

Sektörde Kölelik Düzeni!

Havacılıkta Tuhaf İstihdam Yöntemleri

Acımasız rekabetin pençesinde kıvranan havayolu şirketleri sektör çalışanlarının ücretlerine göz mü diyor?

Sponsor: Avrupa Komisyonu

Yazarlar: Prof. Dr. Yves Jorens, Akademik Asistan Dirk Gillis, Bilimsel Araştırmacı Lien Valcke, Bilimsel Araştırmacı Joyce De Coninck, Ghent Üniversitesi, 2015

Çeviren: Ercan Caner, Sun Savunma Net, 20 Temmuz 2018



Avrupa Komisyonu'nun sponsorluğunda Ghent Üniversitesinden Yves Jorens, Dirk Gillis, Lien Valcke ve Joyce De Coninck tarafından hazırlanan **“Atypical Employment in Aviation–Havacılıkta Alışılmamış İstihdam Yöntemleri”** başlıklı, 2015 tarihli ve toplam 310 sayfadan oluşan ayrıntılı raporun “Yönetici Özeti” kısmının çevirisini aşağıda okuyabilirsiniz.

Avrupa Sosyal Diyalog Komitesi (Europe Social Dialogue Committee) tarafından finanse edilen bu çalışmaya; Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Almanya, İzlanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık ulusal uzmanları da katkıda bulunmuştur.

Belçika'da bulunan Ghent Üniversitesi tarafından hazırlanan “Havacılıkta Alışılmamış İstihdam Yöntemleri” başlıklı raporun, en azından yönetici özeti kısmının çevrilerek paylaşılmasının nedeni; havacılık sektöründe çalışan bütün personelin, bu konu

hakkında bilgi sahibi olması ve **iş hukuku** ile **havacılık mevzuatından** kaynaklanan haklarını korumasıdır. Rapor kapsamındaki çalışma, her ne kadar sadece pilotlar üzerinde yapılmış olsa da sektör çalışanlarının işveren konumundaki havayolu şirketleri karşısındaki pozisyonlarının pilotlardan çok farkı bulunmamaktadır.

Kâr etmek, bütün şirketlerin olduğu gibi havayolu şirketlerinin de en doğal hakkıdır. Havayolu şirketlerinin, diğer ticari şirketlerden farklı olarak sürekli göz önünde bulundurmaları gereken en önemli husus ise **uçuş emniyetidir**.

Havacılık Emniyet Programı, görevin başarıyla yerine getirilmesini sağlar ve tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması suretiyle insan hayatı ve maddi kaynakları korur.

Giriş

Avrupa Birliğinde iç pazarın kurulmasının, havacılık sektörü dâhil sayısız istihdam sektörlerinde oldukça derin etkileri olmuştur. Ancak, ilginçtir ki havacılık sektörünün liberalleşmesi, diğer sektörlerin aksine oldukça yeni bir olgudur. Havacılık endüstrisinde bir dizi olay tarafından başlatılan serbestleşme, 1987 yılında birbiri ardına çıkarılan, denetimleri azaltan üç reform paketi ile başlamıştır.



Bu reform paketlerinin, Avrupa havacılığının iş yapılarında ve buna bağlı olarak da istihdam ilişkilerinde oldukça derin sonuçları olmuştur. Buna en güzel örnek; ortaya düşük maliyetli taşıyıcıların (LCC-Low Cost Carrier) çıkması ve bunun sonucu olarak da yeni kısa menzilli varış noktalarının fizibil ve ekonomik bir hale gelerek, hava ulaşımının yeni müşterilere erişiminin önünün açılması olmuştur.

Önemli maliyet azaltma teknikleri sayesinde, LCC'ler gibi rekabet avantajı elde etmek isteyen büyük havayolu ağı şirketleri de tüketicilere hava yolculuğu ve ilgili hizmetlerde bol seçenekler sunarak, havacılık ortamını tamamen değiştirmişlerdir.

Yönetici Özeti

Avrupa havacılık pazarının liberalleşmesi ve düşük maliyetli havayolları gibi yeni iş modellerinin ortaya çıkması, pilot ve kabin görevlileri ile havayolu şirketleri arasındaki çağdaş istihdam ilişkilerinde sayısız trendlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler bir açıdan, havacılık endüstrisinin rekabetçi ortamını, fiyatın yanı sıra aynı ölçüde erişebilirliği de önemseyen bireysel tüketicilerin yararına önemli ölçüde artırmış ve kolaylaştırmıştır.

Öte yandan ise değişik tipteki istihdam (bu çalışmada değişik istihdam yöntemleri açık uçlu bir iş sözleşmesi hariç bütün sözleşmeleri kapsamaktadır) yöntemleri, havacılık sektöründe giderek yaygınlaşmaya başlamış ve bunun sonucu olarak da serbest çalışma, sabit süreli çalışma, geçici iş ajansları aracılığı ile çalışmanın yanı sıra sıfır saatli sözleşme ve uçuş saati ödemeli sözleşmeler ortaya çıkmıştır.



Makinelere hükmetmek güzel, önemli ve gurur verici bir iştir.

Yasal açıdan bakıldığında değişik istihdam formları problemlili olmayabilirler, fakat giderek artan oranda, bu sözleşme türlerinin pilot ve kabin ekibi üyelerinin aleyhine uygulanacağı ve kullanılacağına yönelik endişeler de mevcuttur. Gerçekten de değişik istihdam yöntemlerini içeren maliyet-etkin sözleşme teknikleri, liberalleşen rekabetçi havacılık pazarında, artan rekabet ve yeni ortaya çıkan iş modellerinin kaçınılmaz bir sonucudur. Ne yazık ki bu sözleşme tekniklerinin bazılarının, hem adil rekabet ortamına, hem de çalışanların haklarına **zararlı** oldukları, bugüne kadar görülen uygulamalarda kanıtlanmıştır.

