

SİVİL HAVACILIK HİZMETLERİNDE MALİ HAKLARIN KURUMSAL EŞDEĞERLİK İLKESİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Havacılık Tazminatı ve Performans Primi Uygulamaları Açısından MGM Personelinin Durumu

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve

Uluslararası sivil havacılık sistemi, uçuş emniyetini (flight safety) en yüksek düzeyde sağlamak amacıyla birbirine entegre çalışan bir organizasyon yapısına sahiptir. Hava sahasını kullanan bir hava aracının kalkışından varış noktasına kadar emniyetle seyahat edebilmesi, Hava Seyrüsefer Hizmet Sağlayıcıları (ANSP) tarafından sunulan hizmetlerin kesintisizliğiyle mümkündür. Ülkemizde bu hizmetin hava trafik yönetimi ve teknik altyapı boyutu Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğü, denetim boyutu Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), havacılık meteorolojisi hizmet boyutu ise Meteoroloji Genel Müdürlüğü (MGM) tarafından yürütülmektedir.

Uçuş emniyetinin bölünmez bir parçası olan meteoroloji personeli; her fırtınada, yoğun siste ve ekstrem hava şartlarında 7/24 esasıyla pist başında gözlem (METAR/SPECI), tahmin ve raporlama (TAF) hizmeti üretmektedir. Ancak bu operasyonel öneme rağmen, MGM bünyesinde havacılık seyrüsefer hizmeti sunan personelin mali ve özlük hakları, havacılık zincirinin diğer halkaları olan DHMİ ve SHGM personeline göre ciddi bir adaletsizliğe ve hak kaybına uğramaktadır.

2. Eurocontrol Finansman Modeli ve Kurumsal Eşdeğerlik İlkesi

Konunun temel muhatapları tarafından değerlendirilmesi gereken en kritik husus; MGM personelinin tazminat ve performans primi taleplerinin teknik gerekçelendirmesi, uluslararası sivil havacılık finansman modelleri açısından DHMİ ve SHGM çalışanlarının tabi olduğu ilkelerle tamamen aynı mantığa dayanmaktadır. Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (Eurocontrol) standartları ve seyrüsefer ilkeleri çerçevesinde, meteoroloji çalışanlarının mali haklarındaki kurumsal eşdeğerlik temelleri şu şekildedir:

- En-route (Hava Seyrüsefer) Maliyet Ortaklığı:** Havalimanlarında görev yapan meteoroloji ofisleri, ürettikleri tahmin ve raporlama hizmetleriyle hava sahasını kullanan uçuşlara yüksek oranda En-route hizmeti sunmaktadır. Bu kapsamda personele yönelik yapılacak mali iyileştirmelerin önemli bir bölümü, tıpkı DHMİ’de olduğu gibi Eurocontrol maliyet geri kazanımı (Cost Recovery) mekanizmasıyla doğrudan uluslararası havuzdan karşılanabilir niteliktedir.
- Finansman Akışında Kurumsal Farklılığın Olmaması:** MGM personelinin havacılık tazminatı ve performans primi uygulamalarından yararlanmasının önünde teknik veya maliyet kaynaklı bir engel bulunmamaktadır. Bunun en somut örneği; doğrudan hava sahası seyrüsefer hizmeti üretmeyen, düzenleyici ve denetleyici görev yürüten SHGM’nin de ilgili mevzuat kapsamında bu mali haklardan yararlanıyor olmasıdır. DHMİ farklı bir kurumsal yapıya sahip olmakla birlikte, SHGM’nin 657 sayılı Kanun’a tabi personel yapısı içerisinde bu ödemelerden faydalanabilmesi, aynı kanuni statüde bulunan MGM personeli açısından da benzer bir değerlendirme yapılabileceğini göstermektedir. Uçuş emniyetine doğrudan katkı sağlayan MGM personelinin bu kapsam dışında bırakılması, teknik ve kurumsal eşdeğerlik ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.
- Hizmet Boyutunda Eşitlik:** Eurocontrol ve uluslararası seyrüsefer otoriteleri nezdinde; uçuş emniyetine operasyonel destek veren personelin harcadığı mesai, emek ve aldığı risk bir bütün olarak kabul edilir.

Dolayısıyla, Eurocontrol açısından maliyetlerin geri kazanımı ve kurumsal bütçelendirme süreçlerinde MGM personelinin, DHMİ ve SHGM personeline yapısal ve hukuksal olarak hiçbir farkı bulunmamaktadır.

Teknik Gerekçe Özeti: MGM çalışanlarının hak mahrumiyetini giderecek adımlar; uluslararası seyrüsefer finansman havuzundan yararlanma yetkinliği, kurumsal iş yükü ve sisteme sunulan emniyet katkısı açısından DHMİ ve SHGM ile birebir aynı yasal ve teknik gerekçelere sahiptir. Sistemde var olan bir kaynağın ve hakkın, benzer kulvarda hizmet üreten diğer iki kurum personeline aktarılırken meteoroloji personeline aktarılması rasyonel bir gerekçeyle açıklanamaz.

3. Havacılığın Üç Sacayağını Oluşturan DHMİ, SHGM ve MGM Kurumları Arasındaki Mali Eşitsizlik

Mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, Türk sivil havacılık sahasındaki hava trafiğinin yönetimi, denetimi ve emniyetinde görev alan DHMİ ve SHGM personeline, yasal tavan oranları üzerinden "**Havacılık Tazminatı**" ödenmektedir. Bununla birlikte, sivil havacılık otoritelerince personelin iş etkinliğini artırmak ve seyrüsefer emniyetinde sürekliliği teşvik etmek amacıyla, havacılık tazminatına ek olarak "**Performans Primi**" adı altında dinamik bir ödeme kalemi daha ihdas edilmiştir.

