kalmasına sebep olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği konusu, başlıca bir tez konusu oluşturacağı düşüncesi ile çalışma kapsamına alınmamıştır. Uçuş personelinin Borçlar Kanunu’nda yer alan haklarını ortaya koymak, bunları mevcut İş Kanunu,Hava İş Kanunu Tasarısı, SHT-6A 50, Eski ve yeni Borçlar Kanunu ve mevcut TİS ile karşılaştırmak, uçuş personelinin çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların çözümüne dönük olarak öneriler üretmeyi amaçlamaktadır. Alan araştırması 2010-2013 yılları arasında yapılmıştır. Bu zaman zarfında Borçlar Kanunu yenilenmiş, SHT 6A-50 revizyon 4 uygulamada iken değişikliklerle revizyon 5 kabul edilmiş, 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi uygulamada iken 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi için masaya oturulmuş ancak uzlaşma sağlanamamış ve sendikaya tabi çalışanlar grev sürecine girmişlerdir (15 Mayıs 2013).Değişikliklerin sıkça yaşandığı bir sektör olmasından ve alan araştırması süresince hukuki açıdan köklü değişikliklerin yaşanmasından dolayı tez geçiş süreci kapsamındadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİVİL HAVACILIK KAVRAMI VE SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.Sivil Havacılık Kavramı

Sivil kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre askeri olmayan ya da üniforması olmayan anlamına gelmektedir (TDK, Büyük Türkçe Sözlük). Asker olmayan her vatandaşın sivil olduğunu söylemek mümkündür. Havacılık ise; yine TDK'ya göre hava seferlerini ve bu konu ile ilgili teknikleri inceleyen bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (TDK, Büyük Türkçe Sözlük). Bu iki tanımdan yola çıkarak sivil havacılığı tanımlayacak olursak; askeri havacılık faaliyetleri dışındaki faaliyetleri kapsayan, çalışanların asker değil sivil olduğu bir birimdir. Bir başka deyişle; genel havacılık ve tarifeli havacılığı kapsayan ancak askeri havacılığı içine almayan her türlü uçuşa sivil havacılık denilmektedir. Bu faaliyetler ise; havaalanı işletme faaliyetleri, hava araçları taşıma faaliyetleri, çevre koruma faaliyetleri, haberleşme, seyrüsefer ve hava trafik düzenleme faaliyetleri olmaktadır(Günel, 2010: 11).

Havacılık tarihi çok eskilere dayanmaktadır. İnsanın kuşları inceleyerek uçuş merakına ve tutkusuna kapılması ve buna özgürlük duygusunun da eklenmesi sonucu çeşitli insan uçuş denemeleri yaşanmıştır. İnsanoğlu uçuş deneyimine başlamadan önce kendi yapmış olduğu objelerin havada kalmasını ve yerçekimine direnç göstermesini sağlamak adına birçok deney yapmıştır. İnsanlar uçuşun sadece kuşlara özgü olmayacağını kendilerinin de bir şekilde uçabileceğini düşünerek çeşitli denemeler yapmış ve uçuş denemeleri sonucunda insanların da bir şekilde uçabileceklerini ortaya koymuşlardır. Bilinen ilk insan uçuşunun Yunan Mitolojisi'nde yer alan bir efsanede anlatıldığına dair görüşler vardır (Mengü, 2013: 43).

Uçuş kelimesinin çağrıştırdığı önemli isimlerin başında Wilbur ve Orville Wright kardeşler gelmektedir. Dünyadaki ilk insan tarafından kontrol edilen, motorlu ve sürdürülebilir bir araçla, uçuşu 17 Aralık 1903'de Kuzey Carolina'da gerçekleştirmişler ve 1904'de ise Wilbur Wright kendisinin kontrol ettiği uçakla havada daire çizen ilk kişi olmuştur(Günel, 2010: 38). Böylelikle uzun uçuş denemeleri başlamış, uçmalarını sağlayacak çeşitli hava araçları icat edilmiştir. Havacılığın temelleri de yavaş yavaş

atılmış olup zamanla yapılan icatlarla havacılık gelişme gösterecektir. Havacılığın gelişimi evrelerle açıklanmıştır. Havacılık dört evre çerçevesinde gelişim göstermiştir. Bu evreler; oluşum evresi, büyüme evresi, olgunluk evresi ve liberalleşme evresidir (Havacılığın Gelişimi, 10.10.2013)

1.2. Dünyada ve Türkiye’de Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlunun merak ve gözlem duygusu uçma eyleminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İnsanlar, kuşları inceleyerek onların nasıl uçtuğunu düşünmüş ve harekete geçmiştir. Böylece uçma ile ilgili tarihte birçok deneyim yaşanmıştır (Mengü, 2013: 43).

Dünyada olduğu gibi Türkler’ de de uçma eylemi merak konusu olmuştur. Trablusgarp Savaşı’yla İtalyanlar’ın saldırısına uğrayan Osmanlılar askeri havacılığa adım atmıştır (Küçükönel ve Korul, 2003: 25). Askeri havacılık beraberinde sivil havacılığın gelişimini sağlamıştır. Amerika’da 1978 yılında kabul edilen Serbestleşme Yasa’nınsivil havacılıkta bir dönüm noktası olduğu söylenmektedir. Bu sebeple sivil havacılık dünyada ve Türkiye’de Liberalleşmeden önce ve sonra olarak incelenecektir.

1.2.1. Sivil Havacılık Sektöründe Liberalleşme Öncesi Dönem

1.2.1.1. Dünyada Liberalleşme Öncesi Dönem

Sivil havacılığın dünyadaki gelişim süreci dört evreden oluşmaktadır. Bu evreler; oluşum evresi, büyüme evresi, olgunluk evresi, liberalleşme evresidir.

Havacılıkta oluşum evresi ilk olarak 1903 yılında Wright Kardeşlerin ilk motorlu uçuşu gerçekleştirmesi ile başlar. Yaptıkları ilk denemeden sonra uçaklarına “TheFlyer” adını vermiş ve ardından dört uçuş denemesi daha yapmışlardır. Yapılan bu uçuş, soğuk hava koşullarından dolayı ancak beş kişi tarafından izlenmiştir. Uçuşlarından memnun olan iki kardeş daha sonra Flyer-2 adlı yeni bir uçak yapmışlardır(Taşkesen, 2006: 40). Oluşum evresinin önemli bir gelişmesi de Uluslararası Hava Trafik Birliği (IATA)’nın kurulmuş olmasıdır. Birlik, altı Avrupa havayolu firmasının bir araya gelmesiyle kurulmuş olup, yolcu biletlerinde ve evrak işlerinde standardizasyonu sağlamayı amaçlamıştır (Erdem,2010:7).

Oluşum evresi posta taşımacılığı ile sınırlı kalmış II. Dünya Savaşı'nın başlaması ile uçaklar askeri amaca yönelmiştir.Savunma amaçlı uçak kullanımı havacılıkta büyüme evresine geçişin temelini oluşturmaktadır (Havacılık Okulu, E.T: 10.12.2012).

Savaşlar, ağır kayıpların verilmesi sebebiyle yaşamak istenilmeyen bir süreçtir. Ancak genellikle teknolojik anlamda gelişmeler de savaşlar sırasında zorunluluğun beraberinde getirdiği savunmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşı kıtalar arası bir savaş olması sebebi ile havacılık ağırlıklı bir savaştır.Havacılık konusunda yeni teknolojilerin üretildiği ve yeni taktiklerin uygulandığı bir süreçtir(Taşkesen, 2006: 52).Bu savaşta askeri havacılık gelişme göstermeye başlamış ve uçakların özellikleri arttırılmıştır. Uçaklar, uzun menzilli, yük kapasiteleri fazla ve yüksek güvenli uçaclar olmuştur (Havacılık Okulu, E.T: 26.04.2013).1938-1958 yılları arasında gerçekleşen büyüme evresi ilk jet motorlu yolcu uçağının hizmete girmesi ile son bulmuş ve ardından havacılıkta olgunluk evresine geçilmiştir (Havacıların Buluşma noktası, E.T: 20.02.2013).

1958 yılında jet motorlu uçakların devreye girmesiyle olgunluk evresi başlamıştır. Bu uçaklardığer uçaklara göre çok daha verimli daha emniyetli ve konforlu olması sebebi ile hava yoluşirketlerinin kendini daha da geliştirmesini sağlamıştır. Jetlerle birlikte maliyetler artmış vebunun sonucunda artan maliyet ve talebe karşı Boeing 747 süper jumbo jetler üretilmiştir.Geniş gövde uçakların kullanılmaya başlamasından sonra havacılık sistemi maliyet vepazarlama sorunları ile karşı karşıya kalmıştır. Bu dönemde sistemin bütününde önemli teknolojik gelişmeler yaşanmış ve havayolu taşımacılığı çok hızlı bir biçimde büyümeye devam etmiştir.Büyümenin diğere bir önemli sebebi savaşın sona ermesinden itibaren insanların gelirseviyelerinin önemli ölçüde artmış olmasıdır (www.havacilikokulu.com, E.T: 10.12.2012). Gelir seviyesinin artması ile birlikte insanlarulaşım olarak uçakları tercih etmeye başlamış bu durum da daha çok uçak ve havayoluşirketine ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. 1978'de çıkarılan Havayolu Serbestleşme Yasası ile birçok kısıtlama kaldırılmış ve böylelikle rekabet kolaylaşmıştır(Hirsch vd. 2000: 127). Bu Yasayla ABD havacılığı tamrekabete açmış olup ticari engelleri ortadan kaldırmış ve havacılıkta hareketlenme yaşanmaya başlamıştır. Sivil havacılıktaki bu hareketlilikle birlikte liberal bir süreçte başlamıştır.

1.2.1.2. Türkiye’de Liberalleşme Öncesi Dönem

İlk sivil havacılık 1912 yılında, bugünkü Atatürk Havalimanı’nın hemen yakınındaki Sefaköy’de, tesis olarak iki hangar ve küçük bir meydana başlamıştır. Daha sonra Türk Tayyare Cemiyeti ile birlikte sivil havacılığın kurumsal olarak başlangıcı yapılmıştır. 1925 yılında "Tayyare ve Motor Türk A.Ş." adıyla Kayseri’de uçak, Eskişehir’de bakım tesisleri kurulmuştur (www.ucuyorum.com, 20.09.2012).

Türkiye’de sivil havacılığın asıl gelişimi II. Dünya Savaşı’ndan sonra başlamıştır. Bu dönemde hem uçakların modernleştirilmesine hem de yeni havalimanlarının yapımına ağırlık verilmiştir. 1949 yılında, Bayındırlık Bakanlığı’na bağlı Hava Meydanları Bürosu kurulmuştur. 1956 yılında çıkarılan bir yasa ile Devlet Hava Meydanları İşletmesi kurularak havalimanlarının işletilmesi ve uçuş güvenliğinin sağlanması bu kuruluşa bırakılmıştır. 1950’li yılların başında Türk sivil havacılığında yaşanan gelişim hamlelerinin birdenbire durakladığı görülmüştür. 1954 yılında, uluslararası havacılık kurallarına uyum sağlanması ve Türkiye’de sivil havacılık faaliyetlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi amacıyla Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. 1956 yılında yeniden yapılanan Türk Hava Yolları ülkenin tek ticari taşıyıcısı olarak faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir(Korul ve Küçükönel, 2003: 25).

Böyle bir ticari devlet kurumunun beraberinde bir sendikal örgütlenmeyi getirmesi gerekecektir. Ancak gerekli yedi kurucu üye sayısına ulaşamadığı için bir sendika kurulamamıştır. THY bünyesinde bir sendika oluşturulamaması sebebiyle zaten var olan bir sendikaya girme hazırlıkları başlamıştır. Ve THY’ye en yakın olan sendikaya yani Petrol-İş’e üye olunmuştur. İki yıl Petrol-İş’te kalınmış ancak Petrol-İş’ten isteklerini alamayan THY, iki yılın ardından bir yıl örgütsüz kalmıştır. Ve bir yılın sonunda 14 kişi ile Hava-İş’i kurmuşlardır (Hava-İş, 20.09.2012). İkinci Dünya Savaşı’ndan günümüze toplam dört Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Hava-İş’in kurulduğu dönemde(1962) ise 1946 yılında kabul edilmiş olan 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun yürürlükte bulunmaktadır(Özerkemen, 2003: 243). Günümüzde ise 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlükte (RG, 7.11.2012). 6356 sayılı Kanun’a göre; İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek

bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika denilmektedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, m.2). Sendikanın kurulmasından bir yıl sonra 274 sayılı Sendikalar Yasası yürürlüğe girmiştir. 5018 sayılı Kanunda kurucularla ilgili hükümler açıkça belirtilmemişken 274 sayılı Kanunun beşinci maddesinde kurucularla ilgili nitelikler belirtilmiştir. 274 sayılı Kanun m.5'in 1988 yılı değişikliğine göre sendika kurucularında aranan şartlar şunlardır.

- Türk vatandaşı olmak,
- Medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak,
- Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak,
- Türkçe okur-yazar olmak,
- Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak,
- Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini alenî olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312. m.'sinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536. m.'sinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasî ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olmamaktır.

Aynı Kanuna göre TİS akdetmek sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında yer almaktadır. 6356 Sayılı Kanunu'nun 6.m'sine göre ise;

- Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53.m.'sinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı

değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

- İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranmaktadır.

1964 yılında ilk TİS yapılmış ve 1964'den buyana 23 tane TİS imzalanmıştır. Ağustos 2013 itibariyle 23. Dönem TİS yürürlükte ve 24. Dönem TİS, THY yönetimine sunulmuştur (Hava-İş Sendikası 12.10.2013).

1.2.2. Sivil Havacılık Sektöründe Liberalleşme Sonrası Dönem

1.2.2.1. Dünyada Liberalleşme Sonrası Dönem

Liberalleşme bir diğer adıyla dışa açılma olarak tanımlanabilir. ABD'nin havacılığı tam rekabete açmasıyla başlayan evre diğer dünya ülkelerini de harekete geçirmiş olup rekabete ortak etmiştir. Ortaya konan Deregülasyon Kanunu ile Federal Havacılık Ajansının (FAA) rota ve fiyat belirlemedeki rolü ortadan kaldırılmıştır. Bu durum, rekabeti iyice tetiklemiş buna bağlı olarak da havacılık endüstrisi artan bir gelişme göstermeye başlamıştır. Yer ve zaman sınırlaması olmadan havacılık işletmeleri hizmet vermeye başlamıştır. Verimliliğin yükselmesiyle birlikte sivil havacılık pazarı düşük fiyat ve farklı alternatifler sunmaya başlamıştır (Günel, 2010: 190).

Serbestleşme Yasası olarak da anılan 1978 yılındaki Deregülasyon Kanunu'yla birlikte ABD'de havacılık etkin şekilde gelişme göstermeye başlamıştır. Kanun, bilet fiyatları üzerindeki etkinliğin kaldırılması, havayolu şirketlerinin birleşmesine imkân tanınması, pazara giriş çıkış serbestinin sağlanması sonucu rekabetin arttırılmasına yol açmıştır. Bununla birlikte, uçuş icra edeceği hatlar için havayollarına uygulayacağı biletlerin ücretini, kaç sayıda koltuğu hangi ücretten satacağını, kapasitesini ve frekans sayısını belirleyebilme serbestisini getirmiştir (Erdem, 2010: 13). Amerika'da sivil havacılık sektöründe yaşanan bu değişim diğer ülkeleri de etkilemiş, Güney Amerika'da milli havayolu taşıyıcılarının özelleşmesi yoluna gidilmiş, Kanada'da havaalanlarının ticari yaklaşımla işletilmesi süreci başlamış, Brezilya ve Peru'da özelleştirme payları yükseltilmiştir (Özenen, 2003: 11).

Sivil havacılıkta liberalleşme dönemi 1980'lerden sonrada devam etmiş ve 1993'de Avrupa Birliği(AB) tam rekabete açılmıştır. Bilet fiyatları ucuzlamış, koltuk ve hat sayısında artış yaşanmış beraberinde rekabet artışını getirmiştir (Erdem, 2010: 14).

Liberalleşme devamında küreselleşmeyi getirmiştir.Günümüzde küreselleşme olgusu sıkça kullanılmaktadır. 1970'lerden bu yana sıklıkla karşılaşılan küreselleşme olgusunun ortaya çıkışı bir tartışma konusudur. Kimi çevreler kavramın yeni bir kavram olduğunu vurgularken kimileri de aslında coğrafi keşiflerin başlamasıyla birlikte küreselleşmenin başladığı görüşündedir. Küreselleşme farklı bakış açılarına göre boyut değiştirmekte ve her tanım kendi içerisinde doğru kabul edilmektedir. Bu anlamda küreselleşme uluslararası mal ve hizmet ticaretinin artması, doğrudan yabancı yatırım ve kısa dönemli sermaye hareketlerinin serbestleşmesi, çok uluslu işletmelerin oynadıkları rolün değişmesi, üretim ağlarının uluslararası çapta yeniden organizasyonu, teknolojik yeniliklerin özellikle bilgi teknolojisinin ivme kazanması ve yaygınlaştırılması, kuralsızlaştırmanın benimsenmesi, dünya ekonomisinin bütünleşmesi süreci olarak tanımlanabilir (Erdut, 2002: 1).

Küreselleşme uluslararası çapta bir değişiklik ise ülkelerin ayakta kalabilmeleri bu sürece olan uyumlarıyla ilişkilendirilmelidir. Küreselleşme bir bütünleşme sürecidir. Bu süreçte tüm ülkeler etkileşim halindedir. Bu etkileşim yalnızca ekonomik anlamda değil bununla beraber siyasi, sosyal, kültürel, hukuk vb. anlamdadır. Küreselleşme bu noktada merkez kuvvet konumundadır (Tokol, 2008: 101).

Küreselleşmeye uyum sürecinde rekabet önemli bir unsurdur. Rekabet edebilmenin önemli şartlarından biri ise düşük maliyetlerdir. İşletmeler ürün, mal ya da hizmet konusunda maliyetten kısınamıyorsa, maliyeti azaltmanın yöntemi olarak çalışan sayısında azalma, ücretlerde düşüklük ya da birtakım hukuki zorunluluklardan kaçma gibi yöntemlere başvurmaktadır. Sivil havacılık piyasası oligopol bir piyasadır. Oligopol piyasa az sayıda firmanın olduğu bir piyasa yapısıdır. Az sayıda firma olması sebebi ile firmalar tam rekabet piyasalarında olduğu gibi yalnızca fiyat üzerinden rekabet etmezler. Fiyat, üretim, reklam ve ürün geliştirme üzerine aldıkları kararlar birbirlerini etkileyecektir (Atik, 2005: 50). Bunlara örnek olarak ücretli tuvalet, ayakta yolcu almak, tek pilotla uçmak gibi önerilerin maliyetleri düşüreceği ve rekabet edilebilirliği arttıracığı dünyanın çeşitli havayolu işletmeleri tarafından savunulmuştur(Hürriyet, 2010).Bu durum beraberinde enformel ekonominin ortaya

çıkmasına sebep olmuştur. Enformel ekonomi ise; formel istihdamdan dışlanan işgücü fazlasının yasa ile düzenlenmemiş geçimlik ekonomik faaliyetler olarak görülmüştür. Formel ekonomiyi de tanımlayacak olursak; endüstri, hizmet, ticaret sektöründe sürekli ya da geçici işlerde çalışanlar ile kamu sektöründe çalışanları kapsamaktadır (Erdut, 2005: 12). Böyle bir rekabet ortamında çalışan ise korunmaya muhtaç kalmaktadır. Ancak küreselleşme kavramı ve beraberinde getirdiği enformel ekonomi çalışanın korunmasının aksine korumanın esnekleşmesine sebep olmaktadır. Ücretlerin piyasa koşullarına bağlı kalması, sendikal düzenlemenin ve hakların olmaması, bir sosyal güvenlik şemsiyesinin bulunmaması korumanın ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Çalışan haklarının hukuki anlamda tam olarak sağlanması işverene ciddi bir maliyet unsurudur (Altan, 2005: 635). Bu sebeple işverenler korumanın getirdiği yükümlülüklerden kaçınmaya çalışarak bireysel iş sözleşmelerini kendi menfaatleri doğrultusunda hazırlamaktadır. İş güvencesi olmayan çalışan işten çıktığında ya da çıkarıldığında birçok hukuksal ve sosyal hakından mahrum kalmaktadır.

Havayolu endüstrisini ana unsur olarak birim işgücü maliyetleri, emek verimliliği ve maliyetler belirlemiştir. Emek faktörü özellikle deregülasyon sürecinde, çalışan ilişkileri açısından önemlidir. Havayolu şirketleri düşük ücret ve yüksek verimlilikle rekabetlerini artırmaktadır. Verimliliğin artmasında ise yönetimin rolü önemli olmaktadır (Degenhart, 2010: 32). Havayolu şirketlerinin maliyet yapısı birbirine benzerlik göstermektedir. Genel olarak operasyonel maliyetlerin yarısının personel ve işgücü maliyeti olduğu düşünülmektedir (Ginieis vd., 2013: 35). Sivil havacılık sektöründe yakıt maliyetlerinin de maliyetler içerisinde önemli bir yer tuttuğu tahmin edilmektedir. IATA verilerine göre işgücü ve yakıt maliyetleri Tablo 1'de incelenmiştir.

Tablo 1. İşletme Maliyetleri İçinde Toplam Farklı Maliyet Gruplarının Payları

	Kuzey Amerika		Avrupa		Asya Pasifik		Tüm Havayolları	
	2001	2008	2001	2008	2001	2008	2001	2008
İşgücü	36.2%	21.5%	27.2%	24.8%	17.2%	14.7%	28.3%	20.1%
Yakıt	13.4%	34.2%	12.2%	25.3%	15.7%	36.7%	13.6%	32.3%
Uçak Kiralama	5.5%	3.0%	2.9%	2.5%	6.3%	4.5%	5.0%	3.5%
Yıpranma ve Amortisman	6.0%	4.5%	7.1%	5.7%	7.4%	7.8%	6.7%	5.9%
Diğer	38.9%	36.9%	50.7%	41.8%	53.4%	36.3%	46.4%	38.2%

Kaynak;IATA Ekonomik Brifing, Şubat 2010.

http://www.iata.org/whatwedo/Documents/economics/Airline_Labour_Cost_Share_Feb2010.pdf

Tablo 1 incelendiğinde genel olarak büyük havayolu şirketlerinin, işgücü maliyetlerini 2001-2008 yılları arasında azalttığı görülmektedir. Ancak sebebi net olarak bilinmemektedir. Sebeplerinden birinin 2008 krizi olacağı tahmin edilmektedir. İşgücü maliyetlerinin oransal olarak değişimine bakıldığında, Kuzey Amerika'da %15'lik, Avrupa'da %3'lük, Asya Pasifik'te de %3'lük bir azalma görülmektedir (Degenhart, 2010: 38). Buna karşın yakıt maliyeti ise hepsinde %50'lerde bir artış göstermektedir. İşgücü maliyetlerinin düşerken yakıt maliyetlerinin artması bir başka deyişle işgücü maliyeti ile yakıt maliyetinin ters oranlı değişimi birbirlerine bağımlı olduklarının göstergesi olabilir. Yakıt maliyetinin artmasının işgücü maliyetlerini düşürdüğünü söylemek mümkündür. Ancak işgücü maliyetlerindeki düşüşü yalnızca yakıt maliyetlerine bağlamak doğru olmayacaktır.

Yakıt maliyetinin sürekli artması şirketleri, pazarda tutunabilmeleri ve rekabet güçlerini arttırabilmeleri için başka yöntemlere başvurmak zorunda bırakmıştır. Şirketler verimliliklerini arttırabilmek için artan yakıt maliyetlerini iş gücü maliyetlerinden kısarak dengelemektedirler. Böylelikle rekabet güçleri ve buna bağlı olarak karlılıkları ve verimlilikleri artmaktadır. İşgücü maliyetlerinin işletmeler tarafından düşürülmeye çalışılmasının yalnızca uçak yakıtı ile değil uçak yakıtını etkileyen petrol fiyatlarıyla da ilgili olduğu tahmin edilmektedir. Artan petrol fiyatları uçak yakıtlarına yansımakta, karlılığı sağlamak isteyen işletmeler, uçak yakıtından kısımayacağı gerekçesi ile işgücü maliyetlerini düşürme yöntemine başvurmaktadır. İşgücü maliyetlerinin düşmesi beraberinde çalışanların korumasının tehlikeye girmesi anlamını taşımaktadır. Çünkü emek maliyeti bir havayolu şirketinin finansal sağlığını

belirleyen önemli bir etkidir (Hirsch, 2006: 4). Bu noktada devreye sendikalar girmektedir.

Şirketler ve çalışanlar arasındaki ilişkinin doğası özellikle hizmet sektörü içerisinde yer alan havayolu sektöründe önemli olmaktadır. Emeğin toplam maliyet içinde nispeten yüksek oranı sendikanın yüksek orandaki temsiliyle ilişkilidir. Sendikaların havayolu sektörü çalışanlarını temsil gücünün yüksekliği, çalışanların performansını önemli ölçüde etkilemektedir. Toplu pazarlık yöntemiyle, çalışanlar için daha fazla iş güvenliği ve yüksek ücret imkanı sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra grev hakkını kullanan çalışanlar da ek maliyetler getirebilmektedir. Böylelikle pazarlık gücü, ücretler, finansal performans zararlı olarak görülmektedir. Sendikalar ve ücret primleri yönetim üzerinde bir baskı koymakta ve verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Ayrıca sendika ve sendikanın sağladığı iş güvenliği sayesinde çalışanlar daha istekli hale gelmektedirler. Diğer sektörlerde de olduğu gibi, havayolu çalışanlarının motivasyonun müşteriler üzerinde de olumlu etkilere sahip olması muhtemeldir. Minimize edilecek maliyetler, çalışanların motivasyonunu düşürecek bu durumda düşük hizmet ve kaliteye sebep olacaktır. Yüksek hizmet kalitesi daha yüksek verim, çalışanların motivesi, takım çalışmasının sağlanması gibi etkenlere bağlı olmaktadır. Böylelikle işyeri kültürü oluşabilmektedir. Bu iyileştirme çabaları da sendika temsil yoluyla mümkün olacaktır (Gittel vd. 2004: 4).

Bir sendikaya bağlı olan ve çalışma koşulları TİS ile belirlenen çalışanlar, grev hakkına sahiptirler. Sivil havacılık sektörü ise dünyada pek çok kez grevlerin yaşanmış olduğu bir sektördür. Almanya, Lufthansa, Hindistan, Fransa, Norveç, İtalya, Türkiye gibi ülkelerde sivil havacılık sektöründe grevler yaşanmıştır. Fransa'da bir havayolu şirketi, pilotların emeklilik yaşının 65'e çıkarılması üzerine greve gitmişlerdir. Bu grevle birlikte bir gün içerisinde uzun seferlerin % 30'u diğer seferlerin ise %50'si yapılamamıştır. Yunanistan'da ise ücretler, çalışma koşulları, işsizlik genel grev konusunu oluştururken bu greve sivil havacılık çalışanları da katılmış ve uçaklar bir gün kalkmamıştır. Lufthansa kabin memurları, daha fazla ücret istemi ile grev yapmışlar ve bu grev sonucunda 82 sefer iptal edilmiştir. Norveç'de yine aynı şekilde ücretlerine zam yapılmaması sebebi ile greve gitmişlerdir (Airport Haber, E.T: 17.05.2013).

Sivil havacılık sektöründe çalışanlar, haklarını korumak ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak amacı ile grev haklarını kullanmaktadırlar. Havayolu

çalışanlarının çalışma koşullarını korumak için sivil havacılık birlikleri yani sendikalar ulusal toplu sözleşmelerden yararlanmışlardır. Geçmişte bu sistem kamuya ait bir sistem olup iyi çalışmıştır (Blyton vd. 2003:13).Sivil havacılığın dünyadaki gelişimi Türkiye'deki gelişimini de önemli ölçüde etkilemiştir.

1.2.2.2.Türkiye'de Liberalleşme Sonrası Dönem

1983'de havayolu sektörü turizm içerisinde serbestleşme sürecinde tartışılan en önemli alandır. Sivil Havacılık Kanunu ile özel şirketlerin piyasaya girmesi için izin verilmiştir. Daha sonra, pek çok havayolu taşıyıcı şirket kurulmuştur. Böylelikle Türk sivil havacılığı hızla büyümeye başlamıştır. Pazara girmenin serbestleşmesi Türk sivil havacılığının en önemli dönüm noktası olmuştur. Yasayla birlikte 19 havayolu şirketi kurularak sektörde bir büyüme başlamıştır. Yaşanan büyümenin çok hızlı olması sektörün altyapı yetersizliğinden kaynaklı olarak bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir (Aksu, 2010: 47). 19 şirketin 10'u kısa bir süre sonra sektördeki gelişmeye uyum sağlayamayarak iflas etmiştir (Küçükönel ve Korul, 2003: 28).

İkinci önemli gelişme ise THY hisselerinin halka arzıdır(Gerede, 2010: 63). Böylelikle kamusal niteliği azalan THY daha sıkı rekabet etme olanağı bulmuş bu durum da diğer özel havayolu şirketlerine yansımıştır. Bu iki önemli gelişme ile birlikte sivil havacılığın hızlı bir büyüme gösterdiği gerçektir.

2003 yılında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından başlatılan "Her Türk Vatandaşı hayatında en az bir kez uçağa binecektir." proje ve buna benzer projeler ile sivil havacılık bir gelişim göstermiştir. TUİK verilerine göre 2003 yılında 138 olan uçak sayısı 2011 yılında 349'a yükselmiştir. Yine aynı verilere göre; 2003 yılından 2011 yılına iç hat yolcu sayısında 6 kattan fazla, dış hat yolcu sayısında ise 2 kattan fazla bir artış yaşanmıştır Buna paralel olarak pilot ve kabin memuru sayısında da bir artış yaşanmıştır. Ancak bu artış talebi karşılayabilecek mi bu bir soru işaretidir. 2003 yılında 1354 olan toplam pilot sayısı 2009 yılında 4658'e ulaşmıştır¹. 2012 yılına ait net bir veri bulunmamaktadır. Buna paralel olarak iş ilan sitelerinde ve haber sitelerinde kabin memuru alımı ile ilgili ilanlar çokça bulunmaktadır. Kabin memuru

¹http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1051, (havayolu İstatistikleri)

alımında da bir artışın varlığından söz etmek yanlış olmayacaktır. Dünyada %5 olarak gerçekleşen sektörelbüyüme hızı Türkiye’de ise önemli bir artış göstermiş ve %53,3 olarak görülmüştür. 2002 yılında yaklaşık 2,2 Milyar Dolar olan hava işletmelerinin cirosu, günümüzde 8 Milyar Dolara yaklaşmıştır (TheGate, 2009).

2003 yılının ardından THY iç hatlarda tek fiyat uygulamasını bırakmış olup ücret farklılaşmasına gitmiştir. 2004 itibari ile Türkiye’de sivil havacılık sektöründe büyük bir değişim gerçekleşmiştir (Erdem, 2010: 26). Uçak fiyatlarının düşmesi ile birlikte insanlar otobüsler yerine uçakları tercih etmeye başlamıştır. IATA’nın 2015 yılı Türkiye Sivil Havacılığında öngördüğü noktayı, Türkiye 2006 yılında yakalamayı başarmıştır (Erdem, 2010: 29).

Sivil havacılık sektöründe yaşanan hızlı gelişmeye birçok havayolu şirketi uyum sağlayamamıştır. Altyapı eksikliği, sektörde yeni olmaları, bilgisizlik gibi sebeplerden dolayı iflas eden şirket sayısı önemli bir sayıdadır. 1983 ile 2003 yılları arasında yalnızca havayolu taşımacılığı yapan 20 şirket kurulmuş ve hepsi kapanmıştır (Küçükönal ve Korul, 2003: 34).

Sivil havacılık sektörü ufak olumsuzluklardan etkilenebilecek bir yapıya sahiptir. Geçmişten günümüze, savaşlar, salgın hastalıklar, gelişen teknoloji, diğer ülkeler sivil havacılığı olumsuz anlamda etkilemiştir (Aksu, 2010: 48).

Sivil havacılığı hızlı büyümenin yanı sıra etkileyen bir diğer faktör de uçak yakıtı ve petrol fiyatlarıdır. Bir İstanbul milletvekili Aykut Erdoğan’ın THY yönetimi tarafından cevaplanmasını konu alarak TBMM’ye sunmuş olduğu soru önergesinde 2002-2011 döneminde yıllar itibariyle uçak yakıtının ortalama birim fiyatı seyri istenmiştir. 31.10.2012 tarihinde TBMM’den gelen cevaba istinaden uçak yakıtının birim fiyatındaki değişim aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. Uçak Yakıtının Ortalama Birim Fiyatı (THY)

USD/TON									
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
220	265	379	544	629	690	980	549	704	994

Kaynak; THY A.O, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-9605sgc.pdf>.

Uçak yakıtının 2009 yılına kadar sürekli arttığı tablo 2’de görülmektedir. Ancak 2009 yılında bir düşüş gözlenmektedir. 2008 yılının ilk yarısında petrol fiyatlarının

yüksekliği ikinci yarısında ise baş gösteren ekonomik kriz sebebi ile 2008 yılı sivil havacılık sektörü açısından verimli bir yıl olmamıştır (Erdem, 2010: 20). 2010 yılında tekrar artış gösteren uçak yakıtı birim fiyatı günümüzde de artmaya devam etmektedir.2012 yılının Mart ayında petrol fiyatlarına gelen zam sebebi ile Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA)benzin ve uçak yakıtının da bundan etkilendiğini ve bilet fiyatlarının arttırılmaması durumunda şirketlerin zarar edeceği vurgusunda bulunmuştur. Bunun üzerine yabancı iki büyük havayolu şirketi bilet fiyatlarını arttırmıştır. Buna karşın, THY ve özel bir havayolu şirketi bilet fiyatlarında artışa gitmemiştir(Airnewtimes, E.T: 20.05.2013).

Bilet fiyatlarını arttırmayan bu şirketlerin karlılığı sağlamak için işgücü maliyetlerinde düşüşe gitmiş olabilecekleri tahmin edilmektedir. Sivil Havacılığın dünyadaki gelişimi, Türkiye’de ki gelişimini de etkileyecektir. Küreselleşme ile ülkeler birbirine bağımlı hale gelmiştir.

Küreselleşme olgusundan sivil havacılığın dünyadaki gelişim sürecini anlatırken bahsetmiştik. Küreselleşmenin beraberinde rekabeti getirmesi, maliyeti önemli bir unsur haline getirmektedir. İşverenler karlılığı sağlayabilmek için çeşitli yöntemlere başvurmaktadır. Tablo 2’de görüldüğü üzere 2002-2009 yılları arasında yakıt fiyatları önemli ölçüde yükselmiş 2008 krizi ile birlikte 2009’da tekrar düşmüştür. Ancak günümüzde tekrar eski seyrini göstermektedir.

Havayolu şirketleri artan yakıt fiyatları karşısında rekabet edebilmek için personel sayılarında ve uçaklarda azalmaya, kullanılmayan hatları kapatma yoluna gitmişlerdir(Ertürk, 2011: 9).İşgücü maliyetlerden kısmayı ya da az kişiyle daha çok iş yapmayı karlılığı sağlamak için birer yöntem olarak görmektedirler. Çünkü maliyetler içerisinde değişimi en kolay olan işgücü maliyetleridir. Bir örnekle açıklayacak olursak; Sivil havacılık sektörünün Türkiye’deki önemli bir ismi olan THY Hava-İş Sendikası kapsamında olup TİS ve sözleşmenin bir silahı olarak görülen grev gibi haklara sahiptir. Çalışma koşullarının zorluklarını neden olarak gösteren THY’nin bir grup çalışanı iş bırakma eylemi yapmışlardır. Diğer bir isimle greve gitmişlerdir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (18.10.2012) 58.m.’negöre grev; İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmakveya işin niteliğine göre işi önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya birkuruluşunaynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına denilir. Grev işçi için bir

haktır. TİS'e bağılı olarak çalışan sendika üyesi THY çalışanları için de, grev bir hak olmaktadır. TİS'detaraflar arasında yaşanan uyuşmazlıklar sonucu işçiler sendika aracılığı ile grev haklarını kullanabilmektedirler. Çalışanların iş bırakma eylemleri işletmelere önemli bir maliyet olmaktadır. Sivil Havacılık sektörünün öncüsü THY çalışanları Hava-İş Sendikası aracılığıyla birçok kez grev haklarını kullanmışlardır. Mayıs 2012'de yapılan grevde süreç devam ederken 10.05.2012'de meclise bir milletvekili tarafından kanun teklifi sunulmuştur. Teklif ile çeşitli kanunlarda değişiklik yapılmak suretiyle havacılık sektörünün grev ve lokavt yasağı kapsamına alınması amaçlanmaktadır (24/2 esas no 2/560). Teklif kanunlaşmış ve 31.05.2012'de uygulamaya konulmaya başlanmıştır. Grev yasağına ilişkin kanun teklifinin kabul edilmesiyle birlikte 305 çalışanın işlerine, evlerine mektup şeklinde iş sözleşmeleri gönderilerek son verilmiştir. Bu kanunun ardından birçok milletvekili Başbakan'a ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na soru önergesi vermiştir. Sendikanın görüşüne göre grev yasağının getirilme amacı zamanla sendikayı ortadan kaldırmaya yöneliktir (Hava-İş, 01.07.2013). 5 ay süren grev yasağı 18.10.2012'de kabul edilen yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kaldırılmıştır. THY çalışanları 143 gün direnmiş ve sendika yönetimine göre bu direnişin sonucunda grev yasağı kaldırılmıştır. Çalışılmayan sürelerin maliyetinin yüksek olabileceği söylenmiş, gazetelerde THY'nin 2 Milyon Dolarlık maddi zararının olduğu yazılmıştır. (ntvmsnbc, 31.05.2012).

24. Dönem Tİs'de, sendika ile THY yönetimi arasında yaşanan uyuşmazlık sendikanın tekrar 15.05.2013'de greve gitmesine yol açmıştır. Grev halen devam etmektedir (22.10.2013).

Grev sürecinde THY İcra Komitesi ve Yönetim Kurulu Başkan'ı tarafından THY çalışanlarına ilk 6 ay için %5 zam yapıldığı açıklanmıştır. Ancak greve gidilme sebebinin ücretler değildir. Çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi istenmektedir(Bkz.www.bendika.org). Grev yapan bir uçuş personeli, çalışma koşullarının aile hayatlarını olumsuz etkilediğini ve grevin asıl amacının insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmak olduğunu vurgulamıştır, bir başka grev çalışanı ise işe iadesi kabul edilen 305 çalışanın işe alınmadığı iddiasında bulunmuştur(Evrensel, 2013).