Avrupa havacılık endüstrisindeki uçuş ekibi üyelerinin çağdaş istihdam şartlarının değerlendirilmesi, oldukça kapsamlı bir yaklaşımı gerektirmektedir. Bunun aksi, günümüz modern havacılık endüstrisinde yaygın olan trend ve eğilimlerin, genel çerçeveden bağımsız olarak ve bunları tetikleyen katalizörlere gereken önem verilmeden anlaşılması anlamına gelir. Bu bağlamda, Avrupa Adalet Divanı nezdinde açılan açık semalar davalarının yanı sıra, özellikle üç belirgin reform aşamasıyla ilgili olarak, mevcut rekabetçi ortama neden olan katalizör ve kolaylaştırıcı olarak hareket eden ana olaylara da gereken özen gösterilmelidir.

Bir Pilottan Alıntı

Avrupa'da pilotluk şartları ve koşullarının son 15 yılda giderek kötüleştiğini gördüm. Bugün genç insanlar, ne yazık ki artık olmayan koşulları içeren cazibeli reklamlarla sektörün içine çekilmeye çalışılmaktadır. Tüm havacılık endüstrisi; koşullar, ücretler, standartlar ve yetenekler açısından kötüye gitmektedir. Ve bunun genel olarak nedeni de düşük maliyetli havayolu şirketlerinin sert rekabet ortamı nedeniyle çok ucuza bilet satmalarıdır. Birçok küçük havayolu şirketi iflas etmekte, fakat yerlerini, daha ucuz bilet satan ve bu nedenle çalışanlarına daha kötü koşullar sağlayan yenileri almaktadır. Bu durum; büyük havayolu şirketlerinin de fiyatları düşürmesine ve para kaybetmelerine neden olmaktadır. Pilot koşulları, ihtiyaçtan daha fazla pilot olması nedeniyle giderek kötüleşmekte ve havayolu şirketleri de deneyimli ve usta pilotlar yerine ucuz pilotları işe almayı tercih etmektedirler.

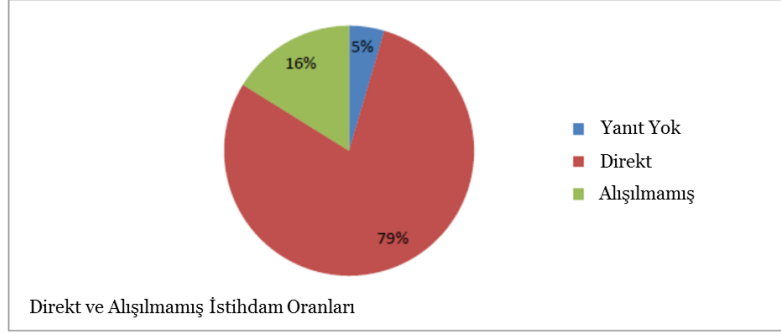
Ayrıca, uçuş ekibi üyelerinin istihdam koşullarını belirleyen Avrupa yasal çerçevesi ve Avrupa yasama meclisi tarafından hazırlanan ve kabul edilen, acil meseleleri çözmeyi hedefleyen kavramlar da eşit derecede öneme sahiptir. Bu kapsamda, diğerlerinin yanı sıra, her ikisi de ilgili bireylerin iyiliği açısından faydalı olan ve sonraki aşamalarda analiz için verimli bir zemin sağlayan, ana üs ve uçuş süresi limit kavramlarına atıfta bulunmak gerekmektedir.

Bu çalışmada, on bir devletin (Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Almanya, İzlanda, İrlanda, Norveç, İspanya, İngiltere) havacılık endüstrilerindeki istihdam düzenleme ve yönetmelikleri incelenmiştir. Bu kapsamda, incelenen ülkelerdeki değişik istihdam yöntemlerine yasama organlarının yaklaşımını açıklayan ve bunlarla ilgili olarak potansiyel kötüye kullanmaları engellemek için alınan tedbirleri de içeren, ulusal uzmanlar tarafından hazırlanan bireysel ülke raporları birleştirilmiştir.

Pilotlara yönelik yapılan ve 6633 katılımcıyla, niceliksel ve niteliksel verilerin elde edildiği anket sonuçları sayesinde, havacılık endüstrisindeki değişik istihdam ilişkileri ve bunların etkileri hakkında genel bir görüşe ulaşılmıştır.

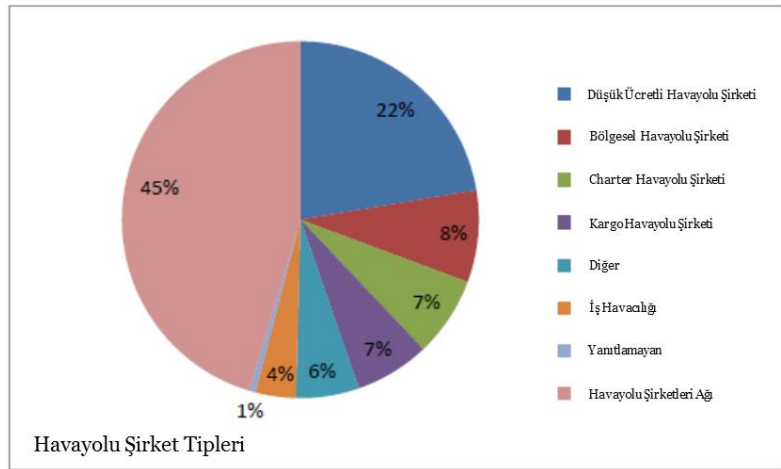
Bu çalışmaya toplam 6633 pilot katılmıştır. Katılımcıların %15,1'i Fransız, %15'i Hollandalı ve %11'i de İngiliz'dir. 30-40 yaşlarında olduklarını ve on yıldan fazla (ankete katılanların %45'i bir havayolu şirketinde çalışmaktadır) uçuş deneyimine

sahip olduklarını ifade eden katılımcıların oranı %30'dur ve bu oran ankete katılanlar arasındaki en büyük yaş grubudur.



