

HAVA-İŞ

TÜRKİYE SİVİL
HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL
AVIATION UNION

BAHAR
SPRING 2019



DOK GEMİ-İŞ
GENEL BAŞKANI
H. NECİP NALBANTOĞLU İLE MÜLAKAT
INTERVIEW WITH PRESIDENT OF
DOK GEMİ-İŞ H. NECİP NALBANTOĞLU



64



TÜRKİYE'DE
HAVA POLİSİ PROGRAMI
AIR POLICE
PROGRAM IN TURKEY



14



Havacılığın
İlkeleri
Principles of
Aviation



8

DİJİTAL HAVAYOLU
STRATEJİSİ
DIGITAL AIRLINE
STRATEGY



50

DAHA FAZLA PROTEİN ALIMI
GERÇEKTEN MUCİZE Mİ?

IS IT A REALLY MIRACLE TO
INTAKE MORE PROTEIN?



36

EĞİTİMİME YARDIM ET DÜNYAYI DEĞİŞTİREYİM



Yapabilirim!

Ülkemin ve dünyanın geleceğini, yaşadığım toplumun yarınlarını değiştirebilirim.
Bunun için gerekenler benim çabam ve senin desteğin.

#EğitimleDeğişir



EĞİTİM yaz
2868'e gönder
1 SMS 10 TL



168
ÇAĞRI
MERKEZİ

www.kizilay.org.tr



**TÜRK
KIZILAY**



Biz bize yeteriz...



DİKKAT!
BU İŞ YERİNDE SENDİKA VAR!
CAUTION!
THERE IS UNION IN THIS WORKPLACE!



Değerli Arkadaşlar,

Çanakkale'de ve tarih boyunca tüm millî mücadelemizde vatanımızın bekâsı ve kutsalmız için canlarını feda eden şehit ve gazilerimizi, başta Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve yiğit kahramanlarımızı rahmet ve minnetle anıyor, en derin şükranlarımızı sunuyorum.

Değerli yol arkadaşlarım, bizler görünen düşmanlara karşı yiğitçe mücadele vermesini biliyoruz da anlayamadığımız, sindiremediğimiz şeyler de oluyor kimi zaman. Bakınız mesela, önümüzdeki toplu iş sözleşmesi! Kime karşı ve kim için mücadele veriyoruz! THY; hâkim payı devlete ait, millî olmasıyla gurur duyduğumuz, uçağını semada gördüğümüzde "Allah zeval vermesin." dediğimiz bir yuvadır. Peki, burada çalışanlar kim? Biziz, halkız, aziz vatanın kıymetli emekçileri...

Değerli emekçi kardeşlerim, şimdiye kadar geldiğimiz noktada çok garip bir hadise var: Emek mücadelesi verenlerle devlete ait bir kurumu karşı karşıya getirmek istiyorlar. Bakınız, bilhassa komisyon görüşmelerinde Ortaklık temsilcilerinin, Sendikamızın tekliflerine karşı "Bu konuda yetkimiz yok, Ortaklık olarak bu maddelerin TİS metnine dâhil edilmesini kabul etmiyoruz, yazmayalım biz uyguluyoruz." gibi absürt beyanları ve özellikle sözleşmemizde 25 dönemden bu yana kazanılan bazı maddeler hakkında, "Bu maddeyi sözleşmeden çıkaralım." şeklinde bir garabetle karşılaştık. Peki soruyoruz, yetkiniz yoksa emekçinin hakkını almak için geldiğimiz masada ne işiniz vardı? Uygulayacağınızı beyan ettiğiniz maddelerin TİS'le onaylanmasına neden karşı çıktınız? TİS'le imzalanmayan bir maddeyi nasıl olur da uygulayabileceğinizi iddia edersiniz?..

Hülasa, Sendikamızca iyi niyet çerçevesinde yürütülen süreçte, komisyonlardan netice alınamaması üzerine Sendika yetkililerimiz de komisyonlardan ayrılmış ve Sendikamızca, "genel görüşme" talep edilmiştir; ancak THY tarafından hiçbir dönüş olmamıştır. Netice olarak, TİS

Dear Friends,

I commemorate with mercy and gratefulness especially Veteran Mustafa Kemal Atatürk and our courageous heroes, our veterans and martyrs who sacrificed their lives for our homeland's permanence and our sacred in Çanakkale and in the whole of our national struggle during the history; I offer my deepest gratitude.

My dear friends, we know struggling against apparent enemies bravely; however, there are sometimes events that we cannot understand and digest. For example, forthcoming collective labor agreement! Against whom and for whom do we struggle! THY whose prevailing share is owned by state is a nest that we are proud of its being national and when we see its planes on air, we pray "may Allah not give any damage". Then, who works here? Us, folk, precious labors of mighty nation...

Dear laborer brothers and sisters, there is a weird event on the point that we have come until now: Someone want to make the state and those who give labor struggle stand against each other. Look, especially in commission meetings we came across some absurd statements of Association representatives against our Union's proposals like "We have not authority about this subject. We as association do not accept these articles' being included in CLA text. Let's not write; we will practice." Besides, especially about some articles in our agreement being gained since 25 terms they said "let's remove this article from agreement." Then we ask; if you did not have any authority, what were you doing on the table to which we came to get labor's right? Why did you object to CLA's approving the articles which you declared that you would practice? How could you claim that you would be able to practice an article that CLA did not sign?..

In epitome, in the process being carried out within good faith by our union, our union officials left from commissions because of not achieving any results from commissions and "general meeting" was demanded by our Union; however, THY did not give any answers. Consequently, 60 days process of CLA meetings finished and mediator process began. The minute of



görüşmelerinde 60 günlük süre dolmuş olup arabulucu süreci başlamıştır. Uyuşmazlık tutanağı tutularak tarafımızca yetkili makamlara gönderilmiştir.

Değerli emekçiler, istediklerimiz de sadece hakkınız olanlardı. Ne azı ne de çoğu, sadece hakkınız olanlar! Ara kademelerin ihdas edilmesi, kıdem ve terfi konusunda reel kaideler getirilerek "kıyak" usulünden "liyakat" usulüne geçilmesi, her yeni girenin kadrosuna göre uzman olması, memurun uzmana iş öğrettiği garip ve bir o kadar da haksız hadisenin giderilmesi, ekip planlamanın hatalı usullerinin düzeltilmesi, refah payının insani bir düzeyde alınması ve diğer elzem maddeler. Hepsi gereken iyileştirmeler ve Allah'ın izniyle hepsi de gerçekleşecek maddeler. Ama bugün, ama yarın; belki bu masaya oturanlarla, belki de yakın gelecekte daha hakkaniyetli kimselerle! Ama olacak Allah'ın izniyle, bekleyip göreceğiz...

Emekçiye biçilene değil, sadece hak edilene razıyız. Kimse unutmasın burası bir sendika, orası işverendir. Emekçi mutlu değilse işveren rahat kalamaz! Kimse bize, bürokratik oligarşiye sığınıp kulis peşinde koşarak bir şey dayatamaz! Bu işin tek çözüm yeri, TİS masasıdır. O da dünyanın kârını açıklayıp da emekçiye el sallamakla olmaz. Her sene idari kadro bulunduğu havada uçuşan primlere karşın emekçiye, "iki bana, bir sana" denmesine razı değiliz. Adilane bir idare için bazı makamlara atanmışlara bu konudaki son sözümüz şudur: "Adam aldırma da geç git(!), diyemem aldırırım. / Çiğnerim, çiğnenirim, hakkı tutar kaldırım!"

Değerli kardeşlerim, bir çift sözümüz de içimizdeki aldanmış ve aldatmışlara var: Birlikte aynı kutsal davaya baş koyma adabından yoksunsa bir insan, eninde sonunda yollar ayrılmaya mecburdur; çünkü dava dediğimiz emek mücadelesinde art niyete, ihanete yer yoktur. Kimsenin yaptığı yanına kâr kalmayacağı gibi tarih de aldanmış ve aldatmışları zaman denilen cevval bir süzgeçte yargılayacak ve "hainlik" yaftasıyla notunu verecektir...

Herkes bulunduğu makamın hakkını verecek arkadaş, mecbur! İşçi kardeşim sabahın erkeninde evinden çıkıp zamanında işine geliyorsa, yerde-havada herkes işine amade ise sen de hak yemeyeceksin! Molada 1 saniye geç kalandan yarım saat ücret kesiyorsan, hakkını vermek için ayak diretip aylarca bekletmeyeceksin işçiyi. Sendikacı da bu işin köküne kadar takipçisi olacak. Başka çare yok!

Kimse unutmasın! Küresel piyasada vals niyetindeyse işveren, emekçinin de halayı vardır!

Hep birlikte daha güzel günlere...

disagreement was recorded and sent to competent authority by ourselves.

Dear laborers, what we wanted were only your rights. Nothing less, nothing more; only the ones that you deserve! Setting up intermediate stages, passing to "merit" method instead of "favor" method by bringing real rules about seniority and promotion, every new worker's being expert according to his cadre, preventing of unfair and weird event in which official teaches the work to the expert, correcting the wrong methods of team planning, taking share of welfare at the humanitarian level and the other important matters. The whole is necessary enhancements and with the permission of Allah, they will come into existence. May be today, may be tomorrow; may be with those who sit in this table or may be with more fair people in the near future! However, it will come into existence with the permission of Allah; we will wait and see...

We are satisfied of only what is deserved, but not of what is thought as enough for laborers. Let nobody forget that here is a union, there is employer. If laborer is not happy, employer cannot stay relax! No one can impose anything on us with taking shelter in bureaucratic oligarchy via running after lobby! The only solution center of this subject is CLA table. This will not be possible by waving laborer while explaining the world's profit. We are not satisfied with the words being said to laborers "one to you, two to me" against the high amount of premium when administrative staff meet in every year. Our last word for those who are appointed to some offices for a fairly management is that: "Hey man! I cannot say "never mind and keep on your way" to you; I mind / I run over, I am run over, I hold and lift the justice!"

Dear friends, we have a couple of words for those who deceived and were deceived within us: If a person is lack of having the morals of supporting the same goal, sooner or later the roads will have to separate; because there is no place for concealed thought, betrayal in labor struggle. Everyone gets the result of what he does; the history will judge those who deceived and were deceived in a strong filter called as time and will give their marks with label of "disloyalty"...

Everyone has to give the right of his position, it is compulsory! If my employee brother/sister comes to work in an early time of the morning by leaving his/her home, everyone on the ground or in the air is ready for the work, you will not be unjust! If you cut half an hour wage of the one who is late for only 1 second in the break, you will not keep the employee waiting for months to give his right. Unionist will follow this to the end. There is no other choice!

Let nobody forget! If employer has intention of waltz in global market, laborer has halay, too!

All together to more beautiful days...

ALİ KEMAL TATLIBAL
HAVA-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI | PRESIDENT OF HAVA-İŞ UNION

Biz bize yeteriz...

İÇİNDEKİLER CONTENTS



14

EMEĞİN ÖNCÜLERİ: DOK GEMİ-İŞ BAŞKANI H. NECİP NALBANTOĞLU İLE MÜLAKAT

PIONEERS OF LABOR: INTERVIEW WITH PRESIDENT OF DOK GEMİ-İŞ H. NECİP NALBANTOĞLU



30

DAKKA ZİYARET NOTLARI
DHAKA VISIT NOTES



26

RAKİPLERİNİ BİR BİR DEVİRDİ
IT BEAT ITS RIVALS ONE BY ONE



8

HAVACILIĞIN İLKELERİ
PRINCIPLES OF AVIATION



58

**YEMEK ARTIKLARIMIZ SOKAKTAKİ
DOSTLARIMIZIN ÖĞÜNÜ OLSUN**
MAY OUR LEFTOVERS BE MEAL
FOR OUR FRIENDS IN THE STREETS



50

**DİJİTAL HAVAYOLU
STRATEJİSİ**
DIGITAL AIRLINE STRATEGY



53

**TEŞKİLATLANMA
TO BE ORGANIZED**



36

**DAHA FAZLA PROTEİN ALIMI
GERÇEKTEN MUCİZE Mİ?
IS IT REALLY A MIRACLE TO
INTAKE MORE PROTEIN?**



42

**ERDAL YILMAZ BEYEFENDİ
İLE SÖYLEŞİ**
A CONVERSATION WITH
MR. ERDAL YILMAZ



64

TÜRKİYE'DE HAVA POLİSİ PROGRAMI
AIR POLICE PROGRAM IN TURKEY

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL AVIATION UNION

Hava-İş Sendikası Adına İmtiyaz Sahibi
The Holder of Privilege in the name
of Hava-İş Union
Ali Kemal TATLIBAL

Yayın Danışmanı | Editorial Consultant
Doğan NARBOĞA

Yayın Kurulu | Editorial Board
Sedat Ali CANGÜL
Muhammed Salih UĞUR

Yönetim Yeri | Management Place
Hava-İş Genel Merkezi | Hava- İş Central Office
İncirli Caddesi Volkan Apt. No: 68/1-2
Bakırköy - İstanbul / 444 7 962

Hava-İş Ankara Şubesi
Hava-İş Ankara Branch Office
Ambarlar Yolu Beyaz Saray Ap. No: 10/2 Sıhhiye - Ankara / 0 312 230 08 03

Hava-İş Antalya Şubesi
Hava-İş Antalya Branch Office
Demircikara Mah. Burhanettin Onat Cad. Ocean City A Blok, Kat: 1 D: 2 Muratpaşa - Antalya / 0 242 321 05 72

Hava-İş Batman Şubesi
Hava-İş Batman Branch Office
Meydan Mah. Komanda Cad. Ayaz Plaza, No: 3 Kat: 2 D: 6 Batman / 0 488 212 73 72

Hava-İş İzmir Şubesi
Hava-İş İzmir Branch Office
Atıfbey Mah. 680 Sok. No: 14 D: 2 Gaziemir - İzmir 0 232 463 66 89

Hava-İş Sabiha Gökçen Şubesi
Hava-İş Sabiha Gökçen Branch Office
Yenişehir Mah. Bakü Caddesi Arma Rezidans No: 6 D: 62 Pendik - İstanbul / 0 216 491 22 10

Hava-İş Adana Temsilciliği
Hava-İş Adana Representation Office
Turgut Özal Bulvarı Güzelyalı Mah. Kıbrıtoğlu Sitesi A Blok Kat: 1/1 Adana / 0 322 352 70 59

Yapım ve Organizasyon
Production and Organization
Felah Yayıncılık ve Yapım
Felah Publishing and Production

Basım Yeri
Place of Publication
Aktif Matbaa ve Reklam / Sertifika No: 13978 Söğütöçme Mah. Halkalı Cad. No: 245/1A Sefaköy | Küçükçekmece - İstanbul 0 212 698 93 54 - 55

Hava-İş Dergi bilgi ve temin için
For information and access to Hava-İş Journal
dergi@havais.org.tr

*Her hakkı mahfuzdur. Kaynak gösterilerek "kısmi" alıntı yapılabilir. Yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Reklamlar, reklam verenlerin sorumluluğundadır.
*All rights reserved. Partial quotation can be used by pointing out the source. The responsibilities of the writings belong to the writers themselves. Advertisements' responsibilities belong to advertisers.

*Hava-İş Dergisi, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası resmî yayın organıdır. Ücretsizdir. Hava-İş Journal is an official publication of Turkey Civil Aviation Union. It is free.

SAYI 106 | ISSUE 106

www.havais.org.tr



DUYURU ANNOUNCEMENT

Değerli Üyelerimiz,

Sendikamız Hava-İş ile THY arasında, 03/01/2019 tarihinde başlatılan "Toplu İş Sözleşmesi" görüşmelerinde, tek genel oturum gerçekleşmiş ve dâhilinde kurulan komisyon görüşmelerinde, değişiklik talep edilen hiçbir madde üzerinde uzlaşmaya varılamamıştır.