Grev sürecinde işveren THY tarafından, greve katılan uçuş personelinin yerine deneyimi olmayan personel çalıştırılmaktadır (Birgün, 2013). Anayasa'nın 54. m.'si her

çalışana grev hakkı tanımıştır. Oysa grev yapan çalışanın yerine başka bir kişi çalıştırmak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu m. 68'e aykırı bir eylemdir.² Grevin devam etmesi üzerine THY yönetimi grevin kanun dışı bir grev olduğunu ileri sürerek sendikaya dava açmıştır. İşe iadesi kabul edilen çalışanların işe alınmaması sonucu grev yapıldığı düşüncesi, THY yönetimi tarafından grevin kanun dışı bir grev olduğu göstermektedir. THY'nin dava dilekçesinde, TİS maddelerindeki uyuşmazlık dışındaki bir sebebin kanun dışı grev sebebi olacağı yer almıştır(Airport Haber, 2013). Grev ve 24. Dönem TİS üzerindeki uyuşmazlık devam etmektedir.

Liberalleşmenin ardından, sektörde yaşanan gelişmeler sonucunda girişim sayılarında artış gözlenmektedir. Buna paralel olarak çalışan sayısı ve çalışılan süreninde arttığı görülmektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere:

Tablo 3. Hava Yolu Taşımacılığı Girişim İstatistiği (Türkiye)

	Girişim Sayısı	Çalışan Sayısı (Ücretli pilot ve Kabin memuru)	Toplam Çalışma Süresi	Kişi Başı Çalışma Süresi
2003	43	15001	29 921 026	1994
2004	46	15646	33 646 447	2150
2005	54	17799	38 689 669	2173
2006	62	17304	37 338 575	2157
2007	61	17593	37 925 848	2155
2008	64	17462	35 408 823	2027
2009	66	20 025	42 865 518	2140
2010	74	21 736	46 716 216	2149

Kaynak; TÜİK, Sınıflamalar, Nace Rev.2

Yıllar itibariyle Tablo 3 incelendiğinde, 2007 yılı dışında girişim sayılarının sürekli artış gösterdiğini görmekteyiz. 2003 yılında 43 olan girişim sayısı 2010 yılına bakıldığında neredeyse iki katına yakın bir artış göstererek 74'e çıkmıştır. Girişim sayısının artmasıyla birlikte çalışan sayısı ve çalışılan sürenin de arttığı tablodan görülmektedir. 2003 yılında kişi başı çalışan süresinde ise(toplam çalışılan süre çalışan

² Madde 68. (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

kişi sayısına oranlandığında) 1994 sonucunu elde edilmektedir. Bu işlem diğer yıllara uyguladığında ise Tablo 3’de da görüleceği gibi genel eğilim çalışma sürelerinin arttığı yönündedir. 2003 yılında 1994 olan kişi başı çalışma süresi, 2004 yılında 2150’ye, 2005 yılında 2173’e çıkmıştır. 2006 yılında ise girişim sayısı artmasına karşın kişi başı çalışan süresi bir düşüş göstermiştir. 2007 yılında hem girişim sayısı hem de kişi başı çalışılan sürede düşüş gözlenmektedir. 2008 yılında ise kişi başı çalışılan süre düşmüş, 2009 ve 2010 yıllarında ise tekrardan artmıştır. Girişim sayısı ile çalışan sayısını oranladığımızda ise 2003 yılında 43 girişimde toplam 15.001 kişi çalışmaktadır. Girişim başına 348 kişi düşmektedir. 2004 yılında bu sayı 340’a 2010 yılında ise 293’e düşmüştür. Girişim başına çalışan kişi sayısının düşmesi aynı veyahut daha fazla işi daha az kişinin yaptığını göstermektedir. İşletmelerin maliyetten kaçmak ve rekabet seviyelerini arttırmak için bu yola başvurdukları düşünülmektedir. Girişim başına kişi sayısının azalması çalışma sürelerinin aşıldığının, personel maliyetinden kaçıldığının, daha az insan kaynağı ile daha fazla işin yapılmaya çalışıldığının bir kanıtı olarak gösterilebilir. Toplam sayıya bakıldığında, çalışan sayısı artmış ancak girişim başına çalışan sayısına bakıldığında ise bir azalma görülmektedir. Çalışan sayısı girişim başına azalırken çalışma süresinin kişi başına artması fazla çalışma yapıldığının göstergesi olabilmektedir.

Havayolu taşımacılığının yıllar içerisinde gösterdiği değişim ücretlere ciroya ve katmadeğere de yansımaktadır. Tablo 4’de bu değişim gösterilmektedir.

Tablo 4. Türkiye Havayolu Taşımacılığı Ücret, Ciro, Katma Değer İstatistiği

	Ücret (pilot ve kabin memuru)	Ciro	Katma değer	Ücret/Katmadeğer	Ücret/ciro
2003	546 181 466	3 908 749 170			0,139733
2004	573 311 925	4 599 239 942	1 181 171 096	0,485375	0,124653
2005	857 332 118	5 305 740 230	1 145 513 643	0,748425	0,161585
2006	792 620 494	6 543 463 650	968 513 505	0,818388	0,121131
2007	872 851 805	7 415 268 907	1 624 554 039	0,537287	0,117710
2008	972 377 159	9 152 344 820	1 560 172 848	0,623249	0,106243
2009	1 610 279 347	11 465 752 828	2 793 428 602	0,576452	0,140442
2010	1 936 173 610	13 831 656 901	2 662 243 985	0,727271	0,139981

Kaynak; TÜİK, Sınıflamalar, Nace Rev.2(20.06.2013)

Tablo 4 incelendiğinde ücretlerin ve cironun yıllar itibariyle arttığını buna karşın yaratılan katma değerın bazı yıllarda artış bazı yıllarda azalış gösterdiği görülmektedir.2004 yılına göre, 2005 ve 2006 yılında katmadeğer düşmüş, 2007 yılında ise önemli bir artış göstermiş ve ardından 2008 yılında tekrar düşmüştür. 2009 ve 2010 yıllarında ise nerdeyse iki kata yakın bir artış göstermiştir. Pilot ve kabin memuru ücretlerinin artmasına karşın cironun da artmış olması sektörde bir gelişme olduğunun ya da ücretin ciro içindeki payının çok yüksek olmadığının da göstergesi sayılabilir. Bununla birlikte, yaratılan katmadeğer içinde ücretin payı, ücretin ciro içindeki payından daha yüksektir.

Sendikalı;TİS'e tabi olarak çalışanların ücretleri her TİS ile birlikte artmaktadır. Buna karşın sendikalı olmayan özel sektör çalışanının ücretlerinde bir artış olup olmadığı bilinmemektedir. Toplamda ücret artışı yalnızca sendikalı çalışanların ücret artışlarına bağlı olabileceği gibi tüm çalışanların ücretlerinde de bir artıştan söz edilebilir. Bununla birlikte çalışan kişi sayısının artışı da ücreti arttıran bir diğer unsur olmaktadır. Toplam ücretin çalışan kişi sayısı oranına bakıldığında kişi başına düşen ücretin de arttığı görülmektedir. Girişim sayısının artması beraberinde ciro artışını da getirmektedir.Tablo 4 incelendiğinde, cironun her yıl arttığını 2010 yılında ise 2003 yılına nazaran neredeyse dört katı kadar arttığı görülmektedir. Ciro artışının beraberinde katmadeğer artışını getirmemesi katmadeğerin yıllar itibariyle bir artıp bir azalması, ücretlerin artması, çalışan sayısının artması, bilet fiyatlarının ucuzlaması, petrol fiyatlarının artması, sunulan servis maliyetlerinin artması gibi sebeplere bağlı olabilmektedir. Ücretin, ciro ve katmadeğer içindeki payı ise değişen bir eğilim göstermektedir.Ücretin ciro içindeki payı 2005 yılında artarken, 2006, 2007, 2008 yılında azalmış, 2009 yılında artmış, 2010 yılında ise tekrar azalmıştır. Genel olarak ücretin ciro içindeki payının düşük olduğu görülmektedir. Ücretin katmadeğer içindeki payına bakıldığında yüksek olduğu görülmektedir. Bazı yıllarda katma değerın %50'sine yakınken bazı yıllarda ise %50'sinden yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan sayılarının artmasının yanı sıra pilot arzının düşük olduğu bir gerçektir. Bir pilot tam anlamıyla iki yılda yetişmekte ve pilot yetiştirmenin maliyeti yüksek olmaktadır. Yolcu sayısının artışına bağlı olarak pilot sayısındaki artışı aşağıdaki Tablo 5 yardımıyla incelemek mümkündür:

Tablo 5. Yıllar İtibariyle Pilot, Toplam Çalışan ve Yolcu Sayısı (Türkiye)

	İç Hat yolcusu	Dış Hat Yolcusu	Toplam yolcu Sayısı	Pilot Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
2002	8 700 839	25 054 613	33 755 452	1372	
2003	9 128 124	25 296 216	34 424 340	1354	15001
2004	14 438 292	30 596 297	45 034 589	1719	15646
2005	20 502 516	35 042 957	55 545 473	1952	17799
2006	28 799 878	32 884 325	61 684 203	1952	17304
2007	31 970 874	38 381 993	70 352 867	2415	17593
2008	33 546 000	40 840 000	74 386 000	2520	17462
2009	41 226 959	44 281 549	85 508 508	4454	20025

Kaynak; Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, (28.06.2013)

Tablo 5'e bakıldığında yıllar itibariyle iç hat, dışa hat ve buna bağlı olarak toplam yolcu sayısında sürekli bir artışın olduğunu görmekteyiz. 2002 yılında 8.700.839 olan iç hat yolcu sayısı 2009 yılında bu rakamın beş katına yaklaşmış ve 41.226.959 olmuştur. Toplam yolcu sayısı artarken toplam çalışan sayısı da artmış ancak toplam çalışan sayısındaki artış oranı toplam yolcu sayısındaki artış oranının altında kalmıştır. Artış oranları da bir tablo yardımıyla incelenirse;

Tablo 6.Yıllar İtibariyle Toplam Yolcu Sayısı, Pilot Sayısı ve Çalışan Sayısı, Değişim Oranları (Türkiye)

	Toplam Yolcu Sayısı Değişim Oranı	Pilot Sayısı Değişim Oranı	Çalışan Sayısı Değişim Oranı
2002-2003	%4 Artış	%2 Azalış	
2003-2004	%30 Artış	%26 Artış	%4 Artış
2004-2005	% 23 Artış	%13 Artış	%13 Artış
2005-2006	%11 Artış	_____	%3 Azalış
2006-2007	%14 Artış	%23 Artış	%1 Artış
2007-2008	%5 Artış	%4 Artış	%1 Azalış
2008-2009	%14 Artış	%76 Artış	%14 Artış

Kaynak; Tablo 5'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 6'da 2003-2004 yılları arasında toplam yolcu sayısında %30 artış olduğu görülürken, toplam çalışan sayısında ise %4 artış olduğu görülmektedir. Tüm yıllar incelendiğinde toplam çalışan sayısı toplam yolcu sayısındaki artışı karşılayamamakta, toplam çalışan sayısındaki artış oranı toplam yolcu sayısındaki artış oranının altında kalmaktadır. Bu durum toplam çalışan sayısının başına düşen toplam yolcu sayısının her geçen gün biraz daha arttığının göstergesi olmakta bu sebeple toplam çalışan sayısının çalışma talebi karşılayabilmek için daha zor şartlarda çalışmış olacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 5'e bakıldığında, pilot sayısı ise 2003 yılında bir önceki yıla göre azalmış, 2006 yılında ise bir önceki yıla aynı kalmıştır. Diğer yıllarda artış göstermiştir. 2002 yılında pilot başına toplamda 24.603 yolcu düşerken, 2003 yılında 25.424, 2006 yılında ise 31.600 yolcu düşmektedir. Yıllar itibariyle pilot başına düşen yolcu sayısının artması pilotların daha uzun sürelerle uçtuğunun göstergesi olabilir. Bunun yanı sıra 2009 yılında ise pilot başına yolcu sayısı 19.198'e düşmüştür. Bu düşüşün sebebi pilot sayısının artması, yurtdışından yabancı pilot istihdamının olması ya da çalışılan uçuş süresinin azalması olabilir.

Günümüzde ise pilot başına düşen yolcu sayısındaki artışın daha da yüksek olduğu düşünülmektedir. Toplam yolcu sayısının 2023 yılında 350.000'e ulaşacağı tahmin edilmektedir.350.000 yolcuya hizmet verebilmek için pilot sayılarının %100'den fazla bir artış göstermesi gerekmektedir. Türkiye'de pilot arzı bir problem oluşturmakta bu sebeple yurtdışından yabancı pilotlar getirilmektedir.(Pilot görüşleri, kişisel söylem).Pilot eksikliği sebebi ile mevcut pilotla maksimum uçuşlar yapılmakta ve pilot başına düşen yolcu sayısının daha da artacağı tahmin edilmektedir. Böylelikle akıllarda pilotların yorgun uçmaya devam edeceği düşüncesi oluşmaktadır.

Herhangi bir sektörde yaşanan bir büyümenin gelişme olabilmesi için çalışanların, sendikal haklarında, sosyal güvenliklerinde, ücretlerinde bir düşme değil aksine bir yükselme söz konusu olmalıdır. Yapılan alan araştırması ile sivil havacılıkta bahsedilen büyümenin bir gelişme olup olmadığı da gerçeklik kazanacaktır. Sivil havacılık sektöründeki düzenlemeler, gelişmelerin takibi, çalışanların sosyal ortamları belli kurum, kuruluş ve dernekler tarafından sağlanmaktadır.

1.2.3. Türk Sivil Havacılık Kuruluşları

1.2.3.1. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü

Dünyada sivil havacılıkta hızlı bir gelişme görülmüş bu gelişme ülkemizi de etkilemiş ve bu sebeple sivil havacılık faaliyetlerinin yürütülebilmesi için Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1954 yılında Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı iken 1987 yılında yeniden teşkilatlanarak Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü adını almıştır. Müdürlük Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı bulunmaktadır. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, faaliyetlerini 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu kapsamında yürütmektedir.

Sivil havacılığın göstermiş olduğu gelişmeleri takip edebilmek ve bu gelişmelere uyum sağlayabilmek için SHGM olarak 1945 yılında Şikago Sözleşmesine taraf olmakla beraber çeşitli uluslararası kuruluşlara üye olunmuştur. Üyesi olunan kuruluşlar şunlardır;

- ICAO Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı
- ECAC Avrupa Sivil Havacılık Konferansı

- EUROCONTROL Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı
- JAA Eğitim Organizasyonu
- Havacılık Çalışma Grubu Başkanlığı (SHGM, 02.01.2011).

Türkiye bu kuruluşlardan ICAO Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatının kurucu üyeleri arasında yer almaktadır. Avrupa Sivil Havacılık Konferansı ECAC' ye de 1956 yılında kurucu üye olarak katılmıştır. Kurumun amaçlarının başında havacılık emniyetini sağlamak gelmektedir. Bunu uluslararası seviyede en üste taşımak için çalışmaktadır. Kazaların çok olduğu bir sektör olması dolayısıyla güvenliği sağlamak da Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü amaçları arasında yer almaktadır. Sürekli gelişen sivil havacılık sektöründe dünya ülkelerinden geri kalmamak amacıyla gelişime uyum sağlamak ve bu gelişimi sürdürülebilir kılmak, havaalanlarına yönelik faaliyetleri uluslararası standartların üzerine çıkarmak, çevreye duyarlı bir hizmet anlayışı ile kurumsal yapıyı etkin hale getirmek de kurumun amaç ve hedefleri arasında yer almaktadır.

Kurum her yıl, kurumsal mali durum raporu, faaliyet raporu ve performans programı yayınlamaktadır. Kurumsal mali durum raporu ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun 30. m'ne göre genel yönetim kapsamındaki idarelerin ilk 6 aylık bütçe uygulama sonuçlarını açıklamakta beraberinde ikinci 6 ay için ise beklentileri temmuz ayı içinde kamuoyuna sunmakla yükümlü olmaktadır(SHGM, Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu, 2011). Faaliyet raporunun konusu ise çok geniş kapsamlı olup bir yıl içerisinde, ülkemizde havacılık sektörüne ait değişimleri tablolar grafikler ve anlatımlarla açıklamaktadır. Bu rapor beş ana başlıktan oluşmakta, birinci başlıkta kurumun vizyon, misyon yetki ve sorumluluklarının açıklandığı genel bilgiler verilmektedir. İkinci başlıkta ise idarenin amaç ve hedefleri ile temel politika ve öncelikler yer almaktadır. Üçüncü başlıkta mali ve performans bilgileri yer alırken dördüncü başlıkta kurumsal kabiliyet ve kapasitenin değerlendirilmesi ve son olarak da çözüm ve öneriler mevcuttur (SHGM, Faaliyet Raporu, 2012).Bu Rapor sektörün bir yıl içerisinde nereden nereye gittiğini göstermesi açısından önemli bir rapordur. Sektördeki artış ya da azalışları, giderleri, GZFT analizini yani sektörün güçlü yanlarını, zayıf yanlarını, fırsatlarını ve tehditlerini göstermesi sebebi ile gelecek yıl için bir eylem planı hazırlanması ve sektörün gidişatına yönelik alınacak tedbirler bu raporla mümkün

olmaktadır.³ Faaliyet raporunda bulunan tüm başlıklar performans raporunda da bulunmaktadır. Performans raporunun amacı faaliyet raporu ile ortaya konulan çözüm ve önerilerin nasıl uygulandığını göstermektir. Ayrıca Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kendi bünyesinde çeşitli projeler de gerçekleştirmektedir.

1.2.3.2. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün ana görevi, Türkiye Hava limanlarının işletilmesi ile Türkiye hava sahasındaki hava trafiğinin düzenlenmesi ve kontrolüdür. Kurum 1984 yılından itibaren bir kamu iktisadi teşebbüsü olarak çalışmaktadır. Tüzel kişiliğe sahip ve faaliyetlerinde özerk bir kurumdur. Kurumun amaç ve faaliyet konuları ise;

- Hava limanlarının işletilmesi,
- Meydan yer hizmetlerinin yer hizmetlerinin yapılması,
- Hava trafik kontrol hizmetlerinin ifası,
- Seyrüsefer sistem ve kolaylıklarının kurulması ve işletilmesi,
- Bu faaliyetler ile ilgili diğer tesislerin kurulması ve
- Modern havacılık düzeyine çıkılmasıdır (DHMI, 02.01.2011).

Hava trafik yönetimi ve havaalanı işletmeciliği alanında küresel boyutta rekabet gücüne sahip olabilme ve dünyanın sivil havacılık alanında öncü kuruluşu olabilmeyi kendine vizyon edinen kurum bu yolda, uluslar arası standartlarda kaliteli, güvenli, konforlu, çevreye ve insana duyarlı ileri teknolojide alt yapı ve sistemlere ve yetişmiş insan gücüne dayalı havaalanı işletme hizmetleri sunmayı da misyonu olarak benimsemektedir.

Vizyonuna ulaşmak ve misyonunu yerine getirebilmek üzere, kalite, mesleki uzmanlık, ileri teknoloji ve bilişim teknolojileri kullanımı, şeffaflık, güvenilirlik, konfor, emniyet, çevreye ve insana duyarlılık ve gelişime açıklık ilkelerini esas almaktadır. Bu

GZFT analizi için bkz. SHGM, 2012 Faaliyet Raporu, <http://web.shgm.gov.tr/doc5/2012fr.pdf>, s.105

ilkeler ile stratejik hedef, amaç ve performansını belirlemektedir. Stratejik amaç, hedef ve performans göstergeleri ise;

- Havaseyrüsefer emniyetini en üst seviyede sağlamak,
- Havaalanı işletmeciliği hizmetlerini uluslararası standartlarda sağlamak,
- Bölgesel hava ulaşım merkezi olmak,
- Bölgesel hava eğitim üssü olmak,
- İnsan Kaynaklarının optimal yönetimi ile hizmette kalite ve etkinliği arttırmaktır (DHMI, E.T:17.05.2013).

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Müdürlüğü sivil havacılık sektöründe ülkemizi uluslararası standartlara taşımayı, küresel rekabette rekabet üstünlüğü sağlamayı amaçlayan bir kurum konumundadır. Bu amaç doğrultusunda işleyişini düzenlemektedir.

1.2.3.3.Hava-İş Sendikası

Aynı ya da benzer meslekte olan kişilerin ortak çıkarlarının korumak amacıyla kurulmuş örgütlere sendika denilmektedir. Sendikaların amacı, kendi yararlarını korumak, toplumsal durumlarını güçlendirmek, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerini korumaktır (Kaymaz, 2012: 5). Sendikalar bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini kapsayan kuruluşlarken, bazı ülkelerde ise hem işçi hem işveren örgütlerini kapsamaktadır. Türkiye’de ise hem işçi hem de işveren sendikaları bulunmaktadır (Tokol, 2008: 15). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2’nin 2. bendine göre sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az 7 işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. T.C. Anayasası’nın 51. m.’sinde “çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.

Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” Denilmiştir. Buna ek olarak Türkiye’nin de üyesi bulunduğu İLO tarafından Sendika

Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme 17 Haziran 1948'de kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1. m.'si gereği bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi sözleşme maddelerini kabul etmekle yükümlüdür (İLO, E.T: 16.03.2013). Bu madde ile üye ülke Türkiye de sözleşmeyle ilgili maddeleri kabul etmiştir. Sendika kavramı Türkiye'de yayılmaya başlamış, sivil havacılık sektöründe de kendini göstermiştir.

Türkiye'de 1955 yılına kadar Devlet Hava Yolları (DHY) sivil havacılık sektöründe hizmet veren tek kuruluş olmakla birlikte çalışanları devlet memuru görevindeydiler. 1955 yılından sonra ise yeni gelen bir kanunla DHY yerini Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığına (THY AO) bırakmıştır. THY ile birlikte sendikanın da geleceğine inanılmış ancak çok çaba gösterilmesine karşın bir türlü sendika kurmak için yeterli şartlar sağlanamamıştır. Havacılık sektörüne özel bir sendika kurulamayınca çare mevcut bir sendikaya katılmakta bulunmuştur. Böylelikle, 1959 yılında Petrol-İş sendikasına üye olunmuştur. Ancak üye sayısı çok olmasına rağmen istenilen sonuca ulaşamamış ve 2 yıl sonra Petrol-İş'le bağlantı koparılmıştır. Ardından bir yıl sendikasız bir süreç yaşanmış ve 2 Nisan 1962'de Hava-İş sendikası çalışmalarına başlamıştır. Sendikanın 14 kurucu üyesi vardır ve Bakırköy'de bir büroda çalışmalarını sürdürmüştür. 23 Haziran 1962'de yapılan genel kurul seçimi ile birlikte genel başkan Necati Gezer olmuştur. Sendika, çalışmalarına başlamış ve 1964 yılında ilk toplu sözleşme imzalanmıştır. Sözleşme Sendika ile THY AO arasında 20 maddelik bir sözleşmedir. Sözleşme sonunda toplu sözleşmeye tabi olarak THY AO çalışanlarının aylık ücretlerine seyyanen 65 TL zam yapılmıştır. 1969 yılında ise Hava-İş tarafından bir dergi çıkarılmaya başlanmıştır. Gelişen olaylar değişen hukuksal yapılar yaşanan kazalar gibi birçok şey dergide yazılarak sendika üyesi herkesin sivil havacılık olaylarından haberdar olması sağlanmıştır (Hava-İş, 22.03.2010).

Hava-İş Sendikası hava taşımacılığı iş kolunda ülkedeki tek yetkili sendikadır. Bu sebeptendir ki Sivil havacılık sektöründe, TİS imzalayabilmek sadece Hava-İş sendikasına aittir. Sendikanın amacı sendika üyesi çalışanlarına, çağdaş çalışma koşulları ve çağdaş ücret sağlayabilmektir (Hava-İş, 16.05.2013). Çağdaş ücretten kasıt uçuş personelinin, emeğinin karşılığını tam olarak alabilmesidir. Hak edilen ya da hak edilen ücretin üstünde bir ücrettir. Çağdaş çalışma koşulları ise çalışma ve dinlenme sürelerinin yeterli olmasıdır. Havacılık sektörü çalışma koşullarının ağır olduğu, uçuş

personelinin yüksek basınca maruz kaldığı ve bu sebeple meslek hastalıklarına yol açan, yorgunluk kaynaklı kazaların yüksek olduğu bir sektördür. Mutlaka her sektörde çalışma ve dinlenme süreleri çok önemlidir ancak havacılık sektöründe daha fazla bir önem arz etmektedir.

Sendikanın ilk amaçlarından biri çalışma ve dinlenme koşullarına yönelik olmalıdır ki sendikanın çalışmalarından bu şekilde olduğu görülmektedir. Sendika çeşitli kampanya ve anket çalışmaları ile dinlenmenin önemine vurgu yapmıştır. Örnek verecek olursak “*yorgun uçmak istemiyorum*” adlı bir kampanya başlatmış ve kendi sitesinde ayrı bir başlık altında bu sayfayı oluşturmuş mevcut SHT 6A-50 yönetmeliğini uluslararası standartlara yükseltmek için çalışmalar yapmıştır. Grev yasalarına karşı “Bir İmza da Sen Ver.” Adlı imza kampanyası başlatılmıştır. “SHT 6A-50 rev. 5 sizce var olan çözümleri sunar mı?” şeklinde bir soru ile anket hazırlamıştır. Bu tür kampanyaların yanı sıra çeşitli bilgilendirme kitapçıkları hazırlamış ve eğitimlerle bu bilgiler desteklenmiştir. Ayrıca, sendika, çalışma koşullarında görmüş olduğu aksaklıklara grevler ile çözüm getirebileceğini düşünerek grev silahını birçok kez kullanmıştır. Yaşanan grevler, “Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe Yaşanan Grevler” başlığı altında incelenecektir. Sendika sosyal politika olarak çalışanlar için alınması gereken sağlık ve güvenlik tedbirlerini denetleyerek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve muayenelerle korunmasını sağlamak için çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca eğitim, sertifikalandırma, lisanslandırma ve uluslararası kriterlere uyumlaştırma için çeşitli bilimsel çalışmalar yapmakta ve bu çalışmaları üyeleri ile paylaşmaktadır (Hava-İş, 16.05.2013).

1.2.4. Türk Sivil Havacılık Dernekleri

1.2.4.1. Türk Havayolu Pilotları Derneği

Türkiye’de belirli meslek grupları kendilerine ait odalar, dernekler, vakıflar kurmaktadır. Amaç kendi çıkarlarını korumak, bilgi platformu oluşturmak, belirli konuları tartışmak ya da sosyal etkinlik veya yardımlarda bulunmaktır. T.C. Anayasası’nda Dernek Kurma Hürriyeti başlığı altında 33. m. şu şekildedir; “Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahiptir.” Anayasamızın bu maddesine dayanarak dernek kurma özgürlüğüne sahip bulunmaktayız. Bir derneğin kurulabilmesi için gerekli şartlar ise;

- Bir adet gerçek veya tüzel en az yedi kurucu tarafından doldurulmuş ve imzalanmış “Kuruluş Bildirimi Formu”,
- İki adet dernek kurucuları tarafında her sayfası imzalanmış “Dernek Tüzüğü”,
- Bir adet dernek kurucuları arasında tüzel kişiliklerin bulunması halinde; bu tüzel kişilerin unvanı, yerleşim yeri ve kuruluş belgesi ile tüzel kişiliklerin organları tarafından yetkilendirilen gerçek kişi de belirtmek kaydıyla bu konuda alınmış kararın fotokopisi,
- Bir adet kurucular arasında yabancı dernek veya dernek ve vakıf dışında kar amacı gütmeyen kuruluşlar bulunması halinde, bu tüzel kişilerin derneklere kurucu olabilmesine dair İçişleri Bakanlığı’na izin verildiğini belirten dernek kurucuları tarafından imzalanmış yazılı beyan,
- Bir adet kurucular arasında yabancı uyruklular varsa, bunların Türkiye’de yerleşme hakkına sahip olduklarını gösterir belgelerin fotokopileri,
- Bir adet yazışma ve tebligatı almaya yetkili kişi veya kişilerin adı, soyadı, yerleşim yerlerini ve imzalarını belirten liste,
- Bir adet dernek merkezinin tapu kütüğünde mesken olarak gösterilen yerlerde bulunacak olması halinde kat malikleri kurulunun oybirliği ile alacağı karar örneği(www.dernekler.gov.tr, E.T: 17.05.2013).

Bu şartların sağlanması doğrultusunda dernek kurulabilmektedir. Türk Hava Yolu Pilotları Derneği de pilotların sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılamak, mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla 1958 yılında THY Pilotları cemiyeti adıyla kurulmuştur. Ancak bir gelişme cemiyetin belli ihtiyaçlara cevap verememesine sebep olmuştur ki bu gelişme özel havayolu şirketlerinin kurulmaya başlamış olmasıdır. Bu sebeple, 1997 yılında tüm maddi varlıklarını Türkiye Havayolu Pilotları Derneği’ne devretmiştir. Dernek merkezi İstanbul’dadır ve Dernek İFALPA (Uluslararası Havayolu Dernekleri Federasyonu) üyesidir. Dernek, toplumsal birlik ve beraberliği devam ettirmek, siyasi faaliyetlerde bulunmamak, mevcut üyelerinin uğramış olduğu haksızlıklar karşısında hukuki yollar aracılığıyla haklarını aramalarına yardımcı olmak, toplumsal ve mesleki konularda genel kurul tarafından konulmuş olan kurallara doğrultusunda faaliyette bulunmak, ırk, dil, din farkı gözetmeden tüm üyelere aynı

muameleyi yapmak yani hepsine eşit davranmak, tüm faaliyetlerde akıl ve bilim yolunu seçerek istekleri bilimsel tezlerle kabul ettirmek gibi ilkeler doğrultusunda hareket etmektedir. Uluslararası havayolu taşımacılığında pilotların baş aktör konumunda olduğunu varsayarak, üyelerinin mesleklerini emniyetli bir şekilde icra etmelerini sağlamak amacı ile Hava İş Kanun Tasarısı ve Türkiye Pilotlar Birliği Kanun taslağının yasalaşması ile ilgili çalışmalar yapmaktadır. Uçuşlarının daha güvenli olması, çalışma koşullarının daha düzenli olması sebebi ile Kanunun yasallaşması için çeşitli toplantılar, ulusal ve uluslararası konferans, çalıştay ve kongreler düzenlemektedir.

Dernek üyelerini öncelikli görmektedir ve birinci misyonu üyelerini varlık kaynağı kabul etmektir. Havacılıkla ilgili gelişmelerin takip edilmesi, uçuş emniyeti, can ve mal güvenliğinin sağlanması için gerekli kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde olmak, havacılıkta ulusal çıkarları korumak ve uluslararası ilişkilere önem vermek, üyeler arası sosyal ve mesleki dayanışma sağlamak ve üyelerin sosyal güvenlik seviyelerini yükseltmek, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasını sağlamak, Türk milletinin ortak menfaatlerinin korunması, Atatürk İlke ve İnkılaplarının yaşatılması ve Türk milletinin bölünmezliğini sağlamak diğer misyonları arasında yer almaktadır. Ülkemizde ve dünya sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotların, mesleki becerilerinin ve mesleki eğitimlerinin en üst seviyelere ulaşmasını sağlamak, üyelerinin haklarına aykırı hükümlerin kaldırılması, çalışma koşullarının en üst seviyelere çıkartılması, çalışma koşullarına yönelik kanun ya da yönetmelik maddelerinin diğer gelişmiş ülke standartlarına taşınmasının sağlanması, havacılıkla ilgili bilgiler veren ulusal ve uluslararası kitapların ve yayınların bulunduğu bir kitaplık oluşturulması, ülke içinde bulunan tüm pilotların dernek üyesi olması ve derneğin uluslararası sivil havacılıkta öncü bir kurum olması derneğin vizyonlarıdır(TALPA,E.T: 17.05.2013). Dernek vizyonlarını gerçekleştirebilmek için çalışmalar yapmaktadır.

1.2.4.2. Türkiye Havayolları Kabin Memurları Derneği

Dernek bir kabin memurları derneği olup 1965 yılında üyelerinin haklarını korumak, iktisadi, hukuki ve sosyal menfaatlerini geliştirmeyi hedeflemek amacıyla kurulmuştur. 1980 yılında Uluslararası Uçucu Kabin Memurları Teşkilatı üyesi olmuştur. Derneğin mevcutta 3000 üyesi bulunmaktadır. Üyeler hem THY hem de özel havayolu şirketleri kabin memurlarıdır. Görevde kaliteli bir yaşam, kurumsal bir

yapının oluşması ve kabin memuru dernekleri arasında uluslararası alanda markalaşma amacını taşımaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda üyelerle iletişimi sağlamak, dernek üyesinin sayısını arttırmak, fiziki ve mali yapı ile çevre ilişkilerinin düzenlenmesini sağlamak ile meslek hukukunun oluşturulmasını hedefleri arasında göstermektedir. En sonuncusu 2009 yılında yayınlanmış olan faaliyet raporlarını kendilerine ait internet sitesinde üyeleri ve kamuoyuyla paylaşmaktadır. Derneğe ait TASSA EXTRA adlı dergi çıkarılmakta ve sivil havacılık sektöründeki gelişmeler, hukuki düzenlemeler dergide yer almaktadır.

1.2.4.3. Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği

Dernek 1989 yılında 9 kişi tarafından kurulmuştur. Başlangıçta şirket temsilcilerinin üyelerinin bir derneği gibi görülmüş ancak daha sonra Olağanüstü Genel Kurul ile tüzüğünü değiştirerek şirket tüzel kişilikleri üzerine oturtmuştur. Dernek işletmelerin en yüksek seviyede havacılık emniyetine sahip olarak büyümesine ve rekabetin korunmasına destek olmak, işletmeler arasında teknik ve ticari işbirliğini arttırmak, güç birliği oluşturmak, ticari sivil havacılık sektörünü ülke ekonomisi yararına geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Amaçlarını gerçekleştirebilmek için birtakım yollar izlemektedir. Uçuş emniyetini sağlamak için gerekli gelişmeleri takip ederek üyelerini bilgilendirmektedir. Gerektiğinde dergi çıkararak gerekli bilgileri üyeleri ile paylaşmakta konu ile ilgili konferans seminer gibi bilimsel çalışmalara katılmaktadır. Üyelerinin ortak sorunlarını halletmek üzere girişimlerde bulunmaktadır. Sektörün menfaati için gerektiğinde diğer derneklerle işbirliği içerisine girmektedir. Üyelerinin yararlanmaları, boş vakitlerini değerlendirmeleri için lokal açmak sosyal ve kültürel tesisler kurmak ayrıca yemekli toplantılar, tiyatro, konser eğlenceler gibi üyelerini bir araya getirmeyi amaçlayan etkinlikler düzenlemektedir. Her türlü teknik araç gereç ve malzemeyi sağlamak, kurs, seminer panel gibi çalışmalar düzenlemek gibi faaliyetlerle amacına ulaşmayı planlamaktadır (TOSHİD, E.T.17.05.2013).

1.3. Sivil Havacılık Sektöründe Temel Kavramlar

Sivil havacılığı anlatan bir takım temel kavramlar bulunmaktadır. Sivil havacılık içerisinde yer alan meslek grupları, meslek gruplarının çalışma koşullarına yönelik terimler sivil havacılık kavramlarının oluşturmaktadır. Sivil havacılık geniş kapsamlı bir sektör konumundadır ve içerisinde birçok birimi bulundurmaktadır. Sivil Havacılık

Genel Müdürlüğü organizasyon şeması incelendiğinde sekiz daire başkanlığından oluştuğu görülmektedir.

Sivil havacılık kapsamında uçuş personelinin yanı sıra yer hizmetlerinde, ikram hizmetlerinde, uçak özel güvenlik ve bakım hizmetlerinde çalışan personel de bulunmaktadır bunlar İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Görev ve yetkileri ise yönetmeliklerle belirlenmektedir. SHY 22 Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği m. 1'e göre yer hizmetlerinde çalışan personelhavaalanları yer hizmetlerinin uluslararası seviyede yapılmasını sağlamak için, uygulanacak usul ve esasları düzenlemek ve bu hizmetlerle ilgili ücret tarifelerini belirlemede görevlidir. Yönetmelik m. 5'te ise yer hizmetleri sınıflandırılmıştır. M. 5'e göre yer hizmetleri türleri ise; temsil, yolcu trafik, yük kontrolü ve haberleşme, ramp, kargo ve posta, uçak temizlik, birim yükleme gereçlerinin kontrolü, uçak hat bakım, uçak operasyon, ulaşım, ikram servisi, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetimidir. 20. m.'ye göre ise yer hizmetleri kuruluşları çalışma saatlerini hizmetin gereğine göre kendileri tarafından belirlemektedirler.

Uçuş personeliyle ilgili kavramlar içerisinde pilot, kabin ekibi, ilave ekip ve ilave tam ekip tanımlanırken, çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili kavramlar içerisinde uçuş süresi, uçuş görev süresi, boş süre ve dinlenme süresi tanımlanacaktır.

1.3.1. Sivil Havacılık Sektöründe Pilot

Sivil havacılıkla ilgili temel kavramlar, çalışma ve dinlenme süreleri SHT 6A-50“Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı” nda düzenlenmiştir. SHT 6A-50 rev. 5 incelediğinde pilot; hava aracının sevk ve idaresini sağlayan sorumlu kişi ya da kaptan pilot dışındaki SGHM tarafından görevlendirilmiş diğer pilot ya da pilotları kapsamaktadır. Sorumlu kaptan pilot ise; Havacılık İşletmeleri tarafından belirlenen ve uçuşun sevk ve idaresinden sorumlu kaptan pilot veya acil durumlarda, kaptan pilotun görev yapamaması durumunda geçici olarak bu görevi üstlenecek pilotu kapsamaktadır (SHT 6A-50, m.4). Uçuşun başlangıcından sonuna kadar geçen süreden sorumlu kişidir demek de yanlış olmamaktadır.