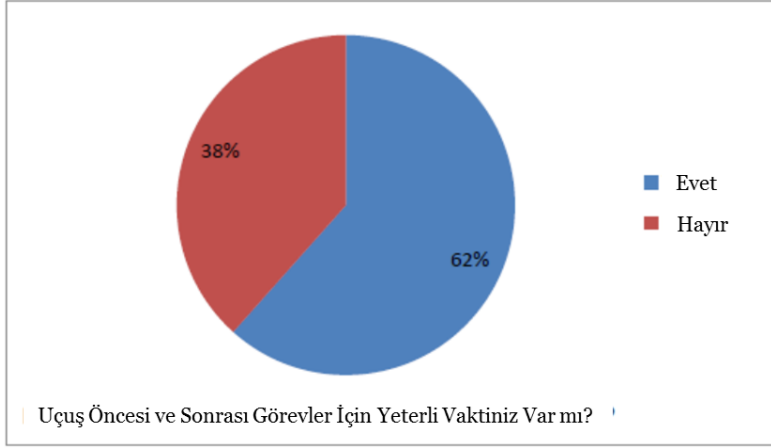
Araştırma sonucu elde edilen veriler, bazı yaş gruplarının belirli tipteki havayolu şirketleri ile daha yüksek çalışma şansına sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Örneğin genç katılımcıların çoğunluğu, düşük ücretli havayolu şirketlerinde uçtuklarını ifade etmişlerdir. Yaş gruplarına göre ikinci en büyük katılımcı grubunun %45'i de bir havayolu şirketler ağına çalıştıklarını söylemiştir.

Katılımcılar arasındaki en büyük ikinci grup ise bir LFA (low-fare airline – düşük ücretli havayolu) şirketinde uçtuklarını ifade etmiştir. Ankete katılanların en fazla çalıştıkları havayolu şirketleri sırasıyla Ryanair, Air France, KLM (Hollanda Kraliyet Havayolları), SAS (İskandinav Havayolları) ve Easyjet olmuştur.



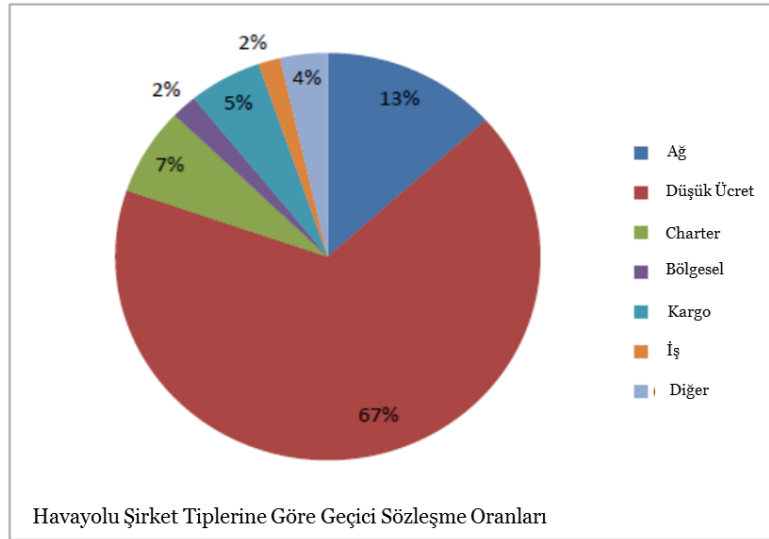
İstihdam yöntemlerine bakıldığında; ankete katılanların %79'u bir direkt istihdam sözleşmesi altında çalışmakta olduklarını ifade etmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre pilotlar ile en az direkt istihdam sözleşmesi yapan havayolu şirket tipi; %52,6 oranı ile düşük ücretli havayolu şirketleridir. Serbest olarak çalıştığını ifade eden pilotların %70'inin bir LFA şirketinde de uçtukları bulunmuştur.

Çalışmaya katılan 359 katılımcı (%5,4), geçici bir iş ajansı aracılığı ile çalıştıklarını ifade etmiştir. Buna ilave olarak bir LFA şirketi için çalıştığını ifade edenlerin %16,7'si de o şirket ile geçici iş ajansı üzerinden çalıştığını belirtmiştir. Katılımcılar arasında bu oran, geniş uçuş ağına sahip havayolu şirketlerinde %1,7, bölgesel havayolu şirketlerinde ise %1,3 seviyesindedir.



LFA şirketlerinde sözleşme tipi farklılıklarının, diğer şirket tiplerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu istihdam tipleri daha yüksek esneklik gerektirmektedir. Bir taraftan dış kaynaklardan yararlanma daha esnek olabilirken, öte taraftan alt yüklenici kullanma da sosyal ve finansal düzenlemeler açısından sıklıkla kullanılan bir teknik olarak görülmektedir.