Bilhassa komisyon görüşmelerinde Ortaklık temsilcilerinin, Sendikamızın tekliflerine karşı, "Bu konuda yetkimiz yok, Ortaklık olarak bu maddelerin TİS metnine dâhil edilmesini kabul etmiyoruz, yazmayalım biz uyguluyoruz." gibi beyanları ve özellikle sözleşmemizde 25 dönemden bu yana kazanılan bazı maddeler hakkında, "Bu maddeyi sözleşmeden çıkaralım." şeklindeki yaklaşımları, asla kabul edilemez ve edilmeyecektir.

Anlaşıldığı üzere, komisyonda Ortaklıkça yetkili olduğunu düşündüğümüz temsilcilerin niyetlerinin, konularda uzlaşmak olmadığı, 60 günlük görüşme sürecini doldurmak üzere âdeta havanda su dövüldüğü ve sadece süreci tıkama gayretleri aşîkârdır.

Sendikamızca iyi niyet çerçevesinde yürütülen süreçte, komisyonlardan netice alınamaması üzerine Sendika yetkililerimiz komisyonlardan ayrılmış ve Sendikamızca, "genel görüşme" talep edilmiştir. Ancak THY tarafından hiçbir geri dönüş olmamıştır. Bu durum, yukarıdaki düşüncelerimizi de ispat niteliği taşımaktadır.

Netice olarak, TİS görüşmelerinde 60 günlük süre dolmuş olup arabulucu süreci başlamıştır. Uyuşmazlık tutanağı tutularak tarafımızca yetkili makamlara gönderilmiştir. Bundan sonraki süreci ve gelişmeleri siz değerli üyelerimizle paylaşacağız.

Saygı ile tüm üyelerimize ve kamuoyuna duyururuz.



Dear Members,

In the meetings "Collective Labor Agreement" being started in 03.01.2019 between our union Hava-İş and THY, one general session was held; in the commission meetings being established within it, there occurred no consensus on any requested issues whose changes were demanded.

Especially in commission meetings, statements of Association representatives against the proposals of our Union like "we have no authority on this subject, we do not accept these issues' being included in CLA, let's not write, we will practice anyway" and their attitudes about some issues that have been gained since 25 terms especially in our agreement like "let's remove this issue from agreement" can never be accepted and will not be accepted.

As it appears, the intention of representatives whom we think as authorized by Association in the commission is not to make a consensus on the subjects; they behave as if they beat the air to fill 60-days meeting process and their effort to block the process is apparent.

Within the process being carried out by our union within the framework of good intention, our Union's authorized left from commissions after that any results were not able to be got and a "general meeting" was requested by our Union. However, there has been no return by THY. This situation testifies our opinions above.

As a result, 60 days process in CLA meetings finished, mediator process has begun. Disagreement report was prepared and sent to competent authority by ourselves. We will share the process and developments after this with you, our dear members.

We declare to all the members and public opinion with respect.



HAVA-İŞ

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI
Turkish Civil Aviation Union



06.03.2019

Sayı :2019.28/60.01/ 327
Konu :Uyuşmazlık İlk.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ İSTANBUL

(Hacımimi Mahallesi, Lüleçiler Cd. No:4, 34425 Beyoğlu/İstanbul)

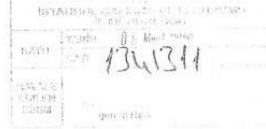
Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı işyerinde çalışan üyelerimiz adına sendikamız ile işveren arasında akdedilecek olan toplu iş sözleşmesi için 03.01.2019 tarihinde başlatmış olduğumuz görüşmelerde geçen 60 günlük sürenin sonucunda ekte sunulan maddeler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır. (EK.1) Bu nedenle uyuşmazlığı tarafınıza bildirmek hasıl olmuştur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 49'uncu ve 50'inci maddesi uyarınca arabulucu seçimi için gereğinin yapılmasını saygılarımızla arz ederiz.

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI

MUSTAFA AKGÜN SEDAT ALİ CANGÜL
GENEL MALİ SEKRETER GENEL SEKRETER

EK 1 : Anlaşılmayan Maddeler



06/03/2019 Büro: Duygu ALTINIŞIK

İncirli Cad. 68/1 Volkan Apt. Bakırköy - İstanbul / Tel: 0212 660 20 95 • Fax: 0212 571 90 51 / www.havais.org.tr

EK.1 ANLAŞILMAYAN MADDELER

1. Madde 2 : TARAFLAR VE TANIMLAR
2. Madde 3 : UYGULAMA ALANI
3. Madde 5 : SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA
4. Madde 6 : ÜYELERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI
5. Madde 7 : SENDİKA İŞ YERİ TEMSİLİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÖVENCESİ
6. Madde 8 : SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÖVENCESİ
7. Madde 10 : SENDİKA BAĞTEM İŞÇİLİK ODALARI
8. Madde 11 : SENDİKAL İZİNLER
9. Madde 13 : İŞVERENİN DEVRAPLAMA ZORUNLULUĞU
10. Madde 14 : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASINA İLİŞKİN YAPILACAK DÜZENLEMELERİN HAZIRLANMASI USULÜ
11. Madde 15 : DUYURU TAHTASI VE EKRAKLAR
12. Madde 17 : SENDİKA ÜYESİ HAKINDA BİLGİ
13. Madde 20 : BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLENMEYEN KONULAR
14. Madde 21 : İSTİHDAMDA ÖNCELİK
15. Madde 22 : YENİ ALINACAK PERSONELİN ÜCRETİ
16. Madde 24 : DENEME SÖRESİ
17. Madde 28: TUTUKLULUK, GÖZALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESHİ VE TEKRAR İŞ BAŞLATMA
18. Madde 32 : ÜCRET VE ÜCRET ZAMLARI
19. Madde 33 : YARDIYA (YIVA POSTA) PRİMİ
20. Madde 34 : İKRANİYE (EK AYLIK ÜCRET)
21. Madde 35 : YILLIK KIDEM VE İŞ TAZMİNATI KADEME TERFİ
22. Madde 50 : KADRO POZİSYONUNDA ÇALIŞTIRMA
23. Madde 52 : NORMAL ÇALIŞMA DIŞINDA FAZLA ÇALIŞMA
24. Madde 57 : YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİN SAPTANMASI VE DÜZENLENMESİ
25. Madde 58 : YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
26. Madde 59 : MAZERET İZİNİ
27. Madde 60 : EVLENME İZİNİ
28. Madde 61 : DOĞUM İZİNİ
29. Madde 62 : ÖLÜM İZİNİ
30. Madde 64 : GÖRÜŞME İZİNLERİ
31. Madde 67: HASTALIK İZİNLERİ
32. Madde 71 : YEMEK YARDIMI
33. Madde 72 : EVLENME YARDIMI
34. Madde 73 : SOSYAL YARDIM
35. Madde 74 : İŞVERİME GETİRİP GÖTÜRME
36. Madde 75 : KRİŞ YARDIMI
37. Madde 76 : DOĞUM YARDIMI
38. Madde 77 : SEYAHAT YARDIMI
39. Madde 78 : ÖLÜM YARDIMI
40. Madde 79 : İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM
41. Madde 81 : HASTALIK HALİNDE NAKİL
42. Madde 83 : YOLLUK
43. Madde 85 : DİSİPLİN CEZALARI
44. Madde 87 : ÜCRET KESİME
45. Madde 90 : DİSİPLİN, ETİK VE UÇUŞ DEĞERLENDİRME KURULLARININ OLUŞMASI VE ÇALIŞMASI(Maddeinin adı da değişti)
46. Madde 91 : DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİ VE CEZAYA İTiraz
47. Madde 92 : AMAC(Yeni Madde)
48. Madde 93 : GENEL HÜKÜMLER(Yeni Madde)
49. Madde 94 : GÖREY SINIRLAMALARI(Yeni Madde)
50. Madde 95 : UÇUŞ SÜRESİ (BLOK SÜRESİ)(Yeni Madde)
51. Madde 96 : UÇUŞ GÖREY SÜRESİ(Yeni Madde)
52. Madde 98 : CHR- CALL FOR ROSTER (REZERVE) MEVSULİYETİ UYGULANMASI(Yeni Madde)
53. Madde 99 : PASS UÇUŞ GÖREY SÜRESİ(Yeni Madde)
54. Madde 100 : NÖBET SÜRESİ(Yeni Madde)
55. Madde 101 : DİNLENME SÜRELERİ(Yeni Madde)
56. Madde 102 : TAUL UYGULANMASI(Yeni Madde)
57. Madde 103 : BOŞ SÜRE (GÜN)(Yeni Madde)
58. Madde 104 : ANA VE GEÇİCİ ÜS(Yeni Madde)
59. Madde 105 : GEÇİCİ ÜS VE KONAKLAMA SÜRESİ(Yeni Madde)
60. Madde 106 : UÇUŞ GÖREYİNİN ERKEN SONA ERDİRİLMESİ(Yeni Madde)
61. Madde 107 : GÖZETİM VE DENETİM(Yeni Madde)
62. Madde 108 : GÖREY TEBLİĞ USULLERİ VE YİRMİDÖRT SAAT KURALI(Yeni Madde)
63. Madde 109 : KOKPİT, KABİN VE YÜKLEME UZMANI (LOADMASTER) AYLIK UÇUŞ TAZMİNATLARI(Yeni Madde)
64. Madde 110 : ÜCRET KESİNTİLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU(Yeni Madde)
65. Madde 111 : ÜCRET KESİNTİLERİ(Yeni Madde)
66. Madde 112 : KOKPİT, KABİN MEMURU VE AMİRLERİN KIDEM SİRALANMASI(Yeni Madde)
67. Madde 113 : KADIN UÇUÇU EKİPLERİNİN HAMELİK VE AMELİK HAKLARI(Yeni Madde)
68. Madde 114 : SİMÜLATÖR ÖĞRETİMCİLERİ(Yeni Madde)
69. Madde 115 : KAZA VE SAĞLIK NEDENLERİ İLE LİSANS/SERTİFİKA KAYBI VE GEÇİCİ LİSANS/SERTİFİKA KAYBI(Eski Madde 82)
70. Madde 116 : UÇUŞ YPRANMA TAZMİNATI(Eski Madde 93)
71. Madde 117 : UÇUŞ EKİBİNE DAHİL EDİLEN PERSONEL(Eski Madde 94)
72. Madde 118 : UÇUÇU EKİPLERİN YILLIK İZİN PLANLAMASI(Yeni Madde)
73. Madde 119 : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÖRESİ VE YÖRÜLDÜSÜ(Eski Madde 102)
74. Madde 125 : ENGELLİ ÇALIŞANLAR(Eski Madde 103)
75. Geçici Madde 1 : YARARLANMA
76. AYLIK KIDEM ÜCRETİ CETVELİ
77. İŞ TAZMİNATLARI CETVELİ
78. UÇUŞ TAZMİNATLARI CETVELİ
79. AYLIK YARDIYA PRİM CETVELİ
80. BOŞ GÜN OLAN TABLOSU



HAVACILIĞIN İLKELERİ

Herkese merhaba. Sizlerle, Sendikamız Hava-İş'in resmî yayın organı, havacılık emekçisinin gücü ve Türk sivil havacılığının sesi olan dergimizde buluşmak beni ziyadesiyle mutlu ediyor. Gökyüzünde bir ömür geçirmiş meslektaşınız olarak; gördüğüm, deneyimlediğim ve hepimiz için fayda sağlayacağını düşündüğüm görüş ve önerilerimi sizlere aktarmak ve sizlerden gelen müspet dönüşlerle yol almak benim için oldukça önemli. Kıymetli görüşleriyle bana değer katan tüm havacılık emekçilerine teşekkür ederim.

PRINCIPLES OF AVIATION

Hello everyone! It makes me very happy to meet you in our journal which is our Union Hava-İş's legal publication organ, the power of aviation laborers and the voice of Turkish civil aviation. As a colleague of you who have passed his life in the sky, it is very precious for me to submit my opinions and advices which I have witnessed, experienced and thought that they will be beneficial for all of us to you and to proceed with positive feedbacks from you. I thank all of aviator's laborers who add me value with their precious opinions.



ARDA ERSÜMER

Değerli arkadaşlarım; bu yazımda sizlere çalışan memnuniyetinden, ekip ruhunun öneminden, mesleğimizin ilerlemesi için hepimizin üzerine düşen sorumluluklardan ve sosyal medyanın öneminden müsaadenizle bahsetmek istiyorum.



Çalışan Memnuniyeti

Bir şirkette çalışanlar birbirinden farklı görevler icra etseler bile bir zincirin ayrılmaz halkalarıdır.

Zincirin bir halkası hasar görürse tüm çalışanlar bundan olumsuz şekilde etkilenir. Yapılan araştırmalar özellikle müşteri odaklı şirketlerin başarısının, çalışanın mutlu olmasına bağlı olduğunu ortaya koymuştur. İnsanlar çalıştıkları kurum ile bağ kurmayı severler. Bu da aidiyet duygusunun oluşmasına vesile olur. Bu bağ ne kadar güçlü olursa aidiyet duygusu da aynı oranda güçlenir. Bunların hepsi, çalışanın mutluluğu ile doğru orantılıdır. Mutluluk, maddi tatminden öte çalışanın önemsenmesi ve yapmış olduğu işin takdir edilmesine bağlıdır.

Çalışanlar, farklı birimlerde görev yapsalar bile birbirlerini anlayabilmeli ve birbirleriyle empati kurabilmelidir. Büyük şirketlerde bu etkileşim zor olsa da üstesinden gelinemeyecek bir durum değildir. Yeter ki "beraberiz" mesajı verilmek istensin. Bu birlik-beraberlik mesajını vermek işverenin sorumluluğunda gözükse de çalışanların da bu konuda duyarlı ve azimli olması gerekir; çünkü birlik olmak her şeyden ve herkesten önce bizim için hayati önemdedir. Birlikteliği tesis etmek için atılan her bir adım ayrıca bizleri yüceltecek ve birbirimizle empati yapmamıza vasıta olacaktır. Bu da sorunların daha rahat çözülmesine daha huzurlu bir çalışma ortamının doğmasına etki edecektir. Bizim çalışma sathımız olan havacılıkta ise bu birliktelik; kabin, kokpit,

My dear friends; I want to mention about employee's satisfaction, the importance of team spirit, the responsibilities of all of us for our job's progress and the importance of social media to you in my article with your permission.

Employee's Satisfaction

Even though the employees in a company perform different tasks, they are inseparable rings of a chain. When one ring of this chain is damaged, all of employees affect from this situation negatively. Recent studies show that the success of companies who focus on especially customers is related to their employees' happiness. People love to connect with the institution they work. This results in forming the sense of belonging. The stronger this connection is, the stronger the sense of belonging is, too. All of these are directly proportional with employee's happiness. The happiness is related to employee's being cared and their works' being appreciated beyond material satisfaction.

Even though they work in different units, the employees should understand and empathize with each other. Even though this interaction is difficult in big companies, it is not a situation that cannot be overcome. As long as they want to give the message "We are together"! Even though it seems that to give this unity-solidarity message is the employer's responsibility, the employees have to be sensitive and decisive, too; as to unite is vitally important for us before everyone and everything. Every step to constitute unity will enrich us and will make us empathize with each other. This will result in solving the problems more easily and in occurring a peaceful work environment. In aviation which is our work surface, this unity is possible with a wide, intrinsic and synchronic composition as cabin, cockpit, handling, technical, financial and administrative affairs. As long as this colorful pattern is in a harmony, it will be easier to constitute a construction functioning smoothly, employees working happily

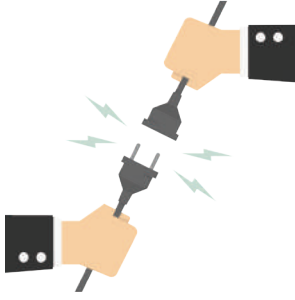


Memnun müşteriyle işletme arasındaki en büyük köprü, işinde huzurlu çalışan emekçidir.