Söz konusu performans primi uygulaması, doğrudan hava sahası ve limanlardaki operasyonel yoğunluğa endeksli olup şu teknik formüller üzerinden hesaplanmaktadır:

- **Gelen-Giden Uçak Trafiğine Bağlı Prim:** $(\text{Gelen-Giden Uçak Sayısı}) \times (\text{Memur Aylık Katsayısı} \times 0,40)$
- **Transit Uçuşlara Bağlı Prim:** $(\text{Transit Uçak Sayısı}) \times (\text{Memur Aylık Katsayısı} \times 1,20)$

Bu formülasyon, ödemenin genel idari bir bütçeden ziyade, doğrudan hava trafiğinden elde edilen seyrüsefer gelirleriyle beslenen, uçuş operasyonlarına bağlı teknik bir teşvik kalemi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak havacılık seyrüsefer zincirinin birbirini tamamlayan sacayakları arasında, bu mali hakların dağıtımı noktasında ciddi bir kurumsal uçurum yaratılmıştır:

- **MGM Personelinin Muaf Tutulması:** Havalimanlarında pistin hemen kenarında, hava trafik kontrolörü (ATC) ile eş zamanlı ve koordineli olarak; rüzgar kırılmasını (wind shear), pist görüş mesafesini (RVR) ve ani gelişen tehlikeli hava hadiselerini 7/24 esasıyla raporlayan MGM personeli, havacılık tazminatındaki kurumsal adaletsizliğe ek olarak, bu teknik formüllerle hesaplanan performans priminden tamamen muaf tutulmuştur.
- **Hizmet ve Risk Eşitliği:** Havalimanlarında görev yapan meteoroloji çalışanları, tıpkı DHMİ meydan personeli gibi kesintisiz vardiya düzeninde, doğrudan operasyonel uçuş sayısı ve yoğunluğuna bağlı olarak yüksek risk ve hukuki sorumluluk altında hizmet üretmektedir. Ürettikleri veri ve raporlar, formülasyona esas olan "gelen-giden ve transit uçak trafiğinin" emniyetle seyrini doğrudan belirlemektedir.

Hizmet Boyutu / Kriter	DHMİ Personeli	SHGM Personeli	MGM Personeli
Uçuş Emniyetine Etki Derecesi	Kritik / Birinci Derece	Kritik / Denetleyici	Kritik / Birinci Derece (Zorunlu)
Çalışma Rejimi	7/24 Kesintisiz Vardiya	Mesai / Denetim Esaslı	7/24 Kesintisiz Vardiya
Eurocontrol Maliyet Karşılması	Var	Var	Var
Havacılık Tazminatı Tavan Oranları	%900, %600, %225	DHMİ Eşdeğeri (Benzer Oranlarda)	%45, %30, %15
Performans Primi Kalemi	Ödeniyor (Uçuş Trafiğine Endeksli)	Ödeniyor (Uçuş Trafiğine Endeksli)	ÖDENMİYOR

4. Sonuç ve Çözüm Önerileri

MGM bünyesindeki meteoroloji çalışanlarının maruz kaldığı bu durum, açık bir “eşit işe eşitsiz ücret ve motivasyon adaletsizliği” örneğidir. Uçuş emniyeti bir zincirdir ve zincirin en zayıf halkası kadar güçlüdür. Meteoroloji personelinin uğradığı hak kaybı, zamanla kurumsal aidiyet duygusunu ve havacılık gibi hatayı kabul etmeyen bir sektördeki çalışma barışını zedelemektedir.

Çözüm noktasında atılması gereken yasal ve somut adımlar şunlardır:

Kurumsal Kapsama Dahil Edilme ve Kanuni Entegrasyon (Havacılık Tazminatı ve Performans Primi): Sivil havacılığa doğrudan katkı sağlayan MGM personelinin, DHMİ ve SHGM personeliyle aynı hizmet zinciri içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Mevcut durumda MGM personeli, toplu sözleşme hükümleri kapsamında daha düşük oranlarda havacılık tazminatından yararlanmakta; ancak DHMİ ve SHGM personelinin faydalandığı ilgili havacılık mali hak düzenlemeleri kapsamında yer almamaktadır. Bu nedenle, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili havacılık mevzuatlarında yapılacak düzenlemelerle MGM personelinin de havacılık tazminatı bakımından söz konusu mali hak kapsamına açık şekilde dahil edilmesi, ayrıca DHMİ ve SHGM personeline operasyonel uçuş trafiğine endeksli olarak performans primi ödenmesini düzenleyen mevcut yasal hükümlere de “MGM personeli” ibaresinin eklenmesi gerekmektedir. Böylece aynı hava sahasına ve uçuş trafiğine hizmet veren personelin, kanuni olarak aynı mali hak çatısı altında değerlendirilmesi sağlanmış olacaktır.

Sonuç olarak; havayolu taşımacılığının ve uluslararası seyrüsefer havuzundan elde edilen payların havacılık zincirinin tüm aktörlerine adil bir şekilde dağıtılması, Türk sivil havacılığının küresel standartlardaki emniyet imajı ve sektördeki çalışma barışının sürdürülebilirliği adına bir lütuf değil, ertelenemez bir zorunluluktur.