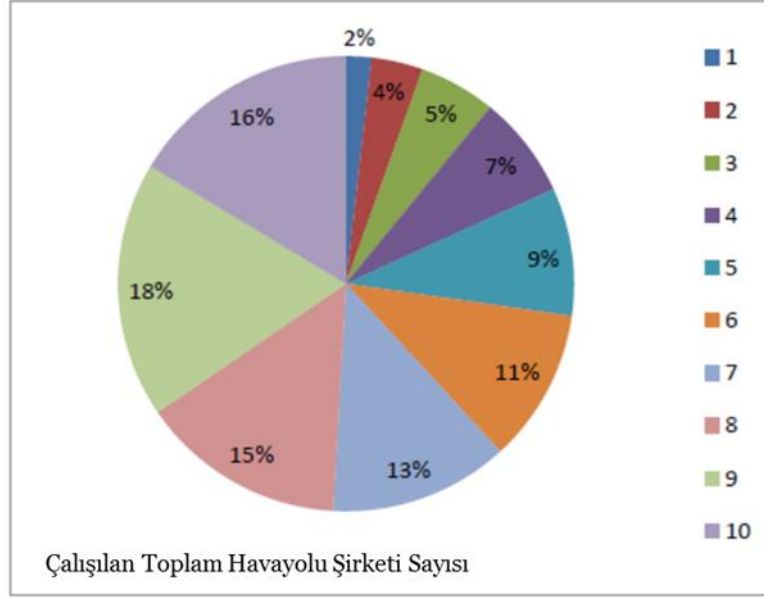
Ankete katılanların, havacılık sektörü dâhilinde, gerçekten de kendilerine ait işlerde serbest olarak çalışıp çalışmadıklarını daha iyi değerlendirmek amacıyla; örneğin karar verme seviyeleri hakkında farklı sorular sorulmuştur. Kendilerine ait işlerde çalıştıklarını ve çalışma süreleri hakkında söz hakkı olmadıklarını söyleyenlerin %77,1'i bir LFA (düşük ücretli havayolu) ve %5,6'sı da büyük havayolu şirketlerinde çalıştıklarını ifade etmiştir.



Havayolu şirketi esaslı uçuş emniyetiyle ilgili itirazlar, yükümlülükler veya sağlık ve güvenlikle ilgili talimatları değiştirmeye ilgili serbest olarak çalıştığını iddia eden pilotların %20'si kesinlikle böyle bir değiştirme yetkilerinin olmadığını ifade etmiştir. Yüzde 20 oranındaki bu pilotların %83'ü düşük ücretli bir havayolu şirketinde uçtuklarını ifade etmişlerdir.

Hatta pilotların %26,6'sı da böyle bir yetkilerinin olmadığını ifade etmiştir, bu oranın %90'ı da LFA düşük ücretli havayolu şirketlerinde çalışmaktadır. Ankete katılan bütün

pilotların verdikleri yanıtlara göre bu tür kararlar genellikle havayolu şirketleri tarafından alınmaktadır.



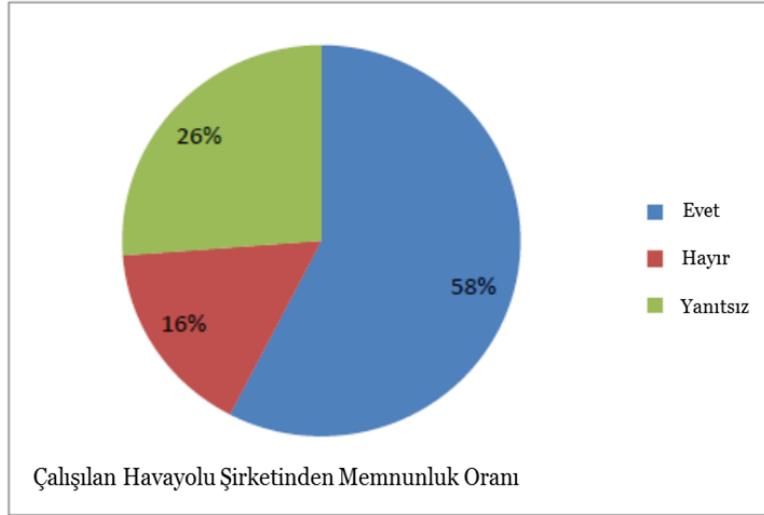
Pilot sözleşmelerinde havayolu şirket tipinden sonra gelen en belirleyici faktör pilotların yaşıdır. Genç pilotların neredeyse %40'ı bu yazının konusu olan alışılmamış ve tuhaf sözleşmelerle çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Bir Pilottan Alıntı

Pilotların koşul ve şartlarının giderek kötüleşmesinin esas nedeni havayolu şirketleri değil, öğrencilerinin okul bittikten sonra iş bulup bulamayacakları umurlarında dahi olmayan özel uçuş okulu sayısının kontrolsüz bir şekilde artmasıdır. Her öğrenciye yaklaşık olarak 100,000 avro gelir gözüyle bakılmaktadır ve asıl problem budur. Uçuş okulları, 18 yaşındaki çocuklara bir rüya satmaktadır, fakat gerçekte çok az iş için, fazla sayıda pilot bulunmaktadır. 100.000 avro borçla okulu bitirdikten sonra, bir iş bulmaktan ve bir an önce uçuş saati biriktirip daha iyi bir iş bulma ümidiyle, neredeyse bedavaya çalışmaktan başka bir opsiyonunuz yoktur.

Havayolu şirketleri tarafından direkt olarak kendilerine ödeme yapılmadığını ifade eden pilotların durumuna bakıldığında, bunların yaygın bir şekilde düşük ücretli havayolu şirketlerinde çalıştıkları görülmüştür. Büyük havayolu şirketleriyle olan ilişki tipleri üzerine odaklanıldığında, ekstralar dâhil bir seferde ödemenin büyük oranda (%91) direkt sözleşmelerle bağlantılı olduğu görülmüştür.