Uçuş anında güvenliği tehdit edici unsurlar buna bağlı olarak ya da birtakım verilmesi gerekli kararlar ortaya çıkabilir. Bu süreçte kararı verecek olan kişi kaptan

pilottur ve bu duruma sorumlu kaptan pilot kararı denilmektedir.⁴Uçuşun uzatılması ya da kısaltılması gibi kararları kapsamaktadır. Bir örnek ile açıklayacak olursak; soğuk bir kış gününde uçağın ineceği alanın buzlanması sonucu sorumlu kaptan pilot kararı ile uçak inişe geçmeyip en yakın bir başka havaalanına iniş yapma kararı verebilmektedir. Sorumlu kaptan bu kararını verirken kabin ekibinin de onayını almak durumundadır.

1.3.2. Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Ekibi

Bir uçuş görevinin yapılmasında kokpit ekibinin dışında, esas görev yeri hava aracının kabini olan ve işletmeci tarafından yolcu emniyetini ve gereksinimlerini karşılamak üzere gerekli temel ve tazeleme eğitimlerini alarak sertifikalandırılmış personeli kapsamaktadır (SHT6A-50, m.4). Host ve hosteslerden oluşmaktadır. Kabin ekibi seçimi yapılırken kabin ekibi adaylarının belli sağlık koşullarını taşıma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu noktada kabin ekibi, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulmuş olan Kabin Ekibi Üyeleri Sağlık Kontrollerine İlişkin Esas ve Usul Talimatına uymakla yükümlüdür. Bu talimatın asgari sağlık gerekliliklerine göre; her bir kabin ekibi üyesinin, Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmiş bir sağlık kuruluşunda uçuş personeli sağlık kurulu tarafından ilk sağlık muayenesinin ve periyodik sağlık muayenesinin yapılmış olması gereklidir. Kabin ekibinin çalışmış olduğu işletme, her kabin ekibi üyesi için sağlık kayıtlarını düzenli tutmakla yükümlüdür. Kabin ekibi üyesinin, kabin ekibi üyeliği görevlerini yerine getirmeye engel teşkil edecek herhangi bir fiziksel rahatsızlığa ya da akli hastalığa sahip olmaması da gerekmektedir. Bununla birlikte, merkezi sinir sisteminin normal olması, gözlüklü ya da gözlüksüz en az 6/9 görme keskinliğine sahip olması, yeterli işitmeye sahip olması, kulak, burun ve boğaz fonksiyonlarının normal olması gibi koşulları sağlamak

SHT 6A-50, Birinci Bölüm, Tanımlar, m.4 cc: Sorumlu Kaptan Pilot: Havacılık İşletmeleri tarafından belirlenen ve uçuşun sevk ve idaresinden sorumlu kaptan pilotu, çç:

Sorumlu Kaptan Pilot Kararı (SKPK): Bu talimatta belirtilen kurallar dahilinde, uçuş görev ve dinlenme sürelerinin uzatılması veya kısaltılması için sorumlu kaptan pilot tarafından alınan karardır.

zorundadır. Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmiş bir kurum aracılığı ile düzenli olarak sağlık muayenesi yapılmaktadır.⁵

Kabin ekibi seçilirken her işletmenin kendine göre kıstasları bulunmaktadır. Bu kıstaslar içerisinde boy, kilo, eğitim durumu, yabancı dil gibi unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlarla birlikte işe alımdan önce kabin ekibi adaylarının girmeleri gereken bir takım yazılı ve sözlü sınavlar da kabin ekibi seçimi için gerekli aşamalardan biridir.

1.3.3. Sivil Havacılık Sektöründe İlave Ekip ve İlave Tam Ekip

Uçuş sırasında pilot ve kabin ekibi dışında uçakta gerektiği durumlarda ilave ekip ya da ilave tam ekip bulunabilmektedir. Yönetmelikteki tanıma göre ilave ekip; bir hava aracının uçuş hareketi için gerekli olan, uygun ve bağımsız istirahat imkanı sağlanmış, asgari sayıdaki kokpit ekibinden fazla sayıda olan ve gerektiğinde her hangi bir kokpit ekibinin görevini devralabilecek ehliyetinde, her iki pilot sandalyesinde görev yapabilecek, sağ veya sol koltuk eğitimi almış pilotu ihtiva eden diğer bir kokpit ekibini, kabin ekibi için ise standart sayıdan biri kabin amiri olmak üzere iki fazla kabin memurunu kapsamaktadır (SHT 6A-50, m.4).

Uçuştan sorumlu kaptan pilotun görevini devralacak pilota ilişkin asgari gereklilikler ise Geçerli ATPL Lisansına sahip olmasıdır. ATPL; havayolu nakliye pilotu lisansı anlamına gelmektedir (Türk Pilot Akademisi, 20.10.2013). Bu lisansı alabilmek için belli bir uçuş saatinin tamamlanması ve gerekli teknik eğitimlerin alınmış olması gerekmektedir. Ayrıca Tipte asgari 1000 uçuş saati tecrübeye sahip olmak gerekmektedir. Görevi devralacak pilota ilişkin asgari gereklilikler ile eğitim ve kontroller İşletme El Kitabında yer almaktadır. Yardımcı pilot görevini uygun nitelikte başka bir pilota devredebilmektedir. SubPart Q Avrupa uçuş Görev Sınırları yönetmeliğine göre ilave ekip; Uçağın kullanılması için gerekli asgari sayıdan fazla uçuş ekibi üyesinden oluşan ve her uçuş ekibi üyesinin görevini bırakarak yerini bir başka uçuş ekibi üyesine bıraktığı ekiptir. Bizim yönetmeliğimizden farklı olarak pilot sandalyesinde görev yapabilme şartına sahip olmamaları dikkat çekmektedir.

Bkz. Kabin ekibi Üyeleri Sağlık Kontrollerine İlişkin Esas ve Usuller Talimatı, m. 6: Asgari Sağlık Gereklilikleri.

İlave Tam Ekip terimi ise sayısı havacılık işletmeleri tarafından, hava aracının tipine ve yapılacak uçuş hareketinin özelliğine bağlı olarak belirlenen, bir hava aracının uçuş hareketi için gerekli olan asgari sayıdaki kokpit ve kabin ekibinden ayrı olarak, uygun ve bağımsız istirahat imkanı sağlanmış, tam bir kokpit ve kabin ekibini, içine almaktadır. Genellikle ER diye tabir edilen kıtalararası uçuşlarda ilave tam ekip uçakta bulunmaktadır. Kabin ekibinin ilave tam ekip ile arttırılması durumunda uçuş süresi arttırılabilmektedir. Ayrıca her iki pilot için uçağı kullanım ve sevk süresi 12 saati aşamayacaktır.

1.3.4. Sivil Havacılık Sektöründe Uçuş Süresi

SHT 6A-50 rev. 5'e göre, uçuş süresinin tanımını yapacak olursak; bir hava aracının kalkış yapmak maksadıyla, kendi gücü ile veya harici bir güç uygulanmak sureti ile hareketine başlama anından, uçuşun veya görevin sonunda tam olarak durarak yolcu yük veya diğer muhteviyatı indirme veya bindirme amacıyla kendisine tahsis edilen park yerine gelme anına kadar geçen toplam süreye denir (SHT 6A-50, m.4). Kısacası uçağın kalkışından inişine kadar olan süreyi kapsamaktadır. SubPartQ'da uçuş süresi; bir uçağın kalkış yapma amacı ile park edilmiş olduğu yerden ilk hareketine başlama anından kendisine tahsil edilen park yerine gelerek durması ve tüm motor ve pervanelerin durdurulması anına kadar geçen süredir (Council of the European Union, 10.10.2013).

Uçuş süresi her bir uçuş ekip üyesi için, birbirini takip eden yedi günde gidiş-dönüş veya konaklama süresini içeren uzun menzilli (ER) uçuş görevi varsa haftalık 36 saati, birbirini takip eden 28 günde 100 saati, bir takvim yılı içinde 900 saati aşamaz. Uçuş süresinin aşılması halinde aşım yapan şirkete cezai yaptırım söz konusudur. Günlük, haftalık ya da aylık uçuş sürelerinin aşılması durumunda ise uçuş personeli fazla mesai yapmış sayılmaktadır. SubPartQ'ya göre de uçuş süresi bir takvim yılında 900 saati, birbirini takip eden 28 günlük zaman diliminde ise 100 saati geçemez.

1.3.5. Sivil Havacılık Sektöründe Uçuş Görev Süresi

Uçuş görev süresi uçuş süresine göre daha fazla bir zaman dilimini kapsamaktadır. Yönetmeliğe göre tek bir uçuş ya da uçuş serilerinden oluşmuş bir uçuş görevi için hazırlık yapılması ile ilk uçuş süresinin bitmesi arasında geçen süredir.

İşletme tarafından verilen tek bir uçuş ya da uçuş serilerinden oluşmuş bir uçuş görevinde ilk uçuş sürelerinin başlangıcı ile uçuş süreleri sonunda uçuş süresinin sona erdiği ana kadar geçen toplam süredir(SHT 6A-50, m.4). SubPartQ 'da uçuş görev süresinin tanımı ise; kişinin uçakta bir uçuş ekibi üyesi olarak görev yaptığı süre olarak tanımlanmaktadır. Uçuş ekibi üyesinin havacılık idaresi tarafından uçuş için imza atması ile başlayıp uçuş ekibi üyesi olarak görev yaptığı son uçuşun sonunda sona ermektedir (Council of theEuropeanUnion, 10.10.2013).

Planlanan uçuş görev süresi aşılsa hesaplama için kabul edilen uçuş görev süresi, uçulan gerçek uçuş görev süresini kapsamaktadır.Gecikme arıza ve benzeri nedenlerle planlanmış uçuş görev süresinin başlangıç zamanı değişmişse bu değişikliğin uçuş ekiplerinin istirahat ettikleri mahali terk etmeden önce haber verilmesi halinde kesintisiz uçuş görev süresi, her bir uçuş ekibi üyesi için 13 saattir. Kesintili uçuş görev süresi, her bir uçuş ekibi üyesi için 13 saat olup uçuş süreleri arasında bekleme olan uçuş görev süresidir. İki uçuş süresi arasında 4 saatten daha az bekleme var ise uçuş ekibi uygun tesiste, 4 saat veya daha fazla bekleme var ise uygun konaklama tesisinde dinlendirilir her durumda ilk uçuş görevinin başlangıcı olan periyoda denk gelen azami uçuş görev süreleri tutulmak zorundadır. Kesintili uçuş görev süresi hiçbir şekilde istisnai ve özel durumları da dikkate almak sureti ile belirlenen azami uçuş görev süresini aşamaz. Kesintili veya kesintisiz uçuş görev süresi maksimum 13 saat olup 3 adetten(dahil) fazla her bir iniş için 30 dakika maksimumda 2 saat kısaltılacaktır (SHT 6A-50, m.13). SubPartQ aynı şekilde günlük azami uçuş görev süresi 13 saat olup her bir iniş için 30 dakika, üç adetten fazla iniş için maksimum 2 saat kısaltma yapılabilecektir (SubPart Q, OPS1.1105).

Bir hava aracı içinde belirlenen asgari uçuş ekibi, ilave tam ekip ile artırılırsa ve kokpit ve kabinden bağımsız uyku uyuma kolaylıkları mevcutsa yazılı müracaat üzerine SHGM kesintisiz uçuş görev süresini birbirini takip eden 7 gün içinde iki kere 8 saat kadar arttırabilir. Bu durumda her bir pilot için uçağı kullanım ve sevk idare etme süresi 12 saati aşamaz. Kabin ekipleri için uygun dinlenme süreleri uçuş esnasında sorumlu kaptan pilot ve kabin amirinin koordinesiyle planlanır. Bunun için kabin ekiplerinin dinlenmesi maksadıyla dinlenme koltukları ayrılmalıdır. Bir hava aracı için belirlenen asgari uçuş ekibi ilave ekiple arttırılırsa azami uçuş görev sürelerine 2 saat ilave edilir. Bu hususun temini için SGHM' den izin alınması gerekmez. Bu durumda 8 saatlik

uzatma sürelerinin toplamı 10 saat olarak uygulanır. Uçuş görev süresi hiçbir şekilde haftalık 56 saati, bir ay içinde 190 saati, bir takvim yılı içinde 1800 saati geçemez. Planlı uçuş görevinin öncesinde veya bitimini takiben günlük uçuş görev süreleri içinde kalmak sureti ile görev değişikliği veya ilave görev verilebilir (SHT 6A-50, m.13).

1.3.6. Sivil Havacılık Sektöründe Boş Süre

Uçuş ekiplerine uçuş görev süresi, dinlenme süresi, nöbetçi ekip görev süresi, yedek ekip görev süresi, konaklama süresi dışında, hiçbir uçuş görevi veya ilave görev verilmediği serbest süreyi kapsamaktadır. Boş süreler sadece ana veya geçici üste verilir. Bir ayda verilmesi gereken 7 günlük, yukarıda tanımlanmış asgari boş süreler, ay içinde 2+2+1+1+1 şeklinde gruplanarak planlanır, gruptaki bitişik çift boş günlerde bir tanesinin yeri, asgari 24 saat önce tebliğ edilmek şartıyla, ay içinde havacılık işletmesi tarafından değiştirilebilir. Aylık boş süreler kullanıldığı ay içine ve ayın iki yarısına eşit dağıtılır. 6 günü geçen konaklamalarda boş günlerden biri konaklama meydanında verilebilir. Boş süreler çalışılan gün sayısı ile orantılı verilir. Aşağıdaki tablo, uçuş ekiplerinin dinlenme süreleri dışında asgari boş sürelerini göstermektedir. Konaklama meydanlarındaki konaklama süresi boş süre olarak kabul edilmez (SHT 6A-50, m.17).

Tablo 7. Asgari Boş Süreler

	HAFTALIK	AYLIK	3 AYLIK	YILLIK
SÜRE	1 GÜN	7 GÜN (2+2+1+1+1)	21 GÜN	96 GÜN

Kaynak; SHT 6A-50 rev.5

Not-1. Dinlenme süresi ile bu tabloda dinlenme süresi dışında gösterilen boş günler, birbirinin üzerine ilave edilmez. Boş günler çalışılan gün ile orantılı olarak verilir.

Not-2. Tablodaki haftalık 1 günlük süre, aylık boş günlere dahil olarak verilebilir ve uçuş görev süresinin bittiği günü takip eden gün süresini kapsar.

1.3.7. Sivil Havacılık Sektöründe Dinlenme Süresi

SHT 6A-50'ye göre dinlenme süresinin başlangıcı uçuş görev süresinin bitimidir. Ana üsler dışında, uçuş görev süresinin bitiminden sonra yerleşim yerine ulaşım bir saat ve üzerinde ise o takdirde dinlenme süresi başlangıcı, yerleşim yerine

ulaşımın sona erdiği zamandır ve kural olarak kesintisizdir. Bu zamanın tespitinden sorumlu kaptan pilotlar sorumludur. Dinlenme süresinin sona ermesi, yeni bir uçuş görev süresinin başlangıç zamanıdır. Ana üsler dışında, yeni bir uçuş görev süresinin başlayacağı noktaya ulaşım, bir saat ve üzerindeyse, dinlenme süresinin sona erme zamanı yerleşim mahallinden ayrılış zamanı olmaktadır. Bu zamanın tespitinde sorumluluk sorumlu kaptan pilota aittir. 24 saat içinde uçuş ekibinin her bir üyesine ayrı ayrı en az 12 saat dinlenme süresi verilir. Bu 24 saatlik süre, bir önceki dinlenme süresinin bitiminden itibaren başlamaktadır. 12 saatlik dinlenme süresi konaklama meydanlarında 10 saat olarak uygulanabilir. Uçuş görev süresinin 13 saatin üzerine çıktığı durumlarda dinlenme süresi, uçuş görevinden hemen sonra ve son uçuş görevinin bittiği mahalde başlatılmaktadır. Bir uçuş görev süresi, 11 saat ve üzerine arttırıldığında asgari dinlenme süresi 12 saate, uçuş görev süresi 12 saat ve üzerine arttırıldığında ise asgari dinlenme süresi 14 saate arttırılmaktadır.

Her bir uçuş ekibi üyesine ayrı ayrı olarak, birbirini takip eden son 7 gün içinde, dinlenme süresinin başlatılma kriterleriyle aynı şartlarda olarak, en az 36 saat kesintisiz boş süre verilmektedir. Bu boş süre, ana üs'te verilmek üzere aylık asgari boş süreler mahsup edilebilmekte ve uçuş görev süresinin bittiği günü takip eden gün süresini kapsamaktadır. Ana üs, geçici üs veya konaklama meydanından hariç meydanlara yapılacak uzun menzil uçuşlarında, uçuş görev süresinin başlangıç ve bitiş zamanları arasındaki zaman dilimi farkı 3 saatten fazla ise diğer bir konaklama meydanındaki asgari dinlenme süresi uçuş görev süresi kadardır (SHT 6A-50, m.16). Uzun menzil uçuş görevinde bir görev süresinin başladığı ana üs ile konaklama meydanı arasındaki zaman dilim farkı 3 saatten daha fazla ise, aynı zaman dilimi farklılığını içeren ikinci bir görev için asgari dinlenme süresi konaklama meydanında 2 yerel geceyi kapsayan 36 saattir. Bu uçuşu takiben ana üs veya geçici üsse yapılacak dönüşün uçuş görev süresi sonundaki dinlenme süresi, en az 48 saattir. Zaman dilim farkı olmayan uzun menzil uçuşlarında bu süre 48 saattir. Bir uçuş görev süresi sonrası ana üs, geçici üs veya konaklama meydanına dönen bir uçuş ekibine dinlenme süresi içinde eğitim, ilave görevler de dahil olmak üzere hiçbir görev verilememektedir. Havacılık işletmeleri ana üsler dışındaki kalışlı görevlerde uygun konaklama tesisi ve iâşe sağlamak zorundadırlar. Uçuş ekibi, yedek ekip olarak görevlendirilir ve hiçbir görev verilmezse, yedek ekibe bekleme süresinin yarısı kadar dinlenme verilir. Geçici ek görev dinlenme

süresi, uçuş görev süresine karşılık gelen dinlenme süresidir. Havacılık işletmeleri uçuş ekiplerine, dinlenmenin maksadını açacak şekilde uçuş emniyetine zarar verebilecek faaliyetlerden uzak durmaları için uyulması gereken hususları yazılı olarak bildirirler.

SubPartQ'da dinlenme süresi uçuş ekibi üyesinin her türlü görevden ve havaalanı uçuş görevi beklemesinden muaf olduğu kesintiye uğramayan süredir. Bu süre 12 saatten az olmaz. Konaklamalı uçuşlarda ise dinlenme süresi 10 saatin altına inmezSubPartQ'nun dinlenme süreleri uygulaması SHT 6A-50 rev. 5 ile aynı şekildedir.

İKİNCİ BÖLÜM
ESKİ VE YENİ BORÇLAR KANUNU, İŞ KANUNU, SHT 6A-50, HAVA-İŞ KANUNU TASARISI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA TÜRKİYE’DE SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE UÇUŞ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi

2.1.1. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma olgusu sözlük anlamıyla incelendiği zaman, emekçinin düşünsel veya bedensel gücünü bir mal veya hizmet üretim sürecinde kullanması anlamına gelmektedir. Bir başka tanımla ise çalışma, bir ekonomik faaliyet olarak değerlendirilir(Sümer, 2006: 37). T.C Anayasası m. 49’a göre ise çalışma, bir hak olarak değerlendirilmektedir. Ve yine aynı maddede devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları koruma görevinden de bahsetmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün temel haklar kavramının içeriğinde ise, sendika özgürlüğü, zorla çalıştırmaya karşı koruma ve ayrımcılıktan koruma hakkında sözleşme ve tavsiyeler bulunmaktadır(Erdut, 2002: 116). Kişinin serbest iradesiyle yüklendiği bir faaliyet olan çalışma kavramının kişiye zorla kabul ettirilmesi, kendi isteği dışında bir faaliyette bulunmaya zorlanması, kişi hürriyetiyle bağdaşmamakta ve kişi için eziyet olmaktadır(Şakar, 2006: 170).

Çalışma tanımındaki ekonomik faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için iki tarafın bulunması söz konusudur. Bahsedilen taraflar ise işçi ve işveren tarafıdır. Çalışma işçi tarafından üstlenilmesi sebebi ile işgörme borcu olarak da adlandırılmaktadır. İşçiye iş sözleşmesi gereği üstlendiği işin yapılması yükümlülüğü verilmektedir(Akyiğit, 2013: 139). Ayrıca işçi ile işveren arasında çıkan bir uyuşmazlıkta koruyucu tedbirleri alma görevini de T.C. Anayasası devlete vermiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda geçen tanıma göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, işveren ise işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. İşçi ile işveren arasında kurulan ilişki ise iş ilişkisidir.

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak çalışma süresi kavramını tanımlayacak olursak; işçinin, işverenle kurmuş olduğu iş ilişkisi kapsamında emeğini bir mal veya hizmet üretmek amacıyla ortaya koyduğu süre olarak tanımlayabiliriz. Bir başka deyişle işçinin gücünü işverenin emrine tahsis etmesi ve iş görme borcunu ifa ettiği süredir(Özcan, 2006: 4).

İşçinin işgörme borcu bireysel iş sözleşmeleri ya da TİS ile belirlenmektedir. İşveren sözleşmede belirlenen iş dışında, işçiden başka bir iş yapmasını isteyemez. Ancak tarafların karşılıklı istemeleri üzerine yapılacak işin niteliği veyahut mekânı değiştirilebilir (Akyiğit, 2013: 140). 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma süreleri yönetmeliğine göre ise; çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

2.1.1.1. Çalışma Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Çalışma süresi İş Kanunu'na göre haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa 45 saatlik çalışma süresi haftanın çalışılan sürelerine eşit olarak bölünür ve bu süreye de günlük iş süresi denir. Ancak bu durum uygulamada farklılıklar arz edebilir. Örneğin bir işyerinde hafta tatili yalnızca pazar günü ise o işyerinde çalışanlar günde 7,5 saati geçememek üzere çalışırlar bunun yanı sıra başka bir işyeri uygulamasına göre cumartesi ve pazarın tatil olduğunu varsayarsak bu durumda günlük çalışma süresi 9 saat olacaktır. Bir başka uygulama ise şu şekilde olabilir; pazar günü hafta tatili kabul edilen ve cumartesi kısmi olarak çalışılan bir firmada hafta içi beş gün günde 8 saat cumartesi ise 5 saat çalışılarak haftalık 45 saat tamamlanabilir. Haftanın her çalışılan gününde farklı sürelerde çalışılmasına karşın toplamda haftalık çalışma süresi 45 saati aşmayacaktır(Tunçomağ ve Centel,2005: 144). Burada önemli olan işyeri uygulamasıdır. Bir diğer önemli husus da günde 11 saati ve yılda 270 saati geçememek kaydı ile haftalık çalışma süresinin belirlenmesidir(Demir, 2009: 186). Çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, ilgili kişi tarafından işçilere duyurulmaktadır. İşin niteliği gereği işin başlangıç ve bitiş saatleri işçiler arasında farklılıklar gösterebilir(Sümer, 2006: 131).

Çalışma süresinin tespitinde mevcut dönemin haftalara bölünüp bölünmediğine bakılmaktadır. Çalışma süresinin haftalara tam bölünmesi durumunda çalışma süresi, mevcut dönemdeki hafta sayısının, haftalık iş süresiyle çarpımı sonucu bulunan sonucun

üstünde olamamaktadır. Çalışma döneminin haftalara tam bölünemediği durumunda ise her iş günü 7,5 saat olarak kabul edilmektedir (Akyiğit, 2013: 261).

Çalışma sürelerinden sayılan haller ise; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. m.'sinde düzenlenmiştir. 66.m.'ye göre; madenlerde, taş ocaklarında, yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin çalışılacak bölgeye giderken geçirdikleri süre, işçinin işveren tarafından iş için başka bir yere gönderilmesinde ki geçen süre, işçinin işi için ve işverenin talimatına yönelik hazır olarak beklediği süre, emzikli kadınların çocuklarına süt vermek için belirtilen süre, demiryolu, karayolu, köprü yapımı gibi işlerde işçilerin işin yapılacağı yere götürülmesinde geçen süreler İş Kanunu'na göre çalışılmış gibi sayılan hallerdir(Demir, 2009: 211).

İşe başlama ve bitiş saatleri işveren tarafından kanunlara aykırı olmayacak şekilde belirlenmektedir. Sözleşmelerde belirlenmeyen çalışma saatlerinin işyeri iç tüzüğünde belirlenmiş olması ileride çıkabilecek herhangi bir uyuşmazlığı karşı alınacak önlem niteliğindedir. Yasalara aykırı olmadığı sürece çeşitli çalışma grupları için farklı mesai saatleri belirlenebilmektedir(Taşdemir, 2010: 34).

İş Hukuku işçiyi korumaya yönelik olarak ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. İşçilerin yalnızca bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile korunmasının mümkün olmaması gereği devlet yasalarla çalışma sürelerine kısıtlamalar getirmiş ve iş düzeni içerisinde işçinin devlet tarafından korunması sağlanmıştır(Özcan, 2006: 10).Bir başka deyişle; güçsüz olan işçinin kendine göre daha güçlü olan işverenin keyfi hareketlerine karşı korunmasıdır(Öktem, 2007: 32). İşçi belli bir ücret karşılığında işverene karşı sorumlu olarak çalıştığından işverene nazaran daha güçsüz bir konumdadır. Daha güçlü konumda olan işveren, İş Kanunu hükümleri gereği istediği zaman işçiyi işten çıkaramamakta, ücretini düşürememekte, bulunduğu pozisyondan daha alt bir pozisyona gönderememektedir. Ayrıca çalışma süresinde kendi isteğine göre bir değişikliğe gidememektedir. Eğer çalışma süresinde bir artış yapacak ise bunun karşılığını ücret olarak ödemekle yükümlü olmaktadır. Çalışma süresinde yapacağı artışın ise günde 11 saati yılda ise 270 saati geçmemesi gerekmektedir.Tüm bu hükümler işçiyi iş ilişkisinde koruyan hükümler sayılmaktadır.

2.1.1.2. Çalışma Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında

Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu'nda çalışma süresi tanım ve zaman olarak belirtilmemiştir. Hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken “işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi taahhüt eder.” İbaresini yer almaktadır. Buradan işçinin belirli ya da belirli olmayan bir zamanda iş görmeyi taahhüt ettiği anlaşılmaktadır. 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe girmiş olan 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu’nda benzer tanım yer almakta, 393 ve 394. m.’lerinde hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” ve “ bir kimse durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür.” İbareleri yer almaktadır. Çalışma süreleri nicel olarak belirtilmemiş, bir sınırlandırma yapılmamış belirli ya da belirli olmayan süre olarak ucu açık bırakılmıştır. Bu madde çalışılan meslek grubu ile ilgili olarak yönetmeliklerle desteklenmektedir. Uçuş personeli için SHT 6A-50 geçerli olmaktadır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 395’e göre ise; işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür. Burada da bir işin varlığından ve o işin yapılma yükümlülüğünden bahsederken işçinin bu işi hangi zaman diliminde yapacağı ise belirtilmemiştir. Bunların yanı sıra fazla çalışma ise Borçlar Kanunu’nun konusunu oluşturmaktadır.

2.1.1.3. Çalışma Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında Değerlendirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu’nun 4.m.’sinin a bendine göre deniz ve hava taşıma işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu durumda Sivil Havacılık Sektöründe çalışan uçuş personeli İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmakta ve Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışmaktadır. Borçlar Kanunu’nda yer almayan çalışma ve dinlenme süreleri daha önce de incelemiş olduğumuz gibi yönetmeliklerle belirlenmektedir. Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışan sivil havacılık uçuş personelinin çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlendiği yönetmelik, SHT6-50 yani Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri Yönetmeliği ve Uygulama Esasları yönetmeliğidir.(K.T: 07.06.2005) THY uçuş personeli ve diğer havayolu şirketleri uçuş personeli bu yönetmeliğe uymak

zorundadır. Yönetmeliğe göre uçuş görev ve uçuş süreleri aşağıdaki tablo yardımı ile açıklanmaktadır.

Tablo 8. Azami Uçuş ve Uçuş Görev Süreleri

SÜRE	HAFTALIK	AYLIK	YILLIK
Uçuş Görev Süresi	56 SAAT	190 SAAT	1800 SAAT
Uçuş süresi	36SAAT	100 SAAT	900 SAAT

Kaynak; SHT 6A-50 rev.5

Uçuş personelinin SHT 6A-50'ye göre uçuş görev süresi haftalık 56 saat uçuş süresi ise haftalık 36 saattir. Çalışmanın birinci bölümünde uçuş süresi ve uçuş görev süresinin tanımı yapılmıştı ancak tekrardan tanımlanırsa;SHT 6A 50 Tanım ve Kısaltmalar başlığı m.4'e göre uçuş süresi; bir hava aracının kalkış yapmak maksadıyla, kendi gücü ile veya harici bir güç uygulamak suretiyle ilk hareketine başlama anından uçuşun veya görevin sonunda tam olarak durarak,yolcu, yük veya diğer muhteviyatı indirme ve/veya bindirme amacıyla kendisine tahsis edilen park yerine gelme anına kadar geçen toplam süreyi, uçuş görev süresi ise; tek bir uçuş ya da uçuş serilerinden oluşmuş bir uçuş görevi için, uçuş ekip üyesinin uçuş hazırlığı ile başlayan ve aynı uçuş veya uçuş serilerinin sonundaki tüm uçuş görevlerinden muaf tutulduğu toplam süreyi kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile bağdaştırıldığında uçuş görev süresinin uçuş süresine göre fazla olduğu süreler bir nevi İş Kanunu'nda ki hazırlama tamamlama işlemleri olarak görülebilir. Tablo 8'de görüldüğü üzere yıllık 1000 saat olan uçuş süresi rev.5 ile yıllık 900 saat olarak değiştirilmiştir. Bu sürenin üzerine kesinlikle çıkılmamaktadır. Tıpkı İş Kanunu'nda yıllık 270 saatin üzerine çıkılmaması gibi. Bu sürenin üzerine çıkılması durumunda Yönetmeliğin idari yaptırımlar ve aykırı davranışlar konu başlıklı 26. m.'si ve 2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'nun 27, 30, 141, 142 ve 143. maddelerinde belirtilen cezai hükümler uygulanacaktır.⁶

2.1.1.4. Çalışma Süresinin Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında

Değerlendirilmesi

Sivil Havacılık sektöründe çalışan Türk Hava Yolları çalışanlarının sendikaya tabi olmaları ve sendikanın bu iş kolunda TİS yapabilme yetkisine sahip olması ile çalışma koşulları TİS'lerle belirlenmektedir. Şu an 23. Dönem TİS hükümleri geçerli olmakta ancak 24. Dönem TİS değişiklikleriyle birlikte yönetime sunulmuş

⁶ SHT 6A-50 m. 26: (1) Bu talimatta belirtilen kurallara uymayanlara 2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununun 27 nci, 30 uncu, 141 inci, 142 nci ve 143 üncü maddelerinde belirtilen cezai hükümlerle birlikte aşağıda belirtilen cezalar uygulanabilir.

2920 Sayılı Kanun madde 27: Genel Müdürlük tarafından görevlendirilen teknik denetçiler, denetimlerde;

a) Hava aracının uçuşa elverişli olmaması,

b) Mürettebatın o hava aracı tipi için gerekli nitelikleri taşımaması veya uçuşu yürütecek fiziksel ya da zihinsel kapasiteye sahip olmaması,

c) Operasyonun can ve mal emniyeti için tehlike oluşturması,

d) Tespit edilen eksiklik veya bulguların can ve mal emniyeti ile uçuş emniyetini doğrudan ilgilendirmesi,

Durumlarında işletmecinin ya da yeterlik belgesi gerektiren personelin uçuş operasyonunu ve/veya işletmecinin faaliyetini durdurmaya yetkilidir.

M.30: Ruhsat sahibinin bu bölümde yer alan hükümlere aykırı davranması halinde; Ulaştırma Bakanlığı tarafından kendisine aykırılığın giderilmesi için yapılacak gerekçeli tebligat ve verilecek süre üzerine ruhsat sahibi aykırılıkları gidermez ise, verilmiş sürenin sonunda işletilen hatların bazılarını veya tümüne ilişkin izin, geçici olarak geri alınabilir veya ruhsat derhal iptal edilir.

m. 141, 142 ve 143 için bkz. 2920 Sayılı Kanun Beşinci Kısım: Cezai Hükümler.

bulunmaktadır. Hükümlerdeki değişiklikler sebebi ile sendika ve yönetim arasında uyuşma sağlanamamış ve sendika grev kararı almıştır. 15 Mayıs 2013’de başlayan grev halen devam etmektedir (Bkz. www.bendika.org). Grev sürecinde yönetim sendikayı uzlaşmaya çağırılmış ancak sendika istediği değişikliklerin kabul edilmemesi sebebi ile uzlaşma yanlısı olmamaktadır. Bu sebeple 24. Dönem TİS henüz uzlaşma sağlanamamış olması sebebi ile konu 23. Dönem TİS ile değerlendirilecektir. TİS ile çalışma süreleri yönetmelikten farklı olarak; haftalık uçuş süresini 36 saatten 30 saate, aylık uçuş görev süresini ise 190 saatten 180 saate düşürmüştür. 24. Dönem TİS değişikliği olarak aylık uçuş süresinin 100 saat olarak değiştirilmesi önerilmiştir.

2.1.1.5. Çalışma Süresinin Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında

Değerlendirilmesi

27.04.2005 tarihinde hükümet tarafından TBMM’ne sevk edilen Hava-İş Kanun Tasarısı halen yürürlüğe girmemiş bulunmaktadır. Hava-İş Kanun Tasarısı m. 23’e göre yıllık azami uçuş görev süresi 2000 saat yıllık uçuş süresi ise 900 saattir. Haftalık çalışma süresi ise en çok 40 saat olarak belirlenmiştir. M. 23’ün devamında ise şu ibare yer almaktadır; “Taraf olunan uluslararası anlaşmalarda uçuş güvenliği bakımından uluslararası standart olarak belirlenen temel normlara uygun olmak kaydıyla uçuş personelinin uçuş süresi, uçuş görev süresi, istirahat süresi ve tıbbi kontrol sürelerine ilişkin usul ve esaslar, Ulaştırma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle düzenlenir. “ bu madde ile düzenlemelerin SHT 6A-50 ile yapılacağı anlaşılmaktadır. Çalışma süreleri Kanunlar kapsamında aşağıdaki tablo 9 yardımı ile açıklanmaktadır.

Tablo 9. Kanunlar Kapsamında Çalışma Süreleri

Çalışma Süreleri	Borçlar Kanunu	6098 Sayılı Borçlar Kanunu	İş Kanunu	Sht6a-50	Toplu-İş Sözleşmesi	Hava-İş Kanun Tasarısı
Günlük	Yönetmelikle desteklenir.	Yönetmelikle desteklenir.	8 saat	13 saat	13 saat	Yönetmelikle desteklenir.
Haftalık	Yönetmelikle desteklenir.	Yönetmelikle desteklenir.	45 saat	36 saat Aylık 190 saat (UGS)	30 saat Aylık 180 saat (UGS)	40 saat Yönetmelikle desteklenir.
Yıllık	Yönetmelikle desteklenir.	Yönetmelikle desteklenir.	360x8= 2880 saat	1800 saat	1800 saat	2000 saat

Kaynak: Çalışma Kapsamında ilgili Taslak ve Yasal Düzenlemelerden Yararlanılarak Oluşturulmuştur.

Kanunlar kapsamında çalışma süreleri incelediğinde 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık 45 saat olan çalışma süresi, Borçlar Kanunu'nda belirli bir süre ile sınırlandırılmamış olup uçuş personeli için SHT6A-50 ile desteklenmektedir. Uçuş süresi haftalık 36 saat olarak belirlenmiştir. Haftalık 36 saat olarak belirlenen uçuş süresi TİS' e tabi olarak çalışanlar için 30 saattir. Hava-İş Kanun Tasarısı' nda ise bu süre İş Kanunu'ndan daha düşük olup 40 saat olarak belirlenmiştir. Ancak çalışma dinlenme sürelerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İle Ulaştırma Bakanlığı'nın ortak hazırlayacakları bir yönetmelikle belirleneceği vurgulanmıştır. Eski ve Yeni Borçlar Kanunu'nu incelediğinde ise çalışma sürelerinin nicel olarak belirtilmediğini ancak yönetmeliklerle destekleneceğini görülmektedir.

Türk Hava Yolları çalışanları ise Hava-İş Sendikasının yetkili olmasıyla birlikte TİS'den faydalanmaktadır ve yönetmelikten farklı olarak haftalık 36 saat olarak belirlenen uçuş süresi, TİS'e göre 30 saat olarak kabul edilmiş yönetmeliğe göre aylık 190 saat olan uçuş görev süresi ise TİS'de 180 saat olarak belirlenmiştir. Çalışma sürelerinin karşılaştırıldığında TİS'e bağlı olarak çalışan sendikalı uçuş personelinin haklarının daha fazla korumaya tabi olduğu görülmektedir.

2.1.2. Fazla Çalışma Kavramı

Kanunlar ya da yönetmeliklerde belirlenmiş olan günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilir. Fazla çalışmadan bahsedebilmek için öncelikle sınırlandırılmış bir iş süresinin varlığından söz etmek gerekir(Ateş, 2010: 33).Normali aşan çalışma süresi ya da overtime olarak da adlandırılan fazla çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalardır(Demir, 2009: 189).

2.1.2.1. Fazla Çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Değerlendirilmesi

İş Kanunu fazla çalışmayı haftalık olarak baz alır. Ancak bununla birlikte günlük çalışma süresinin 11 saati yıllık çalışma süresinin de 270 saati geçemeyeceği İş Kanunu'nda belirtilmiştir. Günlük 11 saat sınırlamasının amacı işçiyi korumaktır. Azami sınır olarak belirlenen 11 saat hiçbir şekilde aşılmaz. Yoğunlaştırılmış iş haftası da bu sürenin aşılması için bir sebep oluşturamamaktadır (Akşengür, 2011: 32). İşyeri uygulaması olarak 2 gün 10'ar saat çalışan, cumartesi günü 5 saat diğer günler ise 7'şer saat çalışan işçiler 10'ar saat çalıştığı günlerde fazla çalışma yapmış sayılmazlar. Çünkü haftalık olarak toplamda 45 saat çalışma yapmışlardır. Bu noktada İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.5 de düzenlenmiş olan Denkleştirme Esasına Göre Çalışma karşımıza çıkmaktadır. Denkleştirme, birçok haftadan oluşan bir çalışma süresi içerisinde, çalışma süresine ortalama olarak bakıldığında haftalık belirlenmiş olan çalışma süresinin aşılmayarak yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır(Akyiğit, 2013: 258). Denkleştirme genellikle yoğunlaştırılmış iş haftasında kullanılan bir çalışma süresi biçimidir. Bu haftada günlük çalışma saatleri 11 saati aşmayarak ancak belirlenen çalışma süresinin üstünde çalışma yapılarak üretimi yetiştirmek amacıyla yapılmaktadır. Diğer haftalarda ise daha az çalışarak ortalama çalışma süresini aşmamak amacıyla denkleştirme yapılmaktadır. Denkleştirme yapılabilmesi için işveren tarafından işçinin rızası alınması zorunlu tutulmaktadır. İşçinin rızası olmadan işveren tek taraflı olarak denkleştirme belirleyememektedir(Taşdemir, 2010: 30).