The biggest bridge between institution and satisfied customer is the laborer who works in peace.



handling, teknik, mali ve idari işler olarak geniş, içkin ve senkronik bir kompozisyonla mümkündür. Bu çok renkli desen ne kadar ahenk içindeyse o kadar düzgün işleyen bir yapı, mutlu çalışanlar ve memnun müşteri sonucuna o kadar yaklaşılr. Memnun müşteriyle işletme arasındaki en büyük köprü, işinde huzurlu çalışan emekçidir.



Ekip Ruhu

Havacılık mesleğinde işletmelerin dışa bakan yüzü kabin ekipleridir. Kabin ekipleri, her kültürden insana temas eden Türk kültürünün en önemli elçileridir. Kabin ekiplerinin

görevi, aklınıza gelebilecek en önemli meslek gruplarının birleşimidir aslında. Bir bebeğin hayatının kurtarılmasına, başka bir bebeğin dünyaya gelmesine vasıta olmak, gökyüzünde yaşadıklarımız ve deneyimlediklerimiz, işimizin çok çeşitli disiplinleri eser miktarda bir arada topladığının en önemli kanıtıdır aslında...

Uçuşu icra ederken kabin ve kokpit ekipleri bir elmanın iki yarım parçasıdır. Ayrılmaz bir iş birliğine sahiptirler. İşte, uçuş esnasındaki bu uyuma ekip ruhu denir. En yorucu uçuş bile bu ruhu taşıyan ekiplerle en keyifli uçuş anısı hâline gelir. O hâlde bu ruh ile işimize sarılmakta elbette ki fayda vardır. Ailelerinden ve sevdiklerinden binlerce kilometre uzakta olan ekiplerin tek yakını, ekip arkadaşlarıdır. Ekiplere güven verecek ve değerli olduklarının hissini verecek, ekip ruhunu teşkil edecek kişiler kabin amirlerimizdir. Herkesin hata yapabileceğini; fakat hatanın, numunelik bir doğruyla telafi edilebileceğini hepimiz biliriz. Amir arkadaşlarımızın eğitimci kimliği işte burada devreye girmektedir. Amir arkadaşlarımız da hata yapabilir; ama asıl olan bu

and the result of satisfied customers. The biggest bridge between institution and satisfied customer is the laborer who works in peace.

Team Spirit

The cabin crew is the outward face of institutions in aviation. Cabin crew is the most important delegate of Turkish culture which contacts people from every culture. The duty of cabin crew is in fact a combination of the most important occupations that can come to your mind. Our experiences in the sky, to conduct a baby's life's being saved, another one's being born are in fact the most important evidence of that our job collects very different disciplines together in trace amount.

While performing the flight, cabin and cockpit crew are two halves of an apple. They have an inseparable collaboration. This harmony during flight is named as team spirit. Even the most tiring flight becomes the most enjoyable flight memory with the crew who carry this team spirit. Then, to fulfill our duty with this spirit is beneficial for us. The only one who is close to crew while they are miles and miles far away from their families is their crew friends. Those who will give trust and the feeling of being precious to the crew and constitute the team spirit are our cabin chiefs. We know that everyone can make mistake; however, this

mistake can be compensated with a sample truth. Here, instructor identity of our chief friends steps in. Our chief friends can make mistake, too; however, the thing being needed is the ability to prevent this mistake from going through a nonrecoverable manner. Of course, these mistakes that we mention are not such things that can affect flight operations. To report instantly such types of mistakes is essential to prevent these mistakes' occurring again in another time...



Kabin ekipleri, her kültürden insana temas eden Türk kültürünün en önemli elçileridir. Kabin ekiplerinin görevi, aklınıza gelebilecek en önemli meslek gruplarının birleşimidir aslında.

Cabin crew is the most important delegate of Turkish culture which contacts people from every culture.

The duty of cabin crew is in fact a combination of the most important occupations that can come to your mind.



hatanın telafisi olmayan yerlere gitmesini önleyebilme becerisidir. Tabi ki bahsettiğimiz hatalar uçuş operasyonunu etkileyebilecek türden hatalar değildir. Bu tür hataların anında rapor edilmesi, hatanın bir başka zaman tekrarını önlemek için zaruridir...

Ekiplerin birbirine ve dolayısıyla kendilerine yaptığı en büyük kötülük, değerlendirme sistemini bir koz olarak kullanmalarıdır. Bunu yapanlar, hatayı yapmayı uyararak yerine hatanın yapılmasını bekleyip raporlamak peşinde olan kimselerdir. Bu tür kimseler işin icrasından ziyade, kişilerin karakterleriyle uğraşmayı seven kimselerdir. Ne kendilerine ne de işin yürütülmesine fayda sağlayabilirler. Olan da bize, birlikteliğimize olur! Umarız ki havacılıktaki ekip ruhunu tesis etmenin önündeki en büyük sorunlardan olan bu tarz menfi durumlara ne şahit-muhatap olur ne de iştiriz!



Mesleki Sivil Toplum Kuruluşları

Mesleki sivil toplum kuruluşları, bir mesleğin olmazsa olmazıdır. Meslekle ilgili STK'lar, mesleğin sorunlarını en üst platformlarda dile getirebilecek, sosyalleşmeye katkıda bulunabilecek, eğitim ve

seminerlerle topluma mesleğin önemini anlatabilecek, tüm faaliyetlerini meslek adına yürütebilecek yegâne kuruluşlardır. Hepimiz bu konuda ne kadar duyarlılık sorusunu kendimize sormalıyız. Eğer önemsenmek istiyorsak bizlere değer katacak kuruluşlarda aktif görevler almalı, mesleği değerli hâle getirecek projeler sunmalıyız. Havacılık eksenindeki bu türden kuruluşların bazılarında sosyal yardımlaşma adına faaliyet gösteren çok değerli arkadaşlarımız bulunmaktadır. Bu arkadaşlarımız ile temasa geçip projeler sunabilir ve projeleri beraber yürütebiliriz. Bir mesleğe ait sivil toplum kuruluşunun üyesi ne kadar çok ise o mesleğin tüm platformlarda önemsenme oranının da o kadar yüksek olacağını unutmamalıyız.

The biggest evil that the crew make against each other and thereby themselves is to use assessment system as a trump. Those who make this are the ones who wait the mistake's being made and then to report it instead of warning the one who makes this mistake.

These types of people love to be interested in individuals' character instead of performing the duty. They can neither contribute to themselves nor to performing of the duty. This affects us, our unity! We hope that we will not witness or hear such negative situations that are the biggest problems in front of constituting team spirit in aviation!

Professional Non-Governmental Institutions

Professional non-governmental institutions are essential for a profession. Non-governmental institutions related to profession are the unique institutions that can mention about the problems of profession in the top platform, contribute to socialization, explain the profession's importance to the society with trainings and seminars, and carry out the whole activities in the name of profession. Each of us should ask ourselves how much we are sensitive about this subject. If we want to be cared, we should be active in the institutions that contribute to us and we should submit projects that will make the profession valuable. In some of such types of institutions in aviation, there are our precious friends who are

active in the name of social aid. We can submit projects by contacting with these friends and carry out the projects together. We should not forget that the higher the number of members of a non-governmental institution related to a profession is, the higher the rate of this profession's being cared in the whole platforms is.



Ekiplerin birbirine ve dolayısıyla kendilerine yaptığı en büyük kötülük, değerlendirme sistemini bir koz olarak kullanmalarıdır.

The biggest evil that the crew make against each other and thereby themselves is to use assessment system as a trump.





Sosyal Medya

Sosyal medyanın ne kadar önemli olduğunu hepimiz biliyoruz. Özellikle kabin ekibi arkadaşlarımız için sosyal medya, yapmış oldukları meslek gereği ihtiyaç hâline de gelmiştir. Sosyal medyada önemli olan, doğru bilgiye doğru zamanda

ulaşabilmektir. Ekip arkadaşlarımız, bir sıkıntısını aktarabilmek veya edinmek istediği bir bilgiye en hızlı şekilde ulaşabilmek amacıyla sosyal medyayı kullanmaktadır. Burada önemli olan ise doğru bilgiyi sağlayabilmek ve bilgi kirliliğini yok edebilmektir.

Sosyal konularda keyifli içerikler üreten *Crew Life* by Barış Dinç benim de takip ettiğim bir gruptur. Kurucusu olan kabin amiri arkadaşımız, doğayı paylaştığımız hayvan dostlarımıza yardımlarda bulunmakta, yuva sahibi olmalarına vesile olmaktadır.

Bu ve benzeri iş-sosyal her konuda birlikteliğimizi artıracak faydalı her platformu desteklemeyi ve gönüllü çalışmalarda yer edinmeyi önemsiyorum. Birlikteliğin artmasında azimle çalışan tüm arkadaşlarımı da tebrik ediyor, başarılarının devamını diliyorum.

Bu yazımda bir kısmını dile getirdiğim tüm meslek gruplarına hitap eden ilkeleri bir nebze de olsa havacılık ekseninde değerlendirmeye çalıştım. Devamını ilerleyen yazılarda aktarmayı temenni ederim. Sizlerin de benimle ve değerli okurumuzla paylaşmak istediğiniz konuları, aktarmak istediğiniz kıymetli görüşlerinizi yazmanızı bekliyorum.

Emniyetli uçuşlar dilerim...

Social Media

We know how much social media is important. Especially for our cabin crew friends, social media has become a need in terms of their profession. The thing that is important in social media is to reach the correct information in correct time. Our crew friends use social media to transmit their problems or to reach the needed information as fast as possible. The important thing here is to be able to provide correct information and to remove information pollution.

Crew Life by Barış Dinç who produces entertaining contents in social subjects is a group whom I also follow. Its founder is our crew chief friend; he helps our animal friends with whom we share the nature and he conduces them to find a nest.

I give importance to support every beneficial platform that will increase our unity in every subject like this and work-social and to be a part of voluntary studies. I appreciate all of my friends working determinedly in increasing this unity; I wish their success's continuance.

In my article, I have tried to assess the principles addressing the whole professions –some of which I have mentioned- in terms of aviation. I wish to continue submitting the others in the next writings. I wish from you to write the subjects that you want to share with me and our precious readers and your valuable opinions that you want to transmit.

Wish you healthy flights...



Uçuşu icra ederken kabin ve kokpit ekipleri bir elmanın iki yarım parçasıdır. Ayrılmaz bir iş birlikteliğine sahiptirler. İşte, uçuş esnasındaki bu uyuma ekip ruhu denir.

While performing the flight, cabin and cockpit crew are two halves of an apple. They have an inseparable collaboration. This harmony during flight is named as team spirit.



 aersumer@havais.org.tr



Biz bize yeteriz...



YOL DEDIĞİN UZAK,
DOST DEDIĞİN YAKIN OLUR.

THE WAY IS FAR,
THE FRIEND IS CLOSE.



TÜRKİYE LİMAN DOK GEM-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI SAYIN HÜSEYİN NECİP NALBANTOĞLU BEYEFENDİ İLE MÜLAKAT

Hava-İş Sendikası olarak üyelerimize, Türk sivil havacılığına, mümtaz Anadolu emekçilerine hitap ettiğimiz dergimizde istedik ki sendikalarımız arasındaki bağı kuvvetlendirelim. Üyelerimiz; Türk-İş çatısı altında emek veren kıymetli sendikaları tanısin-bilsin, bağımız artsın, kardeşliğimiz pekişsin. Dergimizin 105. sayısında bu niyetimizi sizlere arz etmiş ve kapıyı açmak anlamında üst çatımız olan Türk-İş'in ilk 50 yıllık eylem tarihini sizlere aktararak "bismillah" demiştik. Bu saikle Genel Başkanımız Sayın Ali Kemal Tatlıbal Beyefendi'nin tensipleriyle dergimizin her sayısında güzide bir sendikamızın genel başkanıyla mülakat yapmaya başladık. "Emeğin Öncüleri" olarak tarihe düşmeye başladığımız notların ilkinin Türkiye Liman Dok Gemi-İş Sendikası'nın Genel Başkanı Sayın Hüseyin Necip Nalbantoğlu Beyefendi ile gerçekleştirdik. Bizleri makamında ağırlayıp Türkiye Dok Gemi-İş'e, sendikacılığa, emeğe, emekçiye dair sorularımıza verdiği birbirinden kıymetli cevaplardan ötürü Sayın Genel Başkan'a teşekkür ederiz.

DOĞAN NARBOĞA



Değerli Başkanım, sizleri daha yakından tanımak namına bize kendinizi anlatır mısınız?

1963 İstanbul doğumluyum. İlk, orta ve lise tahsilimi İstanbul'da yaptım. Seksen darbesi öncesi kısa bir üniversite maceramız oldu; ama bazı mücbir hâllerden ötürü başlamadan bitti. 1 Eylül 1980'de, teknikerlik bölümünü bitirdiğim Halıç Tersanesi'nde iş hayatına atıldım. 12 Eylül sabahı işe gitmek için evden çıktığımda yüz metre kadar yürüdüm, asker in biri çevirdi, dedi ki, "Sokağa çıkma yaşağı var, dön geriye." daha on iki günlük işçiyim, hatta on bir günlük. Ben olayın ciddiyetini anlayamadığım için eve dönmedim ve bir üst sokaktan çıkmak istedim. Orada da başka bir asker çevirdi, aynı şeyi söyleyince eve döndüm ve ihtilalle tanışmam bu şekilde oldu. 17 yaşındaydım. 12 Eylül 1980'de Türkiye'de asker ihtilali, özgürlüklerin kısıtlandığı bir ortamı yaşadık. Yapı itibariyle özgürlüğüme düşkünümdür. 12 Eylül sabahı yaşadığım özgürlük kısıtlamasını hayatım boyunca unutamam!





1986 senesinde sendika seçimlerine girdim ve Şube Sekreteri seçildim. 1987'nin başında "süper emeklilik" yasası çıktı. Şube Başkanımız emekli oldu. O sene Şube Başkanı oldum, 1991'de Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi oldum. O süreçte Genel Eğitim, Genel Teşkilat, Genel Başkan Yardımcılığı derken 2004 yılının aralık ayında Genel Başkan oldum. Yaklaşık 10 kongre geçirdim. 33 yıldan beri de sendikacılığın her kademesinde görev yaptım. Temsilcilik, Şube Sekreterliği, Şube Başkanlığı ve en son Genel Başkanlığa kadar geldim. Bir işçinin gelebileceği en üst noktadayım bana göre.

Bir erkek kardeşim var. Ben tersaneleri seçtim, o gemileri seçti. Kaptandır kendisi. Bir şirketin liman müdürlüğünü yapıyor şu anda. Uzun zaman kaptanlık yaptı. Annem ve babam İstanbul'da ikamet ediyor. Her ikisi de sağ; fakat bazı sağlık sorunları var. İki erkek evladım var. Büyüğü lojistik işi yapıyor. Zaman içerisinde Sendikamızda görev yapıyor. Küçüğü üniversitede okuyor. Bir torunum var. Muhtemeldir bu dergi basıldığı zaman Allah bir mani vermezse ikinci torunum da dünyaya gelmiş olacaktır inşaAllah.

Şunu bilir, şunu söylerim: İnsanlar ilkeleri için yaşarlar. Herkesin bir yaşam tarzı, düşünce yapısı vardır. Kırmızı çizgileri, beyaz çizgileri vardır insanların. Ben kendimi tarif ederken şöyle tarif ediyorum: Önce dinim, toprağım, bayrağım ve vatanım için varım. Yaptığım her şey bunlar içindir. Vatanımız, bayrağımız, Kur'an'ımız olmazsa hiç bir şeyimiz yok demektir.