Geçici iş ajansı sözleşmeleri, serbest çalışma veya bir şirket aracılığı ile çalışma gibi diğer ilişki tiplerinin ise genellikle uçuş saati başına ödeme veya performans bağlantılı ödeme yöntemleri olduğu görülmüştür. Bununla beraber, aracı bir şirket üzerinden çalıştığını ifade edenlerin çoğunluğu, düzmece sözleşme durumlarının göstergesi olabilecek; ya asgari saatin garanti edildiği uçuş saati başına ya da performansla ilişkili olarak kendilerine ödeme yapıldığını ifade etmişlerdir.



Ankete katılanların verdikleri yanıtlar kadar sektördeki çeşitli paydaşlarla yapılan görüşmelerden, pilot emek piyasasında büyük bir **ayrımıcılık** yapıldığı açık bir şekilde görülmektedir. Pilot emek piyasasında, bir taraftan uçuş saati fazla olan kaptanlar, uygun tip intibakı olanlar ve dünyanın her yerinde yüksek uçuş saati gerektiren uçuş görevlerinde çalışmak isteyenlerle, diğer taraftan evine yakın yerlerde çalışmak isteyenler arasında çok büyük bir fark bulunmaktadır. Yardımcı/ikinci pilotlar ise emek piyasasında durumu en kötü olan pilotlardır ve havayolu şirketlerine karşı çok daha zayıf bir konumdadırlar.

Bir Pilottan Ahntı

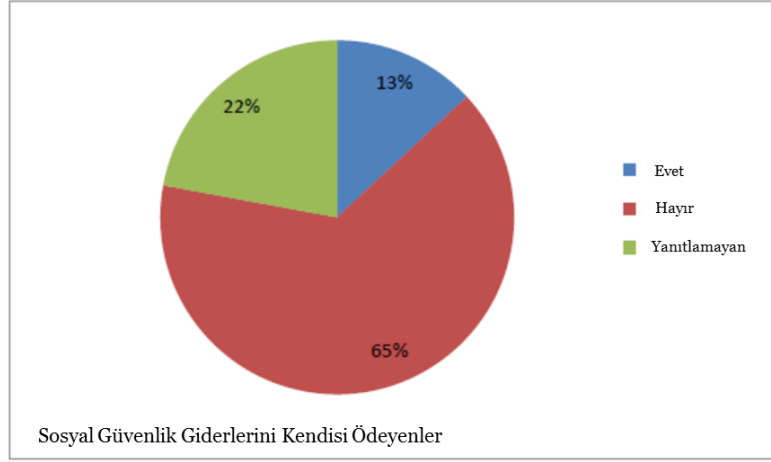
İşimi seviyorum, fakat tekrar dünyaya gelseydim başka bir iş yapardım. Hiç kimseye bu mesleğe katılmasını tavsiye etmiyorum. Mesleğimiz havayolu şirketleri ve paydaşlarının hırsları nedeniyle yok edilmiştir.

Havacılık endüstrisinde kabul edilmiş gibi görünenin aksine, anket bulguları pilotlar arasında çok fazla iş değiştirmeler olduğunu göstermektedir. Ankete, ilk işlerinde çalışmadıkları yönünde yanıt veren pilotların yarısından fazlası (%60 oranında), uçuş kariyerlerine başladıktan sonra, 7 (yedi) kez şirket değiştirdiklerini ifade etmiştir. Pilotların iş değiştirme nedenlerinin başında, yeni havayolu şirketi tarafından sağlanan bireysel seviyedeki daha iyi **sözleşme ve çalışma şartları** gelmektedir.

Çalışma ve bu alanda yaptığımız ilave araştırma sonuçları, yasal ve politik açıdan süratle harekete geçilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Havacılık sektöründeki gelişmelere karşı reaksiyon olarak, bu yolda bazı adımlar atılmış olmasına ve bu adımlar daha iyi sosyal koruma imkânları açısından dikkatleri üzerine çekmesine rağmen, gerçek yasal çerçeveler, hedeflenenlerin bazılarını gözden kaçırma riski ve birkaç zorlukla karşı karşıyadır.

Bu nedenle, raporun sonuç bölümünde, en önemli zorluklar tartışılmış ve birkaç politika seçeneği formüle edilmiştir. Birkaç önemli meselenin altı çizilmiştir. Bunlardan ilki; yürürlükteki iş kanunu ve sosyal güvenlik mevzuatının problemlili kalmaya devam etmesidir. Yakın zamanda birkaç gelişme ve modifikasyon ile bu

meseleler çözülmeye çalışılmıştır. Bunlardan en önemlisi, sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu maksadıyla, yönetmenliğe ana üs kuralının dâhil edilmesidir.



Bizim görüşümüze göre henüz istenen hedeflere ulaşılmadığından, bazı yasal meseleler hâlâ çözülmemiş olarak kalmaya devam etmektedir. Bu meseleleri ele almada farklı politika seçenekleri; sosyal güvenlik sistemleri için yönetmeliğin değiştirilmesi veya son derece hareketli çalışanlar için bir Avrupa sosyal güvenlik yönetmeliğinin geliştirilmesidir.

Bir Pilottan Alıntı

Havacılık endüstrisi rezil bir durumda. Avrupa istihdam hukuku ve çalışma düzenlemeleri, sanki havacılık endüstrisi için geçerli değil. Bazı şeylerin değişmesi için sanırım büyük bir kazanın olmasını beklemek zorundayız. Neyse ki oto pilot sistemleri çok güvenli de eğitim standartları, yorgunluk ve dibe vuran moraller algılanan mevcut emniyet rekorları ile gizlenebiliyor.

