



50627

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili
Emek Partisi Genel Başkan Yardımcısı
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan** tarafından Anayasanın 98, TBMM İç Tüzüğü'nün 96 ve 99'uncu maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. **06.10.2026**

İskender

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili

Türk Hava Yolları A.O. tarafından 22 Eylül 2026 tarihinde kabin ve kokpit personeline gönderilen bildirimlerle, şirket içinde "Hedef 12" adı altında bir dizi prosedür değişikliğinin 1 Ocak 2027 itibarıyla yürürlüğe konulacağı duyurulmuş ve çalışanlardan bu değişikliklere ilişkin bireysel onam vermeleri istenmiştir. Çalışanların önüne konulan onam belgelerinde; harcırah ödemelerinin yeniden düzenlenmesi, kredili uçuş ücretlerinin hesaplama yönteminin değiştirilmesi ve iki yıldan fazla kıdeme sahip uçuş ekibi, kabin ekibi ve loadmaster personelinin ekip aracı hizmetinden çıkarılması öngörülmektedir. Harcırah düzenlemesine göre 24 saatten kısa görevlerde 0-8 saat için günlük harcırahın üçte biri, 9-16 saat için üçte ikisi, 17-24 saat için ise bir günlük harcırah ödenecektir. Ekip aracı düzenlemesiyle de iki yıldan fazla kıdeme sahip çalışanların bugüne kadar yararlandıkları ulaşım hizmeti kaldırılmak istenmektedir.

Ortada salt bir prosedür değişikliği değil, uçuş emekçilerini ağır bir gelir kaybına ve güvencesizliğe mahkûm eden bir gasp planı vardır. Üstelik, uzun menzilli ve okyanus aşırı uçuşlar, saat farkları, düzensiz uyku ve yoğun görev süreleri nedeniyle yorgunluk uçuş emekçileri bakımından doğrudan bir işçi sağlığı ve uçuş emniyeti sorunudur. Ekip aracı uygulamasının kaldırılmasıyla çalışanların şahsi araç kullanmaya veya toplu taşımada daha uzun süre geçirmeye zorlanması, fiili dinlenme sürelerini azaltabilecek ve yorgunluk riskini artıracaktır. Bu nedenle alınan karar, işçi sağlığı ve güvenliği ile sivil havacılık emniyeti açısından da riskler taşımaktadır.

İşçinin emeğini, dinlenme ve ulaşım hakkını doğrudan hedef alan bu koşulların, TİS iradesi çiğnenerek 'bireysel onam' adı altında tek tek çalışanlara dikte edilmesi, toplu pazarlık düzeninin sermaye eliyle etkisizleştirilmesidir. Yetkili sendika HAVA-İŞ'in değişikliklere itiraz ettiği, buna karşın THY yönetiminin "RET kararı verenlerin sayısına göre aksiyon alınacağını" ifade ettiği ve sendikaya "toplular çıkarımı" konulu bir yazı gönderildiği kamuoyuna yansımıştır. İşlerini kaybetme korkusu ile bu yasadışı dayatmaya onay vermeme ikilemi arasına itilen THY emekçileri, yetkili sendikalarıyla süreci yönetecek bir yol haritası çizilememesi nedeniyle yalnızlaştırılmıştır, işçiler tekil tutumlar almak durumunda kalmıştır.

Ayrıca onam vermeyen bazı kabin personeline THY İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından "kişiyeye özel ve gizli" ibareli görüşme davetleri gönderilmiştir. Çalışanlardan tarafımıza aktarılan bilgilere göre, başlangıçta düzenlemeleri reddeden ancak daha sonra kararını değiştirerek onam veren bazı personelin görüşme davetleri ise geri çekilmiştir. İşini kaybetme korkusuyla sonradan onay vermek zorunda kalan emekçilerin randevularının anında iptal edilmesi ise THY yönetiminin asıl niyetini ele vermektedir. Bu durum, hukuken hiçbir geçerliliği olmayan onam dayatmasının; iş güvencesini yok sayan, çalışanların iş güvencesinin baskı mekanizmasına dönüştüğünün en somut itirafıdır.



50627

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili

Emek Partisi Genel Başkan Yardımcısı

Öte yandan THY'nin aynı dönemde önemli yatırım kararları aldığı görülmektedir. Şirket, 23 Eylül 2026'da toplam 150 adet Boeing 737 MAX alımına karar verdiğini KAP'a bildirmiştir. Bundan kısa süre önce Liverpool FC ile beş yıllık sponsorluk anlaşması yapılmış, anlaşmanın değerinin basında 300 milyon sterlinin üzerinde olduğu belirtilmiştir. THY sermayesinin yüzde 49,12'si ise Türkiye Varlık Fonu'na aittir. Bir yandan filo büyütülüp yüz milyonlarca sterlinlik sponsorluk anlaşmaları yapılırken, diğer yandan "tasarruf" gerekçesiyle uçuş emekçilerinin ücretlerinin ve çalışma koşullarının geriye götürülmesi hedeflenmektedir.

"Dünyanın en çok ülkesine uçan havayolu" olmakla övünen THY'nin bu büyümeyi mümkün kılan emekçilerin ücretlerinden, sosyal haklarından, ulaşım ve dinlenme koşullarından tasarruf etmeye yönelmesi kabul edilebilir bir yönetim tercihi olarak sunulamaz.