Haftalık olarak 45 saatin üzerine çıkılmayan durumlarda günlük ortalama çalışma saatinin üstünde yapılan çalışmalar İş Kanunu'na göre fazla çalışma olarak kabul edilmez(Öktem, 2010: 348). İstisnası ise günlük 11 saatin üzerinde çalışma yapılamayacağıdır. Bu durumda 11 saat üzerinde yapılan çalışmalar denkleştirme

sürelerine tabi tutulamayacaktır. Bunun yerine zamlı ücret ödenecek veyahut dinlenme süresi kullanılacaktır(Çil, 2007: 61).İş Kanunu'na göre 45 saate kadar olan çalışmalar haftalık çalışma süresi olarak düzenlenmiştir. Ancak bazı işyeri uygulamalarında haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenebilir. Böyle bir durumda belirlenen çalışma süresinden 45 saate kadar yapılan çalışmalara İş Kanunu'na göre fazla sürelerle çalışma denilmektedir. Fazla çalışma için işçiye fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

2.1.2.2. Fazla Çalışmanın Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında

Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu'nda fazla çalışmanın tanımına yer verilmemiştir. Fazla çalışma işçi için zorunlu bir çalışma biçimi gibi ve işçinin fazla çalışmayı reddetmesi dürüstlük kurallarına aykırı olarak görülmüştür(Güneş ve Mutlay, 2011: 245). 6098 Sayılı yeni Borçlar Kanunu'nda ise öncelikle fazla çalışma tanımlanmıştır. Kanun m. 398'e göre fazla çalışma; "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür." Şeklinde tanımlanmıştır. Ancak burada bir belirsizlik söz konusudur. Çalışma süresi kaç saat alınacaktır. Üstüne ne kadar fazla çalışma yapılabilecektir bu hükümler açık değildir. Bu durumda ilgili meslek grubu için yönetmelikle belirlenen süreler baz alınacak ve onun üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

2.1.2.3. Fazla Çalışmanın SHT 6A-50 Kapsamında Değerlendirilmesi

Yönetmeliğin (SHT 6A-50 rev.5); "13. m.'sinin ç bendi (7)'ye göre; "22.00 ile 04.59 arasında başlayan uçuş görev süreleri normal ekip için uzatmalar dahil 11 saat 45 dakikayı aşamaz", (8)'e göre; "hiçbir şekilde uçuş personelinin birbirini takip eden 28 günde toplam uçuş görev süresi 190 saati aşamaz", (9)'a göre; "Hiçbir şekilde uçuş personelinin birbirini takip eden 7 gün içinde toplam uçuş görev süresi 56 saati aşamaz" hükümleri bulunmaktadır. Yönetmelikle azami süreler belirlenmiş ve üstüne çıkılmayacağı hükmedilmiştir. Ancak bu çalışmaların üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır gibi bir hüküm yer almamaktadır.

Yalnızca hükümlere uyulmadığı takdirde idari cezai sorumluluğunun bulunduğu bir başka maddede düzenlenmiştir. Bu sürelerin üzerindeki sürelerde yapılan çalışma fazla çalışmadır şeklinde bir ibare bulunmamaktadır. İş Kanunu'na göre yorumlayacak olursa uçuş süreleri ve uçuş görev süreleri üzerinde yapılan uçuşlar fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir. Ancak yönetmelikte böyle bir madde yer almamaktadır. Fazla çalışma ücreti Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu durumda borçlar kanunu kapsamında olan uçuş personelinin için, yönetmelikte belirlenmiş olan çalışma sürelerinin üstünde yapacakları çalışmalar fazla çalışma sayılması ve yapılan fazla çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanmaları gerekmektedir.

2.1.2.4.Fazla Çalışmanın Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı

Kapsamında Değerlendirilmesi

23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi ile haftalık uçuş süresinin 36 saatten 30 saate, aylık uçuş süresinin ise 190 saatten 180 saate düşürüldüğünü belirtmiştik. Madde 37 fazla çalışmanın saat ücreti başlığında “Bu Toplu İş Sözleşmesiyle tespit edilen normal çalışma süresinden sonra yapılacak fazla çalışmaların karşılığı olan ücret” cümlesiyle belirlenen azami sürelerin üstünde yapılan çalışmaların fazla çalışma olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır ve devamındaki maddelerde fazla çalışma ücretinin nasıl belirleneceği gösterilmektedir.

Fazla çalışma Hava-iş Kanun Tasarısı m. 24' de haftalık 40 saati aşan işler olarak belirlenmektedir. Aynı madde de yapılan fazla çalışmaya göre verilecek olan ücret de belirlenmiştir. Bir uçuş personeline fazla çalışma yaptırabilmek için personelin izninin alınması zorunlu kılınmıştır. Yönetmelikle belirlenmiş olan yıllık azami uçuş görev süresini geçmemek kaydı ile aylık uçuş görev süresi en fazla 30 saat aşılabilmektedir.

Fazla çalışma İş Kanununun da oldukça geniş yer bulurken, incelemiş olduğumuz diğer kanunlarda İş Kanunu'n da ki kadar geniş ele alınmamıştır. Bireysel İş sözleşmelerine dayalı çalışan uçuş personelinin yapmış olduğu sözleşmede fazla çalışmanın yer alması söz konusu olabilmekteyken, “iş bu sözleşmede İş Kanunu Hükümleri geçerli değildir.” Maddesi ile fazla yapılacak olan çalışmanın karşılığının olmayacağı ihtimali de söz konusu olmaktadır.

2.2. Dinlenme Süreleri Açısından Değerlendirilmesi

2.2.1. Dinlenme Süresi Kavramı

İstirahat anlamına da gelen dinlenme kavramı T.C. 1982 Anayasası'nda bir hak olarak görülmüştür. İşçinin çalışarak yorulduğu zamanın ardından kendini rahatlatmak adına geçirdiği boş süre dinlenme süresi olarak adlandırılmaktadır(Akyiğit, 2013: 287).İşçi bütün bir gününü çalışarak geçiremez. Bedenen ve ruhen yorulduğu zamanlar olmaktadır. Bunların yanı sıra ailesine ve sosyal yaşamına vakit ayırması gereken zamanlar olabilmektedir. İşçiyi koruyucu bir hüküm olan dinlenme süresi kanunlarla çalışma süresi kapsamı altında düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ise; dinlenme süresi kapsamına, günlük dinlenme, haftalık dinlenme, bayram ve genel tatil günlerinde dinlenme ile yıllık olarak dinlenme girmektedir(Demir, 2009: 214). Eski Borçlar Kanunu m. 334'de dinlenme kavramı, istirahat zamanları olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işverenin yanında çalıştırdığı işçiye uygun olan saat ve günlerde dinlenmesine izin vermekle mükellef olduğu yer almaktadır. 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nda ise m. 422 ve 423' de hafta tatili ve yıllık izin olarak düzenlenmiştir. SHT 6A-50 rev.5 m. 4 dinlenme süresinin tanımını şu şekilde yapmaktadır; "Uçuş ekibi üyesinin her türlü görev ve hava alanı nöbetinden arındırılmış olarak bölünmeden geçirdiği tanımlanmış süredir." Bununla birlikte, dinlenme süresi, yapılan uçuşlara göre farklılık göstermekte ve SHT 6A-50 rev.5 m. 16'da ayrıca düzenlenmektedir. TİS'de dinlenme süreleri SHT 6A-50 rev. 5'den faydalanarak ancak birkaç maddesinde düzenlemeye gidilerek belirlenmiştir. Son olarak Hava-İş Kanun Tasarısı madde 23'de dinlenme sürelerine ilişkin usul ve esaslar Ulaştırma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı bir yönetmeliğe bağlı olarak belirlenmektedir ibaresi yer almaktadır.⁷

⁷Hava-İş Kanun Tasarısı m. 23: Taraf olunan uluslararası anlaşmalarda uçuş güvenliği bakımından uluslararası standart olarak belirlenen temel normlara uygun olmak kaydıyla uçucu personelin uçuş süresi, uçuş görev süresi, istirahat süresi ve tıbbi kontrol sürelerine ilişkin usul ve esaslar, Ulaştırma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle düzenlenir.

2.2.1.1. Günlük Dinlenme Süresinin İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nda günlük dinlenme süresi içinde ara dinlenmesi yer almaktadır. Ara dinlenmesi, işçilerin çalışma süreleri içinde zorunlu ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olan dinlenmedir (Sümer, 2006: 147). İşçiler arasında yemek paydosu ya da öğle arası olarak da anılmaktadır. Genellikle işletmenin yaptığı işte göz önünde bulundurularak çalışma süresinde ortalama bir süre zarfında verilmektedir. Örneğin çalışma süresi 8 saat olan bir iş yerinde saat 08.00'de işe başlayan işçiler için saat 12.00-13.00 ya da 12.30-13.30 ara dinlenmesi diğer isimleri ile öğle arası ya da yemek paydosu için uygun bir zaman dilimidir. Ancak bir lokantayı düşünelim öğle vakitlerinde yemeğe gelenler için öğle saatlerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda ara dinlenmesi saati farklılık göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 68 de ara dinlenmesi düzenlenmiştir. Buna göre; ara dinlenmesi günlük çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Günlük çalışma süreleri dört saat ve ya daha kısa olan işyerlerinde 15 dakika ara dinlenmesi verilmektedir. Günlük çalışma süreleri dört saatten fazla, yedi buçuk saate kadar olanlar için ara dinlenmesi yarım saat verilirken yedi buçuk saatten fazla olan çalışmalarda ise ara dinlenmesi bir saat olarak belirlenmiştir. Ara dinlenmesinin aralıksız verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bunun sebebi ara dinlenmesinin yararını görmektir. Ancak iklim mevsim, gelenek ya da işin niteliğine göre aralıklı olarak da verilebilmektedir.

Bireysel iş sözleşmesi ya da TİS ile ara dinlenmesinin aralıklı olarak verilebileceği kararlaştırılabilir (Tunçomağ ve Centel, 2005: 154). Bununla birlikte, ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Çalışma süresi kapsamına alınmadığı içindir ki ara dinlenmesi için işveren işçiye ücret ödemekle yükümlü değildir. Ancak TİS ya da bireysel iş sözleşmeleri ile bu durum farklılık arz edebilir. Şöyle ki TİS ya da bireysel iş sözleşmesindeki ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır ve işveren ücret ödemekle yükümlüdür şeklindeki bir madde ile ara dinlenmesi ayrıca düzenlenebilir. Ara dinlenmesinde işçi çalışmaz istirahat eder ve ara dinlenmesini işyerinde geçirmek zorunda da değildir. Eğer ara dinlenmesi süresinde işçi çalıştırılırsa günlük çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma yapmış sayılacaktır (Şakar, 2006: 179).

Böylelikle fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Ayrıca tüm çalışanlara aynı anda ara dinlenmesi verilmeyebilir. Bu durum işin gereklerine ve bulunulan yerin koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Ara dinlenmesinde işçi serbest bırakılmalıdır. İşçinin ara dinlenmesini işyerinde mi yoksa dışarıda mı geçireceği işçinin kararına kalmıştır (Akyiğit, 2013: 288).

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçiler ara dinlenmelerini mola yerlerinde kullanmaktadırlar. Kalkış ve varış arasında durak bulunmaması durumunda ara dinlenmesi taşıt içerisinde kullanılmaktadır (Kaşdemir, 2009: 59).

2.2.1.2. Günlük Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)

Kapsamında Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanununun da ara dinlenmesi başlığı altında ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır. Madde 334 istirahat zamanları adı altında iki şekilde dinlenme düzenlemesi yapılmıştır. Birincisi işverenin işçinin istirahati için serbest saat veya günler vermesine yönelik olmakla birlikte ikincisi ise iş zamanı içerisinde işçiye boş bir zamanın bırakılmasına yöneliktir. Bırakılan boş zaman için işçiye ücret ödenip ödenmeyeceği işçi ile işveren arasındaki bireysel iş sözleşmesine bağlıdır. Eğer işçi ile işveren arasında yapılmış bir bireysel iş sözleşmesi söz konusu değilse işletmenin göreneklerine bağlı olarak belirlenecektir. Yapılacak olan dinlenme de işverenin menfaatinin gözetilmesi gerekmektedir.

6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nda hafta tatili ve yıllık izin kanun konusu olurken ara dinlenmesi düzenlemesi bulunmamaktadır. Ancak m. 421 de şöyle bir hüküm yer almaktadır. " İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur. " bu cümlede geçen izin saati işçinin gün içerisinde belli bir saatte dinlendiğini gösterebileceği gibi günlük dinlenme sürelerinin Borçlar Kanunu ile değil işçi ve işveren arasında yapılmış olan bireysel iş sözleşmesi ile belirlenebileceğini de gösterebilir.

2.2.1.3. Günlük Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında

Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nda dinlenme süreleri nasıl günlük çalışma saatine bağlı olarak değişiyorsa SHT 6A-50 yönetmeliğine göre de dinlenme süreleri uçuş sürelerine bağlı

olarak değişiklik göstermektedir. Öncelikle dinlenme süresi uçuş görev süresinin bitimiyle başlar. Aynı şekilde dinlenme süresinin bitimiyle de uçuş görev süresi başlar. 24 saat içinde her bir uçuş personeline 12 saat dinlenme süresi verilir. 12 saatlik süre konaklama meydanlarında 10 saat olarak uygulanmaktadır. Asgari dinlenme süreleri sorumlu kaptan pilot kararı (SKPK) ile de değişiklik göstermektedir. Sorumlu kaptan pilot koşulların uygun olmaması, olağan dışı bir durumun olması ile dinlenme süresinde değişiklik yapabilir. Bu değişiklik kararını önce İkinci kaptan pilot ve kabin ekibi ile paylaşır ve onların onayını aldıktan sonra yapmış olduğu uçuş süresinin arttırmasının ve kısaltmasının sebebini bir rapor ile uçuş işletmesine bildirmekle yükümlüdür. Asgari dinlenme süreleri ile SKPK dinlenme süreleri aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

Tablo 10. Asgari Dinlenme Süreleri (SKPK ile)

BİR ÖNCEKİ UGS	ASGARİ DS	SKPK İLE ASGARİ DS
Ana üs / geçici üs	12 saat veya bir önceki UGS	_____
Konaklama Üssü	10 saat veya bir önceki UGS	Not 1
Uzun menzil/ZD farkı 3 saatten fazla	Not 2	_____

Kaynak; SHT 6A-50, ekler.,**Not 1:** Asgari dinlenme süresi konaklama üssünde SKPK ile maksimum 1 saate kadar kısaltılabilir. Bu süre hiçbir zaman 10 saatin altında olamaz. **Not 2:** Konaklama üssünde 2 yerel geceyi kapsayan 36 saattir. Bu uçuşu takiben ana üs veya geçici üsse yapılacak dönüş uçuş görev süresi sonundaki dinlenme süresi, en az 48 saattir.**Not 3:** Bu tablo ile ilgili ek zaman sınırlamaları, ilgili maddelerde açıklandığı şekilde yapılacaktır.

Sorumlu kaptan pilot kararı ile uçuş süresinin arttırılması durumunda buna bağlı olarak asgari dinlenme süresi de artış göstermektedir. Sorumlu kaptan pilot olağan dışı durumlarda kabin firstofficer yani ikinci pilotun ve kabin ekibinin de onayını alarak uçuş süresini arttırabilir. Bu durumda dinlenme süresi de artacaktır. Sorumlu kaptan pilot kararı ile dinlenme süresi istisnai bir durum olarak kısaltılabilir de. Bu durum ancak yapılacak olan planlı uçuş görevinin zamanında icrasının şüpheli duruma geldiği zaman uygulanabilir. Kaptan pilot bu karardan dolayı kendi işletmesine bu durumu sebepleriyle açıklayan bir rapor yazmak zorundadır. Uçuş işletmesi ise en geç üç gün içinde SGHM'ye rapor etmek zorundadır. Uçuş görev süresinin 13 saat üzerine çıktığı durumlarda dinlenme süresi, uçuş görevinden hemen sonra ve son uçuş görevinin bittiği mahalde başlatılır. ER olarak tabir edilen uzun menzili uçuşlarda ise 2 yerel geceyi kapsayan 36 saat asgari dinlenme söz konusudur. Şayet bu uçuşun ardından aynı şekilde

bir uzun menzili uçuş var ise dinlenme süresi en az 48 saattir. Bu süre işletme tarafından belirlenmekle birlikte ayda bir defaya mahsus olmak üzere 24 saat olarak uygulanabilir.

2.2.1.4. Günlük Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nda ara dinlenmesi olarak tabir ettiğimiz durum TİS m. 46'da yemek paydosu olarak düzenlenmiştir ve İş Kanunu'ndaki gibi işlemektedir. 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 24. Dönem değişiklikleri ile birlikte dinlenme süreleri şu şekilde düzenlenmiştir:

Tablo 11. Asgari Dinlenme Süreleri (TİS)

Görevin Niteliği	Ana/ geçici üsde	Konaklama Meydanında
UGS sonrası asgari dinlenme süreleri	12 saat, bir önceki UGS ya da bir önceki USx2 hangisi büyükse	10 saat, bir önceki UGS veyabir önceki USx2 hangisibüyükse
Uzun Menzil Uçuş Görevi içinde aynı zaman dilimini kapsayan aynı tür ikinci bir görev varsa	48 saat veya uçuş görev süresinin 3 katı hangisi büyükse	İki yerel geceyi kapsayan 36saat
Uzun Menzil Uçuş Görevi içinde aynı zaman dilimini kapsayan aynı tür ikinci bir görev yoksa	48 saat veya uçuş görev süresinin 3 katı hangisi büyükse	Bir önceki UGS kadar veyabir önceki USx3 hangisi büyükse
Uzun Menzil Uçuş Görevi içinde zaman dilimi geçilmemişse	48 saat veya uçuş görev süresinin 3 katı hangisi büyükse	Bir önceki UGS kadar veyabir önceki USx3 hangisibüyükse
Haftalık Minimum dinlenme Süresi	2 yerel geceyi kapsayan 36 saat. Bu dinlenme süresinin bitişi ilebaşlangıcı arasında 168 saatten fazla süre olmayacaktır.	

Kaynak; SHT 6A-50 rev.5

Not 1:Dinlenme süreleri hesaplamaları gerçekleşen uçuş görev sürelerine göre hesaplanarak kullanılır.

Asgari dinlenme süresi ana üsde 12 saatken konaklama meydanında bu süre 10 saat olmaktadır. Eğer aynı zaman diliminde bir uçuş daha söz konusu ise ana üsde 48 saat konaklama meydanında ise 36 saat dinlenme süresi vardır. Haftalık dinlenme süresi ise 2 yerel geceyi kapsayacak şekilde 36 saat olmaktadır. Dinlenme süresinin bitişi ile başlangıcı arasında 168 saatten daha fazla bir süre bulunmayacaktır.

Hava İş Kanun Tasarısı günlük dinlenme süresi ile ilgili hüküm bulundurmazken bu sürelerin yönetmeliklerle belirleneceğini m. 23 de belirtmiştir. Hava-İş Kanun

Tasarısına tabi çalışacak olan uçuş personeli yönetmelikteki dinlenme sürelerine tabi olacaktır.

2.2.2.1 Haftalık Dinlenme Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

Haftalık çalışma süresi 45 saat olan işçiye İş Kanunu m. 46' ya göre yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat dinlenme süresi verilmektedir. Genellikle pazar olarak belirlenen haftalık dinlenme süresi, işin niteliğine göre de değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, bir fabrikada hafta tatili pazar iken bir süpermarkette pazartesi olabilmektedir. Çünkü genellikle hafta tatili pazar olan işçi sınıfı süper marketten alışverişlerini hafta sonu yapacağı için süper market çalışanlarının çoğunun hafta tatili hafta içi bir gün olabilmektedir. Pazar günleri çalışması gereken işletmelerde hafta tatili, haftanın bir başka günü olarak işverence belirlenmektedir. Çalışılmadığı halde işçi bir günlük tatilinde ücrete hak kazanmaktadır. Çünkü hafta tatili çalışılmış olarak sayılan haller içinde yer almaktadır. Bu ücrete hak kazanabilmek için daha önce de bahsetmiş olduğumuz üzere işçi 45 saatlik çalışma süresini doldurmakla yükümlüdür. Kısmi süreli çalışmalar da ise yani haftalık çalışma süresi 45 saatten az 30 saatten fazla olan çalışmalarda işçinin, iş gününün altı güne bölünmesi zorunlu kılınarak işçi hafta tatilinden yararlanmaktadır. Ancak altı günden az çalıştığı halde 30 saatlik çalışmayı tamamlayanlar hafta tatiline hak kazanamamaktadır. 6 gün çalışması zorunlu kılınmıştır (Demir 2009: 219).

İşçinin hafta tatilinde çalışması durumunda ise işçi fazla çalışma yapmış sayılmakta ve günlük ücretinin 2,5 katı ücrete hak kazanmış olmaktadır (Akyiğit, 2013: 289).

2.2.2.2. Haftalık Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)

Kapsamında Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu hafta tatilini konu edinmezken, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 421. m.'sinde hafta tatili, işverenin işçisine pazar günü ya da durum ve koşullara yönelik olarak haftanın bir başka günü tam gün olarak vermesini zorunlu kılmıştır. Güneş ve Mutlay burada bir eleştiri getirmiş, "*İşveren, işçiye her hafta, kural*

olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiş olan hükmün vermezse kelimesinden sonra başka bir gün getirilmesiyle anlamının düzeleceğini belirtmişlerdir (Güneş ve Mutlay, 2011: 264).

2.2.2.3. Haftalık Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında

Değerlendirilmesi

SHT6A-50 de dinlenme süresi haftalık 1 gün iken aylık 7 gün olmaktadır. Bu 7 gün ise 2+2+1+1+1 şeklinde verilmektedir. Bu süreler dinlenme süreleri kapsamı dışındaki süreleri kapsar. Asgari dinlenme süreleri boş sürelerle karıştırılmamalıdır. Hatalık 1 günlük olarak verilen boş süreler aylık boş günlere dahil olarak verilebilir. Ve boş süre uçuş görev süresinin bittiği günü takip eden süreyi kapsamaktadır. Boş süreler belirlenirken sabit bir gün olarak belirlenmemektedir. Uçuş planına bağlı olarak değişebilmektedir. Bu hafta salı günü boş süre olarak kabul edilirken diğer hafta cuma günü boş süre olabilir. Uçuş İşletme Müdürlüğü tarafından belirlenmekte ve planlanan uçuşlara bağlı olarak değişmektedir.

2.2.2.4. Haftalık Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun

Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

Uçuş personelinin hafta tatili yönetim tarafından belirlenmektedir. Bununla birlikte yönetmelikte 7 gün olan boş süre TİS ile 8 gün olarak belirlenmiş olup 2+2+2+1+1 şeklinde planlanmış ve bir takvim ayı içerisinde dengeli olarak dağıtılmaktadır

Hava İş Kanun Tasarısı ise hafta tatili ücretini konusu olarak almış hafta tatilinin de yönetmelikle belirleneceğini m. 23'te belirtmiştir. Ayrıca çalışılmış gibi sayılan haller içerisinde hafta tatili de bulunmaktadır.

2.2.3.1. Yıllık Dinlenme Süresinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

Yıllık ücretli izin olarak da adlandırılan yıllık dinlenme süresi İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar için, deneme süresi da dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanların hakkececeği bir süredir. İşçilerin beden ve zihnen dinlenmelerini sağlamak ve her çalışma yılı sonunda işçi için bir ödül niteliğinde olmaktadır(Özcan, 2006: 83).Yıllık izin hakkı bir dinlenme izni olarak görülmekte bu sebeple belirli zaman aralıklarıyla ve düzenli olarak verilmesi gerekmektedir. Bu süre zarfında işçinin ücretinden mahrum kalmaması da önemlidir(Tunçomağ ve Centel, 2005: 165).

Yıllık ücretli izin dinlenme ve ücret hakkının bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Aynı düşünülürken birbirinden uzak olan bu iki kavram işçinin bir yıl boyunca çalışmasının karşılığı olarak yıllık ücretli izin adını almaktadır(Öztürk, 2012: 77).Yıllık ücretli izin hakkı işçinin hizmet süresine göre farklılık arz etmektedir. Beş yıl dahil olmak üzere bir yıldan beş yıla kadar çalışan işçilerde yıllık ücretli izin süresi 14 gün, hizmet süresi beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlarda 20 gün, hizmet süresi on beş yıldan fazla olanlarda ise 26 günden az olmamak kaydı ile belirlenmektedir. Buna ek olarak elli yaşının üstünde olan ve 18 yaşından küçük olanlarda ise yıllık ücretli izin hakkı 20 günden az verilememektedir. Yıllık izne çıkan bir kişinin izin süresinde ki ulusal bayram, hafta tatili ve resmi tatiller yıllık izin kapsamında sayılmaz. Bu süreler bireysel iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bağlı olarak arttırılabilir. Mevsimlik kampanya işleri gibi süreli işlerde yıllık ücretli izni hakkı doğmaz ancak bu tür işlerde devamlı çalışan işçiler yıllık ücretli izinden yararlanabilmektedir(Demir, 2009: 226).

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için tek bir işyerinde bir yıl çalışılabileceği gibi, aynı işverene bağlı farklı işyerlerinde çalışılan süreler toplanarak da hesap edilmektedir. Ayrıca işyerinin devri halinde de kıdem ve yıllık ücretli izin hakkı sıfırlanmaz, işçi yıllık ücretli izin hakkını bir başkasına devredemez ve yıllık ücretli iznini kullandığı sırada herhangi bir başka işte çalışmaz. Eğer ki işçinin bu süre zarfında bir ücret karşılığında herhangi bir işte çalıştığı işveren tarafından fark edilirse izin için verilmiş olan ücret kendisinden geri alınmaktadır(Sümer, 2006: 157).

İşçinin yıllık izne çıkmasında işverenin menfaati de göz önünde bulundurulmaktadır. İşçi hak etmiş olduğu yıllık izni kullanmak istediğinde işverene bir ay önceden yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşverenin rızası mutlaka olmalıdır. İşçinin işverenden izin almaksızın yıllık izne çıkması durumunda haksız bir fiil kapsamına girmekte ve iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshine haklı neden teşkil etmektedir(Akyiğit, 2013: 296). Aynı anda yıllık izne çıkmak isteyenler arasında kıdem ve bir önceki sene yıllık izne ne zaman çıktığı önceliği belirlemektedir.

Yıllık iznin kullanımında esas iznin bütününe kullandırılarak dinlenme amacının gerçekleşmesi beklenmektedir. Ancak genellikle uygulamada bu şekilde olmamaktadır. İşçi ve işveren arasında iznin bölünerek kullanımına yönelik anlaşma yapmaları mümkün olmaktadır. Ancak bu bölünme en fazla üç olabilmektedir. Üç bölümden birinin en az 10 gün olması kanunla getirilmiş bir yasal düzenlemedir(Akyiğit, 2013: 297).

2.2.3.2. Yıllık Dinlenme Süresinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)

Kapsamında Değerlendirilmesi

Yıllık izin eski Borçlar Kanunu'nun konusu olmazken 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu m. 421, 422, 423 ve 424 de yer bulmaktadır. Madde 421'e göre işveren 1 yıldan fazla çalışan işçiler için yılda en az iki hafta yıllık izin vermekle yükümlü iken on sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçiler için ise yılda en az üç hafta izin vermekle yükümlüdür. İşveren, işçinin kendi kusuru sonucu bir aydan daha fazla bir sürede hizmetini yerine getirmediği takdirde çalışılmayan her tam ay için yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilmektedir. Yıllık izin ikiye bölünerek ve işyerinin ve işin durumu göz önünde bulundurularak işçinin de isteği dikkat alınarak kullandırılabilir.

2.2.3.3. Yıllık Dinlenme Süresinin SHT 6A-50 Kapsamında

Değerlendirilmesi

SHT6A-50 de boş süre başlığı altında yıllık olarak 96 gün boş sürenin varlığından bahsedilmektedir. Uçuş personelinin Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalıştığı

düşünüldüğünde ise yıllık izin için Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bununla birlikte işletme ile yapılmış olan bireysel iş sözleşmelerinde yıllık izin süreleri sözleşmeyle belirlenebilmektedir. Ayrıca “bu sözleşmede İş Kanunu hükümleri geçerlidir”, ibaresi de yer alıyor olabilir. Bu durumda uçuş personelinin yıllık ücretli izni sözleşmeyle belirlenecektir.

2.2.3.4. Yıllık Dinlenme Süresinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun

Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

TİS incelendiğinde ise yıllık izin 1 yıldan beş yıla(dahil) kadar çalışanlarda yirmi iş günü, beş yıldan fazla on beş yıldan az hizmet etmiş olanlar için yirmi altı iş günü ve on beş yıl ve üstünde çalışanlar için ise otuz iş günü olarak belirlenmiştir. Ayrıca 1999 yılından önce işe başlamış olanlar ise hizmet süresine bakılmaksızın otuz iş günü yıllık ücretli izine hak kazanmaktadır. TİS’in 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yıllık ücretli izinde daha fazla hak verdiği görülmektedir. 24. Dönem TİS ile buna bir değişiklik getirilmiş hizmet süresinin yanı sıra iş sözleşmesinin biçimine de bakılmayacağı eklenmiştir. Bir başka değişiklik olarak da “Ortaklıkta kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir süre çalışıp iş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülen personelin kısmi süreli çalışma yaptığı süreler yıllık ücretli izin hak etme gün hesabında göz önüne alınır.” maddesi eklenmiştir.

Hava-iş Kanun Tasarısı ile yıllık izin hakkı aynı işverene bağlı olarak bir ya da birden fazla iş sözleşmesi ile çalışılması durumunda altı ay sonra kazanılmış olan bir hak olarak belirlenmektedir. Altı aydan bir yıla kadar çalışmış olan uçuş personeli on beş gün yıllık izne hak kazanmakta iken bir yıl ve daha fazla çalışan uçuş personeli için yılda otuz günden az olmamak kaydı ile belirlenmiştir. İşverenin uygun göreceği bir zaman diliminde ikiye bölünerek kullanılabilir. Ayrıca uçuş personelinin isteği ile yıllık iznin bir kısmı yaz aylarında kullanılmak durumundadır. Yıllık ücret hakkından vazgeçilememektedir (Hava-İş Kanun Tasarısı, m. 26).

2.3. Ücret Açısından Değerlendirilmesi

2.3.1. Ücret Kavramı

İş sözleşmesinin esas unsurlarından biri de ücrettir. İşçinin asli görevi iş görme borcu iken işverenin asli görevi ise iş görme borcuna karşılık olarak ücret ödeme

borcudur(Kumbaracıbaşı, 2010: 8). Ücretsiz bir çalışma hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilemez(Akyiğit, 2013: 96). Ücret iş gücünün ya da emeğin karşılığında işçi tarafından hak edilen para karşılığı olan bir iş sözleşmesi unsurudur. Anayasamızın 55/1. m.'sine göre ise ücret, bir emeğin karşılığı olarak belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmış bir sözleşmedir. *Bu sözleşmede ücret koruma altına alınmış ve sözleşmede ücretin tanımı şu şekilde yapılmıştır; “yapılan veya yapılacak olan bir iş için ve yahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma ve ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır.* Ücret bir hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır.

Hizmet sözleşmesinin olmazsa olmaz koşulları işçi işveren ve ücrettir. İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücret bazı işçilerin tek geçim kaynağıdır(Şentürk, 2008: 1). İşverenin borçları arasında yer almakta hatta asli borcu olmaktadır. İş Kanunu'nda belirtildiği üzere işçi verilen işi yapmakla ve işverene bağımlı olarak çalışmakla yükümlü olmaktadır. Bağımlılık esası önemlidir ve işçi işverene bağımlı çalışmanın karşılığında ücrete hak kazanmaktadır. Eğer işçi ücretsiz iş görme edimini yerine getiriyor ise burada iş sözleşmesinin varlığından söz edilememektedir. İş Kanunu iş karşılığı bir ücret ödenmesi ilkesini benimsemiş olmakla birlikte, iş görülmediği takdirde ücret istenmemesi gerekliliğini kabul görmüştür. Örnek olarak ücretsiz izin ve grevde geçen sürelerde işçiye ücret ödenmemesi esası mevcuttur.

2.3.1.1. Ücretin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret; Bir kişiye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret Türk Lirası ile ödenmek zorundadır. İşveren tarafından ödenebileceği gibi üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmektedir. Üçüncü kişilerden kasıt bahşiş verilen işyerlerinden bahşiş veren kişilerdir. Ücretin para ile ödenmesi de zorunludur. Aynı para miktarının yerini tutabilecek bir mal ve ya bir eşya ile ödenmesi söz konusu olamaz. Ücret miktarı eğer sözleşme ile belirlenmişse, sözleşmede belirlenen tutar işçiye ödenmek zorundadır. Ücret miktarının sözleşmede belirlenmemesi durumunda ise, bulunan yörenin gelenek

göreneklerine veyahut emsal bir işçinin aldığı ücret miktarına bakarak belirleme yapılabilmektedir(Şentürk, 2008: 20).

Ücretin ödenmesinin hangi ölçüye bağlı olacağı tartışma konusudur. İşin niteliği ve çalışma şekline göre değişiklik göstermektedir. Farklılık gösteren ücret ödeme biçimlerine ücret sistemleri denilmektedir. Zamana göre, verime göre, parçabaşı, götürü ücret, ücret ödeme şekilleridir(Akyiğit, 2013: 157).Zamana göre verilen ücretler, yapılan işin uzunluğu sonucunda hesaplanarak verilen ücretlerdir. Zaman kavramından anladığımız ise saatlik günlük haftalık ya da aylık şeklinde değişiklik göstermektedir. Yapılan işin miktarından çok süresi önemlidir. Beklenen işten daha azını yapmak ücrette bir düşüşe yol açmayacağı gibi daha fazlasını yapmak da ücreti arttırmamaktadır. Zamana göre verilen ücretin yanı sıra işçinin verimi de aldığı ücreti belirleyebilmektedir. Örneğin, bir tekstil firmasında işçinin dikmiş olduğu parça başına alacağı para verime göre ücrette örnektir. Burada amaç işçinin daha çok parayı hak edebilmek için daha fazla çalışmasına teşvik etmektir. Ancak hızdan kaynaklı hatalar ve kalitede düşüş gözlenmesi verime göre ücretin doğal bir sonucudur. Ayrıca bu durum işçiler arası rekabetin de sonucu olabilmektedir.

İşveren açısından bakıldığında ise daha az para ödemeyi planlayan işveren işçinin günlük dikebileceği maldan daha az malı işçiye vermesi ve işçinin veriminde düşüklüğe yol açması da görülebilecek durumlardandır. Zamana ve verime göre verilen ücretler de işin durumuna göre değişiklik olabilir. Malzemenin yetersiz olması sonucunda verime göre verilen ücret de düşüş gözlenecektir. Bu durumda zamana ve verime göre ücretin birlikte uygulanma durumu söz konusu olabilir. Bu sistem ise karma sistem olarak karşımıza gelmektedir. Karma sistemde işçi parça başı mal üretmekte ancak belirli asgari bir süre üzerinden ücretini almaktadır. Bu durumda işçi ücretinin hesabında, işçinin ürettiği parça başı malın yanı sıra çalıştığı süre de göz önünde bulundurulmaktadır.

İşçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin başlıca unsur ücret olmakla birlikte, işçinin tek geçim kaynağının ücret olması ücretin yanısıra beraberinde sosyal politika unsurları olan ücret eklerini de getirmektedir. Ücret ana unsur olmakta, buna ek olarak ikramiye, prim, komisyon, kardan pay alma gibi ekler de işçinin daha fazla ve verimli çalışmasını teşvik eden unsurlar olmaktadır. İşçilere ödenen ihbar kıdem, kötü niyet tazminatlarının yanı sıra kanunda yeri olan ve para ile karşılığı olan ücret ekleri

işçinin menfaatlerini gözetmektedir(Kumbaracıbaşı, 2010: 13). Bu unsurlardan biri ikramiyedir. Tanım olarak karşılığı tam olarak verilmemiş olsa da işçiyi memnun etmek ve daha fazla çalışmasını teşvik etmek amacıyla, aile yardımı, evlenme, doğum yardımı gibi işveren tarafından işçiyi teşvik etmek, çalışmasını takdir etmek amaçlı yardımlar ikramiye olarak kabul edilmektedir. Bireysel ya da TİS’de yer almayan ikramiye ödemesi işyeri uygulaması olarak geçmektedir. İşverenler iş sözleşmesinde yer almadığı halde bazı durumlarda kendi sevinçlerine işçiyi de ortak etmek için ikramiye verebilir(Şentürk, 2008: 16).İşçilere her yıl ödenecek ikramiye sayısı dördü geçmemektedir. İstisnası maden işçileridir. Maden işçilerine ayda en fazla beş ikramiye verilebilmektedir(Sümer, 2006: 73).

Ücret eklerinden bir diğeri primdir. Primde esas amaç işçinin başarısının karşılığını vermektir. İkramiye ile benzese de veriliş amaçlarında farklılık bulunmaktadır. İkramiye genellikle özel günlerde verilmesine karşın prim işçinin sergilemiş olduğu performansa ve başarısına bağlı olarak verilmektedir. Örneğin bir etiket firmasında bayram öncesi işçilere belli miktarda para verilmesi ikramiye iken işçinin bir ayda atmış olduğu piksin yüksek olması sonucu hak ettiği para ya da pazarlamacının almış olduğu yüksek adetli bir iş sonucunda verilen ücret eki prim olmaktadır. İşyerlerinde iki çeşit prim uygulaması olabilmektedir. Bunlardan birincisi üretim primi olarak adlandırılmakta ve verimin ve kalitenin artırılması ve daha az maliyetle daha iyi üretimin yapılmasına yönelik verilen primken diğeri ise devamlılığı arttırmak amaçlı olarak verilen devamlılık primidir. Buna örnek olarak da hiç mazeret izni kullanmayan, doktor raporu getirmeyen işçiye devamlılığından dolayı verilen bir ödüldür.(Demir, 2009: 142). Prim de tıpkı ikramiye gibi ya bireysel iş sözleşmesi veya TİS ile kararlaştırılabilmektedir ya da işyeri uygulaması şeklinde işveren tarafından verilmektedir.