Türk-İş Başkanlar Kurulu Üyesiyim. Türk-İş'teki en kıdemli Başkanlar Kurulu üyelerinden biriyim. Başkanlar Kurulu'na ilk katıldığımda zannederseniz otuz yaşında yoktum. Sendikamızın Genel Başkanı müsait değildi, ben katılmıştım. O günkü Türk-İş Genel Başkanı kurulda beni görünce "Buraya çoluk çocuklar da gelmeye başladı." gibi tatsız bir ifade kullanmıştı. Allah rahmet eylesin o da vefat etti gitti...

Kardeş ve dost sendikalara yardımcı olmayı prensip edinmişimdir. Benim fikrimi taşıyan, benim zikrimi taşıyan, benimle aynı yapıda olan insanlarla beraber olmak büyük mutluluktur benim için. Bunların başında da Hava-İş Sendikası geliyor. Sendikacılığımız süresinde 25 sene kapısının önünden geçmediğim Hava-İş Sendikası'nın şimdi benimle röportaj yapması, benim için büyük mutluluktur. Hava-İş Sendikası'nın yönetimini, herkesi ayrı ayrı sayıyorum, seviyorum. Bunu da söylemeden geçemeyeceğim: Genel Başkan'ın bulunduğu yer benim için çok farklı. Ben ona Sayın Genel Başkanım derim o da bana Ağabey diye hitap eder. Birbirimize karşı saygımız ve sevgimiz en üst noktadadır...



Başkanım, üç tarafı denizlerle çevrili, stratejik öneme sahip karasuları bulunan büyük bir ülkemiz. Ülkemizde kara, hava taşımacılığı yanında deniz taşımacılığı da önemli bir yer tutmaktadır. Özel ve kamu nezdinde geniş bir gemi varlığımız var. Uluslararası gemi varlığı da sivil ve askeri anlamda sürekli gelişmekte. Gelişen piyasa, gelişen sorunları da elbette beraberinde getirmektedir. Peki, Başkanım bu gelişimi de göz önüne alırsak Türkiye'de gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk meslek gruplarına dâhil olan emekçilerin genel sorunları nelerdir? Bir sendika olarak emekçilerimiz için mücadelesini verdiğiniz en büyük sorun, konu nedir?



Ben bunu iki başlıkta değerlendireceğim. Birinci başlık şudur: Bu iş kolunda 183 bin çalışan var. 15 bini sendikalı, geri kalanı sendikasız. Bence iş kolumuzdaki en büyük sorun sendikasız iş yerleridir, sendikasız işçilerdir. Neden? Şimdi savaş esnasında çavuş geliyor ve yüzbaşına diyor ki, "Komutanım, biz bu savaşı kaybettik." "Evladım niye kaybettik?" diyor. "Yüz tane sebebi var komutanım." "Say, diyor." Asker başlıyor saymaya. "Bir: Cephamız bitti..." Komutan diyor ki, "Tamam o zaman, 99 tanesi kalsın. Cephane bittiyse savaşı kaybettik." Burada da bizim birinci problemimiz sendikanın yaygın olmaması. Zaten eğer işçi sendikasıysa onun bütün sorunlarının başı sendikasız olmaktan geliyordur. Madalyonun diğer tarafına gelelim. Sendikalı işçilerin sorunlarına geldiğimizde ise biz, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün birinci sırasında yer alan bir iş kolundayız. Tersaneler son 15 senedir iş kazalarıyla ismini maalesef sıkça duyuran işyerleri. Eğer işçinin yaşam hakkı yoksa yaptığı iş sonrasında ölecek veya sakat kalacaksa, onun üzerine başka bir şey bina etmenin gereği yok; çünkü temeli bozuk olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde 15 senedir yaptığımız birçok yenilikten sonra istediğimiz seviyeye hâlâ gelemedik. 2007 yılında iş yerlerinde 28 ölümlü kaza yaşanmıştır. Bugün geldiğimiz nokta bunun çok daha altında; ancak hedef sıfır ölümlü kazadır. İş kazasında ne zaman ki bir takvim yılı içerisinde hiçbir ölümlü iş kazası olmazsa, o zaman hedefimize ulaşmışız demektir. Bugün hâlâ o hedefimizden uzağız; ama 2007-2008 hatta 2009 senelerinde yaşadığımız büyük çaplı iş kazaları döneminde değiliz. O günlerden çok daha iyi konumdayız hamdolsun.

Biz de bu menfi hadiseleri göz önünde bulundurarak ivedilikle iş kazalarıyla ilgili 2007-2008'den sonra son 10 senedir eğitim seminerlerimizi değişik bir yapıya büründürdük. Bu seminerlerimizde sendikacılık, toplu sözleşme mevzuatı, temsilcilerin vazifeleri ve ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri veriyoruz. Eğitimlerimizi de genellikle iş yerlerinde yapmıyoruz; çünkü iş yerinde verdiğiniz eğitimlerde herkes saate bakar, öğlen olsa da yemeğe gideyim, akşam olsa da eve gideyim, diye. İş yerinde eğitim yaparsanız işçinin, üyenin aklı hep işindedir. Bu tür eğitimlerimizi o ilin dışında hatta ülkenin dışında yapıyoruz. Mesela Kıbrıs'a yılda iki sefer 35-40 kişilik gruplar hâlinde gidiyoruz. Orada eğitimler veriyoruz ve o eğitimler sayesinde veya onların vasıtasıyla bugün hedeflediğimize tam erişemesek de hedefe yakın noktalara getirdik iş kazalarını.

İş yerlerimizde sigorta problemi yok. Bütün çalışanlar ve iş yerlerinin kapısından giren herkes sigortalıdır. Maaş ödemelerinde yer yer iş yerlerimizde problemler yaşanır, gününde maaşlar ödenmez. Bir gün, iki gün,





Üç gün hatta bir hafta gecikiyordur. Siz de takdir edersiniz ki belli bir ücret karşılığında çalışan, zor hayat şartlarında geçim sıkıntısı çeken, ayın 20'si 25'i geldiğinde "Maaş gününe üç gün, beş gün, bir hafta kaldı oh ne iyi." deyip cebinde 10-20 lirayla işe gidip gelen insana ayın başı geldiğinde "Bugün maaş yok, bir hafta sonra." dendiği zaman, bu onun için en kötü söz, en kara gündür. Küçük çaplı da olsa maalesef bu problemleri yaşıyoruz.

Bir de bizim iş kolumuz itibarıyla üyelerimiz veya çalışanlarımızın ne yazık ki büyük bir oranı eğitim noktasında kendini yeteri kadar yetiştirmiş kişiler değil. Bizim kadrolarımız mühendis kadroları değil, geneli daha alt kadrolardaki mavi yakalı üyedir. Düne baktığımızda bu konuda çok iyiyiz; ama bugün çalışanların tamamı en az meslek lisesi mezunu olsa daha iyi iletişim sağlanabilirdi. Ağır ve tehlikeli işler olduğu için sektördeki işçi, bu doğrultuda bir okul bitirse de askerlik sürecine kadar tersanede çalışıyor; fakat askere gidip geldikten sonra herkesin hedefi daha iyi şartlarda daha iyi yerlerde olabilmek olduğu için de başka işlere yönelim oluyor. Bu bizim için olumsuz bir durum. İşte bu sebeple askerden sonra tekrardan tersanelere dönen öğrencilerimizin sayısı eskiye nazaran bir hayli azaldı.



Tersanede çalışmak zordur. Kışın soğukta karın yağmurun altında, dışarıda limanda da aynı şekilde böyledir; ama çalışıyorsunuz. Yazın da tam tersi, dışarının sıcaklığı 25 dereceyse gemide sacın içerisi en az 35 derece olur. İçerisi rüzgâr almadığı için metal ısınır, ısındıkça genişler, genişleştikçe ısınır. Bu şartlarda çalışmak zordur. Sektörümüzün ana unsurları bunlardır.

Bu arada fevkalade iyi şeyler de var tabii. Çok büyük gemiler yapıyoruz. Avrupa'ya ve dünyaya fevkalade yatlar yapıyoruz. Yat sektöründe dünyada dördüncü sıradayız. Gemi inşa sektöründe ilk onun içerisindeyiz; ama hâlâ istediğimiz noktada değiliz. Gelişimin daha iyi olacağı temennisi içinde olmakla birlikte sektörel ilerlemenin bir yerde de özel teşebbüsün iştiağı ve azmiyle de alakalı olduğu kanaatindeyim.



Emeğin hakkını, alın teri kurumadan emekçiye vermeyi emreden bir dinin mensubu olan Anadolu toplumu olarak, emek ve hak mücadelesinde ne konumdayız? Emekçi hakkını alabiliyor mu? Gemi, liman ve ilişkili meslek mensuplarının dünyadaki konumuyla Anadolu emekçilerinin elde ettikleri haklar arasında bir kıyas yapmanız mümkün müdür?

Ben Almanya'da iki ve Japonya'da bir tersaneyi inceleme imkânı bulmuştum. Ziyaret ettiğim dönemde teknoloji olarak üç tersanenin de Türkiye'dekilerle arasında uçurum vardı. Bizim, gemileri kızaktan indirdikten sonra bir daha kızağa çıkartma şansımız yok; fakat Almanya'daki tersanenin rıhtımında hidrolik krika vasıtasıyla gemi, suya indirilip tekrar çıkarılabiliyor. Yani gemi, rıhtımın üstünde inşa ediliyor diyebiliriz. Gemi bittikten sonra rıhtımın bu kısmı yaklaşık 13-14 dakikada suya iniyor ve gemi burada yüzebiliyor. Bizde bu gemi



bitene kadar kızağa çıkarma şansınız yok. Bir havuza alacaksınız, havuzda suyu boşaltacaksınız, işlem bir günü geçecek... Onlar öyle güzel yapmışlar ki bizdeki domuzdamı dediğimiz kızakların üzerine gemi, suyun altında oturduktan sonra hidrolikle kaldırılabiliyor ve sadece bir tek ritim deniz suyuyla ıslanmış oluyor. Teknoloji böyle bir şey. Bu sistem bizim hiçbir tersanemiz de yok maalesef.

Aslında ben, mesleğim itibarıyla toz altı ve gaz altı kaynakçısıyım. Türkiye'nin ender ustalarından birinin yanında yetişmişim. İlk kendi kendine kaynak yapabilen robot makinaları, akrep robot makinalarını Japonya ziyaretinde görmüştüm. Tokyo'ya gece varmıştık. Otel odasından baktığımda ileride çok ışıklı bir yer gördüm. İstanbul'da bizim evden (Üsküdar) İnönü Stadi gözüktü, onun gibi çok ışıklı bir ortamdı. Herhâlde gece maçı oynanıyor diye düşündüm; fakat ertesi gün ziyaret için oraya gittiğimizde 24 saat çalışan bir tersane olduğunu gördüm. Tabii çok dikkatimi çekti, bizdeki tersanelerde çok az branşta vardiya vardır. Onun dışında sabah 8, akşam 5-6 çalışılır. Gece çalışması yoktur; fakat onlar öyle bir ışıklandırma ve düzen kurmuşlardı ki, Japonlara sorduğumda bana *"Biz bu kocaman yatırımı 8 saate mi sığdıracağız, 24 saat bu yatırımı kullanmamız lazım."* demişlerdi. Ki, haklılardı da. Maalesef biz bunu tersanelerimizde gerçekleştiremedik, buna muvaffak olmadık. Belki bu kadar büyük bir iş kapasitemiz yok; ama kabiliyetimiz var kesinlikle.

Japonya'da dikkatimi çeken başka bir husus ise, işe giriş çıkışlarda kart basma uygulaması yoktu. Bizim işyerlerimizde kayıt altına alınması için giriş ve çıkışta kart basılır. Orada bunu görmedim ve sordum, *"Niye yok böyle bir uygulamanız?"* diye. Cevap şöyleydi: *"Bizde öyle bir ahlaki anlayış var ki, eğer işçi işe gelmişse o işçi işten hiçbir zaman kaytarmaz, çalışır."* Ben utandım işin açıkçası. Bizde kart basarsınız sonra ustabaşı kontrolü olur, olmadı mühendis... Oradakiler ülkeleri için çalışıyorlar, ön planda bu var. Yani onların dini anlayışından değil, vatan millet aşkına çalışıyorlar. Ahlaki boyutları bu şekilde. Biz de bu seviyeye gelebilirsek ülkemizin kalkınmasına faydamız olur.

Şöyle bakıyorum, 2007'de Ulaştırma Bakanı'nin ve Çalışma Bakanı'nin olduğu genel kurul kongresinde açılış konuşmamda *"Biz artık Avrupa'nın boyunduruğundan çıkalım, Türkiye'de kendi savaş ve uçak gemilerimizi biz yapalım."* dediğimde o günün Deniz Ticaret Odası Başkanı toplantıdan sonra bana, *"Ya Başkan nasıl yapacağız, kolay mı uçak gemisi yapmak?"* demişti. Aradan 10-11 sene geçti. Bugün uçak gemisi Türkiye'de o kişinin tersanesinde yapılıyor! Demek istediğim, her sahada vizyoner olmamız şart! Bakınız mesela, Türkiye'de depolama çok ucuz. Bütün Avrupa'nın depolanması tahmin ediyorum ki yeni havalimanı ile Türkiye'ye geçecek. Türkiye'den de diğer ülkelere transfer sağlanacak. Türkiye, kargo taşımacılığında yeni havalimanı sayesinde çok büyük bir kazanç elde edecek. Bu kazancın karşısında olanlar havalimanına da karşı çıkarlar, Marmaray'a da karşı çıkarlar. Bu bir zihniyet kavgasıdır! Maalesef ki Türkiye'mizde böyle düşünenler var ve böyle düşünenlere benim tavsiyem şudur: Biraz pencerenin yakınından baksınlar. Onlar pencereye çok uzaktan baktıkları için sadece pencerenin boyu kadar dışarıyı görüyorlar; ama cama ne kadar yaklaşırsanız dışarıyı görme şansınız o kadar fazla olur.

Bu toplantıya gelmeden önce bir başka toplantıdaydım. Yabancı ülkeden konuklar vardı, ülkelerine tersane kurmak istiyorlardı. Onların en büyük sorunu Avrupa ve dünya müşterilerinin ülkelerine ulaşımıydı. Türkiye'nin en büyük avantajı, Avrupa'ya çok yakın bir konumda olması. O yüzden herhangi bir armatörün ki dünya taşımacılığının yüzde 35'i Yunanistanlı armatörlerdir, sabah Atina'da evinde kahvaltısını yapıp



uçakla Sabiha Gökçen'e gelmesi, Bakırköy'deki bir insanın trafik varken Tuzla'ya gelmesinden daha kısa sürer. Sabiha Gökçen'den 15 dakikada Tuzla tersaneler bölgesine gidebilir hatta Yalova'ya yarım saatte gider. Gemisini ziyaret eder, görür ve tekrar döner. Tekrar uçağa binmek suretiyle öğle yemeğine Atina'ya yetişme şansı vardır. Türkiye'nin böyle bir konumu var. O yüzdendir ki bizim ayağına bastıklarımız ses vermiyor da onların maşalarından ses çıkıyor. Mesela, Almanya niye karşı çıktı havalimanına, bunu düşünmek lazım. Frankfurt Havaalanı'na gittim, gördüm. Frankfurt Havaalanı çok büyük ve merkezi bir alan; ama bizim havaalanımız 5 Frankfurt Havaalanı kadar olacak. Bütün dünyanın odak noktası üçüncü havalimanımız olacak. Hava-İş'e de buradan baya bir görev sorumluluğu çıkacağı kanaatindeyim. Yeni iş yerleri, yeni çalışanlar ve inşAllah yeni üyeleri olacaktır...