Bu Bağlamda;

1. Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi'nin (TİS) 20. maddesinde "*özlük haklarında aleyhte düzenleme yapılamayacağı*" açıkça belirtilmesine rağmen, uçuş emekçilerinin ücretlerini, harcırahlarını ve servis haklarını fiilen gasp eden bu değişikliklerin hukuki dayanağı nedir? TİS hükümlerinin işveren eliyle alenen ihlal edilmesi Bakanlığınızın bilgisi dâhilinde mi gerçekleşmektedir?
2. Anayasa'nın 53. maddesiyle güvence altına alınan toplu pazarlık hakkının, işveren baskısıyla çalışanlardan tek tek alınan "bireysel onam" belgeleriyle işlevsiz kılınması açık bir anayasa ihlali değil midir? Bakanlığınız, sendikal örgütlülüğü ve TİS düzenini tasfiye etmeyi hedefleyen bu tutuma karşı idari bir işlem başlatacak mıdır?
3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayı olmayan esaslı değişiklik işçiyi bağlamazken; THY yönetiminin "RET verenler hakkında aksiyon alınacaktır" şeklindeki beyanı doğrudan bir işten atma tehdidi ve mobbing değil midir?
4. "Hedef 12" dayatmasına onam vermeyen personelin, THY İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından "kişiye özel ve gizli" ibareli yazılarla görüşmeye çağrılmasının amacı nedir? Bu görüşmelerde çalışanlara, onam vermemeleri hâlinde iş akitlerinin feshedileceği yönünde açık veya örtülü bir baskı yapıldığı iddiaları Bakanlığınızca araştırılacak mıdır?
5. Başlangıçta hak kayıplarını reddedip bu gizli görüşmelere çağrılan, ancak işini kaybetme kaygısıyla onam vermek zorunda bırakılan çalışanların görüşme davetlerinin derhal iptal edildiği doğru mudur? Doğruysa; İnsan Kaynakları görüşmelerinin, çalışanların iş güvencesine yönelik bir şantaj ve baskı aracı olarak kullanıldığı açık değil midir?
6. Yetkili sendikanın açıklamalarına da yansıyan, işverenin sendika temsilcilerine gönderdiği "toplu işçi çıkarımı" konulu yazısının asıl amacı, çalışanlara gözdağı vermek midir? THY yönetimi "tasarruf" adı altında kaç uçuş emekçisini işten çıkarmayı planlamaktadır?
7. Bir çalışanın önüne bir yanda ciddi bir gelir ve hak kaybı, diğer yanda işsizlik tehdidi konulduğu bir tabloda; alınan bu onamların özgür iradeye dayandığı hukuken savunulabilir mi?



50627

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili
Emek Partisi Genel Başkan Yardımcısı

Bu durum, iş güvencesinin emekçiler üzerinde bir baskı aygıtına dönüştürülmesi anlamına gelmemekte midir?

8. İki yıldan fazla kıdeme sahip uçuş ekibi, kabin ekibi ve loadmasterların ekip aracı (servis) hakkının kaldırılmasının bilimsel ve nesnel dayanağı nedir? Çalışanların iki yıllık kıdemi doldurmasıyla birlikte; gece yarısı mesailerine, düzensiz uykuya ve fiziksel yorgunluğa karşı bağışıklık kazandığı mı varsayılmaktadır?

9. Gece yarısı veya sabaha karşı mesaiye başlayan, okyanus aşırı veya uzun uçuşlardan dönen, yoğun yorgunluk (fatigue) altındaki personelin servis hakkının elinden alınarak şahsi araç veya toplu taşıma kullanmaya zorlanmasının yaratacağı İşçi Sağlığı ve Güvenliği riskleri hesaplanmış mıdır? Bu karar, doğrudan doğruya uçuş emniyetini tehlikeye atmak ve olası iş cinayetlerine davetiye çıkarmak değil midir?

10. Uçuş emniyetini ve halk sağlığını doğrudan ilgilendiren bu yorgunluk ve ulaşım krizi hakkında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün (SHGM) görüşü alınmış mıdır? SHGM'nin veya bağımsız kurumların bu uygulamanın doğuracağı risklere dair hazırladığı herhangi bir rapor bulunmakta mıdır?

11. THY yönetimi bir taraftan 150 adetlik devasa uçak alımları ve Liverpool FC gibi kulüplere yüz milyonlarca sterlinlik bütçelerle sponsorluk anlaşmaları yaparken; söz konusu "tasarruf" olduğunda faturanın ilk olarak gece gündüz uçarak bu değeri yaratan emekçinin alın terine, harcırahına ve servisine kesilmesine Bakanlığınız sessiz mi kalacak?

12. Bakanlığınız; THY'de Toplu İş Sözleşmesi hukukunun ihlal edilmesini, bireysel onam adı altında işçilere dayatılan güvencesizleştirme hamlelerini, işveren tarafından sistematik olarak uygulandığı iddia edilen mobbing vakalarını ve işçi sağlığını tehdit eden bu adımları incelemek üzere THY yönetimi hakkında kapsamlı bir müfettiş denetimi başlatacak mıdır?

13. İş Kanunu'na, anayasal sendikal haklara ve evrensel hukuk normlarına açıkça aykırı olan; işçilerden mobbing ve işsizlik tehdidi altında toplanan bu "bireysel onam" belgelerinin tüm sonuçlarıyla birlikte hükümsüz sayılması için Bakanlığınızca acil bir adım atılacak mıdır? Uçuş emekçilerinin kazanılmış haklarını gasp eden "Hedef 12" dayatmasının derhal geri çekilmesini ve bu hukuksuzluğun son bulmasını sağlamak üzere THY yönetimine yönelik yaptırım içeren bir girişiminiz olacak mıdır?