Bir diğeri ücret eki ise komisyondur. İşçinin aracılık yaptığı işte o iş üzerinden aldığı yüzdeyi ifade etmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta işverenin sağladığı kar değil işin değerine bakılması gerekliliğidir. Burada işçi, işverenle bir üçüncü kişi arasında sözleşme yapmasını sağlamaktadır(Şentürk, 2008: 18). Bu sözleşme sonucunda malın satışından belli oranda bir komisyon talebinde bulunmaktadır. Bu iş sonucunda işverenin kar etmemesi, sonucu değiştirmemektedir. Komisyon garanti bir ücret eki olmamakla birlikte işçiyi mağdur etmemek için asgari

ücret uygulaması yapılmaktadır. İşçi eğer asgari ücret altında bir komisyon elde ederse asgari ücrete kadar olan eksikliği işveren tarafından tamamlanmaktadır. Bununla birlikte, asgari ücretin üstünde bir komisyonu hak ediyor ise asgari ücretin üstündeki pay işçiye kalmaktadır(Demir, 2009: 143). Son ücret eki ise kardan pay almaz. Adı üstünde işverenin kar ettiği işlerde işçilerine karından pay vermesi anlamına gelmektedir. Kardan pay almanın komisyonla farkı ise komisyonla yapılan işin değeri esas iken kardan pay almada işverenin karı esas alınmaktadır. Bu noktada ana unsur işletmenin kar etmesidir. Karın olmaması durumunda işçilere kardan pay alma hakkı doğmamaktadır. İşçinin kardan pay almış olması onu işletmeye ortak etmemektedir. İşçi için kardan pay sadece ücretinin bir eki niteliğindedir. Borçlar Kanunu m. 323/2 işçilere ücretle birlikte kardan pay verilmesinin kararlaştırılabileceğini, bu takdirde işverenin işçiye veya onun yerine iki tarafın veya hakemin tayin ettiği tarafsız bir kimseye kâr ve zararlar ilgili gerekli bilgiyi verme ve lüzumlu olan hesap defterinin incelenmesine müsaade etmek zorunda olduğunu belirtmektedir.

Ücretin güvence altına alınması gerekmektedir. Ücretin bir garantisi olmalıdır ki işçi ücretinden mahrum kalmamalıdır. Ücretin garanti altına alınması asgari ücretle sağlanmaya çalışılmıştır. Asgari ücret, İş Kanunu m. 39 da düzenlenmiş olup İş kanunu kapsamına girsin ya da girmesin iş sözleşmesi ile çalışan herkesin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu kurulmuştur ve en geç iki yılda bir asgari ücretin düzenlenmesi bu komisyon tarafından yapılmaktadır. Komisyonunda işçi işveren ve devletten temsilciler bulunmakta komisyon görevini sosyal diyalog çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Her yılın ocak ve temmuz aylarına enflasyona bağlı olarak asgari ücret üzerinde düzenleme yapılmaktadır. Asgari ücret ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 üye devlet tarafından onaylanan 26 sayılı sözleşmesi ve 30 sayılı tavsiyesinde yer almaktadır. 1970 yılında 43 üye ülke tarafından onaylanmış olan 131 sayılı sözleşme ve 135 sayılı tavsiye ile tüm ücretlilerin asgari ücretlerini kapsayacak bir sistem öngörülmüş ve buna bağlı olarak da asgari ücretlerin sürekli olarak düzenlenmesi gerekliliği kabul edilmiştir(Erdut, 2002: 62). Sonuç olarak asgari ücret ile işçinin ücreti garanti altına ve böylelikle geliri güvence altına alınmıştır.

2.3.1.2. Ücretin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında

Değerlendirilmesi

Ücret yapılan işe, harcanan zamana göre değişiklik gösterebileceği gibi sabit olarak da belirlenebilmektedir. İş Kanunu'na tabi olan işçiler, İş Kanunu'nun ücrete yönelik getirmiş olduğu hükümlerden yararlanırken Borçlar Kanunu'nda ücret işverenin borçları arasında yer almaktadır. İşçinin iş görme borcuna yönelik olarak işveren tarafından ödenen para olarak değerlendirilmektedir. Borçlar Kanunu'nda da ücret çeşitlendirilmiştir. Tıpkı İş Kanunu'nda olduğu gibi zaman göre, yapılan işin miktarına göre olarak değişiklik göstermektedir. Zamana göre ücret, saatlik, gündelik, haftalık ya da aylık olabilmektedir. Kişinin yapacağı işin zamanı ücretinin belirlenme unsurunu oluşturmaktadır. Bir kişinin ücretinin belirlenmesinde yaptığı işten önce çalıştığı süre baz alınmaktadır. Bununla birlikte yaptığı işe göre ücret uygulaması da söz konusu olmaktadır. Eğer yapılacak iş çeşitlilik gösteriyor ise, devamlılığı garanti gibi ise bu durumda akort ücret, parça başına ücret ya da götürü ücret sistemi uygulanabilecektir. Akort ücret ile parça başına ücretin farklılığı ise, akort ücret de parça sayısı, büyüklük, uzunluk, ağırlık gibi unsurlar söz konusu iken parça başına ücret de ise yapılan ya da yapılacak olan her bir parça iş ücret için unsur olmaktadır (Yavuz, 2000: 251). İşveren parça başına ya da götürü ücretle çalışan işçisine yeteri miktarda iş vermekle yükümlüdür eğer yeterli miktarda iş yok ise bu durumda ücret zamana göre olarak verilecektir.

2.3.1.3. Ücretin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında

Değerlendirilmesi

THY A.O 23. Dönem İşletme TİS'de ise ücret, kıdem ücreti, iş tazminatı ve uçuş tazminatının toplamından oluşmaktadır. 23.Dönem TİS'in 32. m.'sine göre ücret kıdem ücreti ile ve iş tazminatı veya cetvelindeki iş tazminatlarının toplamından oluşmaktadır. Ancak 24. Dönem TİS ile buna bir değişiklik getirilmiş aynı madde şu şekilde bir eklemeyle değiştirilmiştir. "THY A.O İşletmesinde ücretler ve ücrete bağlı fazla mesai, primler, tazminatlar vb ücret niteliğindeki haklar çalışma yapılan ay için bir sonraki ayın 1. gününde ödenir. Bu TİS imza tarihinden sonraki ödenecek ilk aylık ücret bir defaya mahsus 45 gün üzerinden ödenir. Toplu İş Sözleşmesinde şöyle bir madde yer almaktadır. "Hava- İş üyesi personele her yıl ağustos ayının birinci günü kıdem ücret cetvelinde kademe ilerlemesi verilmektedir. Yıllık kıdem terfi, otuz günden fazla

ücretsiz izin alan personel ile kıdem terfiinin durdurulması cezası alanlara uygulanmaz. Ancak bir defa da otuz günden fazla ücretsiz izin kullanan personele, bu izin süresinin ağustos ayının birinci gününü kapsamaması halinde sadece bir kıdem terfi uygulanmaz.” İşveren, Ek-1'deki Kıdem Ücret cetvelindeki aylık ücret ile Ek-2'deki İş Tazminat Cetvelindeki veya Ek-3'deki Uçuş Tazminat Cetvelindeki aylık ücretlerinin toplamı üzerinden, her yıl mart, haziran, eylül ve aralık aylarının en geç son günü dört adet ikramiyeyi ödemekle yükümlüdür. 24. Dönem TİS'nde ise buna ek olarak *bu ikramiyelerin zamanında ödenmemesi durumunda geç ödenen her gün için 4/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun ve atıf yaptığı mevzuatta belirlenen oranlardan az olmamak kaydı ile %10 gecikme faizi ödenir* şeklinde bir değişiklik önerilmiştir (THY AO 24. Dönem Toplu İş Sözleşme Hava-İş Sendika Teklifleri, m. 34).

Hava İş Kanun Tasarısı m.16'da ücret işveren tarafından, uçuş personeline yaptığı iş karşılığında nakden verilen meblağı ve uçuş tazminatını kapsamaktadır. Uçuş tazminatı ise şu şekilde açıklanmıştır; “uçuş görevi yapması karşılığında ve hava aracının uçuşa hazırlanmasında görevli personele yapılan ödemedir.” Ayda bir ödenmesi gerekmektedir. Ancak bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile 1 haftaya kadar indirilebilmektedir. Madde 17'ye göre işveren uçuş personeline, uçuş personelinin istediği oranda ve işvereni zor durumda düşürmeyecek şekilde avans vermekle yükümlüdür. Bunun yanı sıra tıpkı İş Kanunu'nda ki gibi uçuş personelinin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devir veya temlik olunamaz. Eğer ücrette kesinti yapılacak ise uçuş personeline sebepleri ile belirtilmek zorundadır. Bununla birlikte uçuş personelinin konaklamalı uçuşlarında konaklama ücreti işveren tarafından karşılanmaktadır (Hava-İş Kanun Tasarısı, m. 21).

2.3.2.Fazla Çalışma Ücreti

2.3.2.1. Fazla Çalışma Ücretinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Fazla çalışma dediğimizde aklımıza bir işçinin ya da personelin çalışmak olduğu sürenin üstünde çalışması gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışmayı şu şekilde tanımlamaktadır; “fazla çalışma haftalık çalışma süresini --45 saati-- aşan çalışma

şeklidir.” Günlük çalışma süreleri değişiklik gösterebilir. Bu sebeple günlük çalışma süresine göre değil haftalık çalışma süresine göre fazla çalışma olup olmadığı anlaşılmaktadır. Haftalık 45 saatin üstündeki çalışmalar fazla çalışma olmaktadır. Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma karıştırılmamalıdır. Haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş olan işyerlerinde çalışma süresinden 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. 4857 sayılı Kanun’a göre fazla çalışma yapan işçiler aldıkları saat başı ücretin %50 arttırılmasıyla fazla çalışma ücreti alacaklardır. Örneğin saati 10 liraya çalışan bir işçi, 1 saat fazla çalışması durumunda 15 TL almaya hak kazanacaktır. Fazla sürelerle çalışma yapan işçiler ise saat başına aldıkları ücretin %25 arttırılması ile fazla sürelerle çalışma ücretleri belirlenecektir. Bu durumda saat başı 10 TL ücret alan ve 1 saat fazla sürelerle çalışan bir işçi çalışmasının sonucunda 12,5 TL almaya hak kazanacaktır. TİS ya da bireysel iş sözleşmeleriyle fazla çalışma ücreti işçinin yararına olacak şekilde karşılıklı anlaşma ile arttırılabilir. Bunun yanı sıra kanunda belirlenmiş olan fazla çalışma ücretinin altında bir ücret verilemez(Ateş, 2010: 64).

Ücreti farklı şekilde belirlenmiş işçilerin ise öncelikle saat başı ücretleri belirlenecektir. Böylelikle aynı şekilde saat başı ücretlerinin, fazla çalışmalarda %50, fazla sürelerle çalışmalarda ise %25 arttırılması sonucu ücretleri belirlenecektir. Fazla yapılan çalışmalarda işçi fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanabilecektir. Şöyle ki her bir saat yapılan fazla çalışma için 1 saat 30 dakika, her bir saat fazla sürelerle yapılan çalışma için ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceklerdir. Ancak işçi bu durumu 6 ay içerisinde işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşçi tarafından yazılı olarak bildirildiği halde 6 ay içerisinde serbest zaman kullandırmayan işveren için iş kanunu, ceza öngörmektedir(Demir,2009: 198).

2.3.2.2. Fazla Çalışma Ücretinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)

Kapsamında Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu’na göre fazla çalışma işverenin borçları arasındayken yeni Borçlar Kanunu ile işçinin borçları arasında yer almıştır(Güneş ve Mutlay, 2011, 245). Karşılığında işçiye bir ücret verilmesi gerekmektedir. İşçi, işverenin isteği ile yaptığı fazla çalışma için ücret talep edebileceği gibi işin yoğunluğundan kaynaklı olarak ve

işlerini tamamlamak için fazla yapmış olduğu çalışmalarda da işverenden fazla çalışma ücreti talep edebilmektedir(Yavuz, 2000: 253). Borçlar Kanunu'nda fazla çalışma sonucunda bir ücretin verilmesi gerekliliğinden bahsedilmekte ancak ücretin miktarı ile ilgili açık bir hüküm bulundurulmamaktadır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 402'de fazla çalışma ücreti düzenlenmiş olup bu maddeye göre fazla çalışma yapan işçiye saatlik ücretinin yüzde elli arttırılması ile fazla çalışma ücreti verilecektir. İşçinin isteği doğrultusunda fazla çalışma ücreti yerine işveren tarafından yapılan fazla çalışma ile doğru orantılı olarak dinlenme süresi verilebilecektir.

2.3.2.3. Fazla Çalışma Ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun

Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

Uçuş Personeli içerisinde TİS hükümlerine tabi olmayanlar için Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacak ya da var ise bireysel iş sözleşmeleri hükümleri uygulanacaktır. Bunun yanı sıra TİS' den yararlanan uçuş personeli için ise fazla çalışma ücreti, Toplu İş Sözleşmesi m. 37'ye göre, personelin ünvanına göre tanımlanan birim saat ücretlerinin %75 yükseltilmesi ile ödenecektir. Madde 36'ya göre ise fazla çalışma ücretine temel oluşturan saat başına ücret, personelin aylık kıdem ücreti ile uçuş tazminatları toplamının 180'e bölünmesi ile bulunmaktadır. Uçuş personelinin hak etmiş olduğu kıdem ücretini ve uçuş tazminatları tablolar yardımı ile incelendiğinde;

Tablo 12. Aylık Kıdem Ücreti Cetveli

KIDEM BASAMAĞI	KIDEM ÜCRETİ(TL) 01.01.2013-30.06.2013
01	1.151
02	1.180
03	1.206
04	1.231
05	1.264
06	1.289
07	1.316
08	1.347
09	1.374
10	1.403
11	1.432
12	1.457
13	1.487
14	1.516
15	1.540
16	1.568
17	1.597
18	1.629
19	1.653
20	1.682
21	1.710
22	1.739
23	1.768
24	1.796
25	1.820
26	1.852
27	1.882
28	1.905
29	1.934
30	1.967
31	1.993
32	2.020
33	2.054
34	2.077
35	2.106

Kaynak; 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi

Uçuş personelinin kıdemlerine göre hak etmiş oldukları kıdem ücretleri tablolarda görüldüğü şekliyle belirlenmiştir. Kıdem ile ücretin doğru orantılı olarak değiştiği görülmektedir. Kıdem arttıkça beraberinde ücret de artmaktadır.

Tablo 13. Uçuş Tazminatları cetveli (TL)**Kabin Memuru**

İş Grubu	Kademeler													
	A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
GRUP 15.1.														
01.01.2013 - 30.06.2013 İş Tazminatı	1.821	2.273	2.362	2.445	2.531	2.628	2.726	2.828	2.936	3.046	3.159	3.279	3.404	3.528

Kaynak; THY A.O.23. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Pilot

GRUP 17.1	II. PİL OT	Ada yı	II Pilot		KPT PİL OT	737-400/500/600/700/800 RJ-70/100, A320/321	A310		A330/340, B 777			
			A	B			C	D	E	F	G	H
01.01.2013-30.06.2013, İş Tazminatı	5.285	5.285	5.542	6.033	6.323	6.954	8.486	8.610	8.712	9.139	9.464	9.928

Kaynak; 23.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Tablolardan yararlanarak bir örnekle açıklandığında; kıdemi 34 olan bir kaptan pilotun fazla çalışması durumunda alacağı ücret için; (2.077 TL+6.954TL): 180= 50 TL kaptan pilotun saat ücretidir ve 50TL'nin %75 artırılması ile yani 87,50 TL olarak fazla çalışma ücreti belirlenmiş olmaktadır.

TİS m. 41'e göre ise bütün fazla çalışma ücretleri çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ayın en geç 25. gününe kadar ödenmektedir. 25. günün tatil gününe denk gelmesi sonucunda ise önceki iş gününde ödeme yapılmaktadır.

Hava İş Kanun tasarısının Üçüncü Bölüm Ücret ve İşin Düzenlenmesi m. 24'de fazla çalışma 40 saati aşan çalışmalar olarak belirlenmiştir. Ve her bir saat yapılacak fazla çalışma için fazla çalışma ücreti saat başına ücretin yüzde elli artırılması ile bulunmaktadır.

2.3.3.Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günü Ücretleri

2.3.3.1.Tatil Günü Ücretlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bazı durumlar çalışılmadığı halde, çalışılmış gibi sayılan haller kapsamına alınmaktadır. Hafta tatili, milli ve dini bayramlar bu duruma birer örnektir. İş Kanunu'na tabi işyerlerinde altı günden fazla çalışmak yasaktır ve 1 tam gün yani 24 saat kesintisiz dinlenmek işçinin hakkıdır. Bu gün hafta tatili olarak adlandırılmaktadır. Hafta tatili, yapılan işin niteliğine bağlı olarak değişmektedir. Genellikle fabrikalarda pazar günü olurken, sinema tiyatro, alışveriş mağazası, havaalanı gibi halka arz yerlerde ise hafta içi herhangi bir gün tercih edilmektedir. İşçi hafta tatilinde çalışmadığı halde çalışıyormuş gibi işlem görür ve o günün ücretini kesintisiz olarak hak eder.Hafta tatili bir gündelik olarak ücretlendirilmektedir ve çıplak ücret geçerlidir (Demir, 2009: 224).

Sosyal yardımlar, ikramiyeler, primler hafta tatili ücretinde hesaba katılmaz. Hafta tatilinde çalışan işçiye ise hafta tatili için ödenen ücretin yanı sıra günlük ücretinin % 50 arttırılması ile birlikte toplamda 2,5 kat ücret ödenmesi gerekmektedir. Hafta tatilinde çalışan işçi dilerse fazla çalışmada olduğu gibi ücret almak yerine serbest zaman kullanmayı tercih edebilmektedir.Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu'na göre ise 29 Ekim Cumhuriyet'in ilanı Ulusal Bayram, Milli ve Dini Bayramlar ile yılbaşı genel tatil günü olarak kabul edilmektedir. 29 Ekim'in olduğu gün yarım günü ve ertesi gün tam gün olmak üzere bir buçuk gün resmi tatildir. Diğer genel tatiller ise bir iş günüdür. Bu günlerde de çalışılmadığı halde çalışılmış günler kapsamına alınmaktadır ve çalışılmayan günün ücreti tıpkı hafta tatilinde olduğu üzere çıplak ücret olarak bir günlük ücret olarak ödenmektedir.Ve sözleşmelerle arttırılabilmektedir. Ulusal bayram ya da genel tatil gününü hafta tatiline rast gelmesi durumunda işçi ekstra bir ücrete hak kazanmaz. İşçiye sadece hafta tatili ücreti verilmektedir.

2.3.3.2. Tatil Günü Ücretlerinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni)

Kapsamında Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu'nda ve 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nda Ulusal Bayram ve Genel Tatil günü ücreti konusu ile ilgili olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple Uçuş personelinden TİS' den yararlananlar için hüküm

bulunurken TİS'den yararlanma hakkı olmayanlar için ise bireysel sözleşmelerle düzenleme getirilebilmektedir.

2.3.3.3. Tatil Günü Ücretlerinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

TİS'e göre, hafta tatilinde çalışmayan personel ücretini tam olarak alırken tatil yapmayarak çalışmayı tercih eden personel ise ücretini 3 kat olarak almaktadır. Ücretin yanı sıra hafta tatilinde çalışması sebebi ile bir gün ücretli izni hak etmektedir. Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücreti de tıpkı hafta tatili ücreti gibi çalışılması durumunda 3 katı şeklinde ödenecektir. Günlük çalışma saatinin yarısı veya yarıdan fazlası genel tatil veya ulusal bayrama rastlayan personele genel tatil veya ulusal bayram günü ücreti tam olarak ödenmektedir (23. Dönem Tis m.40).

Uçuş personeli Hava İş Kanun Tasarısı m. 28'e göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışmadığı halde çalışılmış gibi sayılmakta ve bir günlük ücretine hak kazanmaktadır (Hava-İş Kanun Tasarısı, m.28). Ancak bu tatil günlerinde çalışması durumunda hak kazanacağı ücret kanun tasarısında yer almamaktadır.

2.3.4.Yıllık İzin Ücreti

2.3.4.1.Yıllık İzin Ücretinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nda yıllık izin ücreti diğer ücretlerde olduğu gibi çıplak ücret üzerinden ödenmektedir. İşçinin almış olduğu prim, fazla mesai ücreti, ikramiye gibi ücretler yıllık izin ücreti hesabında yer almamaktadır. Yıllık iznini kullanan işçiye yıllık izin ücreti, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak verilmektedir(Demir, 2009: 235).Yıllık izin ücreti işçinin almış olduğu ücret türüne göre değişiklik göstermektedir.

Haftalık ücretle çalışan bir işçi için önce günlük ücreti hesaplanır ve izin süresi günlük ücretle çarpılarak verilecek ücret bulunur. Saat başına çalışanlar ise günde kaç saat çalışıyor ise saat başına ücreti çalıştığı saatle çarpılarak günlük ücret miktarı bulunur ve bu miktar yıllık izin süresi ile çarpılır. Bunun yanı sıra ücretleri kara katılma, yüzdelik, parça başına ücret, akort şeklinde olanların yıllık izin ücretleri, son bir yılda kazanmış olduğu ücretin çalışılan günlere bölünmesi ile bulunup izin süresi ile

çarpılmasıyla hesaplanmaktadır. İşveren tarafından işçinin yıllık iznini kullanmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise kullanmadığı izin kadar yıllık izin ücreti hesaplanarak işçiye ödenmek zorundadır. Yıllık izin alacaklarında ise zamanaşımı beş yıl olmakla birlikte bu süreç iş sözleşmesinin feshedildiği tarihle başlamaktadır(Sümer, 2006: 157).

2.3.4.2. Yıllık İzin Ücretinin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında

Değerlendirilmesi

Yıllık İzin konusunda belirtmiş olduğumuz üzere, yıllık izin için eski Borçlar Kanunu'nda bir düzenleme bulunmaz iken 6098 Sayılı yeni borçlar Kanunu'nda tıpkı İş Kanunu'nda olduğu gibi yıllık izin ücreti işçiye izne başlamadan önce peşin olarak verilmektedir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, işçi kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretine, fesih tarihindeki almış olduğu son ücret üzerinden hak kazanmaktadır. Zamanaşımı ise sözleşmesinin sona erdiği tarih itibari ile başlamaktadır.

2.3.4.3. Yıllık İzin Ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı

Kapsamında Değerlendirilmesi

TİS hükümlerine göre, işveren yıllık izne hak kazanan personelin yıllık izin ücretini, personelin yazılı olarak isteği halinde, izne başlamadan bir hafta önce ödemekle yükümlüdür. Yazılı istek ise personel tarafından en az iki hafta önceden yapılmalıdır. Yıllık izin süresine ait ücretler iznin bittiği tarihi takip eden bir sonraki aylık ücretten kesilmektedir.

Hava İş Kanun Tasarısı m. 26'da yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmesi hükmü yer almaktadır. Tıpkı İş Kanunu ve Yeni Borçlar Kanunu'nda olduğu üzere personelin iş sözleşmesinin feshi halinde eğer var ise kullanmadıkları izinler için ücreti, son aldığı ücret üzerinden personele ödenmek zorundadır.

2.4. Tazminat Açısından Değerlendirilmesi

2.4.1. Tazminat Kavramı

Tazminat kavramı İş Hukuku'nda iş sözleşmesinin feshinin sonuçları arasında yer almaktadır. Tazminat bir zararın karşılanması, diğer bir deyişle ortaya çıkan zararın aynı ya nakdi olarak ödenme şeklidir (Narter, 2012: 222). İş Sözleşmesinin sonlanması

durumunda taraflardan biri gerekli koşulların oluşması sonucu tazminat ödemekle yükümlü olabilmektedir (Akyiğit, 2013: 228). İş Kanunu m. 17'ye göre İş sözleşmesinin sonuçları arasında, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, ve sendikal tazminat yer almaktadır. Aşağıda ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı incelenecektir.

2.4.1.1. İhbar Tazminatınının 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

4857 Sayılı İş Kanunu'nda 30 kişiden fazla çalışan işyerlerinde belirsiz süreli olarak çalışan bir işçi iş sözleşmesini feshetmeden önce belli süreler zarfında işverene bildirimde bulunması gerekmektedir. Aynı durum işveren açısından da geçerlidir. Bu duruma fesih öneli diğer bir deyişle ihbar öneli denilmektedir. İhbar önelleri işçinin çalışmış olduğu süreye göre belirlenmektedir. Aynı işverenin yanında 6 aya kadar çalışmış olan işçiler için 2 hafta, 6 ay ile 1,5 yıl arasında çalışmış işçiler için 4 hafta 1,5 yıl ile 3 yıl arasında çalışmış olan işçiler için 6 hafta 3 yıldan fazla çalışmış olan işçiler için ise 8 haftalık süreler ihbar süreleri olarak belirlenmiştir (İ.K. m.17). İki tarafın da ihbar sürelerine uymaması durumunda tazminat hakkı doğmaktadır. Ortaya çıkan tazminat hakkı ihbar süresi ile doğru orantılıdır. Bir başka deyişle, 1 yıl çalışmış olan bir kişi işten ayrılması durumunda en az 4 hafta önceden işverene bu durumu bildirmekle yükümlüdür. Aynı şekilde işveren işçiyi geçerli bir sebebe dayanarak işten çıkaracaksa işçiye bu durumu 4 hafta öncesinden bildirmekle yükümlüdür. Burada amaç işçi ve işverenin mağduriyeti gidermektir. İşçiye iş araması için süre tanımak işverene de işten çıkacak olan işçinin yerine yeni bir işçi araması için süre tanımadır.

İşten ayrılan işçinin hemen bir iş bulması ya da işverenin işten çıkartacağı işçi yerine yeni bir işçi bulması tazminat hakkının ortadan kalkmasını sağlamaz. İhbar tazminatının hesaplanmasında brüt ücret göz önünde bulundurulmaktadır. Bu sebeple tazminatın hesaplanmasında öncelikle fazla mesai ücreti, ikramiye, prim, bayram harçlığı gibi arazi yani geçici olmayan ücretlerle birlikte aynı ücretler yani yemek yakacak, elbise gibi ücretlerin hesaplanması gerekmektedir(Demir, 2009:293). Elde edilen miktarın ihbar öneliyle çarpılması sonucu ödenecek olan tazminat miktarı belirlenir. İhbar öneli verilmeden fesih edilen sözleşmelerde ücret peşin olarak

ödenmelidir. Böylelikle işçi işsiz kalmakla birlikte belirli bir süre geçimini bu şekilde sağlayacaktır(Saraçel, 1999: 51).

2.4.1.2. İhbar Tazminatının Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında

Değerlendirilmesi

İhbar öneli Borçlar Kanunu'nun konusu olmakta ancak ihbar önelilerinin sonucunda bir ihbar tazminatından söz edilmemektedir. 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nda da durum farklı değildir. İhbar süresinden bahsedilirken sürele uymama durumunda bir tazminatın varlığından bahsedilmemektedir. Ancak m. 432'de *işveren fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir.* şeklinde bir açıklama mevcuttur. Bu doğrultuda işveren tarafından hizmet sözleşmesinin derhal feshi tazminat vermeyi gerektirmektedir. Ayrıca işverenin iş sözleşmesinin feshini haklı sebebe dayandırmaması durumunda işçiye tazminat ödemekle yükümlü olduğu da Borç Kanunu'nun konusunu oluşturmaktadır.⁸ İş Kanunu'nda kötü niyet tazminatı olarak adlandırılan işverenin işçiyi kötü bir niyetle işten atması sonucunda verilecek olan tazminat Borçlar Kanunu'nda yerini almaktadır.

2.4.1.3. İhbar Tazminatının Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı

Kapsamında Değerlendirilmesi

23. Dönem Toplu İş sözleşmesi m. 31'de ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanması konusunda "bu konuda sendika üyesi tüm personele yasa hükümleri

6098 Sayılı Borçlar Kanunu, m. 438:İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.

uygulanır.” İbaresini yer almaktadır. Buradan sendika üyesi olup TİS’den yararlananlar İş Kanunu hükümleri doğrultusunda tazminata hak kazanacaktır sonucu çıkmaktadır.

Hava İş Tasarısı’nda ise tıpkı 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda olduğu üzere kötü niyet tazminatı konu oluşturmaktadır. İhbar önelerinden bahsedilmekte ancak önelleri uyulmaması durumunda doğacak olan bir tazminat hakkından söz edilmemektedir.

2.4.2.1. Kıdem Tazminatının 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

Kıdem Tazminatı İş Kanunu’na tabi olarak çalışan işçilerin bir hakkı olmaktadır. Sadece hukuki bir düzenleme olmayıp, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik anlamlar da ifade eden kıdem tazminatı sosyal devlet anlayışının bir gereğidir (Kumaş, 2011: 68). Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için o işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bununla birlikte sözleşmenin sona eriş şekli de kıdem tazminatına hak kazanmakta önemli bir unsurdur. Sözleşme eğer işveren tarafından feshedilmişse, işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak bu durumun bir tek istisnası bulunmaktadır. Eğer sözleşme işveren tarafından, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışı sonucu feshedilmişse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Ahlak ve iyi niyet kurallarını kapsayan konular ise; işçinin sözleşmenin yapıldığı sırada, işvereni yanlış beyanlarla yanıltması, işçinin işveren veya ailesine, onların namus ve şereflerine dokunacak sözler söylemesi; işçinin işverene, aile üyelerine ya da diğer bir çalışana sataşması veya cinsel tacizde bulunması; işçinin işyerinde alkol alması ya da uyuşturucu kullanması; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, meslek sırlarını ortaya çıkarması, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılacak bir suç işlemesi, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ard arda 2 gün veya bir ay içerisinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü veya bir ayda 3 iş günü işe devam etmemesi; işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ve son olarak işçinin kendi savsaması sebebi ile işyerine 30 günlük ücreti tutarından daha fazla zarar vermesi durumlarıdır (İ.K.,m. 24).

İşçinin bahsetmiş olduğumuz davranışlardan herhangi birini sergilemiş olması durumunda işveren, işçinin sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmak

gerekçesi ile feshedebilir ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir (Demir, 2009: 334). Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış dışındaki durumlarda, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi ile kıdem tazminatı yükümlülüğü doğmaktadır. Kıdem tazminatı bir işçinin en son almış olduğu 30 günlük brüt ücret üzerinden çalışmış olduğu her yıl için verilmektedir. Örneğin iş sözleşmesi feshedilmeden önce 1000 TL alan bir işçi 5 yıl çalışması durumunda 5000 TL kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu miktar TİS ya da karşılıklı anlaşma ile arttırılabilmektedir. Ancak bu durumun da bir istinası bulunmaktadır. Kıdem tazminatı belirlenirken bir tavan fiyat uygulaması söz konusudur. Kanun tavan olarak “en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğini” hükme bağlamıştır. Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete ek devamlı olan tüm ödemeler eklenmektedir. Eğer işyeri her ay düzenli erzak veriyorsa erzağın parası da kıdem tazminatı hesabına eklenmektedir.

2.4.2.2. Kıdem Tazminatının Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında Değerlendirilmesi

Eski Borçlar Kanunu kıdem tazminatını ayrıca konu olarak almamaktadır. Ancak haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi halinde tazminat talep etme hakkının doğduğundan bahsetmektedir. Tazminatın miktarı ile ilgili olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun da konusunu oluşturmamaktadır. Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışanlarda kıdem tazminatı ile ilgili nasıl bir yol izleneceğinin kesin bir sonucu bulunmamakla beraber eğer bireysel iş sözleşmelerinde “bu sözleşmede İş Kanunu hükümleri geçerlidir.” Hükümü bulunuyor ise kıdem tazminatında İş Kanunu'ndaki hükümler geçerli olacaktır. İşçi ile işveren arasında özel olarak yapılmış bir sözleşme var ise ve kıdem tazminatı sözleşme konusunu oluşturuyorsa sözleşmede belirtilen şekilde uygulanmaktadır. Kıdem tazminatı sözleşme konusunu oluşturmuyor ise çalışan kıdem tazminatı talebinde bulunamamaktadır.

2.4.2.3. Kıdem Tazminatının Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

TİS ise İş Kanunu'nu esas almaktadır. Kıdem tazminatı konusunda İş Kanunu'nda geçerli maddeler uygulanacaktır ibaresi bulunmaktadır. İş Kanunu'ndan

farklı olarak THY A.O'nda 15 (15 dahil) yıl hizmeti olanlara 41 gün, 15 yıldan fazla hizmeti olanlara ise 42 gün üzerinden uygulanmaktadır. 11.5.1980 tarihinden sonra işe girenlere ise yasadaki gün sayısı uygulanmaktadır.⁹

Hava İş Kanun Tasarısı m. 14'de kıdem tazminatı düzenlenmiştir. 14. m.'ye göre uçuş personelinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranması, iş güvelliğini sarsacak ağır bir kusurunun bulunması durumları haricindeki bir şekilde iş sözleşmesi feshedildiyse, kıdem tazminatına hak kazanmış olacaktır. Ayrıca erkek personelin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, kadın personelin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile yaş sınırını dolduran personelin lisansını kaybetmesi nedeniyle, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, feshedilmesi veya uçuş personelinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, uçuş personelinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için, işverence uçuş personeline otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir.

Kıdem tazminatının hesaplanması, uçuş personelinin en son almakta olduğu brüt ücret üzerinden yapılmaktadır. Ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulmaktadır. Ancak aynı İş Kanunu'nda olduğu üzere bir tavan ücret vardır ve ödenecek olan kıdem tazminatı bu ücretten yüksek olamaz (Hava-İş Kanun Tasarısı, m.14).

2.5. İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi

2.5.1. İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmeleri, bireysel iş hukukunun temelini oluşturmaktadır. Serbestçe kurulması sonucunda bir tarafın diğer tarafa bağımlı olarak işgörme yükümlülüğünü, diğer tarafında bunun karşılığında işgörene ücret ödemesi yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır (Akyiğit, 2013: 91). İş Sözleşmesi iki tarafa da borç yüklemektedir. Bu

⁹ 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, m.30

borç sürekliliğe sahiptir. İş sözleşmesinin sürekliliği işgörenin işverene bağlılığını sağlamaktadır (Demir, 2009: 48).

Sözleşme taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirme şekline fesih denilmektedir. Borç ilişkisini ileriye dönük olarak sona erdirmesi sebebi ile bozucu yenilik doğuran bir işlemdir (Köme, 2009: 3). İş Sözleşmelerinin İş Kanunu mad.17, mad.24 ve mad. 25’de belirtildiği üzere geçerli sebeple ve haklı sebeple olmak üzere iki şekilde feshedildiği görülmektedir.

2.5.1. 1. Geçerli Sebeple Feshin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında

Değerlendirilmesi

İş Sözleşmeleri, İş Kanunu m. 17, 18, 24 ve 25’de düzenlenmiştir. İş sözleşmelerinin feshinde belirli süreli ya da belirsiz süreli olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri önceden bildirilerek feshedilebileceği gibi, haklı nedenle derhal de feshedilebilir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasındaki en önemli fark, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi kapsamında iken belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi kapsamında değildir (Yorulmaz, 2010: 205). İş Kanunu’na göre geçerli sebeple fesihte iş güvencesi koşulu bulunmaktadır. Bir işçi iş güvencesine sahip ise işveren, iş sözleşmesine son verirken geçerli bir sebebe dayandırmakla yükümlüdür. İş güvencesinin koşulları ise; işçinin çalışmış olduğu işyerinde otuzdan fazla işçinin çalışması gerekliliği, işçinin en az altı ay kıdeminin olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmasıdır. Bu şartları sağlayan bir işçinin iş sözleşmesi geçerli bir sebebe dayandırılarak feshedilebilmektedir.

Geçerli sebep işçinin yeterliliği, davranışları ve kişiliği ile ilgili olabileceği gibi, işyerinden işletmeden veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebep de olabilmektedir. İşçinin kendisiyle aynı işi yapan işçilerden daha düşük bir performans sergilemesi, kendini geliştirememesi, huzursuzluk çıkarması ve uyumsuz hareketleri de geçerli sebebe girmektedir ancak ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin geçerli sebeple feshinin sonuçları arasında da tazminatlar yer almaktadır. İşveren, işçinin hak etmiş olduğu ihbar süresi içerisinde fesihte bulunmakla yükümlüdür. 6 aya kadar yapılan çalışmalarda 2 hafta, 6 aydan fazla 1,5 yıldan az çalışmış olanlar için 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar yapılan çalışma için 6 hafta, 3 yıldan fazla yapılan çalışmalarda ise 8 hafta

ihbar süresi bulunmaktadır. İşveren yukarıda saymış olduğumuz sebeplerden dolayı çalışanı işten çıkaracağı zaman belirlenmiş olan ihbar sürelerine uymakla yükümlüdür. Ancak işçinin derhal orayı terk etmesini istiyorsa, işçinin çalıştığı süreye karşılık gelen ihbar süresine ilişkin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğüne tabidir. Örneğin 2,5 yıl o işyerinde çalışan kişinin 6 hafta ihbar süresi bulunmaktadır. İş sözleşmesi geçerli bir sebeple feshedilen işçiye 6 haftalık ihbar tazminatı ödenmelidir. Bunun yanısıra işçinin çalışırken almış olduğu son brüt ücretin 2,5 ile çarpılması sonucu kıdem tazminatı da belirlenmiş olup çıkan miktar da işçiye ödenmektedir. İşçi işten çıkarılması durumunda işverenin kötü niyetinden şüpheleniyorsa bunu ispatlamakla yükümlüdür. İspatladığı takdirde işveren tarafından işçiye ihbar tazminatının 3 katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemesi yapılmalıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep bulunmaması durumunda ise işçi işveren aleyhine işe iade davası açma hakkına sahiptir (İ.K., m. 20). İş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayalı olmadığını ispatlaması durumunda işe iadeye hak kazanır. İşveren bu durumda iki seçeneğe sahiptir. Ya işçinin işe iadesini kabul edip, işçiyi işe tekrar aynı ya da benzer pozisyonda ve aldığı ücretten düşük ücret vermemek koşulu ile işe başlatacaktır ya da işçinin boşta kalmış olduğu sürenin ücretini en az 4 ay en fazla 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatını işçiye ödemekle yükümlüdür (İ.K., m. 21). İşçinin işe başlaması durumunda işçiye daha önce ödenmiş kıdem ve ihbar tazminatı var ise işçi almış olduğu tazminatı geri ödemek zorundadır. Aylık olarak taksitlendirme ile ödeyebilir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinin gerçekleşmesi halinde ise işveren işçiye yeni iş araması için izin vermekle yükümlüdür. Yeni iş arama izni günde 2 saat olarak uygulanmakta olup, işçi yazılı talepte bulunarak bu izinleri birleştirerek kullanabilmektedir. İzin sürelerinin birleştirilmek istenmesi halinde izin kullanılacak günlerin bildirim süresi içinde kalmasının sağlanması gerekmektedir (Demir, 2009: 307).