Emekçi hakkını alabiliyor mu? Evet, güzel bir soru bu. Önce şunu söylemek lazım, bizim de ana hedefimiz olan emeğin hakkını alın teri kurumadan emekçiye verilmesidir; çünkü Peygamber Efendimiz, işveren ve işçi arasındaki muazzam dengeyi bu bahsini ettiğimiz hadis-i şerifle bizlere bildirmiştir. Buna tüm işverenler mümkün merteye uymaya çalışmalıdır. Bu dengeyi konuşurken işveren ve iş piyasasının da öznel durumuna bir bakmalıyız tabii. Türkiye'de bir işsizlik var, bu aşikâr ve kaçınılmaz. O yüzdendir ki bizim sanatımızın karşılığı olan ücretimiz, emeğimizin karşılığını tam ifade etmiyor. Bizim yaptığımız işin karşılığı Türkiye'de 0,50 cent ise aynı iş Avrupa'da 3-4 dolarla ifade ediliyor. Yani Avrupa bizden 6 kat, 8 kat daha fazla işçilik ödemek durumunda kalıyor, o yüzden Avrupa tersanelerin birçoğu kapanıyor. Armatör, Avrupa'da 30 milyon Euro'ya yaptıracağı gemiyi Türkiye'de 20 milyon Euro'ya yaptırabiliyor. Ayrıca gemi inşaatında biz işçilik olarak çok iyiyiz. Dünyada gemi işçiliğindeki kıdem ortalama 13 sene dolaylarındayken, bizde 19 seneyi geçti. Bizim mavi yaka bir işçimiz başında bir amir veya mühendis olmadan da yapacağı işi en iyi şekilde yapabilme bilgi, beceri ve kapasitesine sahip; ama Avrupa'da öyle değil, gidip gördüğüm için biliyorum. İşçilik kıdemleri düşük. Avrupa'da işçi, yapılacak işin ya sürekli resmine bakma ihtiyacı hissediyor ya mühendise, ustabaşına soruyor. Türkiye'de o noktada şu var: Elemanlar yetişmiş, yapacağı işi biliyor ve en iyi şekilde yapıyor. Nasıl ki Boluluların yemek yapma konusunda maharetleri varsa Türk emekçisinin de işçilik anlamında yüksek kabiliyeti var. Hülasa, teknolojiye geriye düştüğümüz Avrupa karşısında işçilik tecrübesi ve maliyet açısından skoru eşitliyoruz diyebilirim.



İş sağlığı ve güvenliğinin hayati bir öneme sahip olduğu, ağır şartlarda çalışan bir meslek alanı olarak gemi ve ilişkili sektörlerde alınması gereken bir tedbir, bir yenilik var mıdır? İşverenlerin uygulaması gereken; ama sıklıkla ihmal edilen yahut geliştirilmesi gereken acil bir konu var mıdır?

Önceleri, işlerimizin çok olduğu dönemlerde Anadolu'dan gelmiş ve hiç gemi görmemiş, hatta denizi hiç görmemiş işçilerimiz vardı. Bu kardeşlerimizin çıktığı en yüksek yer, 2 metrelik erik ağacı, bilemediniz



3 metrelik elma ağacıydı; ama tersanelerde onlarca metreye kadar çıktılar. Onların köyde gördükleri en büyük ağırlık 20 kiloluk saman balyasıydı; ama buraya gelince 20 tonlarla karşılaştılar. O dönemlerde sektör içerisinde İSG eğitimleri zamanında ve yeterince verilemediği için iş kazalarıyla çok karşılaştık maalesef; fakat zamanla işveren de ne yapması gerektiğini, nasıl yapması gerektiğini öğrendi. Biz de Sendika olarak bir takım araştırmalar yaptık ve sürece etkin müdahale etme fırsatı yakaladık. Bakınız mesela, iskeleler kurulup 10 metre yüksekliğinde gemi kızakta iken, inşası hâlinde işçi düşüp ölmez. İnip çıkarken düşer. İşçi o iskeleye nasıl çıkar? Aynı "Tarzan" modeliyle, demirden demire geçmek suretiyle tırmanır ve iner. Çalışanın ne kadar da beline kemer ve başına baret de koysanız, iniş ve çıkışlarda düşme gerçekleşir. Biz Tuzla'da şunu yapmaya çalıştık işverenlere: Bu iskeleler kurulduktan sonra işçiyi oraya çıkartırken bir hidrolik vasıtasıyla, asansör vasıtasıyla çıkartalım istedik ve hatta bahsettiğim cihazların broşürlerini de verdik işverene, konuyu da aktardık... Son 4 senedir Uluslararası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Toplantısı ülkemizde, bizden yüz metre uzaklıkta Haliç Kongre Merkezi'nde oluyor. Tüm toplantılara katılmaya çalışıyorum. O devasa aletleri-edeatları orada gördüm. Aslında bu çok küçük bir şey, belki birkaç bin Euro ile halledilebilecek bir asansör sistemi. Tersanelerin hepsi henüz oturmadı; ama oturanlar var. Bu sistemi kuranlar var, böylelikle iskelelere iniş ve çıkışta artık işçilerimiz düşmüyor hamdolsun.

Bundan 3 ay önce Çalışma Bakanlığı'nda bir toplantı oldu. Şimdi tersaneler belli sayıda çalışanı olduktan sonra A sınıfı iş güvenliği uzmanı almak zorunda. Bu uzmanların da sektördeki maaşı 7-8 bin lira ile ifade ediliyor. Eline geçen bu tabii, üzerine brütü, sigorta ve diğer kesintileri de düşünürsek 13-15 bin lirayı bulur maliyet. Bazı tersaneciler bu parayı vermemek adına Bakanlığa müracaat etmişler. Bununla ilgili bir komisyon toplansın, tersaneler ağır ve tehlikeli işler statüsünden çıkartılsın, tehlikeli işler statüsüne geçirilsin, diye! Böylelikle A sınıfı personel çalıştırmaktansa B sınıfı çalıştıracak, ona da 4-5 bin lira verecek, 5 bin lira kârı olacak. Bakanlık da Türk-İş'i davet etmiş görüş için. Konfederasyonumuz da bana haber verdi, çok soğuk bir kış günüydü, Ankara'ya gittik toplantı için. Bakanlıkta sabah o toplantıya katıldım. İlk tanışma esnasında kendimi "Ben Türkiye Liman ve Dok Gemi-İş Sendikası Genel Başkanım," diye tanıttığım an, işveren tarafı hemen teklifi geri çekti. "Biz bu teklifi geri çekiyoruz," dedi. Şaşırdım, yani salona gireli bir dakika olmuş ve sadece kendimi takdim etmiştim. Daha sonra Türk-İş'te görevli uzman dedi ki: "Başkanım gölgeniz yetti. Siz burada olduğunuz sürece buradaki komisyon sizin söyleyeceklerinizden yola çıkarak bu beyefendilerin teklifini kabul etmeyecektir ve bu teklif reddedilirse bir daha bu teklifin gündeme gelmesi söz konusu değil; ancak onlar teklifi geri çektiler, bir sene sonra aynı teklifi verebilirler." "Ben olmazsam toplantıda?" "Eyvah, o zaman teklif geçebilir. Siz bir sene sonra,



ne olur olmaz, yine burada olun. Bunlar bu teklifi vermesin." Yani görebiliyorum musunuz hiç konuşma yapmadım, sadece kendimi tanıttım. Bulduğum konumu söylememle karşı taraf teklifini geri çekti. Bunun gibi birçok durumla sektörde karşılaşıyoruz. İşverenlerimizin bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği için her ne kadar parayı önemsemiyor, para önemli değil falan dese de sonuçta genel toplama, faturanın sonuna bakıyor ve ona göre bir karar veriyor işveren!



Yukarıda bahsettiğim konuların dışında kimi zaman da sevindirici gelişmeler olmuyor değil tabii. Mesela, yeni örgütlü olduğum bir işyerinde kapıdan girişte bir şey gördüm: ilkyardım için çok cihazı. Şaşırdım, işverene sorduğumda bir tane idari binanın kapısında bir de atölyenin ortasında varmış. İşçilere eğitim aldırılmışlar, kalp krizi geçiren bir kişiye ilk müdahale orada yapılabiliyor. Çok hoşuma gitti. Daha önce başka hiçbir yerde görmemiştim, sedye var, sedyenin yanında çok cihazı... Yanılmıyorsam 4-5 bin Euro'luk bir cihaz. Yani iki tanesi 10 bin Euro olsa bugün 60 bin lira eder maliyet. 60 sene boyunca kullanabilirler onu. Bu süre içerisinde bir ihtiyaç olması hâlinde, bir kişiye bile bu çok cihazıyla müdahale edilirse ve bu da o kişinin hayata tutunmasına vesile olsa bu tedbir, bunun ne kadar büyük bir şey olduğunu varın siz hesap edin. Diğer tüm işyerlerine de bu cihazdan edinmelerini tavsiye ettim. Ha, ziyaretlerimde dikkat ediyorum dinleyen olmuş mu diye; ama henüz aksiyon alan bir yer olduğunu görmedim, onu da buradan belirtmeliyim.



Bazı sendikalar, değişen yasa ve şartlarla kimi zaman üye sayısında olağan dışı bir artış-eksiliş yaşayabiliyor. Örneğin bir dönem kapanan Haliç Tersanesi, İzmir Alaybey Tersanesi ile birlikte bazı iş lokasyonlarının TSK Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'na devriyle bir dönem Dok Gemi-iş de ciddi üye kaybına uğramıştı. Fakat genel seyre baktığımızda sendikaların üye sayısında düzenli bir azalma söz konusu. Burada ciddi bir sorun var demek! Bu durumda bir suçlu aramak doğru olur mu? Varsa sizce kim suçlu? Sendikalar mı?

Az önceki sorunun cevabı, evet! Depremi bahane ederek bizim örgütlü olduğumuz iki büyük iş yerimizi Pendik Tersanesi'ni ve Alaybey Tersanesi'ni "Deprem oldu, buraları askeriye veriyoruz." lafzıyla o iş yerlerini, iş kolunu değiştirmek suretiyle bizim elimizden aldılar. Üyelerimizin tamamı istememesine rağmen o günkü şartlarda maalesef bunu bir KHK ile bir gecede yaptılar. Kısa bir süre sonra da Haliç ve Camialtı Tersanesi'nin özelleştirilmesi, özelleştirilmiyorsa kapanması gündeme geldi. O gün itibarıyla, yani 99 yılında UYAP sayımın yüzde 99'u kamu, yüzde 1'i özel sektördü. Bu değişim sonrasında zaten üye sayımız üçte bir oranına kadar düşmüştü. Tersaneler elimizden gittikten sonra zaman içerisinde özel sektörde şu anda 40'a yakın tersane, yat yapan yerler, liman ve depo olmak suretiyle 40 ayrı iş yerimiz var ve üyelerimizin yüzde 99,5'i özel sektör oldu. Bu geçiş kolay olmadı. Kamudan özel sektöre geçiş, anlatımı çok kolay olsa da yapı itibarıyla sendikaların bu yapıya ayak uydurması biraz zor oluyor. Çalışanlarımız açısından da zor oldu, bizler açısından da zor oldu ve büyük maddi problemler geldi peşinden...

Bugün evet 40 tane ayrı iş yerinde örgütlenmemiz, teşkilatımız var. Hepsi özel sektör; ama şöyle bir genele bakıp dünle karşılaştığımızda sendikalarla konfederasyonların üye sayılarında ciddi bir azalma var. Son bir iki senede biraz toparlanma gösterse de bugün 13 milyon çalışanın olduğu bir yerde eğer 1,5-2 milyona yakın sendikalı varsa burada bir çelişki var demektir. Avrupa'daki sendikalara bakıldığında çalışanların neredeyse tamamı sendika üyesi; ama bizde maalesef öyle değil. Evet, bunun çeşitli sebepleri var, bunların başında biz sendikacılar da geliyoruz. Demek ki biz sendikalar olarak iş hayatı içerisindeki işlevimizi, emekçi için olmazsa olmaz varlığımızı tam manasıyla anlatamamışız. Bizdeki sendikanın topluma yansıyan anlamı-görüntüsü de biraz farklı aslında. Sendikalar ideolojik görünüyor, bu sefer de ideolojiden kaçanlar zaten sendikalara yanaşmıyor. Bu durumda ideolojiden kaçmayanlar, yani ideolojik olanlar da kendine gidip o sendikalarda yer buluyor. İşçisiyle, işvereniyle, sendikasıyla aslında bizim şöyle düşünmemiz lazım: Hepimiz birer parmağız ve ancak beşimiz bir araya gelirsek yani işveren olacak, işyeri olacak, işçi olacak, iş olacak, sendika olacak o



zaman ancak yumruk olabiliriz, o zaman güçlü olabiliriz. Bunu anlatabildiğimiz işyerlerinde sendikalar olarak teşkilatlanabiliyoruz. Bunu anlatamadığımız işyerleri de var elbette. Bir yerde, çalışanların yüzde 60'ı sendika üyesi olmuştu, işveren durumdan haberi olduğunun ertesi günü üyelerin tamamını işten çıkardı. Mahkemeler devam etti, yargı karar verdi, hepsi işe iade davalarını, sendikal davalarını kazandılar. İşveren iadelerini almadı. İşçiler 4 artı 12 maaş kazandılar, avukat onlardan para kazandı; ama burada kaybeden sendikalar ve işveren oldu. İşverenin bize iki toplu sözleşme döneminde toplu sözleşmenin getirisi ile birlikte verebileceği haklar arttı. Parayı 16 maaş olarak işçilere verdi. Demek ki o işverene biz derdimizi anlatamadık. Tabii bu bahsettiğim işveren Türk değil, yabancıydı.



Peki, Başkanım buna ilaveten başka bir şey daha sorsak, gelişen iş hukukunun sendikaların çalışma alanlarına bir noktada da olsa müspet manada tesir etmesinin, işçi-sendika arasındaki iletişime bir etkisi vardır diyebilir miyiz?

Etkili olur tabii; ama şöyle bakmak lazım, kanun içerisinde, sendikaya üye olduktan sonra işçinin işten atılmama garantisi-koruması var mı yok mu buna bakmak lazım. İşçi esasında buna bakacaktır: "Ben sendikaya üye olduğum zaman işveren beni işten atar mı, atamaz mı?" Atamayacağını anladığı zaman sendikalara katılım olacaktır. Şu anda bizim hukukumuzda bu yok; ama tabii Avrupa'da hiçbir yerde de yok. Ona bakarsak hukukun içerisinde abesle iştiğal görünüyor. İşverenin böyle bir hakkı yok. Çünkü bu kanunları çıkartanlar mecliste her zaman çoğunluk. Şu anda Meclis'te 3 yahut 4 eski işçi kökenli, sendikacı kökenli milletvekili var. Baktığımızda 600 kişide 3, yani her 200 milletvekilinden biri sendikacı, işçi kökenli diyebiliriz. Bu sayının çok daha fazla olması gerekiyor; çünkü kanun bu kişiler eliyle oluşuyor, icra ediliyor. Sonuç az mı? Hayır, eskiden bu da yoktu, "amcamın oğlu zor buldu" diye bir hikâye var ya. Yani eskiden bu da yoktu, işe iade diye bir hüküm yoktu. Hepten sendikadan uzaktılar, şimdi en azından öyle değil.

Bir de sendikalarda sirkülasyon çok oluyor. Sendikacı 4 seneliğine seçiliyor, seçildiği ilk bir sene adaptasyon, ondan sonraki bir sene toplu iş sözleşmesi, ondan sonraki sene tam hazırlık derken son sene seçimlere giriliyor. Bir de o ekibin seçimi kaybettiğini düşünürseniz sıfırdan alıyorsunuz. Bunun örneği olan sendikalar var, üye sayılarında yüzde 1 artış bile söz konusu değil...