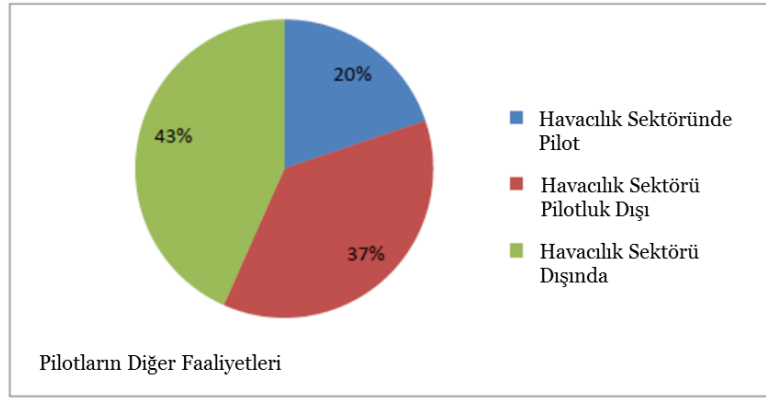
Adil sözleşmeler sadece pilotlar için değil, uçuş emniyeti için de çok önemlidir. Uçuş saati başına ödeme gibi özel istihdam sözleşmeleri uçuş emniyetini tehlikeye sokmaktadır ve yasaklanmalıdır.

Bununla birlikte, hangi opsiyon seçilir veya tercih edilirse edilsin, her durumda havacılık hukuku ile uyumlu yeni tedbirlerin de sisteme dâhil edilmesi gerekmektedir. Ayrıca Gleichlauf da (eş zamanlılık) oldukça ilginç fakat yasal olarak uygulanması oldukça zor bir düşüncedir. Bu düşünce, Avrupa Birliği Adalet Divanının, iş hukuku ile sosyal güvenlik mevzuatı arasında, özellikle de “place of habitual employment-yaşanılan yerde çalışma” ile ilgili olarak yargı ve yürürlükteki iş hukuku tarafından desteklenmektedir.

İkinci olarak; sivil havacılık mevzuatında, alışılmamış farklı istihdam türlerinin yaygınlaşması ve süratle değişen sivil havacılık endüstrisinde dış kaynak (taşeron) kullanılmasıyla ilgili hükümler bulunmamaktadır. Hatta, sosyal mevzuatta da bu yeni fenomen ile ilgili hükümler bulunmamakta ve bu durum da şirketlerin ayrıntılı taşeron zincir sözleşmeleri kullanarak sosyal ve mali düzenlemeler ile istedikleri gibi oynamalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak; günümüzde rekabet acımasız bir

şekilde sürmekte ve bu da adil rekabet ortamı ile çalışanların haklarını olumsuz yönde etkilerken, emniyet ve yükümlülük alanlarında da önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ne yazık ki düzmece sözleşme olayları ile başa çıkabilecek etkili yasal yollar bulmak sanıldığından çok daha zordur, düzmece sözleşmelerin **yaygınlaşması** bunun en üzücü kanıtıdır. Her şeyden önce pilotların bir hava aracını bir hizmet sağlayıcı (ya kendi işini yaparak ya da bir şirketin hissedarı olarak) olarak işletip işletemeyeceği sorusu sorulabilir. Veya bu soru, tam aksine, bunun olmasına müsaade edilen olayların sayısının sınırlanması (örneğin eğitim alıştırmaları, hava taksi hizmetleri vb. gibi) da olabilir.



Bu soruları sorarken; taşeronluğun yasaklanması durumunda, bir hava aracının işletilmesinin halledilmesi gereken önemli yasal sorunlarla karşı karşıya geleceğini ve bu sorunları halletmenin de ne yasal ne de siyasi açıdan hiç kolay olamayacağını da akılda tutmamız gerekmektedir. Bunun, kurunun yanında yaşın da yanması anlamına gelebileceği riski yok mudur?

Genel olarak bakıldığında; düzmece sözleşmelere serbest çalışma probleminin derhal ele alınmasının gerektiği açıktır. Serbest çalışma ve uçuş mürettebat hizmetlerinin aracı alt yüklenicilere verilmesinin yasaklanması veya sınırlandırılması veya daha sıkı kurallarla düzenlenmesi mi gerektiği sorusu ortaya atılabilir. Bu alt yükleniciler, bir anlamda geçici iş ajanslarınkine benzer hizmetleri, işverenlerle değil de serbest çalışan uçuş mürettebatıyla veya hissedarı oldukları şirketler üzerinden çalışan uçuş mürettebatı ile sağlamaktadırlar.

Son olarak ama son derece önemli olan dikkate alınması gereken bir diğer husus da paydaş yetkili otoritelerin de vurguladıkları gibi, düzmece serbest çalışanlar olayı için yasal (hem cezai hem de idari) bir altyapı oluşturmak çok kolay bir iş değildir. Bütün üye ülkelerde olmayan, sadece düzmece sözleşme karşıtı mevzuatın yanı sıra, birçok durumlarda serbest çalışan olduğunu iddia edenlere yardım edecek bir mevzuat hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

Mevcut araçlar bütün problemleri çözemediğinden; bu sorunları çözebilmek için daha fazla faaliyet ve araçlara ihtiyaç olduğunu fark ettik. Havacılık sektöründe düzmece serbest çalışma sözleşmeleri ile savaşmak için gereken özel tedbirler neredeyse hiç

alınmamış ve bu problemin Avrupa hukukuna uygun olup olmadığı bugüne kadar gündeme getirilmemiştir.

Tekrar etmek gerekirse, bugüne kadar birkaç politik seçenek düşünülmüştür. İlk olarak sektördeki bazı paydaşlar, pilotlar için serbest çalışmanın **yasaklandığını** görmek istemektedir. Bize göre bunun gerçekleşmesi yasal olarak neredeyse imkânsızdır ve arzu edilen bir seçenek de değildir. İkinci olarak sektördeki paydaşlar arasında pilotluk yetkisi ile işverenlik yetkisi arasındaki ilişki hakkında ve bağımlılık üzerindeki etkisi hakkında bir tartışma bulunmaktadır.