2.5.1.2. Geçerli Sebeple Feshin Borçlar Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na göre iş sözleşmesinin feshinde önce işverenin ya da işçinin karşı tarafa belli bir süre önceden bildirmesi gerekmektedir. Hizmet sözleşmesi; bildirim diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar

sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer. Süreler sözleşme ile tarafların isteği doğrultusunda arttırılabilir. İşveren dilerse ihbar tazminatı peşin ödeyerek sözleşmeye son verebilir. Fesih bildiriminde belirlenen süre her iki taraf içinde farklı ise en uzun olan süre ihbar süresi olarak kabul edilmektedir. Fasih bildirimini yapmadan sözleşmenin feshedilmesi durumunda ise işveren işçiye ihbar süresinin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Bu durum İş Kanunu'nda ki kötü niyet tazminatı ile aynı niteliktedir.

2.5.1.3. Geçerli Sebep Feshin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun

Tasarısı Kapsamında Değerlendirilmesi

Toplu İş Sözleşmesi m. 27'ye göre "Sürelili fesihlerde uçuş personeli dahil sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır", hükmü yer almaktadır. Bu madde 24. Dönem TİS ile şu şekilde değiştirilmiştir; "*Tüm iş sözleşmesi fesihlerinde, uçuş personeli dahil, sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır. Hastalık raporuna dayalı istirahatler iş sözleşmesinin feshi gerekçesi yapılamaz.*"(24. Dönem TİS sendika teklifi, m. 24). İhbar süreleri ise İş Kanunu ile farklılık göstermektedir. İşi 6 aydan az sürmüş olanlar için ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonraki 6 haftanın sonunda, işi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olanlar için 9 hafta sonunda, işi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olanlar için 12 hafta sonunda, işi 3 yıldan fazla sürmüş olanlar için ise 15 haftanın sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş olur. İş Kanunu'na göre süreler daha uzun ve uçuş personeli koruyucu niteliktedir.

Hava İş Kanun Tasarısında, İş Kanunu'ndaki gibi ihbar önelleri bulunmaktadır. Hava İş Kanun tasarısına göre ihbar önellerine incelendiğinde ise; işi beş yıldan az sürmüş olan uçuş personeli için dört hafta, işi beş yıldan on yıla kadar sürmüş olan uçuş personeli için sekiz hafta, işi on yıldan fazla sürmüş olan uçuş personeli için on iki hafta sonra, feshedilmiş olur. Süreler İş Kanunu'na benzer olarak TİS ya da bireysel sözleşmelerle arttırılabilir. İşçi ya da işveren tarafından bildirim sürelerine uyulmadığı takdirde iki taraf da tazminat ödemekle yükümlüdür. Bunun yanı sıra işveren tarafından ihbar tazminatı peşin ödenerek iş sözleşmesi fesih edilebilir.

İş Kanunu'na benzer olarak işverenin kötü niyeti olması ve bunun işçi tarafından ispatlanması durumunda işçi kötü niyet tazminatını hak eder. Kötü niyet tazminatı ise İş Kanunu'na benzer olarak ihbar süresinin üç katıdır, ancak ihbar süreleri İş Kanunu İle Hava-İş Kanun Tasarısı arasında farklılık göstermektedir. Bu kanun taslağındaki yeni iş arama izni ise dinlenme süreleri ve tatiller dışında, haftada oniki saatten az olamaz. İzin süresinin günde kaç saat kullanılacağı uçuş personelinin isteğine göre belirlenir. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret uçuş personeline ödenir. İşveren, iş arama izni süresinde uçuş personeline çalıştırdığı takdirde, uçuş personelinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücretin yanında, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

2.5.2.1. Haklı Sebep Feshin 4857 Sayılı İş Kanunu İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

Diğer adı önelsiz fesih olan haklı sebeple fesihte, iş sözleşmesinin sona ermesi için haklı bir sebebin varlığı şarttır. Bu fesih türü öneli fesihte olduğu gibi sadece belirsiz süreli sözleşmeleri kapsamayıp belirli süreli sözleşmeler için de uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu sebepler üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebeplerdir. İşveren tarafından bu sebeplerden dolayı iş sözleşmesi fesih olunan işçi ihbar tazminatına hak kazanmazken kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak tek bir istisnası vardır ki o da ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılıktan dolayı iş sözleşmesinin fesih olunmasıdır (Demir, 2009: 332).

İş Kanunu'na göre, işçinin derli toplu olmayan yaşantısından, içkiye ya da maddeye olan bağımlılığından kaynaklanan bir hastalığa yakalanmasından dolayı iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sağlık sebeplerinden dolayı fesihe girmektedir. Bu sebeplerden dolayı işe ardı ardına iki iş günü veyahut bir ayda beş işgününden fazla işe gelmeyen işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilmektedir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olan durumlar maddeler halinde incelendiğinde işçinin:

- İşvereni işe girişte yanıltması ve gerçeğe aykırı beyanda bulunması,

- İşveren veya onun aile üyelerinden birinin namusuna ve şerefine kasteden sözler söylemesi,
- O işyerinde çalışan başka bir işçiye laf atması sataşması ve ya kavga etmesi, cinsel tacizde bulunması, bununla birlikte iş yerine sarhoş olarak gelmesi veya işyerinde alkol alması,
- İşverenin güvenini kötüye kullanması, mesleki sırlarını ortaya çıkarması,
- İşçinin işyerinde 7 günden fazla hapse mahkum olacak bir suç işlemesi,
- İşverenden izin almadan ya da haklı bir sebebi olmayan işçinin ardı ardına 2 gün veya bir ay içerisinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, ve ya bir ayda 3 iş günü işe devam etmemesi,
- Yapmakla yükümlü olduğu görevleri yerine getirmemesi, savsaklaması,
- Kendi isteği ya da savsaması yüzünden iş güvenliğinin tehlikeye düşürmesi, örneğin patlayıcı ve yanıcı madde ile bulunulmaması gereken bir üretim biriminde sigara içmesi gibi,
- İşyerinin malına kasten 30 günlük ücreti tutarında bir zarar vermesi sebebi ile işçinin sözleşmesi işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılıktan feshedilebilmektedir (İ.K., m.25).

İşçinin bir haftadan fazla işe gelmemesine sebep olarak zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması da iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshi için bir gerekçe olmaktadır. İşçinin sözleşmeyi haklı sebeple feshi halinde, işçi ihbar tazminatına hak kazanmaz ancak kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun yanı sıra işveren tarafından haklı sebeple fesih durumu söz konusu ise, işçi yine kıdem tazminatına hak kazanır ancak ihbar tazminatına hak kazanmaz ki bu durumun istisnası ise işverenin iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılıktan dolayı feshetmesidir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına da hak kazanamaz hatta koşullar gereği işverenin işçiden maddi ya da manevi tazminat isteme hakkı da doğabilir (1475 Sayılı İ.K, md.14).

2.5.2.2. Haklı Sebep ile Feshin Borçlar Kanunu (Eski ve Yeni) Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçi ya da işveren önel gerekmezsizin iş sözleşmesinin derhal feshine karar verebilirler. Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bu hükme göre tıpkı İş Kanunu'nda ki gibi ahlak ve iyi niyet haklı sebebe girmektedir. Bunun yanı sıra hastalık ya da askerlik durumu ise halkı sebep içinde yer almamaktadır.

Haklı sebebin varlığı ise hakimtarafından belirlenmektedir. Taraflardan birinin hizmet sözleşmesine riayet etmemesi durumunda diğer taraf lehine tazminat hakkı doğmaktadır. Yeni Borçlar Kanunu madde 434'e göre taraflardan her biri, haklı bir sebebi olması dahilinde iş sözleşmesini feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılmaktadır. Bununla birlikte işverenin ödeme aczine düşmesi de haklı sebepler arasında yer almaktadır. Bu durumda işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilmektedir. Taraflardan birinin sözleşmeye uymaması sonucu haklı sebep doğmuşsa, uymayan taraf sebep olduğu zararı gidermekle yükümlü olmaktadır.

2.5.2.3. Haklı Sebep ile Feshin Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi

TİS incelediğinde ise İş Kanunu 25. m. hükümlerinin geçerli olduğu görülmektedir. Önelsizfesh'e yol açacak sebepler 25. m. ile aynıdır. Ancak iş sözleşmesine son verilecek kişinin işten çıkarılması için, işten çıkarılmaya sebep olan fiili öğrenen genel müdür yardımcısı ve başkanların en geç 15 gün içerisinde insan kaynakları kanalı ile genel müdüre durumu yazılı olarak bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Genel müdürlüğün araştırmayı gerekli görmesi halinde ise yetkilinin bildirimden en geç 15 gün içerisinde araştırmayı başlatması gerekmektedir (23. Dönem TİS; madde 26). Haklı sebeple feshin gerekçeleri İş Kanunu ile aynı olmasına rağmen fesih sonucunda doğacak olan tazminat hakkını TİS konu edinmemiştir.

Hava-İş Kanun taslağının 9. m.'sindeönelsizfesh'e konu oluşturacak haklı nedenler bildirilmektedir. Buna göre; İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının, uçuş personelinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması, işverenin iş sözleşmesini

temelinden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunması, işveren tarafından, uçuş personelinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi ve ödenmemesi, iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması, işyerinde uçuş personelini otuz günden fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumlarında işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gerçekleştirilebilmektedir.

İşveren açısından değerlendirdiğimiz zaman ise m.10'a göre; uçuş personelin, kendi kusuruna yükletilmeyen herhangi bir nedenle lisansını veya yeterlik belgesini sürekli olarak kaybetmesi veyahut uçuş görevini yapmasını sürekli olarak engelleyen bir sağlık sorununun ortaya çıkması, işverence önerilen mesleğine uygun başka bir işi kabul etmemesi, görevin ifası esnasında iş güvenliğini, mesleki ve teknik kuralları ihlal eden uçuş personelinin kusurunun ağır bulunması veya bu yöndeki davranışının diğer kanunlar bakımından suç teşkil etmesi, uçuş personelinin, iş sözleşmesini temelinden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunması, uçuş personelini işe gelmekten alıkoyan zorlayıcı sebebin otuz günden fazla sürmesi durumlarında ise işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. Haklı nedenle fesihte bulunan tarafın tazminat hakkı saklıdır. Uçuş personeli tarafından yapılan haklı nedenle feshin sonucunda uçuş personeli kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE UÇUŞ PERSONELİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Alan Araştırmasının Kapsam ve İçeriği

3.1.1. Alan Araştırmasının Amacı

Yüksek Öğretim Kurumu, tez veri tabanından yapılan incelemede uçuş personelinin çalışma koşulları ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Sivil havacılığın hukuki boyutunun eksik bir alan olduğu fark edilmiş, bu sebeple bu alanda bir çalışma yapılması uygun görülmüştür. Havacılık alanında çalışan sayısının yeterli olmaması sebebiyle, havacılık sektöründe her uçuş personelinin tabi olduğu bir kanunun olmadığı tahmin edilmektedir. Ancak sivil havacılığın gün geçtikçe büyük bir değişme göstermiş olduğu bir gerçektir.

Çalışmanın giriş kısmında da belirtildiği üzere, uçak sayısı, koltuk kapasitesi ve yolcu sayısı her yıl biraz daha artmaktadır. Bu artış beraberinde uçuş personel sayısının da artmasına yol açmaktadır. Uçuş personelinin sayısının artması sebebi ile sivil havacılık sektöründe uçuş personelinin özlük haklarını düzenleyen bir kanunun varlığı gereklidir. Sivil havacılık çalışanları sendika ve dernekler bu eksikliğin farkına varmış ve ortak olarak hazırladıkları Hava İş Kanun Tasarısı’nı TBMM’ ye sunmuşlardır. Hava İş Kanunu Tasarısı halen TBMM’nin gündemindedir. Ali Tezel’in bu konu ile ilgili olarak bir tespiti bulunmaktadır. Tezel’e göre askeriyeden emekli olan pilotların sivil havacılığa geçiş yapmaları sebebi ile çalışma koşullarına yönelik çok fazla beklentileri olmamaları sebebiyle ile Hava İş Kanunu tasarısı olarak kalmaktadır. Bu sebeple sivil pilot yetiştirilmesinin artışı, Hava İş Kanunu’nun yasallaşmasını hızlandıracaktır (www.resulkurt.com, 18.10.2013).

TİS kapsamındaki THY pilot ve kabin memurlarının çalışma sürelerinin yüksekliği, dinleme sürelerinin ise düşüklüğü yapılan kampanyalarla gündeme getirilmektedir. “Yorgun Uçmak İstemiyoruz.” adlı kampanya biraz da olsa uçuş personelinin çalışma koşullarının ağırlığını ve dinlenme sürelerinin kendilerine yetmediğini göstermektedir. Bu kampanya için ayrıca bir site açılmış (www.yorgunucmakistemiyoruz.biz) ve çalışma koşulları bu sitede tartışılmıştır. Sivil

Havacılık Genel Müdürlüğüne bir elektronik mektup gönderilmiş ve sendika tarafından, uçuş personelinin bu mektuba destek vermesi ve taleplerini iletmesi, ihlaller ve uçuş emniyetine aykırılıkları da şikayet etmesi istenmiştir. Kampanyaların yanı sıra çalıştaylar konferanslar düzenlenerek Türk sivil havacılığının eksikliklerine değinilmiştir. TALPA ve TASSA'nın sitelerinde konu ile ilgili çeşitli anketler düzenlemiş olup, www.ucuyorum.com adlı sitenin forumunda ise konu ile ilgili başlıklar açılmış ve bu başlıklar altında tartışmalar yapılmıştır.

Çalışma koşullarının ağırlığı, yorgun uçmak gibi etkenler uçak kazalarına da neden olabilmektedir. Bilindiği üzere uçuş personeli, ağır çalışma koşulları altında çalışan, ancak, çalışma koşulları ayrı bir kanun ile belirlenmemiş çalışan gruplarından bir tanesidir. Gerçekten de çalışma koşulları diğer çalışanlara göre farklılık arz eden gazeteciler için Basın İş Kanunu, deniz taşıma işlerinde çalışanlar için Deniz İş Kanunu yürürlükteyken, uçuş personeli için hazırlanan Hava İş Kanunu Tasarısı halen taslak halindedir. Bu sebeptir ki uçuş personelinin çalışma, dinlenme süreleri ya SHGM'nin düzenlemeleri, yönetmelik ya da bireysel iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Bunun yanı sıra uçuş personeli iş sözleşmesinden doğan haklarını İş Kanunlarına göre son derece zayıf bir koruma sağlayan Borçlar Kanunu çerçevesinde aramak zorunda kalmaktadırlar. Borçlar Kanunu'nda yer almayan birtakım hükümlerin uygulanabilmesi için ise "iş bu sözleşmede İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır." ibaresinin bulunduğu iş sözleşmeleri varken, tam tersi bir şekilde İş Kanunu'nun birtakım hükümlerinden kaçabilmek için "iş bu sözleşmede İş Kanunu hükümleri geçerli değildir", ibaresinin yer aldığı sözleşmelerde mevcuttur.

Gün geçtikçe yeni havayolu şirketlerinin de kurulmasıyla sayıları daha da artan uçuş personelinin çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir kanunun varlığı şarttır. Mevcutta Hava İş Kanun Tasarısı bulunmaktadır. Ancak kanun her alanı içine almamakta bu sebeple yetersiz görülmektedir. Bu tezde amaçlanan uçuş personelinin çalışma koşullarının düzenlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu sebeptir ki çalışma koşullarının tekrar gözden geçirilerek en ince ayrıntısına kadar düzenlenmesi gerekmektedir. Şu an tek bir kanunla düzenlenmemiş olup Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sivil Havacılık Kanunu, Uçuş ve Dinlenme Süreleri Yönetmeliği, Toplu İş Sözleşmesi ve Yargıtay Kararları ile düzenlenmektedir. Bu sebeple çalışma koşulları uygulamada farklılıklar arz etmektedir. Sendikaya bağlı olarak çalışan THY çalışanları ile özel sektör

çalışanları arasında da uygulama da farklılıklar bulunmaktadır. THY çalışanları TİS'e tabi iken özel havayolu şirketi çalışanları ise bireysel iş sözleşmelerine tabidir ve genellikle bu sözleşmeler belirli süreli yapılmaktadır. Belirli süreli sözleşmelerin dezavantajları olduğu bir gerçektir. En başta iş güvencesi bulunmamaktadır. İş güvencesi bulunmayan bir çalışan korunmasız sayılmaktadır. Her an işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. İşini kaybetmesiyle birlikte kıdem tazminatı, ihbar tazminatı kullanmamış olduğu yıllık izinlerinin ücretleri gibi hukuksal haklarını kaybeder. Tüm bu sebepler göz önünde bulunduğunda sivil havacılığa yönelik kanun ve yönetmeliklerin gerekli kısımlarını içinde barındıran ve tüm sivil havacılık uçuş personelini kapsayan bir kanunun varlığı şarttır.

Araştırmada bu sebeple pilot ve kabin memurları ile görüşülmüş olup sektörde koruma anlamındaki eksikliklerin ortaya çıkması amaçlanmış ve çözüm önerileri sunulmuştur. Araştırmanın amacını kısaca maddelendirildiğinde;

- THY ve özel hava yollarında çalışan uçuş personelinin çalışma, dinleme süreleri, ücret ve iş sözleşmesinin sona ermesi ve ile ilgili çalışma koşullarını tespit etmek,
- Uçuş personelinin Borçlar Kanunu'nda yer alan haklarını ortaya koymak, bunları mevcut İş Kanunu, eski ve yeni Borçlar Kanunu, SHT 6A-50 Yönetmeliği, Toplu İş Sözleşmesi ve Hava İş Kanun Tasarısı ile karşılaştırmak
- Yabancı ülke mevzuatlarından da yararlanarak ortaya uçuş personelinin çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların çözümüne dönük olarak öneriler üretmektir.

3.1.2. Alan Araştırmasının Yöntemi

Araştırma bir alan araştırması olup, çalışmanın analiz birimini sendikalı ve sendikasız çalışan pilot ve kabin memurları oluşturmaktadır. Araştırma birebir görüşme ve anketleri içermektedir. Birebir görüşmelerde derinlemesine mülakat yapılmış ve kartopu yöntemi ile diğer uçuş personellerine ulaşılmıştır. Çalışma alanının İstanbul olarak seçilmesinin sebebi Türkiye'de en çok uçak seferlerinin İstanbul'da olması ve sayıca daha fazla kişiye ulaşabilmek içindir. Ayrıca pilot ve kabin memurlarına ait dernekler ve sendikanın merkezinin de İstanbul'da bulunuyor olması araştırmanın yerinin İstanbul olarak belirlenmesi ile sonuçlanmıştır. Ancak alanın İstanbul olması,

pilot ve kabin memurlarının bir gün izinlerinin olması ve uçuşlarının yoğun olması onlara ulaşmayı zorlaştırmıştır. Havaalanında araştırma yapılmasına izin verilmemiştir. Araştırma pilot ve kabin memurlarını kapsamaktadır. Yer hizmetlerinde ve teknik kısımda çalışanlar İş Kanunu'na tabi olarak çalıştıkları için araştırma kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Çalışmada nitel veri tekniği olarak derinlemesine mülakat ve anket yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmada araştırmancının hangi sorulara cevap aradığı ve bu cevapların niteliği ortaya koyması araştırma için önemlidir (Kümbetoğlu, 2008: 34). Burada amaç derinlemesine bir bakış açısı sağlamak, sorunları birebir görüşerek anlamaktır. Katılımcılar anket uygulanmasının sebebi ise, bazı katılımcılar ile birebir görüşmenin sağlanamamasıdır. Özellikle yaz aylarındaki uçuş yoğunluğu bu durumun sebebidir. Özellikle kabin memurlarına anket ile ulaşılmış mevcut anket TASSA' nın sitesinde ana sayfada paylaşılmıştır.

Anket bir anket sitesinde hazırlanmış olup hedef gruba bir link gönderilerek hazır ankete ulaşmaları sağlanmıştır. (<http://surveymonkey.com/s/Z6YFBM5>)

3.1.3. Alan Araştırmasının Gerçekleşmesi

Araştırma 16 pilot, 20 kabin memuru ile yapılmıştır. Pilotların hepsi erkek, kabin memurlarının ise 5 tanesi kadın, 15 tanesi erkektir. 16 pilottan 7 tanesi sendikalı olarak çalışırken, 9 tanesi bir sendikaya bağlı olmadan çalışmaktadır. Kabin memurlarında ise sendikalı olarak çalışan sayısı 12 iken sendikasız olarak çalışan sayısı ise 8'dir. Görüşme yapılan grubun yaş aralığı 26 ile 55 arasında değişmektedir. Görüşmeler 2010-2013 yılları arasında yapılmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında 2010 yılında İstanbul'da yapılmış olan Hava Hukuku konferansına, TALPA ile iletişime geçilerek katılım sağlanmış ve orada pilotlarla görüşmeler yapılmıştır. İki gün süren konferans uluslararası bir konferans olup yabancı pilotların da katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmı ise 2011 yılı yaz aylarında İstanbul'a gidilip TALPA dernek binasında pilotlarla görüşülerek devam etmiştir. Bu görüşme sonucunda bir pilotlarçalıştayı yapılacağı ve çalıştayda sunum yapmamın en azından yapmış olduğum alan araştırmasını orada sunmamın faydalı olacağı söylenmiştir. Çalıştayınamacı her anlamda pilotların yaşamış olduğu

sorunların ortaya konması gerekliliğindedir. Çalışmaya pilotların yanı sıra SHGM'den, THY Genel Müdürlüğü'nden ve Hava-İş Sendikası yönetim kurulundan yetkili kişiler de çağırılmıştır. Ayrıca TALPA, TASSA, HAVAK, THK da davet edilmiştir. Çalıştay tarihi 2011 yılı ekim ayı olarak belirlenmiştir. TALPA ile görüşüldükten sonra TASSA ile görüşülmüş ve pilotların yanı sıra kabin memurlarının da çalışma koşulları incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü aşaması 2011 ekim ayında pilotlar çalıştayında gerçekleşmiştir. Çalıştayda çeşitli sunumlar yapılmış olup o zamana kadar yapmış olduğum alan araştırması sunumu gerçekleştirilmiştir. TASSA'nın sitesinde yayınlanan anket, çalışmanın son aşamasını oluşturmaktadır. Anketin de tamamlanmasıyla alınan bilgiler toplanmış ve çalışma koşullarına yönelik başlıklar altında incelenmiştir. Alan araştırması, literatür taramasıyla birleştirilerek mevcut tez ortaya çıkmıştır.

Tez yazım sürecinde bir takım kısıtlar yaşanmıştır. Tezin alan araştırmasına 2010 yılında başlanmış olup, 2010 yılında SHT 6A-50 rev. 4 uygulamada iken süreç içerisinde rev. 5 ile yeni düzenlemeler getirilmiştir. Sendikaya tabi olarak çalışan uçuş personeli için 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesine göre haklar belirlenirken ilerleyen süreçte 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi kabul edilmiş ve 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi için masaya oturulmuş ancak uzlaşma sağlanamamıştır. Uçuş personeli Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır.

Alan araştırmasının yapıldığı sırada yürürlükte olan Borçlar Kanunu değişmiş ve yerini 6098 Sayılı yeni Borçlar Kanunu almıştır. Alan araştırmasının önemli bir kısmı yazın yapılmış ve yazın uçuşların en yoğun olduğu dönem olması sebebi ile az sayıda uçuş personeline ulaşılabilmektedir. Konu ile ilgili olarak daha önce bir tez yazılmamış olması bir diğer kısıttır. Pilotların hepsiyle birebir görüşme yapılmış ancak görüşmeler genellikle konferans araları ve sigara molalarında gerçekleşmiştir. TALPA'da yapılan görüşmeler ise toplantı öncesi yapılmıştır. Görüşme süreleri maksimum on dakikayı geçmemiştir. Kabin memurlarının hepsiyle birebir görüşme yapılamamış, internet üzerinden iletişime geçilmiştir. Bir anket hazırlama sitesinde anket hazırlanmış ve anket TASSA'nın sitesinde yayınlanmıştır. Bu şekilde kabin memurlarının ankete katılımı sağlanmıştır. Ancak çok fazla üyesi olmasına rağmen yalnızca 16 kabin memuru ucu açık soruları cevaplamıştır. Ankete katılmama sebeplerinin işten atılma korkusu olduğu tahmin edilmektedir.

Görüşme yapılan kişiler şu şekilde kodlanmıştır: TP: THY pilotu, TK: THY kabin memuru, ÖP: özel sektör pilotu, ÖK: özel sektör kabin memuru.

3.2. Katılımcıların Çalışma Koşulları

3.2.1. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Çalışma Süreleri Açısından

Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmada alan katılımcılara yönetmelikteki çalışma sürelerinin üstüne çıkılıp çıkılmadığı sorulmuştur. Sendikalı olarak çalışan pilot ya da kabin memurları yönetmelikteki sürenin üstüne çıkmazken bir sendikaya bağlı olmadan yani TİS'e bağlı olmadan çalışan pilot ya da kabin memurları çalışma sürelerinin üstüne çıkmakta aylık 140 saati bulan uçuşlar yapmaktadır. Bir pilot konuyla ilgili şu görüşünü dile getirmiştir. *“Türkiye’de şöyle bir anlayış var. Bir pilotun aldığı ücreti hak edebilmesi için yıllık 1000 saatin üstünde uçması gerekmektedir. Oysa bu süre Avrupa’da 900 saat olarak belirlenmiştir (TP1; 2010).”* Bir kabin memuru ise; *“çalışma süremiz aylık 110 saati buluyor. Uzun uçuşların arkasına kısa uçuşlar koyarak dinlenme sürelerimizi kısa uçuşların arasına yediyorlar”* sözleriyle çalışma sürelerinde üst limitin üstüne çıktığının vurgusunu yapmıştır (TK1; 2010). *“Avrupa’da 900 saat uçulmaktadır, hatta şirket isterse bunu 800 saate düşürebilmektedir. Biz de ise uçuş saatinin 1000 saatin altına düştüğü görülmemiştir”*(ÖP1; 2010) diyen pilot Avrupa’da uçuş sürelerinin Türkiye’deki uçuş sürelerinde kısa olduğunu dile getirmiştir.

İş Kanunu hükümlerine göre haftalık çalışma süresinin üstüne çıkılan çalışmalarda işçi fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır. TİS’etabi olarak çalışan pilotlar ve kabin memurları işçiler gibi yaptıkları fazla çalışmalarda sözleşme hükümleri gereği fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadırlar. TİS’etabi olarak çalışmayanlar da ise durum bu şekilde değildir. Araştırmada sendikalı olmayan pilot ve kabin memurlarının çoğunluğunun fazla çalışma ücretlerini almadıkları, alanların ise belirli miktarda aldıkları görülmektedir.

Uçuş sürelerindeki limitlerin aşımı genellikle yaz aylarında olmaktadır. Yazın hava koşullarının daha yumuşak olması sebebi ile havayolu taşımacılığı daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca turların yazın düzenlenmesi yurtiçi ve yurtdışı uçuşların

artmasındaki etkenlerden biridir. Yazın talebin fazla olması sebebi ile uçuş sayılarında bir artış gözlenmektedir. Talep artışıyla doğru orantılı olarak uçuş sürelerinde limit aşımına gidilebilmektedir. Bu limit aşımaları genellikle haftalık ya da aylık olmakta, limit aşımı yaptırılan uçuş personeline kışın daha az uçuş vererek yıllık 1000 saat aşılmamaktadır.

Araştırmanın yapıldığı süreçte SHT 6A-50 rev. 4 uygulamada olup yıllık uçuş süresi 1000 saat iken şu an uygulamada SHT 6A rev.5 vardır ve yıllık uçuş süresi 900 saate indirilmiştir. Bu süre zarfında herhangi bir alan araştırması yapılmamış ve yıllık 900 saatin aşılp aşılmadığı bilinmemektedir. Haftalık ve aylık çalışma sürelerinin aşımı İş Kanunu açısından değerlendirildiğinde fazla çalışma olarak nitelendirilmektedir. Uçuş personelinin yıllık uçuş süresi limitini aşmasa bile haftalık ve aylık uçuş süresi limitleri aşılmakta olup fazla çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. TİS'e tabi olarak çalışan uçuş personelinin çalışma süreleri yönetmeliğin yanı sıra TİS ile de belirlenmektedir. Örneğin SHT 6A-50 rev. 4'e göre haftalık uçuş süresi 36 saat iken 23. Dönem TİS'e göre haftalık uçuş süresi 30 saat olarak belirlenmiştir. Bu gibi değişikliklerin Toplu iş sözleşmeleri ile yapılabilmesi mümkündür. 21., 22., 23., ve 24. Dönem TİS'lerde çalışma sürelerindeki farklılıklar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 14. Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Çalışma Süreleri Karşılaştırması

Toplu İş Sözleşmeleri	Uçuş Süresi			Uçuş Görev Süresi		
	Haftalık	Aylık	Yıllık	Haftalık	Aylık	Yıllık
21. Dönem 01.01.2007 - 31.12.2008	Günlük çalışma saatlerinin başlama ve bitimini tesbit işverene aittir. Personelin çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren çizelgeler aylık çalışma düzenine göre ay başında ilan edilir.					
22. Dönem 01.01.2009- 31.12.2010	30 saat	110 saat	1000 saat	56 saat	180 saat	1800 saat
23. Dönem 01.01.2011- 31.12.2012	30 saat	110 saat	900 saat	56 saat	180 saat	1800 saat
24. Dönem Uzlaşma sağlanamadı	30 saat	100 saat (önerilen)	900 saat	56 saat	180 saat	1800 saat

Kaynak; www.havais.org.tr (Toplu İş Sözleşmeleri)

Son dört dönem toplu iş sözleşmeleri incelediğinde genel olarak çalışma sürelerinde farklılıklar dikkatimizi çekmektedir. 21. Dönem TİS tablo 14'de yer alan

madde ile çalışma sürelerinin işverence belirlenmesini öngörülmüştür. 21. Dönem TİS 01.01.2007-31.12.2008 tarih aralığını kapsamaktadır. SHT 6A-50 yönetmeliği ise 07.06.2005 yılında kabul edilmiştir. Yani yönetmelik mevcut uygulamadayken 21. Dönem TİS imzalanmıştır. 21. Dönem TİS ile çalışma süreleri ayrıca düzenlenmemiş olup işverence belirleneceği belirtilmiştir. Buradan uygulamada yönetmelikteki çalışma sürelerinin baz alındığı anlaşılmaktadır. 22. Dönem toplu TİS'in imzalanma sürecinde SHT 6A-50 rev.4 uygulamada olup, yönetmelikte 36 saat olan haftalık uçuş süresi TİS ile 30 saate, yönetmelikte aylık 210 saat olan uçuş görev süresi ise TİS ile 180 saate düşürülmüştür. 22. Dönem TİS'ndeki uçuş ve uçuş görev süreleri 21. Dönem TİS'nden farklı olduğu gibi yönetmelikten de farklıdır. 23. Dönem TİS'inde ise 22. Dönem TİS'ine göre yıllık uçuş süresi farklılık göstermekte 22. Dönem TİS'de 1000 saat olan yıllık uçuş süresi 23. Dönem TİS ile Avrupa standartlarına indirgenmeye çalışılarak 900 saate düşmektedir. Bu süre dışında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Son olarak 24. Dönem TİS ile aylık uçuş süresinin 110 saatten 100 saate düşürülmesi önerilmiş ancak THY yönetimi ile sendika arasında uyuşmazlık yaşanması sebebi ile 24. Dönem TİS henüz yürürlüğe girmemiştir. Yaşanan uyuşmazlık sendikanın greve gitmesine sebep olmuş ve grev süreci halen devam etmektedir.

Dünyada sivil havacılık sektöründe çalışma süreleri farklılıklar göstermektedir. Bazı ülke uygulamaları SHT 6A-50'den daha insana yaraşır çalışma ve dinlenme süreleri sağlarken bazı ülke uygulamalarında ise esneklik daha fazladır. Aşağıda ülkeler bazında çalışma ve dinlenme süreleri incelenecektir.

Tablo 15. İki Pilotlu Uçuşlarda Bazı Havayollarında Maksimum Uçuş Görev Süresi, Uçuş Süre Limitleri ve Minimum Boş Gün Sayıları

Şirketler	Uçuş Görev Süresi				Uçuş Süresi				Boş Gün			
	Günlük	Haftalık	Aylık	Yıllık	Günlük	Haftalık	Aylık	Yıllık	Günlük	Haftalık	Aylık	Yıllık
Air Malta					12 saat		100 saat	900 saat			8	104
Malev	13,5 saat		160 saat	1800 saat	9 saat			700 saat		1 saat	9	146
Alitalia		56 saat	166 saat	850 saat		26 saat	75 saat	900 saat		1 saat	10	
British Airways	12 saat				Saat 15 dk	55 saat	100 saat	900 saat				
Finnair	14 saat		172 saat		10,5 saat						9	
Iberia	14 saat		156 saat	1722 saat	14 saat		80 saat	761 saat			10	
Icelandair	14 saat		170 saat		9 saat			900 saat			8	
KLM	12 saat				8 saat		80 saat	760 saat		2		
Lufthansa		55 saat	178 saat	1800 saat	12 saat		75 saat	1000 saat		1	12	
SAS	12 saat	42 saat	168 saat	1800 saat	12 saat		85 saat	950 saat			6	
SHT-6A 50	13 saat	56 saat	190 saat	1800 saat		36 saat	100 saat	900 saat		24 saat	7	96

Kaynak; IFALPA, IndustrialDatabases, Hava-İş Sendikası Genel Sekreterinden alınmıştır.

Tablo 15 incelendiğinde, karşılaştırılan şirketler içerisinde aylık uçuş görev süresinin en yüksek olduğu uygulama yönetmeliğimizde görülmektedir. Yönetmeliğimize en yakın Lufthansa hava yolları ile uçuş görev süremiz arasında 12 saat fark bulunmaktadır. Haftalık ve yıllık uçuş görev süresi ve aylık ve yıllık uçuş süresinin en yüksek olduğu şirketler arasında yer almaktadır. Uçuş sürelerinin yüksekliği karşısında dinlenme sürelerinin yeterli olması beklenirken karşılaştırılan şirketler arasında en düşük dinlenme süreleri ülkemizde uygulanmaktadır. Yıllık dinlenme süresi Air Malta'da 104 gün, Malev'de 146 gün iken bizde 96 gündür. Aylık boş gün süresi de 7 gün ile en düşük dinlenme süresi uygulamaları arasında yer almaktadır. Uçuş Sürelerinin yüksekliği ve dinlenme sürelerinin düşüklüğü sektör için bir tehlike arz etmektedir.

TİS'e bağlı olarak çalışanlar fazla çalışma ücretlerini son yapılan 23. Dönem TİS hükümlerine göre 3 katı tutarında alırken, yapılan araştırmaya göre bireysel iş sözleşmelerine tabi olarak çalışan uçuş personeli fazla çalışma ücretini alamamaktadır. Yeni borçlar Kanunu mad. 402'ye göre ise fazla çalışma yapan personele işveren, normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasını ödemekle yükümlüdür. Sözleşme maddesi olarak "uçuş süresinin üstünde yapılan çalışmalarda fazla çalışma ücretine hak kazanmayacaktır." bir pilotun sözleşmesinde yer almaktadır. Bu madde ile çalışma süreleri ihlal edilebilmektedir. Bu pilot fazla çalışma yapsa dahi sözleşmesinde yer alan bu madde sebebiyle fazla çalışma ücretini alamayacaktır. Tüm sivil havacılık personelini kapsayan bir kanunun olması durumunda sendikalı ya da sendikasız tüm uçuş personeli yaptığı fazla çalışmanın karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanmış olacaktır.

3.2.2. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Dinlenme Süreleri Açısından

Değerlendirilmesi

Uçuş personelinin SHT 6A-50 rev.5'e göre aylık 7 gün boş süresi bulunurken 23. Dönem TİS'e göre 8 gün boş süresi bulunmaktadır. Ancak aylık 8 gün olarak uygulanamadığı durumlar da olmaktadır. Sendika aylık 8 gün süreyi iki yarıya bölmeyi uygun bulmuştur. Çünkü dinlenme süresinin uçuş ekibine göre yetersiz olması sosyal yaşantıyı da olumsuz etkilemiştir. Ayrıca iki uçuş arasındaki 2 saatlik dinlenme süresinin de ihlal edildiği durumlar söz konusu olmaktadır. Uzun uçuşlarda kabin ekibi

2 grup şeklinde dinlenmektedir. Özel havayolu şirketlerinin uçaklarında genellikle kabin memurları, oturdukları koltuklarda dinlenirken THY kabin memurları ise dinlenme için ayrılan özel bölmede dinlenmektedirler.

SHT 6A-50 rev.4'egöre ana üsde asgari dinlenme süresi 10 saatken, konaklamalı uçuşlarda ise 8 saattir. Ancak bu süreler rev.5 ile değiştirilmiş ana üsde asgari dinlenme süresi 12 saate, konaklamalı asgari dinlenme süresi 10 saate yükseltilmiştir. Bu dinlenme süresi kesintisiz dinlenme süresi olarak geçmektedir. Ancak uygulamada farklılıklar göstermektedir. Bir pilot şöyle bir örnekle açıklamıştır.

Örneğin;Londra'da 12'de havaalanından çıktınız, otele gittiniz, yemek yediniz, gidilen oteldeki dinlenme süresinin adı kesintisiz dinlenme süresidir. Ancak buna rağmen kabin memurlarının maliyetten kısmak amacıyla aynı odada istirahat etmeleri uygun görülmektedir. Aynı odada istirahat eden kabin memurları banyoyu kullanabilmek için birbirlerini beklemektedir ve bu durum dinlenme sürelerinden kayıp olarak görülmektedir. Kesintisiz dinlenme süresi ise bu durumda ihlal edilmiş olmaktadır(ÖP2; 2011).