Kanunda herkes sigortalı olduğu gibi sendikaya da üye olacaktır diye bir düzenleme getirilirse işte o gün, sendikaların önü de açılmış olur; fakat devlet bunu istemiyor. Açıkça söyleyelim devlet, doğası itibarıyla karşısında hiçbir şeyin büyük bir güç olmasını istemez. Bu derneklerde, sendikalarda, siyasi partilerde adını ne koyarsanız koyun her yerde devlet bugün yanında olabilir; ama bu yarın karşısında olabileceği ihtimalini de ortadan kaldırmaz. Hiçbir kurumun çok güçlü olmasını istemez. Sendikaların da çok güçlü olmasını istemez. Devletin bu tutumunda elbette ki tarihsel bir tecrübe de söz konusudur...





Evet, Türkiye'de sendikalaşmayı nasıl görüyorsunuz, bunu az da olsa aktarmaya çalıştık, alt yapı yok! İdeolojik sendikaların albenisi var; fakat o da bir yere kadar. İlk lastik patladığında herkes arabayı terk ediyor, lastiği yapıyorsun; ama arabada yolcu kalmıyor.



Mensubu olduğumuz Türk-İş'in Türkiye için önemi nedir?

Bana Türkiye'deki en önemli 10 kuruluşu say deseniz hatta biraz daha iddialı konuşayım, 5 kuruluştan biri deseniz ben Türk-İş'i söylerim; çünkü Türk-İş gerçekten bulunduğu konum itibarıyla devlete direkt bağlılığı olmayan kuruluşlar içerisinde ilk beşten biridir. Türkiye'nin bir kere 81 iline yayılmış, 81 ilin birçok ilçesinde var olan, bir anda milyonları toplama kapasitesine haiz, aileleriyle birlikte 4,5 milyon kişiyi Türkiye'de ifade eden ender kuruluşlardan biridir. O yüzdendir ki Türk-İş'in başında olmak, Türk-İş'te yönetici olmak bence çok önemli bir husus. Şu anda da mevcut Genel Başkanımız Sayın Ergün Atalay'ın bu işi ve yönetimi fevkalade iyi yaptığı kanaatindeyim. Eksikler olursa burada paylaşırdım, söyledim; ama bu işi iyi yaptığını görüyorum. O yüzdendir ki bu anlamda desteğim tamdır kendilerine...



Sizleri daha yakından tanımak adına hususi bir soru da yöneltelim Başkanım: Yoğun bir koşturmaca arasında sizleri dinginleştiren, yapmaktan keyif aldığınız bir el uğraşı, herhangi bir ilgi alanınız var mıdır?

Günlerimiz oldukça yoğun geçtiği için fırsat bulduğumda ailemle zaman geçirmek isterim. Lüks bir otelde kalmaktansa, dışarıda iftar yemeği yemektense ailemin sofrasında olmayı, tarhana çorbasıyla iftar yapmayı yeğlerim. Onu söyleyeyim, biraz bu yönde aileciyimdir, aile mefhumuna çok değer veririm. Ailemle beraber olmak, torunumu sevmek, en büyük zevkim en büyük neşemdir.

Geçmişte uzun zaman futbol oynadım, profesyonel futbolculuk yaptım. Tiyatroculuğum, folklor hocalığı yönlerim de vardır; fakat bu uğraşlarımdan sonra sendikacı olmak varmış nasipte. Sendikacı olduğumda bunların hepsi bitti. Profesyonel futbol oynamak için haftanın iki günü idman, cumartesi-pazar maç yapmanız gerekiyor. Sendikacı olduğunuz zaman saatler uymuyor. Kadıköy Halk Eğitim'de tiyatro çalışmaları yaptım. Aksaray Folklor Cemiyeti'nden folklor sertifikalarım var. Yöresel Silifke, Bitlis, Karadeniz, Artvin yörelerinde eğitmenliğim var; fakat sendikacılık bunların hepsini benden aldı. Artık emeğin mücadelesi, emekçilerin mücadelesi var.

Kendimi rahatlatmak için bulduğum yol da camilerdir. Camiye gitmek, farklı camileri gezmek, cami cemaatiyle beraber olmak, beni ziyadesiyle mutlu ediyor. Oradaki sohbetlere katılmak dimağımı dinlendiriyor...



Başkanım, son olarak görüş ve önerilerinizi alalım: Türkiye'deki emekçi kardeşlerimize söylemek istedikleriniz, dilek ve temennileriniz nelerdir?

Aslında emekçilerle birlikte tüm insanlara söylemek istediğim şeyler var. Tabii ki yaklaşık bir buçuk saate yakın oldu, kırmızı çizgilerimden bahsetmiştim. Kırmızı ve beyaz çizgiler demiştim, herkesin hayatında bunlar olmalı. Niçin var olduğumuzu, niçin doğduğumuzu, neden yaşadığımızı bilmeliyiz, araştırmalıyız. Okuma oranımız çok düşük. Daha önce bahsettiğim gibi, Japonya'ya gitmiştim. Orada trene bindiğimde bir tek benim elimde cep kitabı yoktu, herkes bir şeyler okuyordu. Yabancı ülke havaalanlarına gidip uçak bekleyen yolcuların neredeyse tamamının elinde bir dergi, bir kitap veya bir gazete vardır. Bizim insanlarımız ise bilgisayarda veya cep telefonunda oyun oynuyorlar. Ha okuyanlarımız da var tabii. Ben okunması taraftarıyım, insanlar bilmemenin cahilidir, bilmediği işin cahilidir. Araştırabiliyorlarsa önce kendi mensup oldukları dinlerini araştırırlar...

İşte daha yeni bir hadise yaşandı Yeni Zelanda'da. Kendisini sıfatlandıramayacağı birisi 50 tane Müslümanı şehit etmekle kalmadı, hâlen naralar atıyor ve ne acıdır ki Türkiye'de "Keşke Türkiye'ye de gelseydi. Keşke cuma günü bizim ülkemizde de olsa." diye adı Ahmet, Mehmet, Hasan Hüseyin gibi Türk ve Müslüman ismi olanların bu çağrılarını yapması bu cehaletin bence en büyük örneklerinden.

Önce kendimizi eğitmeliyiz, bilgi ve becerimizi arttırmalıyız. Sonra yakınlarımızı bundan faydalandırmalıyız. Bir de Allah'ın (C.C) bize yüklediği bir takım vazifeler var. Eğer inanıyorsak, o vazifeleri vaktinde ve zamanında yapmamız gerekiyor. Ben bunu söylerim, arkadaşlarım da emekçilere, emeklerine ve işlerine sahip çıksınlar. Ekmeklerine sahip çıksınlar. Bugün Türkiye'de ekmek çok kolay bir şey değil, çok küçük menfaatler uğruna çok büyük ekmeklerini kaybetmesinler. Sendika üyeleri sendikalarına sahip çıksınlar, sendikacılarını beğenmeyebilirler, onlar geçicidir; ama sendikalar kalıcıdır. Sendikacını beğenmiyorsan değiştirme şansın var; ama her şartta sendikana sahip çıkmalısın. Eğer sendikalı değilsen sana sahip çıkacak sendikayı bir şekilde iş yerine getirmenin mücadelesi içerisinde olmalısın. Sendikaların iç bünyesinde tabii ki iktidarı-muhalefeti olacak. Bu, işi daha iyi yapmaya vasıta. Profesyonel futbolcu olduğum ilk dönemde tek kaleciydim. Antrenmanları asıyordum nasılsa tek kaleciyim diye. Sonra Amatör Millî Takım'dan bir kaleci de geldi. Böyle olunca en iyi antrenmanı ben yapmak zorundaydım o kaleciyi geçmek için. İşte bu tecrübeyle diyebilirim ki, sendika içinde iyi bir muhalefet olmalı, işçiler sendikalarını takip etmeli. Bu, demokrasinin şartlarından biridir. Biz de muhalefetten geldik. Hiçbirimiz sendikacı doğmadık, biz de birilerine karşı muhalefet yaptık, onların yaptığı yanlışlıkları ortaya koyduk. Biz gelirsek daha doğrusunu daha güzelini yaparız dedik. İnsanlar bizi seçti, bir gün gelecek bizden bu işi daha iyi yapabileceğine inanan ve bunu anlatanlar üyelerimizi, delegelerimizi ikna edecektir. Bu koltuklardan ayrılacağız bir gün. Önemli olan buradan ayrıldıktan sonra hoş bir seda bırakabilmek ve bu kubbede önemli olan çalmadan -altını çizerek söylüyorum- çalmadan hizmet edebilmeyi Allah (C.C) herkese nasip etsin. Bir gün iki elimiz toprağın altında yan yana gelecek. O gün artık yalan olmayacak. Sözlerimiz, hislerimiz hep doğruyu söyleyecek. Önemli olan, o güne hazırlanmak. Emek ve emekçinin hakkını savunmak, onun kasasına ve masasına en iyi şekilde sahip çıkmak. Eğer onun kasasına ve masasına sahip çıkamazsan büyük bir vebal altındasın!



Bir hikâye vardır, sözlerimi bununla kapatayım: Beldenin en zengin adamı ölümden çok korkuyor, diyor ki *"Ben öldüğüm gün benim yanıma bir mezar yapılsın, o mezara da ilk gece için orada bir kişi yatırılın ve ona bir kese altın verilsin."* Adamın vakti, saati geliyor ve ölüyor. Diyorlar ki *"Kim yatacak?"* köyün deli bir çobanı var, en fakir o. *"Ben yatarım."* diyor. Derken ona da bir mezar kazıyorlar. Bir mezara ölüyü, yan mezara da o çobanı koyuyorlar. Günün sonunda herkesin eli, ayağı çekiliyor. Hikâye bu ya, hava kararmaya başlayınca melekler hesaba geliyor. Bakıyorlar iki tane adam yatıyor: Birisi canlı diğeri ölü, nasılsa ölü burada, biz şu canlıdan hesaba başlayalım diyor melekler. Bir baltası ve bir de ipinden başka hiçbir şeyi olmayan çobanın hesabı, sabaha kadar devam ediyor. Sabah olup gün işiyle geliyor mezarı kazıyorlar, çoban kaçarak uzaklaşıyor. Diyorlar ki: *"Dur, bir kese altın hak ettin, onu al da öyle git!"* Çoban diyor ki: *"Vallahi sabaha kadar bir iple bir baltanın hesabını veremedim. Altın sizin olsun."*

Neyimiz varsa, ne kadar zengin olsak da işte bir gün iki elimiz yan yana geldiğinde varsa mal-mülk, mirasçılara kalacak. Biz, bir iple bir baltanın bile hesabının çetin olduğu yerde, yapmadığımız işlerin, yanlış yaptığımız işlerin hesabını vereceğiz! Hepimizin o güne en iyi şekilde hazırlanması dilek ve temennisiyle, hepimize saygılarımı sunuyorum.

Değerli Başkanım, vakit ayırıp kıymetli görüşlerinizi bizlerle paylaştığınız, bizlere değer kattığınız için teşekkür ederiz.

Şahsıma ve Sendikamıza, derginizde yer verdiğiniz için başta Sayın Genel Başkan Ali Kemal Tatlıbal Beyefendi'ye, Yönetim Kurulu'na ve Hava-İş ailesine teşekkür ederim. Yolunuz açık olsun...

RAKIPLERİNİ BİR BİR DEVİRDİ! IT BEAT ITS RIVALS ONE BY ONE!



Hava-İş Ankara Şubesi Üyeleri Bowling Turnuvasında Kıyasıya Yarıştı

15 Şubat 2019 tarihinde Kentpark-Rolling Ball salonunda bir araya gelen Hava-İş üyeleri, kurdukları takımları ile birimler arası bowling turnuvasında kıyasıya yarıştı.

Kadın ve erkek üyelerden oluşan 4'er kişilik toplam 13 takımın yarıştığı Hava-İş Bowling Turnuvası'nda renkli görüntüler oluştu. Hava-İş Ankara Şubesi bünyesinde ilk kez düzenlenen bowling turnuvasında 40 dakika mücadele eden takımlardan AnadoluJet çalışanlarından oluşan 4 numaralı takım 1. olurken, Esenboğa Havalimanı yerleşkesinde Uçak-Güvenlik birimi çalışanlarından oluşan 5 numaralı takım 2. oldu. Bilgi-işlem birimi çalışanlarından oluşan 11 numaralı takım ise 3. oldu.

Dereceye giren takımlara bowling lobutlarından hazırlanan Hava-İş logolu kupa verildi. Etkinlikte çalışanları yalnız bırakmayan Esenboğa İstasyon Müdürü Hasan Canverdi'ye Hava-İş Ankara Şube Başkanı Soner Yiğit tarafından hediye takdim edildi.

"Üyenin Sosyal Hayatına Dokunan Sendikacılık Yapıyoruz."

Organizasyonla ilgili dergimize bir açıklama yapan Hava-İş Ankara Şube Başkanı Soner Yiğit şunları söyledi: "21. yüzyılda tüm sektörler ve kavramlar değişirken sendikacılık kavramı da değişip gelişerek yeni bir ivme kazandı. Sendikacılık kavramı sadece işyerine veya sendika temsilcilik odalarına hapsedilemeyecek kadar sosyal hayatla bütünlük bir kavrama dönüştü. Sendikanın, üyenin sosyal hayatında yer alarak üyeye daha güçlü bağlar kurması gerekir. İşte bunu başarabilen sendikalar gelecekte ayakta kalacak olan yegâne sendikalar olacaktır. Hava-İş olarak üyelerimizin her daim yanında olmaya devam edeceğiz. Önümüzdeki dönemlerde üyelerimizle bu tarz etkinliklere daha çok yer vermeye devam edeceğiz." dedi.

The Members of Hava-İş Ankara Branch Competed Cutthroat in Bowling Tournament

In 15th 2019 in the hall of Kentpark-Rolling Ball, the members of Hava-İş competed cutthroat with the teams that they established in bowling tournament among units.

Total 13 teams being composed of four people from male and female members for each team competed in Hava-İş Bowling Tournament where colored images occurred. Within Hava-İş Ankara Branch this bowling tournament was organized for the first time; the team Number 4 being composed of AnadoluJet employees among the whole teams that struggled during 40 minutes became the first; the team Number 5 being composed of Plane-Security unit's employees in Esenboğa Airport campus became the second. The team Number 11 being composed of data processing unit's employees became the third.

Cups with Hava-İş logo being prepared from bowling pins were given to the teams that gained degree in the competition. A present was submitted by the Head of Hava-İş Ankara Branch Soner Yiğit to Esenboğa Station Manager Hasan Canverdi who did not leave alone the employees in the competition.

"We carry out unionism that touches social lives of members."

Head of Hava-İş Ankara Branch Soner Yiğit who made a statement about organization for our journal said that: "While all of the sectors and concepts have been changing during 21st century, the concept of unionism has also changed, developed and gained a momentum. The concept of unionism has turned into a concept integrated with social life that cannot be imprisoned to only workplace or union's representation rooms. It is necessary for a union to get stronger connections with member by taking a place in member's social life. The unions that succeed to do this will be the unique ones that will survive. As Hava-İş we will continue to be always with our members. In the next term, we will continue to give more places to such activities."

HAVA-İŞ EMEKÇİ KADINLAR HATIRA ORMANIMIZ BÜYÜYOR

MEMORIAL FOREST OF HAVA-İŞ LABOR WOMEN IS GROWING UP

Hava-İş ailesi olarak Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü yıllar önce farklı bir etkinlikle kutlamaya karar verip, Tema Vakfı ile anlaşarak kadın üyelerimiz adına ağaç dikilmesine vesile olmaya başlamıştık. Bu yıl dördüncüsünü gerçekleştirdiğimiz projemiz neticesinde kadın üyelerimiz adına oluşturduğumuz hatıra ormanlarımızda toplamda 7000 fidanımız bulunmaktadır.