ATLAS AIR Pilotları Greve Hazır!

Bizim görüşümüze göre ister bir bağımlılık sözleşmesi olsun ya da isterse olmasın, hâlihazırdaki en önemli sorun; pilot ile havayolu şirketi arasındaki yasal işbirliğinin formundan ziyade, özellikle pilotların olmak üzere, uçuş mürettebatının uçtukları havayolu şirketine olan bağımlılıklarıdır.

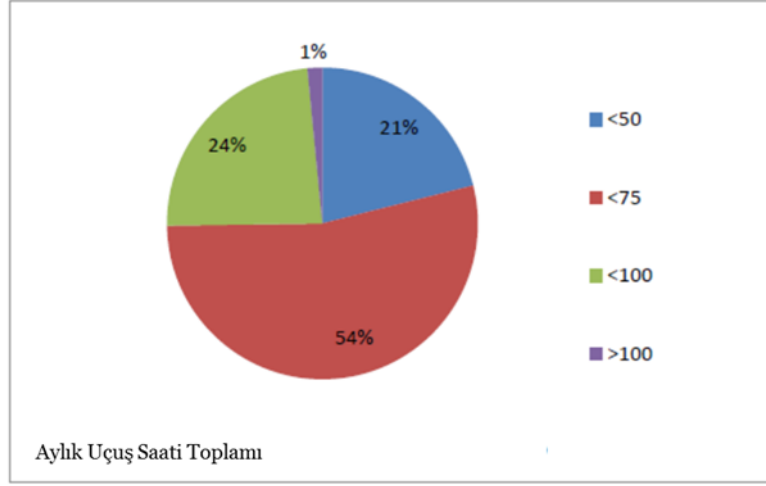
Üçüncü olarak bazı paydaşlar sivil havacılık sektöründe taşeron kullanımının kısıtlanması taraftarıdır. Yeni havayolu şirketleri ağ modelinin ortaya çıkması göz önüne alındığında, bu pek uygulanabilir bir yaklaşım olmayabilir.

Dördüncü olarak, biz sivil havacılık sektöründe taşeron kullanımının sorumluluk ve mürettebat yönetimi bakımından daha iyi düzenlenmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Son olarak da, sektördeki sosyal paydaşlar kadar yetkili otoritelerin de çalışanların haklarını korumak ve çarpıklıkları mümkün olduğunca azaltmak amacıyla

düzmece istihdam sözleşmelerinin kötülükleri hakkında sektör çalışanları ile bilgi paylaşmasında açık bir rolleri olduklarına inanıyoruz.

Düzmece serbest çalışan sözleşmeleri ile baş etmek, uçuş emniyetini sağlamak, pilot kararı ve yetkisinin üzerinde hareket etmeyi önlemenin yanı sıra, etkin emniyet sistem yönetimi ve adil bir kültür ortamı yaratmak, uygun bir raporlama mekanizmasını zorunlu kıldığından, sayılanların ihlalini rapor edenlerin de yasal ve ekonomik açılardan **korunması** gerektiğine şiddetle inanıyoruz.



Güçlü ulusal bir mevzuatın olması durumunda dahi, düzmece serbest çalışma sözleşmeleri ile mücadelenin başarısı; yüksek oranda, bizzat düzmece bir sözleşmeyle serbest çalışan olarak gösterilen kişilerin **işbirliğine** bağlıdır. Diğer taraftan bu tür sözleşmeler altında çalışanların çoğunluğu, işbirliği yapmak, çalışanlarla işveren arasındaki sözleşmenin ihlali anlamına geldiğinden, birçok olayda bilgi paylaşmak istememektedirler. Bu nedenlerle; bizzat çalışanların işbirliğini gerektirmeyen başka yöntemler bulunması zorunludur.

Bizim görüşümüze göre; ilk olarak bu hükümlere uyumun etkin ve verimli bir şekilde sürekli olarak izlenmesi, düzmece sözleşmelerin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesinin yanı sıra, **tehlikeli durumların engellenmesinde** de atılacak ilk adım olmalıdır. Bu maksatla; daha entegre bir yaklaşım kadar geliştirilmiş bir yasal çerçeve de çok disiplinli karşılıklı koordinasyon, yasal zeminlerde denetim ve ilgili otoriteler arasında bilgi alışverişinin yanı sıra, Avrupa'da ve hatta küresel olarak bütün dünyada, her bir pilotun toplam uçuş saatlerini kaydeden bir sistem geliştirilmesi gerekmektedir.

İkinci olarak; yapılan araştırma ne Avrupa çapında ne de küresel olarak pilotların uçtukları toplam uçuş saatlerinin gözetim altında olmadığını ortaya çıkarmıştır. Önemli sayıda pilotun, yine uçucu pilot olarak ilave faaliyetleri olduğunu gösteren bulgular, yetkili otoritelerin pilotların tabi oldukları **uçuş saati limitlerini** takip etmelerinin neredeyse imkânsız olduğunu göstermektedir.

Emniyet sorunlarıyla birlikte, yürürlükteki sosyal güvenlik mevzuatının belirlenmesi için ana üs kuralıyla ilgili problemlerin göz önüne alınması, yetkili otoriteler tarafından

uçuş saati sınırlama düzenlemelerinin etkin bir şekilde izlenmesini neredeyse imkânsız hale getirmektedir, bu meselenin süratle ele alınması gerekmektedir.