TİS imzalanırken bu durum dile getirilmiştir. Ancak SHT 6A-50 ya da 23. Dönem TİS'debu durumla ilgili ek bir hüküm getirilmemiştir. Sadece, şirketin uygun bir kalınacak yer iâşe etmesi gerekmektedir maddesi bulunmaktadır. Yönetmelikte ve TİS'de uygun tesis tanımı yapılırken uçuş ekiplerinin kendi ikametgahı tabiri geçmektedir. Kendi ikametgahından kasıt uçuş ekibinin odada yalnız kalması şeklinde yorumlanabilir.

THY kabin memurları çok fazla servis yaptıkları için dinlenme süresinin yetersiz olmasından şikayetçidir. Özellikle ER uçuşlarında iki kere yemek servisi ardından çay kahve servisi, lokum sevisi, gerektiğinde sıcak havlu servisi gibi yolcularına pek çok kez servis yapmaktadır. Bir kabin memuru;

uzun uçuşlarda çok fazla servis yapıyoruz. Ve ayakta çok fazla kalıyoruz. Benim migren vazgeçilmez bir hastalığım oldu. Çoğumuzun belinde ve boynunda problemler var. Bu uçuşların üstüne verilen dinlenme süreleri ise bizim için yeterli değildir. Şu an yapmış olduğumuz grevin ana sebeplerinden biri insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmak içindir(TK2; 2013).

Sözleriyle çalışma koşullarının kendileri için zor olduğunu ve dinlenme sürelerinin yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Bu duruma bağlı olarak meslek hastalıklarının bulunduğunu anlatmaya çalışmıştır.

THY çalışanları sendikaya üye olmaları sebebi ile Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinde yararlanmaktadır. Ancak durum özel sektör çalışanlarında bu şekilde olmamakla birlikte çalışma ve dinlenme sürelerinde daha fazla ihlal görülmektedir. Bir özel havayolu şirketi kabin memuru

Uzun uçuşlarda mesela 6 saat veya 9 saat gibi olanlarda amir tarafından ekibe rest verilmektedir. Bizim uçaklarda rest odası yok ancak ekip istirahati için ön koltuklar boş bırakılmaktadır. Bu rest süresinde ekibin yarısı dinlenirken diğer yarısı kabin ve yolcu kontrollerine devam etmektedir. Tabi bu istirahat ilk servisler bittikten sonra yapılmaktadır.(ÖK1; 2012) Demmiştir.

Bu cümle ile ilgili olarak dinlenme koşullarının zor olduğu söylenebilir. Uzun süre havada ve ayakta servis yapan bir kabin memurunun dinlenmesi için boş bir koltuk yerine daha rahat dinlenebileceği bir dinlenme odasının olması gerekmektedir. Bir başka özel havayolu kabin memuru ise *“Uçaktaki dinlenmelerimiz pek rahat değil. Çoğunlukla yolcu koltuklarında dinleniyoruz(ÖK2; 2012)”* şeklinde ifade etmiştir. *“Yönetmelikteki dinlenme sürelerinin bazen altına inilmektedir ve bilgisayardan saatler değiştirilmektedir”(TK3; 2012).* diyen bir kabin memuru da bulunmaktadır. Yönetmeliğe tam olarak uyulmadığı TİS ile dinlenme süreleri yönetmeliğe göre biraz daha yumuşatılmıştır. Dört dönem TİS ile dinlenme sürelerindeki değişimi bir tablo yöntemi ile inceleyelim.

Tablo 16.Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Dinlenme Süreleri Karşılaştırması

Toplu İş Sözleşmeleri	Dinlenme Süreleri	
	Ana Üsde	Konaklama Meydanında
21. dönem	işveren günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçilere İş Yasası'nın 68. maddesine uygun olarak, 7.5 saat veya daha az süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, kesintisiz yemek ve dinlenme paydosu vermeyi kabul eder.	
22. dönem	12 saat	10 saat
23. dönem	12 saat	10 saat
24. dönem	12 saat	10 saat

Kaynak; Hava-İş Sendikası, Toplu İş Sözleşmeleri

Tabloya göre 21. Dönem TİS'de ayrıca bir ek belirtilmemiş İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı söylenmiştir. Ancak işçi ve uçuş personelinin çalışma koşulları arasında farkların bulunması bu sözleşmede yönetmelikteki sürelerle uyulacağının göstergesidir. Yönetmelikte, ana üsde 10 saat konaklama meydanında ise 8 saat olarak rev. 4 ile düzenlenmiş olan asgari dinlenme süresi, 22. Dönem TİS ile ana

üsde 12 saat ve konaklama meydanlarında 10 saat olarak belirlenmiştir. Ancak 22.dönem, 23. Dönem ve uyuşmazlığın devam ettiği 24. Dönem TİS’de asgari dinlenme sürelerine bir değişiklik söz konusu değildir. Yönetmelik ile aynı süreler uygulanmaktadır. Rev.5 ile yönetmelikte de asgari dinlenme süreleri değişmiş ana üsde 12 saat, konaklama meydanlarında ise 10 saat olarak düzenlenmiştir.

Haftalık dinlenme süresinin yanı sıra bir de yıllık dinlenme süresi olan yıllık ücretli izinler bulunmaktadır. Yazın uçuş yoğunluğunun fazla olması sebebi ile yıllık izin kullanımı genellikle kışın yapılmaktadır. Sendika üyesi pilotlar da yıllık izinde farklı bir uygulama yapılmaktadır. Pilotun kıdemi ve bir önceki sene hangi ayda yıllık iznini kullandığına göre bir puanlama sistemi uygulanmaktadır. Bu puanlamaya göre en yüksek puanlılar yazın izin kullanırken puanı düşük olanlar kışın yıllık iznini kullanmaktadır. 30 günlük yıllık izni 3 kısma bölmektedirler. Bu durumda A tipi ve B tipi yaz izni ortaya çıkmaktadır. 10 gün izin verilmekte, önüne ya da arkasına 2 günlük boşluk verilip 12 gün tekrar verilmektedir.

Sendika üyesi pilot ya da kabin memurları yıllık iznini yönetmeliğe ve TİS’e uygun kullanırken diğer pilot ve kabin memurlarının yıllık izinlerinde kullanmalarında bazı sorunlar yaşanabilmektedir. Bir kabin memuru, “*yaz gününde yıllık iznimi kullanamıyorum ancak kabin hizmetleri ile araları iyi olanlar yazın izinlerini kullanabiliyorlar*(ÖK3; 2012).” Burada ayrımcılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Yönetim ile personel arasındaki diyalog yıllık iznin nasıl kullanılacağını belirlemektedir. Sendikalı olmadığı halde yıllık izni konusunda “*yıllık iznini kesinlikle kullanıyorsun zaten sistem bunu belirtiyor ve sana kullan diyorlar tabi sen unutursan hatırlatıyorlar*” (TK4; 2012). Diyen bir kabin memuru da bulunmaktadır. Ayrıca sendikalı olmayan çalışanların yıllık izniyle ilgili olarak bir kabin memurunun gözlemi ise şu şekildedir; “*Özel sektörde çalışan arkadaşlarımız da yıllık izinlerini kullanabiliyorlar ancak istedikleri zaman değil. İşe yeni başlayanlar 6 gün yazlık 9 gün kışlık izin kullanıyorlar. THY’de yıllık izin kullanmayanlara yıllık izin ücretleri ödeniyor. Özel sektörde ise genellikle kullanılmayan yıllık izinlerin paraları verilmiyor* (TK5; 2012).” Özel sektör çalışanları yıllık izinleri konusunda mağdur olabilmektedir. Yıllık izinlerini kullanamadıkları gibi, kullanmadıkları yıllık iznin ücretlerini de alamamaktadırlar.

Uçuş personelinin çalışma koşulları dünyanın gündeminde olan bir konudur. Özellikle uçuş süreleri ve dinlenme süreleri ile ilgili olarak pek çok tartışma yapılmıştır. AB'nin FTL düzenlemesinin sivil havacılıkta kümülatif yorgunluğu azaltmadaki rolü üzerine yapılan toplantı ile pek çok husus açıklık kazanmıştır. SubPart Q (FTL) ile ilgili Brain Simoson tarafından hazırlanan taslakta Avrupa Hava Mürettebatı Planlaması Çalışma Grubu (EACSS)'nintavsiyesi istenmiştir. Taslağı inceleyen ECASS taslakta uygun olmayan maddeler bulmuş ve bunu elektronik posta yoluyla ECA'ya iletmiştir. Bu maddeler uçuş ve dinlenme sürelerine yöneliktir.

Küresel rekabet sebebiyle işletmelerin uçuş ve dinlenme sürelerini ihlal edecekleri ve bunun uçuş güvenliğine bir tehdit oluşturacağını vurgulayan ECASS, bu konuyla ilgili bilimsel bir çalışma yapılması gerekliliğini söylemiştir. Ve eğer bu noktada kendilerinden yardım istenirse seve seve destek sağlayacağını belirtmiştir. ETSC (Avrupa ulaşım Güvenliği Konseyi) ilk defa uçuş süreleri ile ilgili konularla Flight Time Limitations(FTL) forumuna davet edildiğinde ilgilenmeye başlamıştır.¹⁰ Bu forumda toplantı tarafları ile bir görüş birliği sağlanamamış, daha önceleri de bu konuyla ilgili görüş birliğine varabilmek için çok süre harcanmış, görev süreleri, yorgunluk ve atiklik konularında bilimsel ve tıbbi gerçeklerin tüm delegeler tarafından anlaşılamadığı görülmüştür. Ortak bir görüşe varılamaması sebebi ile Avrupa Komisyonu Uçuş süresi Sınırlamaları çalışma grubu kurmuştur. Grupta çalışanlar, şirket sahipleri, ulusal otoriteler ve bilimsel çevre temsilcileri yer almaktadır. Bilimsel çevre ETSC tarafından temsil edilmektedir. Çalışma grubu uyku ve uyanıklıkla ilgili bilimsel veriler üzerinde fikir birliği sağlamıştır.

FTL düzenlemelerinin formüle edilmesi için dünyanın önde gelen bilim adamları çalışmalar yapmış ve bir doküman hazırlamışlardır. Yapılan tüm çalışmaların sonucunda bilimsel bir değerlendirme yapılmıştır. Havacılık sektörü rekabetin çok yoğun yaşandığı bir sektör olması sebebi ile 24 saat çalışmayı gerektiren bir sektördür. Uçuş ekibi sektörün ihtiyacına cevap verebilmek, taleplerini yerine getirebilmek için 24 saat çalışma zorundadır. Zaman dilimlerinin aşılması çok fazla görülmektedir. Havacılıkta rekabet sağlayabilmek için, fazla çalışma, gece çalışması, düzensiz çalışma, beklenmeyen çalışma programları ve zaman dilimi değişiklikleri gibi etkenler havacılık

¹⁰orijinal mektup için bkz; ETSC "Meeting todiscussthe role of EU FTL legislation in reducingcumulativefatigue in civilaviation" in Brussels on Wednesday 19th February 2003.

sektörünün bileşenleri olacaktır. Tüm bu etkenler beraberinde yorgunluğu getirecek bu da insan fizyolojisinin bozulmasına yol açarak kazaların artmasına sebep olacaktır. Çalışmalara göre yorgunluk ulaştırma kazalarının %20-30'una yol açmaktadır. Ölümlü kazaların ise %70'i insan hatasına bağlı olmaktadır. Görevin ne zaman başladığı, görev öncesi bir uyku kaybı olup olmadığı, çalışma gününde uzun süreli olarak uyanık kalma durumları yorgunluğun etkenleridir. İdeal uyku saati 8,5 saat olmakla birlikte 6 saatten az yapılan uykular performans düşüklüğüne ve yorgunluğa yol açmaktadır (Hava-İş, 18.10.2013). Tüm bu sebeplerden ötürü yapılacak olan düzenlemelerin sirkadyen ritmini yani gün içinde vücudun saatlere göre kalp ritmindeki ve vücut fonksiyonlarındaki değişimlere, uyanık olarak geçirilen toplam süreyi, günlük dinlenme süresinin çokluğunu göz önüne almalıdır. Kısaca özetlemek gerekirse, 24 saate yayılan havacılık sektöründe yorgunluk, uyku, sirkadyen fizyolojisi ile ilgili bilimsel bilgilerin göz önünde tutulması gerekmektedir. Güvenliğin sağlanması ve korunması buna bağlı olmaktadır (Akerstedt vd., 2003: 2)

3.2.3. Katılımcıların Çalışma Koşullarının Ücret ve Tazminatlar Açısından Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmada ücretler bakımından sendikalı ve sendikasız pilotlar arasında önemli bir fark bulunmazken, kabin memurlarında ise neredeyse %50'ye yakın bir fark bulunmaktadır. Pilotlar ücret farklılıklarının bulunmamasının sebebi olarak sayıca az olduklarını göstermektedir. Bir başka deyişle pilot talebinin pilot arzından yüksek olması ve bu durum sonucunda da elde bulunan mevcut pilotu memnun etmenin gerekliliği de denebilmektedir. Yeniden bir pilot yetiştirmenin maliyetinin, mevcutta var olan kaptan pilota ödenecek olan ücretten fazla olması sebebiyle, pilotlar sendikalı ya da sendikasız olsun hemen hemen aynı ücreti almaktadırlar.

Kabin memurlarının ücretlerindeki büyük farklılık ise, kabin memuru sirkülasyonun fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Sendikalı kabin memurları TİS'e bağlı olarak çalışmaları sebebi ile sendikasız kabin memurlarına göre önemli oranda düşük ücret almaktadırlar. Kabin memurlarında aranan özelliklerin pilot alımındaki kadar önemli olmaması ve pilotların sahip olduğu teknik bilginin kabin memurlarından istenmemesi sebebi ile kabin memuru istihdamı daha kolay olmakta ve bu sebeple sirkülasyonu fazla olmaktadır. Pilot olabilmek için havacılıktan gelmek ya da bir

pilotluk eğitimi almış olmak gerekirken kabin memuru olabilmek için yeterli derece de İngilizce konuşabilmek ve istenilen boy ve kiloda olmak yeterli olmaktadır. Özellikle üniversite mezunlarının kendilerine uygun bir iş bulamaması sebebiyle kabin memuru alımı ilanlarına başvuru artmaktadır ve kabin memuru arzının fazlalığı ücretlerinin düşük olmasına sebep olmaktadır. Kabin memuru yetiştirmek için üniversiteler ve bölümler kurulmaktadır. Nişantaşı ve Kapadokya Meslek Yüksekokulları bunlara birer örnektir. Bu okullarda sivil havacılık kabin memuru hizmetleri programı bulunmakta ve kabin memurluğu eğitimi teorik ve uygulamalı olarak verilmektedir.

Kabin memuru ücretlerinde önemli farklar bulunurken pilot ücretlerinde çok fazla bir fark bulunmamaktadır. Bir pilot ;

Yüksek ücret aldığımızdan dolayı bizler için o kadar para alıyorlar hala haklarımız diyorlar gibi tabirlerde bulunuyorlar. Oysa çok riskli bir işimiz var ve sadece kendimizi değil uçaktaki tüm yolcuları düşünmek zorundayız. Hepsinin can güvenliği bize emanet. Bununla birlikte yaptığımız işin bir de sağlık boyutu var ki yüksek basınca maruz kalıyoruz. Meslek hastalığına yakalananlar çok fazla. İşitme kaybı yaşıyoruz. Ciğerlerine su dolan ve kanser olan meslektaşlarımız var. Böyle bir iş yapıyorsanız böyle bir ücret almanızda normaldir (TP2; 2011).

sözleriyle ifade etmiştir. Yapmış oldukları işin maddi anlamda bir tatminin olmasıyla birlikte zorluklarının da bulunduğunu ve bu denli zor, sağlığı tehdit edici bir işten alınan ücretin hak ettikleri ücret olduğunu anlatmak istemiştir. Bir başka pilot ise

Bir havayolu şirketine sahip olduğunuzu düşünün. Çok yüksek bir maliyeti bulunmaktadır. uçaklar alıyorsunuz, Bir uçak düşünün değeri 320 Milyon Dolar. Şirketlerin ceosu var, insan kaynakları var. 85 milyon dolar buna harcanıldığını düşünün. Böyle bir durumda 8,5 milyon dolar personel maliyeti olmalı aslında böyle bir yatırımda bizlerin aldığı ücret düşük bile. Çünkü o uçağa binen herkesin canı bizim elimizde. Yapılması beklenen kar da aslında bizim elimizde. Bu durumda yüksek ücret almamız çok normal.”(TP3; 2011).

diyerek yaptıkları işin öneminin yanı sıra, işletme sahipleri tarafından işgücü maliyetlerinin en aza indirgenmeye çalışıldığını ancak bir havayolu şirketinde en önemli unsurunun işgücü maliyeti olduğunu vurgulamaktadır. İşgücü maliyeti yalnızca Türkiye’de değil diğer dünya ülkeleri sivil havacılık sektöründe de önemli bir unsurdur. İşgücü verimliliği artışı, yalnızca endüstri ilişkileri ve kurumsal insan kaynakları yönetim politikalarının bir sonucudur. İşgücü verimlilik artışının yanı sıra rekabet de önemli bir faktördür. Havayolu işletmelerinin belirleyicileri arasında çalışanların tutumları, işgücü maliyetlerinin düzey ve yapısı, genel performans ve

hizmet kalitesi yer almaktadır. Sektör uzmanlarının gözüne göre maliyet ve pazarlama piyasanın iki hızlı anahtarıdır (Harvey ve Tumbull, 2002: 6).

Havayolu şirketleri kendi genel ekonomik büyümelerini sağlayabilmek için rekabet etmekte, yolcu çekmek için rekabet stratejileri belirlemektedir. Rekabet yalnızca Türkiye'deki sivil havacılık işletmelerini değil tüm dünyadaki sivil havacılık işletmelerini ilgilendirmektedir. Çünkü rekabet globalleşmiş bir düzeydedir. İşgücü maliyetlerinin yüksekliği rekabeti olumsuz etkilemektedir. Bir işletme sefer düzenleyebilmek için uçağa ve uçuşla ilgili tüm malzeme ve materyale sahip olmak zorundadır. Ayrıca uçak yakıtında da bir ihmalde bulunamayacaktır. Bu durumda rekabetteki en önemli değişken işgücü maliyeti olmakta bu durumun çalışan personelin ücretlerine yansıdığı tahmin edilmektedir.

İşletmeler işgücü maliyeti üzerinden iki türlü rekabette bulunabilmektedirler. Çalışan ücretlerinin düşürülmesi birinci unsurken daha çok işin daha az personelle yapılmasını sağlamak ikinci unsur olarak yer alabilmektedir. Dinlenme sürelerinin yetmediğinden şikayetçi olan uçuş personeli için daha fazla dinlenme süresi verilerek diğer seferler için uçuş personeli temini yapabilmek işletmenin elinde olan bir durumdur. Ancak işletme için artı bir işgücü maliyeti ortaya çıkmaktadır. Yeni alınacak elemanın eğitimi ve yetiştirilmesi, ücreti, sigortası düşünüldüğünde işveren bu yolu seçmeyecektir. Daha az personelle gereken işin yapılmasını isteyecektir ve bu durumda personelin daha az dinlenmesine daha çok çalışmasına sebep olmaktadır. Türkiye'de bu durum özellikle sendikasız olarak çalışan kabin memurlarında görülmektedir. Sendikalı çalışanlar ise TİS ile ücret artışlarına sahip olmaktadır. 21, 22, 23 ve 24. dönem TİS'leri karşılaştırdığımızda uçuş personelinin ücretlerinde bir artış görülmektedir. Tablo 17'de 21, 22, 23 ve 24. Dönem TİS'leri karşılaştırılmıştır.

Tablo 17. Dört Dönem Toplu İş Sözleşmesi Ücret Karşılaştırması

Toplu İş Sözleşmeleri	1. yıl ücret		2. yıl ücret	
	I. 6 ay	II. 6 ay		
21. Dönem 01.01.2007 31.12.2008	%3 oranında zam TÜFE'nin %3'ü aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.	%4oranında zam. TÜFE'nin %4'ü aşması halinde, aşan kısmın tamamı 31.12.2008 tarihindeki ücretlere, 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.		
22. Dönem 01.01.2009 31.12.2010	%8 artış	%2 artış	%6 artış	%5 artış
23. Dönem 01.01.2011 31.12.2012	%5 artış	%5 artış	%4 artış	%3 artış
24. Dönem	skala şeklinde mevcut kidem ücretine seyyanen 200 TL zam, iş/uçuş tazminatına %10zam	%6 artış	%5 artış	%5 artış

Kaynak; Hava-İş Sendikası resmi sitesi, www.havais.org.tr

Tablo 17'ye göre sendikalı olup toplu iş sözleşmelerine tabi çalışanların ücretlerinde bir artış olduğu görülmektedir. Her TİS'le birlikte birinci ve ikinci dönem ücretlerde artış yaşanmıştır. Ücret artışları tüfeye bağlı olmuş tüfenin ücretteki artış oranından daha fazla olması durumunda tüfe oranı baz alınmıştır. Ancak Borçlar Kanunu'na tabi ya da bireysel iş sözleşmeleri ile çalışan uçuş personelinin ücretlerinde bir artışın olup olmadığı bilinmemektedir. Bu durumda işgücü maliyetlerinin artmış olmasının yalnızca ücretlere bağlı olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Daha öncede bahsettiğimiz üzere personel sayısındaki artışla da orantılı olma durumu söz konusudur. Tablo 3'de çalışan sayısında Tablo 4'de de çalışanların ücretlerinde bir artış olduğunu görmüştük. İşgücü maliyetlerindeki artışı bu duruma bağlayabiliriz. İşgücü maliyetinin artması rekabeti zorlaştıracığı için işletmeler daha fazla personel almak yerine ellerindeki mevcut personelle daha fazla uçuş yapmayı planlamaktadırlar. Bu durum çalışma sürelerinde artışa dinlenme sürelerinde ise yetersizliğe sebep olmaktadır.

Havayolu piyasanın serbestleştirilmesi dünya havayolları üzerinde bağımsız bir etki yaratırken birçok sektörde öncü havayolu şirketlerindeki liberalleşme etkisi sektörün işgücü üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Özelleştirme ve liberalleşme gibi kavramlar birbirleriyle yakından ilişkili kavramlar olup bu iki unsur havayolu

çalışanları, yönetenleri ve işlemleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Ürün ve süreç yenilikleri, hissedarlar için yeni teşvikler oluşturmak, sivil havacılık pazarında tutunabilmek ve rekabete ortak olabilmek gerekli etmenler olmaktadır. Yalnızca liberalleşme ve özelleştirme değil, bunun yanı sıra havayolu şirketleri büyük olanak sağlayacak farklı stratejilerde belirlemektedir. Buradaki strateji ne olursa olsun emeğin önemli bir rolü bulunmaktadır (Blyton vd. 2003: 9-11).

Fazla çalışma açısından değerlendirildiğinde ise uçuş personelinin İş Kanunu ile çalışan bir işçiyle bir tutmak mümkün değildir. İşçinin haftalık çalışma saati 45 saattir ve 45 saat üzerinde yaptığı çalışma fazla çalışmaya girmektedir. Oysa uçuş personeli için böyle bir durumdan söz edemeyiz. Fabrikada çalışan bir işçi her gün üretim yapmaktadır. Amacı bir şey üretmektir. Oysa uçuş personeli seferlere göre uçuş görevini yerine getirmektedir.

Yapılan araştırmada uçuş personeli belli durumlarda fazla çalışma yapmaktadır. Ancak bu bir işletmedeki işi yetiştirmek, üretimi hızlandırmak ve ya müşteriye verilen sözü tutmak için yapılan bir fazla çalışma değildir. Seferlerin artması, hava koşullarının zor olduğu, inilecek havaalanının inişe elverişli olmaması sebebi ile uçuşu uzatma gibi durumlarda fazla çalışma yapılabilmektedir. Uçuşu uzatma ya da başka bir havaalanına inme kararı kaptan pilot tarafından verilecek bir karar olup, böyle bir durumda kabin memurunun rızası alınmak zorundadır.

Uçuş personelinin haftalık, aylık ve yıllık çalışma saatleri yönetmelikle belirlenmiştir. Yapılan araştırmaya göre yıllık çalışma süresinin aşılmadığı ancak haftalık ve aylık çalışma sürelerinin aşıldığı görülmektedir. Örneklem grup içerisinde bulunan sendikasız çalışan pilotların tamamı fazla çalışma yaptığını söylerken, sendikalı pilotlar da ihtiyaç durumlarında çalışma sürelerinin aşıldığını söylemektedir. Sendikalı kabin memurlarının bir kısmı çalışma sürelerinin üstüne çıktığını söylerken, sendikasız kabin memurlarının ise yarısı fazla çalışma yapıldığını söylemektedir. Bir başka deyişle sendikalı kabin memurlarının %33'ü, sendikasız kabin memurlarının ise % 50'si fazla çalışma yaptığını söylemektedir. Yapılan fazla çalışma sonucunda, sendikalı pilot ve kabin memurlarının tamamı fazla çalışma ücretlerini almaktadır. Ancak sendikasız pilotlardan 1'i, kabin memurlarından ise 4'ü fazla çalışma ücretini aldığını söylemektedir. Sendikasız bir pilot; *“Tatil günlerinde bayramlarda uçtuğumuz halde özel bir ücret almıyoruz. Maaş düzenlemesinde 70 saati aştığınızda belirli bir*

miktar ücret belirleniyor. Ancak mesai aşıldığı zaman artı bir ücret verilmiyor”(ÖP3; 2010). Sözleriyle bir başka sendikasız pilot ise; *“Uçulan bacak sayısına ücret alıyoruz. Ücrette uçuş saatinden önce uçulan bacak sayısına bakılıyor. Kardan pay olarak da %10 alıyoruz.* (ÖP4; 2010).Şiklinde ifade etmiştir.

Buradan anlaşılacağı üzere, sendikasız pilotların ücretleri, şirket uygulamalarına göre değişmektedir. Bir örnekle daha açıklayacak olursak, *“Çalıştığım firmada fazla çalışma ücreti, saat başına katsayı üzerinden ödeniyor. Örneğin, saat başına 10€ fazla çalışma ücreti alacağımızı söylüyorlar eğer 100 saat uçarsanız 1000€ veriyorlar”*(ÖP5; 2010) diyen bir pilotun bu söylemi ile fazla çalışma ücreti aldığını ancak uygulamanın sendikalı pilotlara göre farkı olduğu ortaya çıkmaktadır. Tüm sivil havacılık personelinin çalışma koşullarının ortak bir kanununun olmaması farklı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bir kabin memuru fazla çalışma ücreti ile ilgili olarak *“bayram ve hafta sonu uçuşlarda fazla bir ücret almıyoruz. Tamamen THY için geçerli olan bir şey. Özel havayolu şirketinin vermek gibi bir zorunluluğu yok kendisine bağlı”*(ÖK4; 2012) demiştir. Bazı özel havayolu şirketleri çalışanlarına farklı farklı sözleşmelerde hazırlamaktadır.

Sözleşmelere, İş Kanunu’ndan farklı ek maddelerde konmaktadır. Buna bir örnek olarak bir pilotun sözleşmesinde mevcut olan bir madde gösterilebilir. *“Sözleşmemi elime verdiler. Sözleşmemde kişiye, fazla uçuş yaptığı takdirde artı bir ücret ödenmez ibaresi bulunmakta”*(ÖP6; 2010).Pilotun sözleşmesinde yer alan bu madde İş Kanunu’na aykırı bir maddedir. Bir şirket uygulaması olup, kötüye kullanılabilme ihtimali yüksektir. Bu sözleşmeyi imzalayan pilot fazla çalışma yapması durumunda yaptığı fazla çalışma kadar ücrete hak kazanamayacaktır. Oysa bir işçi ya da sendikalı bir pilot fazla çalışma yapması durumunda yapmış olduğu fazla çalışma saatiyle orantılı olarak ücretini fazla almaktadır. Yine ortak bir kanunun var olmaması farklı havayolu işletmelerinde çalışan uçuş personelleri arasında haksızlık doğmasına yol açmaktadır.

Yıllık izinlerin hem tatil sebebi hem de uçuş koşullarının elverişli olması sebebi ile genellikle kışın kullanıldığı görülmektedir. Sendikalı tüm pilot ve kabin memurları yıllık iznini yasal olarak kullanmakta kullanmadığında ise yıllık izin ücretini almaktadır. Sendikasız pilot ya da kabin memurlarından kullanmadığı yıllık izin ücretini almayanlar bulunmaktadır. Yıllık iznini kullanıyor musunuz sorusuna bir sendikalı

pilot; “*yazın 8 saat kışın ise 12 saat olarak kullandım*”(TP4; 2010) cevabını vermiştir. Birkaç yıl sendikasız olarak özel bir havayolu şirketinde çalışan daha sonra ise sendikalı olarak çalışmaya başlayan bir pilot; “*sendikasız olarak çalıştığım havayolu şirketinde yıllık iznimi kullanamadım, işten çıktıktan sonra da kullanmadığım yıllık iznimin ücretini alamadım*” (TP5; 2010) diye durumunu anlatmış ancak şu anda yıllık ücretli iznini kullanabildiğini vurgulamıştır. Sendikasız bir kabin memuru da “*yıllık izin yaz sezonunda bizlere kesinlikle verilmiyor. Ancak izinleri belirleyen ekiple arası iyi olanlar yaz sezonunda izin alabiliyor*” (ÖK5; 2012) demiştir. Bu durum bir ayrımcılığın göstergesidir demek yanlış olmayacaktır.

Ücret konusunda sendikalı ve sendikasız pilotlar arasında çok fazla bir fark bulunmazken, kabin memurlarında durum böyle değildir. Bir kanunun varlığının olmaması tek bir uygulamanın olmamasına sebep olmaktadır. Sendikasız çalışan uçuş personelinin ücret politikası şirket uygulamasına bağlı kalmaktadır. Fazla çalışma yaptığında, hafta sonu ve bayramlarda çalıştığında ücrete hak kazanıp kazanmadığını işe başlarken yapılmış olan sözleşme belirlemektedir. Bu sözleşmelerin ise işverenin genellikle kendi çıkarları doğrultusunda hazırladığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Daha öncede bahsetmiş olduğumuz üzere işverenlerin amacının özellikle personel maliyetini azaltarak karı arttırmak olduğu tahmin edilmektedir.

Sendikalı olarak çalışan tüm uçuş personelinin, TİS hükümlerince, tazminata hak kazanmaları durumunda İş Hukuku'nda yer alan (kıdem, ihbar, kötü niyet vb.) tazminatları verilmek zorundadır. Buna karşın tazminata hak kazanmış olduğu halde tazminatını alamayan uçuş personeli bulunmaktadır. Bu uçuş personelinin tümü sendikasızdır. Bir pilot bir arkadaşının durumunu şu sözleriyle ifade etmiştir: “*Arkadaşım özel bir havayolu şirketinde sendikasız olarak çalışıyordu. Bizde sendikalı olalım diye düşünüyorlardı. Bu durum şirket yönetiminin kulağına gitmiş. Bu sebeple iki kere haberi olmadan uçuş tebliği ederek uçuşa gelmediği gerekçesi ile işten çıkarttılar. Tazminatını da vermediler*”(TK6; 2010).

Bir sendikaya üye olmak her çalışanın hakkıdır ve bu hakkı kısıtlanamaz. Oysa burada sendikaya üye olacağı duyurunun alınması sebebi ile uçuş personelinin işine son verilmiştir. Benzer bir durumun bir işçi tarafından yaşanılması durumunda işçi İş Kanunu hükümleri gereği işverene işe iade davası açabilmektedir. Söz konusu uçuş personelimizin sözleşmesinin şekli bilinmemektedir. Sözleşme hükümlerinde eksik

kalınan yerlerde İş Kanunu hükümleri geçerlidir ibaresinin yer alması durumu olabileceği gibi, sözleşmedeki kişi bir sendikaya bağlı olarak çalışamaz hükmü de yer alabilecektir. Böyle bir hükmün varlığı anayasamıza da aykırı olacağından sözleşme geçersiz sayılacaktır. Bu durumda sözleşme incelenerek gerekirse kişi işe iade davası açılabilecektir.

Yaşanan bir başka olaya göz önüne alındığında; özel bir havayolunda işe başlayan bir pilot 40.000€'luk bir senet imzalamıştır. Bu senedi eğitim masrafı adı altında imzalatmışlardır. Uçuş başına 40€ harcırah alırken bu rakam 25€'ya düşürülmüştür. İyi otellerde kalacakları söylenmiş ancak zamanla kalınacak otellerin de kalitesi düşürülmüştür. Ayrıca uçuş başına almış olduğu ücretten de eğitim masrafı altında para kesilmiş ve ücret eksik verilmiştir. Tüm bu sebeplerden dolayı istifa ettiğini söyleyen pilot özlük haklarını alamamıştır. Kullanmamış olduğu yıllık izinlerinin de ücretini alamamıştır. Daha sonra sendikalı olan havayolu şirketinde işe başlamış ve 1,5 yıl sonra eski şirketi tarafından kendisine tazminat davası açılmıştır. Dava sebebi başta imzalamış olduğu 40.000€'luk senettir. Şirket çalışmamış olduğu 1,5 yılın parasını ve almış olduğu eğitimlerin parasını yani toplamda 20.700€ talep etmiştir.

Bir başka sendikasız pilot da işten ayrılırken kıdem tazminatını ve yapmış olduğu fazla çalışmaların ücretini alamamıştır. Bu konuyla ilgili olarak bir Yargıtay kararlarını incelendiğinde; 1996 tarihinden 2005 tarihine kadar bir havayolu şirketinde çalışan bir pilot, öngörülen limitlerin üzerinde uçuşa zorlandığını, şirketin sivil havacılık kurallarını uyamadığını gerekçe göstererek iş akdini feshetmek zorunda kalmıştır. Bu sebeplerle kıdem tazminatını, yıllık izin ücretini, tatil ve fazla çalışma ve aylık ücretini o zaman için 6.100.00 TL'sinin tahsil edilmesini istemiş, ıslah dilekçesi ile kıdem tazminatı izin ücreti, kısmi ücret alacağı olarak 55.515.28 TL'sinin ödetilmesini talep etmiştir. Buna karşın davalı ise, davacının İş Kanunu'na tabi olmadığını ve bu sebeple bütün bunlara hakkının olmadığını ayrıca iddiaların gerçeği yansıtmadığını gerekçe göstererek davanın reddini istemiştir. Dava bilirkişi raporu ile kabul edilmiş ve davacıya 55.515.28 TL'nin tahsiline mahkemece karar verilmiştir. Ancak daha sonra incelendiğinde davalı ile davacı arasında 1996 yılında yapılan sözleşmenin 11. m.'si gereğince eksik alanlarda İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı fakat 1999 yılında sözleşmenin yenilenmesi ile 11. m. hükümlerinin geçersiz olacağı yeni sözleşmede yazılmıştır. Bu sebeptir ki, davacı haklarını isterken İş Kanunu

hükümlerine göre değil Borçlar Kanunu hükümlerine göre isteyecektir; çünkü, İş Kanunu'nun 4. m.'sine göre davacı uçuş personeli olması gerekçesi ile İş Kanunu'na değil Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Kıdem tazminatı Borçlar kanunu ile düzenlenmiş bir hak değildir. Tüm bu sebepler sonucunda davacı davayı kaybetmiş talep ettiği hakları alamamış ve hatta davalının avukat masrafı olan 500,00TL'yi ödemesine karar verilmiştir (Yargıtay E: 2007/643-K:2007/7824).

Bir başka Yargıtay kararını incelediğinde ise eğitim süreci ile ilgili bir davanın ortaya çıktığını görmekteyiz. Davaya göre kişi pilot olarak yetiştirilmek üzere bir havayolu şirketinde eğitimlere başlamıştır. Ancak uçuş eğitimini tamamladıktan sonra haklı bir sebep göstermeden istifa ederek rakip firmada pilot olarak çalışmaya başlamıştır. Davacı ise bu durumun kendini zarara uğrattığını ve sadakat ve iyi niyete aykırı davranılarak haksız rekabete girildiğini ileri sürerek dava açmıştır. Pilot için yapılan 29.551€ eğitim masrafını ve pilotun lisans ile elde ettiği kazanım ile 2.000 TL'nin faizleri ile birlikte tahsil edilmesini talep etmiştir. Bu duruma karşılık davalı pilot ise, işe zaten pilot olarak başladığını ve pilot olması için ona bir yatırım yapılmadığını ve davacının tazminat isteminin haksız olduğunu aralarında mevcut bir sözleşme olmaması sebebi ile davacının haklılığının olmadığını ileri sürerek davanın reddini istemiştir. Davalı ile davacı arasında bir hizmet sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak davalının sigorta girişine bakıldığında 26.01.2005 tarihinde işe başladığı 03.05.2005 tarihinde de istifasını verdiği tespit edilmiştir. Bu sebeple yazılı olmasa dahi aralarında bir hizmet ilişkisinin varlığı inkâr edilemez. Borçlar Kanunu'na göre hizmet akdinin geçerli bir şekil şartı bulunmamaktadır.

Sektörün sürekli gelişme gösteren bir sektör olması ve pilot yetiştirmenin önemli bir maliyet olması sebebi ile davalının işe başlayacakken işe bırakması davacıyı zor durumda bırakmış ve maddi anlamda önemli bir zarara uğratmıştır. Bu sebeple davanın reddine karar verilmiş olması doğru görülmemiş davanın, davacı lehine bozulması gerekmiştir. Karara göre davacı yararına dava bozulmuş ve davacının isteği halinde ödediği harcın kendisine iadesine karar verilmiştir (Yargıtay 11. Hukuk Dairesi E: 2008/08441 K: 2008/10218). İki Yargıtay Kararı da incelendiğinde asıl sorunun bir kanuna bağlı olarak düzenlenen sözleşmelerin bulunmamasına bağlamak yanlış olmayacaktır. Havacılık sektöründe çalışan uçuş personeli bir kanuna bağlı çalışmış

olsalardı bu olaylar dava konusu olmayacaktı. Kanuna göre her şey açık olacaktı. Ancak kanunun eksiliği burada kendini göstermektedir.