Kadın üyelerimiz adına böyle bir ormanın oluşturulmasının, emekçi kadınlarımıza kalıcı bir hediye olacağını düşünmekteyiz. Sizlere ithafen çıktığımız bu yolda; yeşil bir çevre, güzel bir hayat, kadına yönelik maddi ve manevi hiçbir mağduriyetin olmadığı bir dünya temenni ediyoruz. Cinsiyet ayrımcılığının olmadığı ve kadın sorunlarının tamamen çözüme kavuşacağı günlere vesile olması dileğiyle, başta üyelerimiz olmak üzere tüm kadınların Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutlarız.

As Hava-İş family we decided to celebrate World Labor Women's Day with a different activity; we began to conduct to plant tree on behalf of our women members by making an agreement with Tema Foundation. As a consequence of our project that we carried out for the fourth time in this year, there are totally 7000 saplings in the memorial forests that we have created on behalf of our women members.

We think that creation of such a forest on behalf of our women members will be a lasting present to our labor women. On this path which we dedicated to you, we wish a world in which a green environment, a beautiful life exist and material or spiritual victimization against women does not exist. We celebrate Women's Day of all the women especially of our members with the desire of this day's conducting to such days on which gender discrimination does not exist and women problems will be absolutely solved.

HAVA-İŞ SENDİKASI YÖNETİM KURULU
BOARD OF DIRECTORS OF HAVA-İŞ UNION





Sayın Sendika Üyeleri
Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle
Türkiye Sivil Havacılık Sendikası *sizin adınıza*
Kırklareli Karaağaç *Hatıra Ormanı'na*
1000 *adet fidan bağışlamıştır.*
Gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir dünya
bırakmak üzere yapılan bu katkıya vesile
olduğunuz için teşekkür ederiz.

Deniz Ataç

Deniz Ataç
Yönetim Kurulu Başkanı



TEMA, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı
Halaskargazi Mah. Halaskargazi Cad. No:22 Kat:5-6-7 34371 Şişli, İstanbul T: 0212 291 9090
Bağış: İş Bankası İstanbul-Levent Şb. 822350 IBAN: TR530006400000110350822350

tema.org.tr | fidan@tema.org.tr |     temavakfi

Geri dönüştürülmüş kağıt kullanılmıştır.

4908675-2

DAKKA ZİYARET NOTLARI

DHAKA VISIT NOTES

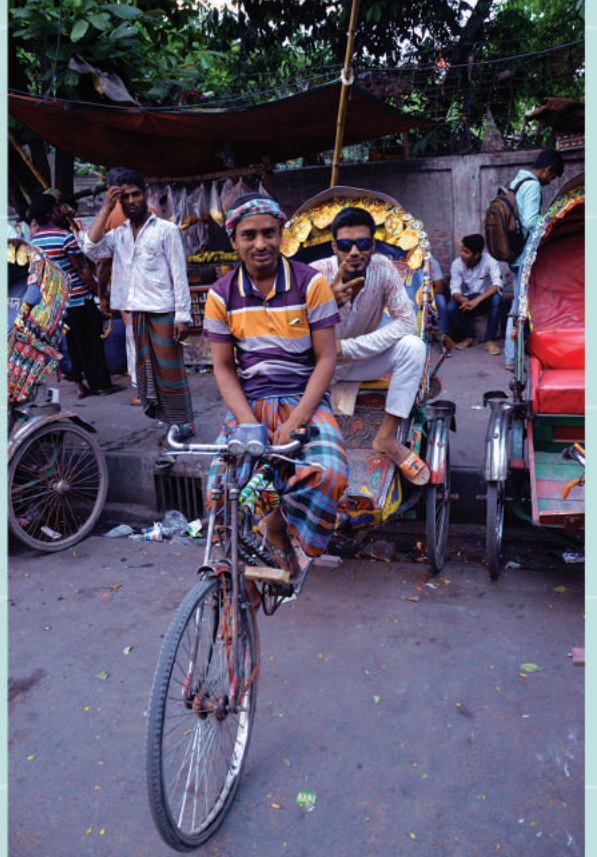
SALİH HALICI

Güneydoğu Asya'da bulunan Dakka şehri, Bangladeş'in başkentidir. Dünyanın en kalabalık metropollerinden bir tanesidir. Babür İmparatorluğu döneminde şehir, Dacca ve Cihangir Nagar isimleriyle de bilinmektedir.

Dakka'da ulaşım için "Rickshaw" denilen bisikletler ve "Tuk Tuk" ismi verilen 3 tekerlekli motorlar popüler olarak kullanılmaktadır. Şehir, kırsal kesimden son yıllarda çok büyük göç almış, nüfus şimdilerde 24 milyonu aşmıştır.

Dhaka city in Southeast Asia is the capital city of Bangladesh. It is one of the most crowded metropolis in the world. It was known as Dacca and Cihangir Nagar during the Mughal Empire.

In Dhaka for transportation, bicycles called as "Rickshaw" and 3 wheels motors named as "Tuk Tuk" are used popularly. The city has got huge amount of migrants from rural in the last years and its population has exceeded 24 millions.







Dakka, camiler şehri olarak da bilinmektedir. Şehrin en büyük camisi Beytul Mukerreme Camisi'dir. Buraya geldiğinde Babür İmparatorluğu döneminde İmparator Aurangzeb'in oğlu Prens Muhammed Azam Şah'ın yaptırdığı Lal Bağ (Lalbagh) Hisarı, görülmesi gereken tarihî yerlerden bir tanesidir.

Dakka, 1947 yılında Pakistan'la birlikte Hindistan'dan ayrılmış ve 1971 yılında Pakistan'dan da ayrılarak Bangladeş bünyesinde ayrı bir devlet olmuştur. Şimdilerde Myanmar sınırında yaşanan, Burmalı Budistlerin yaptığı soykırıma tanıklık etmekte ve Arakanlı Müslümanlara ev sahipliği yapmaktadır. Türkiye, Bangladeş'i Arakanlı Müslümanlar konusunda yalnız bırakmamış, konuyu en üst politik seviyede destekleyerek başta TİKA ve çeşitli STK'larla her türlü yardımda bulunmuştur. Bangladeş ile Türkiye arasındaki ilişkiler, ekonomik ve siyasi olarak ileri düzeydedir. Son yıllarda Türk iş adamlarının bölgede yaptığı önemli yatırımlar dikkat çekmektedir.

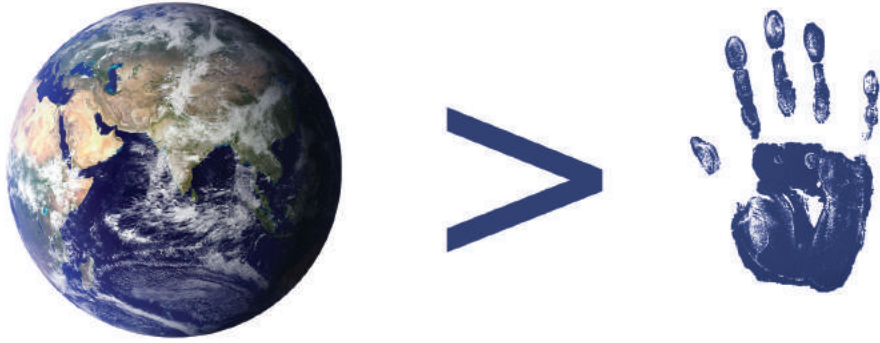
Dhaka is known as mosques city. The biggest mosque of the city is Baitul Muqarram Mosque. When one comes here, one of the historical places that he should see is Lalbagh Fort which was built by Subahdar Muhammad Azam Shah, the son of Emperor Aurangzeb.

Dhaka left from India with Pakistan in 1947; in 1971, it left from Pakistan and became a separate state within Bangladesh. Nowadays, it has been witnessing genocide being made by Buddhists in Myanmar and it has been hosting Arakan Muslims. Turkey did not leave alone Bangladesh about Arakan Muslims; it helped them with especially TİKA and different STK (Non-Governmental Organizations) by supporting the subject at the top political level. Relationships between Bangladesh and Turkey are economically and politically at the advanced level. In the late years, the important investments being made by Turkish businessman in the region have attracted attention.





Biz bize yeteriz...



**GEZDİK VE GÖRDÜK Kİ,
DÜNYA 5'TEN BÜYÜKTÜR!
WE TRAVELED AND SAW THAT
THE WORLD IS BIGGER THAN 5!**



ÇANAKKALE ZAFERİ ÇANAKKALE VICTORY

Çanakkale, Türk milletinin destanıdır! Bu destan öylesine muazzamdır ki, karşısında teknoloji ve teçhizat bakımından son derece donanımlı düşman kuvvetleri bile helak olmuştur. İşte bu aziz vatan, o zor zaman ve şartlarda canlarını feda eden tüm şehitlerimizin ve gazilerimizin eseridir.

Bugün bizlere düşen görev ise şehitlerimizin kanlarıyla bizlere emanet edilen bu kutsal toprakları, aynı şuurla sahip çıkarak korumak ve bizden sonraki nesillere daha müreffeh ve güvenli bir şekilde emanet bırakmaktır.

Sadece Çanakkale'de değil, dünden bugüne vatan topraklarımızı korumak uğruna canını feda eden tüm şehitlerimizi, başta Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve tüm gazilerimizi rahmet ve minnetle anıyor, en derin şükranlarımızı sunuyoruz.

Çanakkale is the epic of Turkish nation! This epic is so tremendous that against it, opposing forces that were equipped with the latest technology and equipment were perished. This glorious homeland is the piece of all the veterans and martyrs who sacrificed their lives in those difficult time and conditions.

Today, our mission is to protect this holy homeland which is entrusted to us by our martyrs' blood with the same consciousness and leave it to the next generation after us in a more prosperous and secure manner.

We commemorate especially veteran Mustafa Kemal Atatürk and all the veterans, all the martyrs who sacrificed their lives to protect our homeland not only in Çanakkale but from yesterday to today with mercy and gratitude. We offer our deepest gratitude.

HAVA-İŞ SENDİKASI YÖNETİM KURULU
BOARD OF DIRECTORS OF HAVA-İŞ UNION



DAHA FAZLA PROTEİN ALIMI GERÇEKTEN MUCİZE Mİ?



IS IT REALLY A MIRACLE TO INTAKE MORE PROTEIN?

UZMAN DİYETİSYEN
EXPERT DIETICIAN

İREM ERDEM

SAĞLIKLI GÜNLER
HEALTHY DAYS

Dünyada birçok kişi vücut ağırlığını azaltmak veya korumak için çeşitli beslenme uygulamaları yapmaktadır. Bu diyetler arasında en popüler olanı, karbonhidrat miktarının azaltılıp protein miktarının artırılmasıdır. Yüksek proteinli diyetin ne olduğuna dair genel bir bilgi yoktur: Besin endüstrisinde, toplam enerjinin proteinden gelen oranı %20'den fazla olduğunda "protein bakımından zenginleştirilmiş" terimi kullanılmaktadır.

Many people in the world practice various nutrition programs to decrease or to save their body weight. The most popular one among them is to increase protein intake by decreasing carbohydrate amount. There is not general information about what a high-protein diet is: In food industry, when the total energy coming from protein is more than 20 %, it is called as "enriched in terms of protein".



Vücut ağırlığı kaybı çalışmalarındaki yüksek proteinli diyetler sıklıkla proteinden gelen enerjinin yaklaşık %30'unu sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu yazıda yüksek proteinli diyetlerin, kısa ve uzun dönemdeki vücut ağırlığına ve bazı biyokimyasal parametrelere etkisini sizlere irdeleyeceğiz.

Ağırlık kaybı için çok fazla protein alıyoruz veya almayı planlıyoruz. Peki, aslında ne kadar proteine ihtiyacımız var?

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) önerilerine göre kilogram başına 0,8 gram protein alımı yeterli olmaktadır. Türkiye'ye Özgü Beslenme Rehberi (TÜBER) ise yetişkinler için enerjinin proteinden gelen oranının %10-15 arasında olması gerektiğini belirlemiştir.

YÜKSEK PROTEİNLİ DİYETLERİN ZAYIFLAMA ÜZERİNE ETKİSİ

Günümüzde çoğu bireyin Dukan, İsveç Diyeti gibi diyet uygulamalarını yaşamlarının bir döneminde uyguladığını gözlemlemekteyiz. Bireyler, zayıflama esnasında daha az karbonhidrat tüketebilmek için et porsiyonlarını, kahvaltıda tükettikleri yumurta miktarını, gün içindeki peynir, yoğurt, süt tüketimini arttırmaktadır. Ketojenik diyet ile bireyler karbonhidrat almayarak vücudunun yağ yakımını arttıracaklarını düşünmektedir; ancak beynimiz ve bağırsaklarımız bize aynı şeyi söylememektedir! Yetersiz karbonhidrat alımı ciddi baş ağrılarına, karbonhidrat azlığına bağlı lif alımının azalması da kolon sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu diyetlerin artmasıyla beraber gıda

High-protein diets in the training of losing body weight emphasize mostly that the energy coming from protein should provide nearly 30 %. In this article, we will examine with you the effect of high-protein diets on body weight and some biochemical parameters in short and long term.

We intake many more proteins or plan to do it for losing weight. Well, how much protein do we need in fact?

According to WHO's advices, it is enough to intake 0,8 g protein per kg. Turkey Nutrition Guide (TÜBER) has determined that the ratio of energy coming from protein should be between 10-15 % for the adults.

THE EFFECTS OF HIGH- PROTEIN DIETS ON SLIMMING

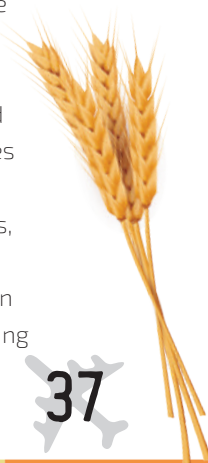
We have observed that many people practice diets like Dukan, Sweden Diet in any time of their life. Individuals increase meat portions, egg amount in the breakfast, consumption of cheese, yoghurt, milk during the day to be able to consume less carbohydrate during slimming. With ketogenic

diet, people think that the body will increase burning fat without intake of carbohydrate; however, our brains and intestines do not say the same thing! Inadequate carbohydrate intake causes serious headache, the decrease in fiber intake related to carbohydrate inadequacy causes colon health's deterioration. With the increase of these types of diets, the production of high-protein products in food industry has shown an increase. To buy the products being



Ağırlık kaybı için çok fazla protein alıyoruz veya almayı planlıyoruz. Peki, aslında ne kadar proteine ihtiyacımız var?

We intake many more proteins or plan to do it for losing weight. Well, how much protein do we need in fact?





endüstrisinde de yüksek proteinli ürünlerin üretimi artış göstermiştir. Ambalajında yüksek proteinli olduğu belirtilen ürünlerin diğer besin öğeleri göz ardı edilerek satın alınması, kaygılanılması gereken bir durum olarak ön plana çıkmaktadır. Örneğin proteinli süt olarak piyasaya sürülen bir ürünün 100 mililitre için 5 gram protein içerdiği görülürken; 100 mililitre normal bir süt, 3 gram protein içermektedir. Buna rağmen bireylerin bu ürünlere eğilimi yüksektir.

Genel olarak yüksek proteinli diyetlerin düşük proteinli diyetlere kıyasla kısa vadede (6 ay içinde) vücut ağırlığı kaybı sağladığına dair bazı kanıtlar vardır. Bu kanıtlar arasında yüksek proteinli diyetlerin tokluk hissi oluşturmaları ve vücuttaki termik etkiyi arttırmasıyla ağırlık kaybı sağladığı görülmektedir. Ancak bu diyetler ile uzun vadede ağırlık kaybı ve kaybedilen ağırlığı koruma pek mümkün olmamakla beraber, tekrar ağırlık kazanımı görülmektedir. Yapılan bir çalışmada 4 hafta süren ağırlık kaybı periyodundan sonra ağırlığın sürdürülmesi sırasında protein alımında %20'lik artış olduğu ve azalan ağırlığın 3 ay içinde %50 oranında geri kazanıldığı rapor edilmiştir.