Üçüncü olarak, birkaç bilgi kaynağı tarafından, bazı havayolu şirketi yönetim tarzlarının (suçlama kültürü, emniyet prosedürlerini yasal olarak ve otorite gerekleri uygulayan personel ile sözleşme yenilenmemesi vb. gibi), **Mürettebat Kaynak Yönetimi** ve **Emniyet Yönetim Sistem** gerekleriyle tamamen zıt olduğuna dikkat çekilmiştir. Bizim görüşümüze göre bu hükümlerin, uyulmaması durumunda daha ağır cezalarla desteklenerek, etkili ve verimli bir şekilde kontrol ve denetiminin yanı sıra, ihlalleri rapor edenlerin de yeterli şekilde korunmaları, düzmece istihdam sözleşmelerinin engellenmesi ve potansiyel tehlikeli durumların önlenmesi açlarından atılması gereken ilk adımlardır ve daha ayrıntılı olarak incelenmelidir.



Son olarak da pilotların ilave mesleki faaliyetlerine yönelik daha fazla araştırmaya acilen ihtiyaç duyulmaktadır. Farklı paydaşlar, uçuş saati limitleriyle ilgili olarak, başka ilave işlerde çalışan pilotların toplam çalışma sürelerini takip etmenin **imkânsızlığından** yakınmaktadır.

Düzmece sözleşme problemleri ve emniyet meseleleri bizim görüşümüze göre aynı zamanda emek piyasası meseleleriyle de bağlantılıdır. Söylenenlere bakıldığında, genç ve daha az deneyimli pilotların, düşük maliyetli havacılık taşıma şirketlerinde (LCC-Low Cost Carrier) iş bulma şansları daha yüksekken, büyük havayolu şirketleri daha deneyimli pilotları tercih etmektedirler. Kısaca kaptanlar çok daha güçlü bir konuma sahipken ve ücret ile çalışma şartları önemli ölçüde iyi durumdayken, uçuş kariyerlerine yeni başlayan pilotlar çok zayıf konumdadırlar ve yardımcı/ikinci pilotların çalışma şartları da genellikle **acınacak** bir haldedir.

Yaptığımız araştırmanın analizi sonucunda, pilot emek piyasasının, genç ve deneyimsiz pilotlar ile yaşlı ve deneyimli pilotlar arasında kesin bir şekilde **ayrıştığını** düşünüyoruz. Bizim görüşümüze göre; bu sorunları düzeltmek için yapılabilecek değişiklikler şöyle sıralanabilir. İlk olarak, özel uçuş okulları ve pilotların lisanslandırılması ile ilgili yönetmelikler çok ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Bu hedef doğrultusunda; havacılık sektöründeki bütün paydaşların görüşlerini dikkate alan kapsamlı bir araştırma yapılmalıdır.

İkinci olarak; yeni lisans alan pilotlara zorunlu bir **staj** seçeneği göz önüne alınmalıdır. Okuldan yeni mezun olan pilotlar emek piyasasında inanılmaz ölçüde zayıf bir

olacaktır. Bu bağlamda havacılık sektöründe özellikle **uçuş emniyeti**, **adil rekabet** ve **çalışanların haklarının** acil olarak ele alınması gerekmektedir.



Sizi işverenin istismar ve suiistimalinden koruyan çalışan haklarına sahipsiniz!

Ana üslerin Avrupa Birliği dışındaki yerlere yerleştirilmesi de ana üs kuralının çoktan hükümsüz olduğunun ve hızla değişen iş modelleri ile çağdaş yasal maliyet azaltma teknikleri için uygun olmadığının diğer bir göstergesidir. Bu bakımdan; Açık Semalar Anlaşması bir taraftan yeni bakış açıları ortaya çıkarmaktadır. Diğer taraftan ise Açık Semalar Anlaşmasının, havacılık pazarının daha da liberalleşmesi açısından, açık ve halen yaşanmakta olan zorlukları yarattığı da ortadadır, üçüncü ülkelere üs kurulması dâhil yeni teknikler açık Semalar Anlaşmasının sadece başlangıcıdır.

Biz bu nedenlerle; havacılık sektöründeki bütün paydaşları bu açık uyarılar karşısında harekete geçmeye ve denizcilik sektöründe geçmişte yaşanan ve **tehlikeli emniyet sorunlarına** ve **sosyal haklarda azalmalara** neden olan zararlı deneyimlerin havacılık sektöründe de tekrarlanmasına müsaade edilmemesi için uyarıyoruz. Bu konuda henüz çok geç kalınmış değildir.

Hem havayolu şirketleri hem de uçuş mürettebatının endişeleri, esneklik için gereken yasal talepler ve çalışanların hakları açılarının yanı sıra, adil bir rekabet (havayolu şirketleri ve uçuş mürettebatının kendi aralarında olmak üzere) açısından da ciddiyetle ele alınmalı ve son olarak da son derece önemli olan uçuş emniyeti ile ilgili endişeler asla göz ardı edilmemelidir. Bu bakımdan, **emniyet gereksinimleri** ile

Çalışanların hakları arasında adil bir dengenin tesis edilmesi çok büyük bir öneme sahiptir.

evirenin Notları: *Havacılıkta Alışılmamış İstihdam Yöntemleri başlıklı raporun Yönetici zeti bölümü aslına sadık kalınarak vrilmiř, rapordan bazı grafikler ve fotoğraflar viren tarafından eklenmiştir. Toplam 310 sayfalık raporun orijinaline aşağıdaki link üzerinden erişebilirsiniz.*

Havacılık sektöründeki btn alışanlara, haklarını aldıkları emniyetli uuş grevleri diliyorum...

https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf?utm_source=Press+and+Media&utm_campaign=5391be63a5-AtypicalEMPLPR&utm_medium=email&utm_term=0_52284f8fb1-5391be63a5-92673389