Kabin memurları açısından bakıldığında ise işten çeşitli sebeplerle çıkarılıp haklarını alamayanların olduğu söylenmektedir. İşten çıkarılma sebepleri için de kilo problemin olması da söz konusudur. Sendikalı kabin memurlarından ise işten çıkarıldıktan sonra işe iade davası açan ve davayı kazanan ancak işveren tarafından işe iadesinin gerçekleşmemiş olduğu kabin memurları da mevcuttur. Sendikası olmayan bir kabin memuru İş Kanunu yerine Borçlar Kanunu'na tabi oldukları için işten çıkarmalarda tazminatlarını alamadıklarını vurgulamıştır. Sonuç olarak sendikalı olsun ya da sendikası olsun özellikle kabin memurlarının haklarının yendiği ve arkadaşlarının haksız yere işten çıkarılarak haklarının da verilmediği araştırmamızda görülmektedir.

3.2.4. Katılımcıların Çalışma Koşullarının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi

Sendikalı çalışan uçuş personeli ile sendikası olmayan çalışan uçuş personeli arasında iş sözleşmesinin feshi açısından bir takım farklar bulunmaktadır. Sendikalı çalışanların iş sözleşmelerinin feshinde Toplu İş sözleşmesi uyarınca İş Kanunu hükümleri uygulanırken sendikası olmayan çalışan uçuş personeli açısından Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmakta olup Borçlar Kanunu'nun eksik olduğu noktalarda ise bireysel iş sözleşmeleri geçerli olmaktadır. Daha önce de bahsetmiş olduğumuz üzere bireysel iş sözleşmeleri genellikle tek taraflı olup işveren lehinedir. Bireysel iş sözleşmelerine tabi olarak çalışan personelin ihbar süreleri değişiklik göstermektedir. Sözleşmesine göre ihbar süresi 1 ay olan uçuş personeli bulunurken, ihbar süresi 3 ay olan uçuş personeli de bulunmaktadır. Bireysel iş sözleşmeleri her şirkete ya da her personele göre farklılıklar göstermektedir. Bir pilot sözleşmesi için; *“Sözleşmemde İş Hukuku'na atıf yapan maddeler yoktur ve bir uyuşmazlık durumunda Asliye Hukuk Mahkemesi davaya bakmakla yükümlüdür maddesi bulunmaktadır.”*(ÖP5; 2010).

İş Hukuku'na atıf yapan maddelerin bulunmaması uçuş personelinin aleyhine bir durumdur. İşveren ile uçuş personeli herhangi bir uyuşmazlık yaşadığı takdirde davacı Asliye Hukuk Mahkemesi'ne dava açmak zorunda kalacaktır. Bir başka sözleşmede ise deneme süresinin ne kadar olacağı belirlenmemiştir. Pilot tecrübeli olması sebebi ile

deneme süresi olmadan işe başlatılmıştır. Bir başka belirli süreli sözleşmede ise “süresinden önce uçuş personeli tarafından feshedilen sözleşmelerde, uçuş personeli 1000€ ödemekle yükümlüdür.” Maddesi bulunmaktadır. Bu maddenin amacı uçuş personelinin firmaya belirli süreli de olsa bağlanmasını sağlamaktır. Sözleşme süresinin bitiminden önce sözleşmeyi hangi taraf feshederse çalışılmadığı sürenin ücretini öder maddesi gibi yoğun olarak çalışılan dönemlerde özellikle mayıs ve ağustos arasındaki süreçte önel süresinin değişiklik gösterdiği yani arttığı ve bunu yaparak çalışanların işten çıkmalarının önlenmeye çalışıldığı de sözleşmelerde yer alan maddeler arasında yer almaktadır. Pilotların sözleşmelerinde yukarıda bahsetmiş olduğumuz maddeler yer alırken kabin memurlarının sözleşmelerinde de farklı maddeler yer almaktadır. Evlilik yapmanın ve çocuk yapmanın izin verilmediği, genellikle bir yıllık sözleşmelerin yapıldığı ve süresi dolmadan yapılan fesihlerde 14000 TL’ye kadar tazminat ödendiği, önce 9 aylık bir sözleşmenin yapıldığı işveren tarafından, çalışanın performansından memnun kalınması durumunda sözleşmenin 3 yıllık olarak yenilendiği, ihbar sürelerinin yazları 3 ay kışları ise 1 ay olduğu farklı farklı sözleşmeler bulunmaktadır. Hem pilotlar hem de kabin memurlarının sözleşmelerinde bulunana bu tür maddeler, iş sözleşmesinin feshini engellemeye yönelik olarak işveren lehine hazırlanmış sözleşmelerdir.

Toplu İş sözleşmelerine bağlı olarak çalışan uçuş personelinin iş sözleşmesinin feshi İş Kanunu Hükümlerince yapılmaktadır ancak ihbar süreleri İş Kanunu’na göre farklılık arz etmektedir. İhbar süreleri ise Toplu İş sözleşmesi ile belirlenmiş olup fesihte öngörülen sürelerle uyulmaktadır. Bireysel iş sözleşmelerinde ise ihbar süreleri her bir uçuş personeli için farklılık gösterebileceği gibi, aynı işletmede çalışan iki uçuş personelinin aynı olabilmektedir. Sözleşmeye bağlı olarak ihbar sürelerine uyulmadığı takdirde genellikle uçuş personeli belli bir tazminat ödemekle yükümlü bırakılmaktadır. Bunun yanı sıra işveren, sözleşmede ihbar süresi belirtmemiş olup, uçuş personelinden memnun kalmaması durumunda iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir.

Çalışma koşullarını belirleyen diğer tüm başlıklarda olduğu üzere iş sözleşmesinin feshinde de ayrımcılığın ortadan kalkması ve her uçuş personelinin hakkını alabilmesi açısından ortak bir kanunun varlığı kaçınılmazdır. Ortak bir kanunun varlığı ile ihbar süreleri aynı olacak, uçuş personelinin iş sözleşmesini feshetmesi ya da iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumlarında emsal uçuş personeli ile aynı haklara sahip olabilecektir.

Yapılan araştırmada çalışma ve dinlenme süreleri, ücretler, iş sözleşmesinin feshi dışındaki çalışma koşullarında pilotlar ve kabin memurları tarafından Őikayetler dile getirilmiştir. Yabancı pilotların çok fazla olduğu vurgulanmıştır. Bir pilot çalıştığı havayolu Şirketi için;

Toplamda 205 pilotuz. Bu 205 pilotun 108'i yabancı pilotlardan oluşuyor. Bir kaptan pilot 6-7 yılda yetişiyor. Bu sebeple kaptan pilot arzı az ancak talep yüksek, böyle olunca da yabancı pilotlar tercih ediliyor. Bu duruma benzer bir rnek Güney Kore'de yaşanmaktadır. En iyi yabancı pilotlarını ülkelerine getiriyorlar ve kendi yerli pilotlarına yabancı pilotlardan daha düşük ücretler veriyorlar." "Ayrıca alıştığım Őirkette sirkülasyon çok fazla, deneme süresi diye bir ibare szleşmelerimizde yer almamaktadır (P6; 2010) sözleriyle ifade etmiştir.

Yabancı pilot temininin fazla olduğu görülmektedir. İşletmeler bir pilot yetiştirmek yerine yabancı pilot getirterek maliyeti düşürmeyi hedeflemektedirler. Çünkü bir pilot yetiştirmenin minimum süresi iki yıldır. 2 yıl boyunca o uçağı uuramayacak ayrıca eğitimleri için paralar harcanacaktır. İşletmeler bu durumun maliyetinden kaçmayı yabancı pilot getirterek sağlamıştır. Ama kısa süreli zmlerdir. Bu durum yalnızca günü kurtarmak olmuştur. Bir başka özel havayolu pilotu; "2,5 yıl çalıştım ancak paramızı ödemediler kendi isteğimle ayrıldım. Daha sonra girdiğim Őirkette ise standartlar düşüktü. Kaldığımız oteller kötüydü. Kahvaltıları yetersizdi. Durumlar kötüleşince maaşlardan kesintileri kabul ettik. Kullanmadığımız izinlere imza ettik"(P7; 2010).İşletmeler arası rekabetler sonucu iflas eden işletmelerde bulunmaktadır. Bu işletmelerde çalışan pilot ya da kabin memurları birçok özlük ve sosyal haklarını alamamışlardır. Yabancı pilot istihdamı sağlayarak maliyeti düşürmeyi hedefleyen işletmeler bir diğer yol olarak da kabin memurlarını taşeron Őirketlerden tedarik ederek maliyeti düşürmeyi planlamaktadır. Bir pilot "Kabinde zelleştirmelere gidilmeye başlandı. Başka havayolunda daha düşük ücretlere kabin ekibi kiralaması yapılabilir"(TP6; 2010).

Uçuş personelinin İş Hukuku'na tabi olması durumunda ve İş Hukuku açısından değerlendirildiğinde bu yasal bir durum değildir. Çünkü yapılacak işin asıl işverenin işçileri tarafından yapılamıyor uzmanlık alanına girmiyor olması gerekir. Öyle bir durumdan söz etmek mümkün değildir. Şirket kendi bünyesinde bu işi yapabilecek kabin memurları bulunduğu halde daha düşük ücretlerle kabin memuru kiralama yöntemine başvurmaktadır. Buna benzer bir durum olarak kabin memurunun niteliksiz olarak seçilmesi de gösterilmektedir. Niteliksiz personel daha düşük creti kabul

etmektedir. Bu sebeple işletmeler daha düşük ücretle aynı işi yapacak birini tercih etmektedirler. Böylelikle personel niteliği düşmektedir. Çalışanlarının sendikali olmalarını istemeyen işletmelerde mevcuttur. Bireysel iş sözleşmelerine göre toplu iş sözleşmeleri uçuş personeline daha fazla haklar sağlamaktadır. Daha fazla hak eşittir daha fazla maliyet demektir. Bu sebeple işletmeler sendikali çalışan istememektedirler. Sendikali bir pilotun; “*Arkadaşım özel bir havayolu şirketinde çalışıyor. Bizde sendikali olalım dediler. İki kere haberi olmadan uçuş tebliği ederek uçuşa gelmediği gerekçesi ile işten çıkarttılar. Tazminatını da vermediler*” (TK7; 2010) sözlerinden işletmelerin sendikalaşmaya olumsuz baktığı görülmektedir.

Kabin memurları açısından çalışma koşullarına bakıldığında ise sağlık sebepleri, doğum, yaş gibi durumlar sebep gösterilerek iş sözleşmeleri feshedilmektedir. Ayrıca sendikalaşma sebebi ile işten atılan kabin memurları bulunmaktadır. “*Özel bir havayolu şirketinde sendikalaşmaya gittik ve bunun sonucunda 7 kabin memuru işten atıldı. Bu sebeple sendikaya karşı bir korku var. Bu korkunun en önemli sebebi işten atılmaktır*” (ÖK6; 2010) bu duruma bir örnektir. Zorunlu emeklilik durumları da kabin memurları için yaşanan bir durumdur. Özellikle 45 yaş ve üstü için zorunlu emekliliğe sevk etme durumu söz konusudur. Ancak emekli olan bir kabin memurunun o yaş ile emeklilik yaşı arasındaki sürede nerede çalışacağı düşünülmemektedir. Yapılan araştırmanın genel durumu tablo 18’de örneklendirilmektedir:

Tablo 18. Alan Araştırmasının Değerlendirmesi

	Sendikali Pilotlar	Sendikasız Pilotlar	Sendikali Kabin Memurları	Sendikasız Kabin Memurları
Toplam Kişi Sayısı	7	9	12	8
Dinlenme Sürelerinin Altına İnenler		8	5	5
Çalışma Sürelerinin Üzerine Çıkanlar		9	4	4
Fazla Çalışma Ücretini Alanlar	7	1	12	4
Bayram ve tatil günlerinde çalışıldığı zaman ücretini alanlar	7		12	2
Özel Sağlık Sigortası olanlar	1	3	12	4

Kaynak; Yapılan Alan Araştırması Sonucunda Oluşturulmuştur.

Tablo 18 incelendiğinde; sendikalı tüm pilotların yönetmelikteki dinlenme sürelerine uyduğu ancak 9 sendikasız pilottan 8'inin yönetmelikteki dinlenme süresinin altında dinlendiği görülmektedir. 12 sendikalı kabin memurunun ise 5'i dinlenme sürelerinin altında inildiğini söylerken 7'si dinlenme sürelerine uyulduğunu 8 sendikasız kabin memurunun 5'i dinlenme sürelerinin altında inildiğini söylerken 3'ü ise yönetmelikteki dinlenme sürelerine uyulduğundan söz etmektedir. Çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde ise sendikalı ve sendikasız tüm pilotlar yönetmelikteki çalışma sürelerine uyulmadığını bu sürelerin üzerinde uçuşlar yapıldığını söylemektedir. Yıllık uçuş süresi aşılmasa dahi haftalık ya da aylık uçuş sürelerini aşıldığı araştırma ile ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra 12 sendikalı kabin memurunun 4'ü, 8 sendikasız kabin memurunun 4'ü uçuş sürelerinin aşılmasından şikayetçidir. Oranlayacak olursak sendikalı kabin memurlarının %30'u uçuş sürelerinin aşıldığını söylerken bu oran sendikasız kabin memurlarında ise % 50'dir. Sendikalı pilotlar ve kabin memurları fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptıklarında ücretlerini alırlarken, sendikasız pilotların hiçbiri sendikasız kabin memurlarının ise yalnızca 2'si alabilmektedir. Sendikalı pilotlar ve kabin memurları özel sağlık sigortasına sahipken, sendikasız pilotların 3'ü, kabin memurlarının ise 4'ü özel sağlık sigortasına sahiptir. Uçuş personelinin çalışma koşulları irdelenmeli ve eksiklikler en kısa zamanda giderilmelidir. Birçok uçuş personeli Hava-İş Kanun Tasarısını incelememiş bununla birlikte kanundan doğan haklarını da bilmemektedir. Toplu İş Sözleşmesine tabi olan uçuş personeli haklarını sendika aracılığı ile öğrenmekte ve almakta iken, özel sektör çalışanlarının sözleşmeleri ellerinde bulunmamaktadır ve dezavantajlı taraf olarak sektörde yer almaktadır. Tüm bu sebepler tartışıldığında ve göz önüne alındığında ortak bir kanunun varlığı zorunlu olmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, sivil havacılık sektöründe çalışan uçuş personelinin çalışma koşullarını incelemeye ve eksikliklerin giderilmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Mevcutta TBMM gündeminde Hava-İş Kanun Tasarısı bulunmaktadır. Ancak tasarı henüz onaylanmamış ve yürürlüğe girememiştir. Tasarı incelediğinde ise birçok başlıkta İş Kanunu'ndan yararlandığı görülmektedir. Uçuş personelinin çalışma koşulları incelendiğinde bir işçiden çok farklı olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple ayrı ve sivil havacılık sektörüne özgü, uçuş personelinin çalışma koşullarını düzenleyen bir kanunun olması gerekmektedir.

Çağımız küreselleşme çağıdır. Küreselleşmenin en önemli unsurlarından biri ise rekabettir. Sivil havacılık sektörü özellikle son yıllarda büyük bir yükseliş içerisinde. İnsanlar gidecekleri yerlere en kısa sürede ve en az kaza riskiyle ulaşmak istemektedirler. Zaman kaybının en az yaşandığı taşıma aracı uçak olarak görülmektedir bu sebeple yurtdışı seyahatlerde uçaklar tercih edilmektedir. Küreselleşmenin bir etkisi de ülkelerin birbirleriyle olan ticari ilişkileridir. Bu sebeple sürekli görüşmeler söz konusu olmaktadır. Zamandan tasarruf da sivil havacılıkla sağlanmaktadır. Uçakların bu denli tercih edilir bir hal alması beraberinde sivil havacılık işletmeleri arasında rekabeti arttırmaktadır. İşletmeler rekabet edebilmek için bilet fiyatlarını ucuzlatmakta, daha fazla servis imkanı sunmakta, daha çok yere seferler düzenlemektedirler. Bu durumda maliyetlerin artmasına sebep olmaktadır. Ancak işletmelerin rekabet ortamında tutunabilmeleri için bir yerden artan maliyetlerin bir yerden azaltılması gerekmektedir. Bu noktada en kolay azaltılabilecek maliyet işgücü maliyeti olarak görülmektedir.

Uçuş personelinin çalışma koşullarını belirleyen bir kanunun var olmaması sektörde esneklik uygulamalarının görülmesine sebep olmaktadır. Esnek çalışma ise uçuş personelinin bazı durumlarda özlük ve sosyal haklarını tam olarak alamamasına sebep olmaktadır. Sivil havacılık sektöründe girişim sayısı her geçen gün artmış buna bağlı olarak da çalışan sayısı artmıştır. Ancak çalışan sayısındaki artış oranı girişim sayısındaki artış oranından daha düşüktür. Bu durum az personelle daha fazla işin yapıldığının yani personelin fazla çalışma yaptığının göstergesidir. Yolcu sayısındaki artış oranının da yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Yolcu sayısının artış oranıyla paralel olarak pilot ve kabin memurunun artmaması durumunda, uçuş personeli için daha fazla çalışma söz konusu olacak böylelikle yorgunluk ve kaza riski artacaktır.

THY uçuş personeli sendikaya tabi olarak çalışmakta ve TİS ile çalışma koşulları belirlenmekte iken, özel havayolu şirketleri uçuş personelleri Borçlar Kanunu ya da bireysel iş sözleşmelerine bağlı çalışmaktadır. Borçlar Kanunu çalışma koşullarının belirlenmesinde çok eksik kalmaktadır. Özel havayolu şirketi uçuş personellerinde bireysel iş sözleşmelerine daha fazla rastlanılmaktadır. Yapılan çalışma da bireysel iş sözleşmelerinin genellikle işveren lehine yapıldığı görülmektedir. Sözleşmeler belirli süreli olmakta süresinden önce uçuş personeli tarafından feshedilen sözleşmelerde, uçuş personeli ciddi tazminatlar ödemekle yükümlü bırakılmaktadır. Bazı sözleşmelerde ise İş Kanunu hükümlerinin sözleşmede bir geçerliliğinin olmadığı madde olarak eklenmiş ve uçuş personelinin bazı hakları ellerinden alınmıştır. Örneğin kıdem tazminatı iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin haklarıdır. İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı bir sözleşmede kıdem tazminatı hakkında söz edilememektedir. Oysa kıdem tazminatı her çalışan grubunun olduğu gibi uçuş personelinin de hakkıdır.

Yapılan araştırmada uçuş personelinin, uçuş sürelerin fazla olması buna karşın dinlenme sürelerinin düşük olması çalışma koşullarının zor olduğunun bir göstergesi olarak görülmektedir. Bir işçinin haftalık 45 saat çalışacağı bir kanun ile belirlenmişken uçuş personelinin çalışma süreleri yönetmelikle belirlenmektedir. Çalışma sürelerinin yıllık olarak değil ama haftalık ya da aylık olarak aşıldığı görülmektedir. Buna karşın dinlenme süreleri yetersiz gelmekte sürekli yorgun olarak uçmak zorunda kalmaktadırlar. TİS ile çalışma ve dinlenme sürelerinde değişikliklere gidilebilmektedir. Ancak THY çalışanlarının ER uçuşları daha fazladır. Özel havayolu şirketlerine göre daha fazla servis yapılmaktadır. Yüksek basınca maruz kalarak uzun süre ayakta kalan kabin memurları, dinlenme sürelerinin yetersiz olduğundan yakınmaktadırlar. Dinlenme sürelerinin yetersizliği ise birçok meslek hastalığına yol açmaktadır. Migren bel ve boyun fıtığı, işitme kaybı, kanser vb. hastalıklar uçuş personellerinin maruz kaldığı hastalıklardır.

Çalışma koşullarının daha insancıl olmasını isteyen THY uçuş personeli şu an grevdedir. Grev 15 Mayıs 2013'de başlamış ve halen devam etmektedir (20.10.2013). Uçuş sürelerinin fazlalığı ve dinlenme sürelerinin yetersizliği dışında sendika üyesi THY çalışanı birçok hakkını TİS ile sağlamaktadır. TİS İş kanunu ile çok fazla

benzerlik göstermektedir. Fazla çalışma yapan uçuş personeli fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır.

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı TİS'e bağlı olarak çalışan uçuş personelinin hakkı olmaktadır. Her yıl yıllık ücretli iznini kullanmakta ve kullanılmayan iznin ücreti uçuş personeline ödenmektedir. Özel havayolu çalışanları ise fazla yapılan çalışmalardan hakları olan fazla çalışma ücretlerini alamamaktadırlar. Sözleşmelerinde yer almaması durumunda ise kıdem ve ihbar tazminatına da hak kazanmamaktadırlar. Yıllık ücretli iznini kullanmadan iş sözleşmesi feshedilen bazı özel havayolu çalışanları yıllık izin ücretlerini sebep gösterilmeksizin alamadıklarından şikayetçi olmaktadır.

THY uçuş personeli ile özel havayolu uçuş personelinin çalışma koşullarına yönelik hakları konusunda bir adaletsizlik bulunmaktadır. THY uçuş personeli bir çok hakkını TİS ile kazanmakta ancak uçuş ve dinlenme süreleri ile ilgili endişesi devam etmektedir. Uçuş ve dinlenme süreleri yönetmeliği hem THY hem de özel havayolu çalışanını kapsamaktadır. Uçuş süresinin uzun oluşu akabinde dinlenme sürelerinin yetersizliği kamuoyuna birçok kez duyurulmuş ve çeşitli kampanyalarla desteklenmiştir.

Türkiye'de ki uçuş personelinin çalışma süreleri dünyanın da gündeminde olan bir konudur. 2005 yılında Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri tarafından Türkiye Ulaştırma Bakanı'na bir faks gönderilmiştir. Faksta SHT 6A-50 revizyon 4'ün kimseye danışılmadan düzenlendiği ve revizyon 4 için Hava-İş sendikasının isteklerinin göz ardı edilmemesi gerekliliği vurgulanmıştır. Rev.4 ile daha fazla esnekleşmenin getirildiği dinlenme sürelerinde yapılan 24 saatlik dinlenmenin kaldırılması ve ana üslerdeki asgari dinlenme süresinin 10 saatten 8 saate indiriminin önemli bir değişiklik olduğuna dikkat çekilmiştir. Ve bu değişikliklerin Türkiye sivil havacılık emniyeti açısından ciddi kaygılara sebep olduğuna değinilmiştir. Bu sebeple Türkiye'de sivil havacılık emniyetinin sağlanması için gerekli değişikliklerin yapılması gerektiğini, bu değişikliklerin Hava-İş ve sektör çalışanlarına danışılarak yapılması gerektiğini ve bu değişikliklerin yapılmaması durumunda ise konunun diğer ülkelerdeki otoritelere ve JAA/EASA'nın gündemine taşınacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak rev.5 ile istenilen bu değişiklikler yapılmış asgari dinlenme süresi 8 saatten 10 saate çıkarılmıştır. Ancak rev. 5 ile yapılan yeni düzenlemelerde özellikle çok fazla servis hizmetinde bulunan THY kabin memurlarına yeterli gelmemektedir. Pilotlar ise yorgun uçuşmanın can güvenliğini tehdit eden bir unsur olduğunu vurgulamaktadır. Bir aile

hayatlarının kalmadığı sosyal aktivitelerden yoksun kaldıkları da şikayetçi oldukları bir diğer konudur.

Sonuç olarak, rekabetin artmasıyla esnek çalışmalar sivil havacılık sektöründe de kendisini fazlasıyla göstermektedir. Küreselleşme ile birlikte düzgün iş kavramı sıkça kullanılmaktadır. DecentWork olarak anılan düzgün iş; insan yaraşır iş olarak tanımlanmıştır. İnsana yaraşır iş denildiğinde; iş güvencesinin olduğu, sosyal korumanın sağlandığı, sosyal diyalogun tam olduğu ve çalışma koşullarının insana yaraşır insan sağlığını tehdit altına almayan işlerden bahsedilmektedir. (İLO, 22.10.2013).Çalışma sürelerinin artması, dinlenme sürelerinin yetersiz kalması, ücretlerinin hak ettiklerinin altında olduğunun düşünülmesi, birçok meslek hastalığına yakalanan sivil havacılık personelinin bulunması gibi durumlar düzgün iş kavramından uzaklaşılmasının göstergesidir ve bu sebeple sivil havacılıkta yasal bir düzenlemenin bulunması şart olmaktadır. Kabin memurlarında arzın talepten yüksek olması özellikle özel sektör kabin memurlarının ücretlerinin düşmesine sebep olmaktadır. Ayrıca maliyetleri düşürmek ve rekabet üstünlüğü sağlamak için kabin memurları çalıştırmada taşeronlaşmaya gidildiği de yapılan araştırmayla ortaya çıkmıştır. Kabin memurları taşeron olarak arz edilmiş böylelikle maliyetleri düşürerek kar marjı arttırılmaya çalışılmıştır.

Pilot arzının düşük, talebinin yüksek olması bir yandan pilotların ücretlerinin yüksek olmasını sağlamış diğer yandan eksik pilot arzı yurtdışından getirilen pilotlarla giderilmeye çalışılmıştır. 2009 yılında 4454 pilotun 243'ü yabancısıdır. Bu sayısının günümüzde 700'lere dayandığı iddia edilmektedir. Yapılacak olan yasal düzenlemenin THY ve özel havayolu çalışanlarının tamamını kapsamı ayrıca yabancı pilotlar içinde belirli hükümler içermesi gerekliliği de adaletsizliğin ortadan kalkmasına sebep olacaktır. Ancak yeni bir kanun oluşturulacak ya da gündemde olan Hava-İş Kanun Tasarısı'na eklemeler yapılacaksa bunun için bir alan araştırması gerekmektedir.

Sivil havacılıkta yaşanan sorunu sivil havacılık sektörü çalışanlarının daha iyi bileceği düşünülerek, sektörde çalışanlar üzerinde anketler uygulamak, birebir görüşmeler yapmak hangi alanda eksik kalındığının tespitini yapmak, panel ya da konferanslarla eksiklikleri kamuoyuna da duyurmak ve konuya uygun çözüm önerileri tartışmak gerekmektedir. Bu konu tüm sivil havacılık kurum ve kuruluşlarını da

ilgilendirmektedir. Dünyadaki sivil havacılık düzenlemeleri incelenmeli uçuş güvenliği sağlayacak yeni düzenlemeler belirlenmelidir.

Yapılan bu anket ve çalışmalar sonucunda sivil havacılık otoritelerinden temsilciler bir araya gelerek kimsenin mağdur olmayacağı, hem çalışanı hem de işletmeyi düşünen, uçuş güvenliğinin sağlanabileceği ve buna bağlı olarak kazaların en aza indirgenebileceği, hak eden çalışanın hakkını alacağı ve en önemlisi tüm sivil havacılık personelini kapsayan adaletli bir kanun oluşturulmalıdır. Sivil havacılık ancak bu şekilde gerçek bir gelişme göstermiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akerstedt, T.; A. Samel, M. Simons, M. Spencer (2003). Meeting to Discuss, The Rule of EU FTL Legislation in Reducing Cumulative Fatigue in Civil Aviation, Brussels. http://www.etsc.eu/documents/pre_19feb03.pdf
- Aksu, Y. (2010). *Ortadoğu Kökenli Sivil Havacılık Sektörünün 2000-2008 Yılları Arasında Türkiye'ye Yönelik Yolcu Ve Yük Taşımacılığının Türkiye Ekonomisindeki Yeri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Ortadoğu Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- Akşengür, G. (2011). *4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2013). *İş Hukuku*, 9. Basım, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Altan, Ö. (2005) “Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Yaşadığımız Dönemde Taşıdığı Önem”, *İktisat Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, s. 632-650.
- Ateş, D. (2010). *Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atik, İ. (2005). *Küresel Ekonomik Gelişmeler Ekseninde Oligapol Piyasalarda Stratejik Bütçeleme ve Ordu Yardımlaşma Kurumu Uygulaması* (Basılmamış Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Blyton, P., Lucio M., Turnbull, M. (2003). “Contesting Globalisation Airline Restructuring, Labour Flexibility and Trade Union Strategies”, *Social Science*, 2 edition, <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00266.pdf>
- Çil, Ş. (2007). “4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 3, ss. 27-79.
- Degenhart, P. (2010). “The Importance of Labour Costs in the Airline's Cost Structure”, *Unit Cost Benchmark Study of Sky Europe, Austrian Airlines and Air Berlin*, Universität Wien.
- Demir, F. (2009). *İş Hukuku Uygulaması*, 5. Baskı, Fakülteler Kitabevi, İzmir.

- Erdem, M. (2010). *Sivil Havacılık Sektöründe Gelir Yönetimi: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Uygulaması*,(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, 2010.
- Erdut, T. (2005/3). “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s.11-49.
- Erdut, Z. (2002). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*, Dokuz Eylül Yayınevi, İzmir.
- Ertürk, H. (2011).Havayolu Ekonomisi, Hazine Müsteşarlığı,<http://www.yatirimfinans.net/resources/Yorumlar%20ve%20Analizler/Basabas.pdf>, s.1-25 (21.05.2013)
- Gerede, E. (2010). “The Evolution of Turkish Air Transport Industry: Significant Developments and the Impacts of 1983 Liberalization”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, ss. 60-91.
- Ginieis, M. Sánchez V.Rebull, Campa F.(2013). “Relationship Between Type of airline and Wage of Pilots in Europe,” A Department of Business Management, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, Spain,
<http://www.thefreelibrary.com/Relationship+between+type+of+airline+and+wage+of+pilots+in+Europe.-a0327358033>
- Gittell, J., Nordenflycht, A., and Kochan, T.(2004). “Mutual, Gains or Zero Sum? Labour Relation and Firm Performance in the Airline Industry”, *Cornell University ILR School*, volume: 57 number:2
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=ilrreview>
- Günel, V. (2010). *Uluslararası Havacılık Hukuku*, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Güneş, B., Mutlay, F. (2011/3). “Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s.231-288.
- Harvey, G, Tumbull P. (2002). *Contesting the Crisis Aviation Industrial Relations and Trade Union Strategies after 11 September*, International Transport Workers Federation.

- Hirsch B. (2006). Wage Determination in the U.S. Airline Industry: Union Power under Product Market Constraints, Trinity University and IZA, Bonn.
- Hirsch B., Trinity University, Macpherson D. (2000). Earnings, Rents, and Competition in the Airline Labor Market, Florida State University. vol:18, no:1.
http://www2.gsu.edu/~ecobth/PaperReprints/HirschMacpherson_AirlineWages_JOLE_2000.pdf
- Kaşdemir, İ. (2009). *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Çalışma süreleri ve Çalışma Şekilleri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kaymaz, Ç. (2012). *Sendika Özgürlüğü ve Hakkı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korul, V., Küçükönel, H. (2003). "Türk Sivil Havacılık Sisteminin Yapısal Analizi", Ege Akademik Bakış, Cilt 3, Sayı 1, ss.24-38.
- Köme, A. (2009). *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumaş, H. (2005). *Üniversite Hastanelerinde Çalışan Doktorların Çalışma Koşulları*, (Yayınlanmamış eser), Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sivas.
- Kumaş, H. (2011). *Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ülke Örnekleri ile Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kumbaracıbaşı, Y. (2010). *İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İhlali ve Hukuki Yaptırımı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, 2. Baskı, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Mengü, C. (2013). *Turizm Endüstrisinde Havacılık, Yalın Yayıncılık*, İstanbul.
- Narter S. (2012). *Türk İş Hukuku'nda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar*, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Öktem, S.(2007).*Türk İş Hukuku'nda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, (Basılmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Özcan, K. (2006). *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri*,(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Özenen, C.(2003).*Havaalanı Yatırımlarında Özelleştirme Dünyadaki Uygulamalar ve Türkiye İçin Öneriler*, DPT Uzmanlık Tezi, Yayın No: 2666, Ankara.
- Özerkmen, N.(2003/43). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakülte Dergisi*, ss.239-257.
- Öztürk, M.(2012). “Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”,*Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 4, s.73-98.
- Saracel, N. (1998). “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 5, ss. 51-61.
- Sümer, H. (2006). *İş Hukuku*, 12. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya.
- Şakar, M. (2006).*İş Hukuku Uygulaması*, 7.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Şentürk, A. (2008).*Türk İş Hukuku'n da Ücretin Korunması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Taşdemir, F. (2010). *Türk İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkesen, G. (2006).*Türk Havacılık Tarihine Eleştirel Yaklaşım* (Basılmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Tokol, A. (2008). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık,Bursa.
- Tunçomağ, T.,Centel, T.(2005).*İş Hukuku'nun Esasları*, 4.Baskı,Beta Yayınları,İstanbul.
- Yavuz, C. (2000).*Borçlar Kanunu Dersleri (Özel Hükümleri)*, Beta Yayınları,İstanbul.

Yorulmaz, Ç.(2010/1). “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*,s. 203-220.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 13 Hukuk Dairesi(01.06.2007). E. 2007/643,K.2007/7824,

www.kararevi.com

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (18.09.2008) E.2008/08441, K.2008/10218,

www.kararevi.com

GAZETELER

“Bu Seferde Kafayı Pilotlara Taktı.” (3 Eylül 2010) Hürriyet.

<http://www.airporthaber.com/arama/?keyword=kafay%C4%B1+pilotlara+takt%C4%Bü>

“Topçu Baksana Kaç Kişiyiz Saysana” (23 Mayıs 2013). Evrensel

<http://www.evrensel.net/news.php?id=57575#.UZ4pGWQWvkE.facebook>

“Grevi Toplu Eyleme Dönüştürmeli” (23 Mayıs 2013). Birgün

http://www.birgun.net/worker_index.php?news_code=1350722477&year=2012&mont=10&day=20

“Ve THY Mahkemeye Başvurdu”. (23 Mayıs 2013) Airport Haber

<http://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/ve-thy-mahkemeye-basvurdu.html>

“THY’de 305 kişi işten çıkarıldı.”

<http://www.ntvmsnbc.com/id/25354207/>

İNTERNET KAYNAKLARI

AirnewTimes.

<http://www.airnewstimes.com/petrol-fiyatlari-hava-yolu-sirketlerini-sikistiriyor-14888-haberi.html>, (20 Mayıs 2013)

Airport Haber.

<http://www.airporthaber.com/arama/?keyword=grev&p=41>, (17.05.2013)

Council of theEuropeanUnion.

http://www.transportstyrelsen.se/Global/Regler/Luftfart/Subpart_Q_engelsk.pdf, (10.10.2013).

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü.

www.dhmi.gov.tr, (17.05.2013).

<http://www.dhmi.gov.tr/DHMIPage.aspx?mnuID=11>, (02.01.2011).

Havacıların Buluşma Noktası.

www.ucuyorum.com.tr , (01.11.2012)

Havacılığın Gelişimi.

http://www.uted.org/dergi/2002/agustos/agustos_12.htm, (10.10.2013).

Havacılık Okulu.

<http://havacilikokulu.com/wp-content/uploads/2011/09/Sivil-Havac%C4%B1l%C4%B1n-Tarihsel-Geli%C5%9Fimi.pdf>, (10.12.2012)

Hava-İş

Sendikası.http://www.havais.org.tr/_dosyalar/sunumlar/tarihce_sunum/hava_is_tarihce_dosyalar/frame.htm, (20.12.2011)

InternationalLabourOrganization.<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm>, (E.T.16.05.2013)

http://www.havais.org.tr/v1/dosyalar/sunumlar/tarihce_sunum/hava_is_tarihce_dosyalar/frame.htm, (E.T.20.09.2012).

<http://www.havais.org.tr/sivil-havacilik/toplu-is-sozlesmesi/toplu-is-sozlesme-haber/191/hava-is-grev-kararini-once-yolcularin-emniyetini-dusundugu-icin-aldi.html>(16.10.2013).

<http://www.havais.org.tr/hizli-ulasin/kaynaklar/belgeler/109/toplu-sozlesme-belgeleri.html> (12.10.2013).

ILO.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_224620.pdf

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

Resul Kurt.

<http://www.resulkurt.com/?artikel,204/>

SHGM.

http://www.legalisplatform.net/hukuk_metinleri/Sivil%20Havacilik%20Cok%20Tarafl%C4%B0%20Anlasmalar.pdf, (12.12.2012)

<http://web.shgm.gov.tr/kurumsal.php?page=uluslararasıKuruluslar&id=2>
(02.01.2011)

ICAO,<http://web.shgm.gov.tr/kurumsal.php?page=uluslararasıKuruluslar&id=2>,
(02.01.2011)

T.C. İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı.

www.dernekler.gov.tr, (17.05.2013)

Türk Havayolu Pilotları Derneği.

www.talpa.org, (17.05.2013)

Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği.

www.toshid.org,(17.05.2013)

Türk Pilot Akademisi.

<http://www.turkpilotakademisi.com/haberler/frozen-atpl-nedir/#.UmbdZ3DwlOI>,
20.10.2013).

Ucuyorum.Com.

<http://www.ucuyorum.com/showthread.php?661-T%C3%BCrklerde-Ilk-U%C3%A7ma-%C3%A7abaları-Ve-T%C3%BCrk-Hava-Kuvvetlerinin-Geli%C5%9Fimi> (20.09.2012).

EKLER

Ek 1. Mülakat Formu

1. Dinlenme sürelerinde yönetmelikte sürenin altına iniliyor mu?
2. Çalışma sürelerinde yönetmelikte ki sürenin üstüne çıkılıyor mu?
3. Fazla çalışma yaptığınızda ücretini alıyor musunuz?
4. Sendikalaşmaya bakış açınız nedir?
5. Kaç yıldır kabin memurluğu/pilotluk yapıyorsunuz ve hangi şirketlerde çalıştınız?
6. Herhangi bir konuda özellikle hukuken hakkınızın yendiğini düşünüyor musunuz?
7. İşten ayrılan ya da çıkartılan ve haklarını alamayan arkadaşlarınız var mı? ya da sizin başınıza böyle bir şey geldi mi?
8. Kilo alma, çocuk doğurma, evlilik gibi sebeplerden dolayı işten atılmalar oluyor mu?
9. Uzun uçuşlarda nasıl dinleniyorsunuz?
10. Çalışma koşullarınızın en zor olduğu zamanlar?
11. Deneme süreniz ne kadar?
12. Hava-İş Kanun taslağını incelediniz mi? Yeterli buldunuz mu?
13. Bayramlar da ve tatil günlerinde çalıştığınızda bunların ücretini alıyor musunuz?
14. Yıllık izni yasal olarak kullanabiliyor musunuz? Eğer kullanmıyorsanız ücretini alabiliyor musunuz?
15. Hafta tatiliniz nasıl belirleniyor?
16. Özel sağlık sigortanız var mı? (şirketin yaptığı)
17. Sözleşmenin feshinde ihbar süreniz ne kadar? Eğer bildirimde bulunmazsanız bunun ücretini ödüyor musunuz?