YÜKSEK PROTEİNLİ ZAYIFLAMA DİYETLERİNİN POTANSİYEL YAN ETKİLERİ

Yeni trendlerden sayılan yüksek protein ile ağırlık kaybının uzun vadede etkinliği, güvenliği ve zararlı etkileri pek çok çalışma için araştırma konusu olmuştur.

2011 yılında British Journal of Nutrition'da yayınlanan, sıçanlarda yapılan bir çalışmada, birisinde enerjinin %35'inin proteinden diğerinde ise %15'inin proteinden geldiği iki diyetin böbrek fonksiyonları üzerine etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak yüksek protein alan grupta böbrek ağırlığının daha fazla olduğu, "proteinürü"nin 3 kat daha fazla bulunduğu görülmüştür. Ayrıca fazla protein alımının vücuttan su atımını arttırdığı ve böbreklerin daha fazla çalışmasına neden olduğu

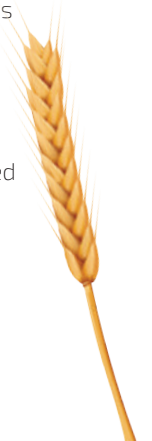
stated as high-protein in their packages with ignoring the other food elements is a situation that should be worried. For example, a product being launched in the market as protein-milk contains 5 g protein for 100 mm; however, normal 100 mm milk contains 3 g protein. Even so, the tendency of people for these products is very high.

Generally, there are some evidences that high-protein diets provide the loss of body weight in shorter time (within 6 months) in comparison with low-protein diet. Among these evidence, it is seen that high-protein diet provides weight loss by creating the feeling of satiety and increasing the thermal effect in the body. However with these diets, long-term weight loss and to protect the weight being lost is not possible, regain of the weight is also seen. In a study, it has been reported that after a weight loss period for 4 weeks, during the maintenance of the weight there is a 20% increase in protein intake and the weight being lost is regained within 3 months in the ratio of 50%.

THE POTENTIAL SIDE EFFECTS OF HIGH- PROTEIN SLIMMING DIETS

Long term efficiency, security, harmful effects of weight loss with high-protein that is seen as new trend have become research subjects of many studies.

In a research being made on rats and published in British Journal in 2011, two diets' effects over kidney functions in one of which 35 % of energy came from protein, in another one of which 15 % of energy came from protein were



tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ile uzun süreli yüksek protein alımının böbrek fonksiyonları üzerinde zararlı etkileri olduğu düşünülmektedir.

Yüksek proteinli zayıflama diyetlerinde meyve ve sebze tüketimi azaltıldığı için bu besinlerin içerdiği antioksidan olarak bilinen vitamin ve minerallerin alımı yetersiz olmaktadır. Bu yetersizlik sadece antioksidan kapasitesini değil aynı zamanda enerji harcamasını da etkileyebilmekte, üstelik enerji harcamasını yavaşlatabilmektedir.

Yüksek proteinli diyetlerin iştah üzerine etkilerine bakıldığında, yüksek proteinli diyetlerin termojenik etkisi 24 saatlik enerji harcamasını ancak %2-3 oranında arttırmaktadır. Böyle bir etki de gözlenen ağırlık kaybının sadece küçük bir kısmını açıklamaktadır.

Spor yapan bireyler ise her antrenmandan sonra yüksek miktarlarda protein almak için protein kaynaklarının alımını ciddi seviyelerde arttırmaktadır. Oysa 2018 yılında Journal of the International Society of Sports Nutrition'da yayınlanan bir araştırmada, kas yapımı için bir öğünde ne kadar protein tüketilmesi gerektiği araştırılmıştır. Anabolik reaksiyonların maksimum düzeye ulaşması için bir öğünde en az 0,4 gram/kg protein tüketilmesi ve dört öğün ile toplamda 1,6 gram/kg protein hedeflenmiştir. Üst limit ise bir öğün için 0,55 gram/kg protein ve dört öğün ile toplam 2,2 gram/kg olarak belirlenmiştir. Buna göre "Ne kadar fazla protein tüketirsem o kadar fazla fazla kas kazanırım ve kas kaybetmem."



Yüksek proteinli zayıflama diyetlerinde meyve ve sebze tüketimi azaltıldığı için bu besinlerin içerdiği antioksidan olarak bilinen vitamin ve minerallerin alımı yetersiz olmaktadır.

In high-protein slimming diets, because of decreasing the consumption of vegetables and fruits, the intake of vitamins and minerals of these foods known as antioxidant is inadequate.



examined. As a result, in the group which took high protein it was seen that the kidney weight was higher and proteinuria existed 3 times more. In addition, it was seen that more protein intake increases water discharge from body and causes kidney's functioning much more. With these results it is thought that high protein intake for a long time has negative effects on kidney functions.

In high-protein slimming diets, because of decreasing the consumption of vegetables and fruits, the intake of vitamins and minerals of these foods known as antioxidant is inadequate. This inadequacy may affect not only antioxidant capacity but also energy expenditure; besides, it may slow down the energy expenditure.

When the effects of high-protein diet over appetite are thought, the thermogenic effect of high-protein diet increases 24 hours energy expenditure in the ratio of only 2-3%. Such an effect explains a small part of weight loss that is shown.

People who make sport increase protein sources' intake in a serious amount to get high-protein after every exercise. However, in a research being published in the Journal of the International Society of Sports Nutrition in 2018, it was researched that how much protein should be consumed in a meal to make muscle. For anabolic reaction's reaching the maximum level, to consume at least 0.4 g/kg protein in a meal and total 1.6 g/kg protein with four meals is targeted. The upper limit is stated as 0.55 g/kg protein in a meal and total 2.2 g/kg with four meals. According to this, we can say for those who think "the more protein I consume, the more muscle I gain and I will not lose muscle" that protein consumption more than 2.2 g/kg in a day does not affect making muscle in the body.

algısı taşıyan bireyler için günde 2,2 gram/kg proteinden fazlasının alınmasının vücutta kas yapımına bir etkisi olmadığını söyleyebiliriz.

Amerika Haber Dergisi her yıl olduğu gibi bu yıl da sağlık uzmanlarından oluşan bir panelde 41 farklı diyeti değerlendirdi. En üst sıralarda olabilmek için diyetin takip edilmesi ve sürdürülebilmesi kolay, besleyici, güvenli, ağırlık kaybı için etkili, diyabet ve kalp hastalıklarına karşı koruyucu olması gerekiyordu. Diyetler 5 üzerinden puanlandırıldığında karşımıza ilk 4 sırada aşağıdaki diyetler çıkmıştır:

1. Akdeniz Diyeti (4.2 puan / 5 üzerinden)
2. DASH Diyeti (4.1 puan / 5 üzerinden)
3. Flexitarian Diyet (Yarı Vejetaryen Diyet - 4.0 puan / 5 üzerinden)
4. Mind Diyeti (3.9 puan / 5 üzerinden)

Ketojenik diyet 5 üzerinden 2.1 puan alırken; Dukan diyeti ise 5 üzerinden 1.9 puan ile listede son sırada yer almıştır. Bu sonuçlar ile yüksek proteinli diyetlerin sürdürülebilirlik ve ağırlık kaybı açısından olumlu etkilere sahip olmadığını görmekteyiz.

Bu hususta belirtmekte fayda gördüğümüz önemli bir nokta ise ihtiyacınız olan proteini doğal kaynaklardan karşılamanız gerektiğini unutmamanızdır. Hayvansal ve bitkisel protein alımınızı yeterli ve dengeli bir şekilde planlamak, ihtiyacınız olan proteini almanızda yeterli olacaktır. Bir besin grubunu tüketirken diğer besin grubunu ihmal etmemeniz gerekir. Sadece bir besin grubuna ağırlık vererek beslenmenin, vücudumuzda uzun vadede sağlık üzerine olumsuz etkileri olabileceğini unutmamalıyız.

Sağlıklı günler dileriz...



Hayvansal ve bitkisel protein alımınızı yeterli ve dengeli bir şekilde planlamak, ihtiyacınız olan proteini almanızda yeterli olacaktır.

To plan your animal and plant protein's intake stably and adequately will be enough to consume needed protein for you.



American News Journal assessed 41 different diets in a panel being composed of health experts in this year as it is so in every year. To be able to take place in the top of the list, a diet needs to be easy to be followed and maintained, nutritious, secure, effective for weight loss, preservative against heart and diabetics disease. When the diets are graded over 5, we encounter the below diets in the first 4 places:

1. Mediterranean Diet (4.2 points / over 5)
2. DASH Diet (4.1 points / over 5)
3. Flexitarian Diet (Half-Vegetarian Diet - 4.0 points /over 5)
4. Mind Diet (3.9 points / over 5)

Ketogenic diet gets 2.1 points over 5; Dukan diet gets 1.9 points over 5 and states in the last order of the list. With these results, we see that high protein diets do not have positive effects in terms of maintainability and weight loss.

An important point that we see as beneficial to state here is that you should not forget to consume needed protein via natural sources. To plan your animal and plant protein's intake stably and adequately will be enough to consume needed protein for you. You should not neglect the other food groups while consuming one food group. We should not forget that to focus on only one food group in nutrition may affect our body health negatively in long term.

We wish you healthy days...





Biz bize yeteriz...

**EMEĞİN GÜCÜ BİRLİKTEN,
İNSANIN GÜCÜ SAĞLIKTAN GELİR.
THE POWER OF LABOR COMES FROM UNITY,
THE POWER OF A PERSON COMES FROM HEALTH.**



Biz Bize Söyleşi
Conversation By Ourselves

ERDAL YILMAZ



? Merhaba Erdal Bey, sizleri tanıyalım lütfen.

Merhaba. 1979, Rize İkizdere doğumluyum. 1986 yılından itibaren İstanbul Güngören'de ikamet etmekteyim. Askerlik görevimin ardından ticarete atıldım, bir süre ticaretle uğraştıktan sonra 2006 yılında Türk Hava Yollarında yolcu hizmetleri memuru olarak göreve başladım. Şimdi ise Yolcu Hizmetleri Şefi olarak görevime devam etmekteyim. Evli ve 2 çocuk babasıyım.

? Tüm fazları tamamlandığında dünyanın en büyük havalimanı olacak olan İstanbul'daki yeni evimizin operasyon süreci başladı. Kısa bir süre içinde tüm operasyon ve nakil işlemleri bitecek kısımetse. Daha büyük bir evin daha fazla yolcu ve işlem sayısı olmasını temenni ediyoruz. Siz, Yolcu Hizmetleri Şefimizsiniz, yolcularımızı-misafirlerimizi

Hello Dear Yılmaz, let's meet you, please.

Hello. I was born in Rize İkizdere in 1979. I have been living in İstanbul Güngören since 1986. After my duty in military service, I began trading; after a while I was busy with trade, in 2006 I started to work as official of passenger services in Turkish Airlines. Now, I'm working as Chief of Passenger Services. I am married and father of 2 children.

Operation process of our new house in Istanbul that will be the biggest airline of the world when all of the phases are completed has begun. In a short time all of the operation and transfer processes will finish. We wish a bigger house will have more passengers and transactions. You are our chief of Passenger Services; what

bekleyen yenilikler nelerdir? Kendi zaviyenizden ve iş biriminizden konuyu bize biraz aktarmanızı istirham etsek...

Tabii ki. Öncelikle yeni havalimanımızın ülkemiz ve sektörümüz için hayırlı olmasını temenni ediyorum. Kısa bir süre sonra taşınma gerçekleşecek ve operasyonumuzu yeni havalimanımızdan icra etmeye başlayacağız. İstanbul'umuzun kuzeyinde yeni bir gelecek ve yeni hedefler için mesai harcayacağız. Millî gururumuz Türk Hava Yolları ve yolcularımız için bir çok yenilik içeren yeni havalimanı; mimarisi, teknolojsi ve sosyal yaşam alanları ile havacılık sektörümüze yeni bir ivme kazandıracaktır. Yolcu memnuniyeti esaslı çalışmamıza yeni havalimanında da devam edeceğiz.

? Medeniyetimiz yola, yolculuğa ve yolda olana yardımcı olmaya çok üstün bir değer atfeder. Bu normu da göz önüne alarak şunu sormak istiyoruz: Taşıma iş kolunda faaliyette bulunan bayrak taşıyıcı, millî bir müessesenin yolculuk ve yolcuya hizmet konularındaki hassasiyetleri nelerdir? Dünyada çok üst segmentte hizmet sağlayan firmalar var, Ortaklığımızın bu noktadaki farkı nedir, nerededir?

Bayrak taşıyıcımız Türk Hava Yolları, yolcu memnuniyeti konusunda hiç şüphesiz dünyada çok önemli bir konumdadır. Yolcu memnuniyeti ve ikram konularında alınan ödüller bu durumu teyit etmektedir. Yeni havalimanına taşınma sürecinin tamamlanmasıyla yolcu memnuniyetimizi daha üst seviyelere taşıyacağımızı düşünüyorum.

are the innovations that are waiting for our passengers-guests? We request from you transmitting the subject from your perspective and business unit...

Sure. Firstly I wish our new airport will be beneficial for our country and our sector. After a short period, transfer will be carried out and we will start making our operation in our new airport. We will work for a new future and new targets in our Istanbul's north. This new airport will bring a new momentum to our aviation sector with its architect, technology and social life areas for our national honor Turkish Airlines and our passengers. We will continue our studies based on passenger satisfaction in the new airport.

Our culture gives a high value to the road, to passenger and to help those on the road. We want to ask you by considering this norm: what are the sensitivities of a flag carrier, national institution activating in transportation business about travelling and about the subjects of passenger services? There are firms serving at very upper segment in the world. What is the difference of our Association in this point, where is it?



Millî gururumuz Türk Hava Yolları ve yolcularımız için bir çok yenilik içeren yeni havalimanı; mimarisi, teknolojsi ve sosyal yaşam alanları ile havacılık sektörümüze yeni bir ivme kazandıracaktır.

This new airport will bring a new momentum to our aviation sector with its architect, technology and social life areas for our national honor Turkish Airlines and our passengers.



Our flag carrier Turkish Airlines is in an important point in terms of passenger satisfaction in the world without doubt. The prizes being taken for passenger satisfaction and offering subjects confirm this. With the completion of transfer process to new airport, I think we will carry our passenger satisfaction to a higher level..



? İş yaşamınız boyunca bir sendika mensubu olmanın size kattığını düşündüğünüz yönleri nelerdir?

Pekâlâ olumlu katkıları olduğunu söyleyebilirim. Hâlihazırda Sendikamızın Denetleme Kurulunda görev alıyorum. Sosyal birliktelik konusunda şahsıma çok önemli kazanımları oldu bu görevimin. Değerli Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal Bey ve görev alan tüm arkadaşlarımızın gayretleriyle sendika üyesi arkadaşlarımıza hizmet etmekten onur duyuyorum.

What are the sides that you think being a union member during your work life contributes to you?

I can easily say that it has very positive contributions. I am now on duty in our Union's Audit Committee. This mission has very important benefits for me in terms of social unity. With the effort of our dear Chairman Ali Kemal Tatlıbal and all of our friends, I am honored with serving to union member friends.



? Gitmekten keyif aldığınız biri yurt içi diğeri yurt dışı iki şehir söylemenizi istesek?

Fırsat buldukça memleketim Rize'ye gitmekten keyif alıyorum. Her köşesi cennet gibi olan ülkemizde dört mevsimi aynı gün içerisinde yaşayacağınız nadir şehirlerdendir. Herkese tavsiye ederim. Yurt dışında en etkilendiğim şehir ise kutlu belde Medine oldu. Peygamber Efendimiz Hz. Muhammed (s.a.v)'in hayatının bir kısmını geçirdiği ve kabrinin bulunduğu şehir olması nedeniyle orada bulunduğum zaman zarfında gerçekten çok duygusal anlar yaşadım.

Fırsat buldukça memleketim Rize'ye gitmekten keyif alıyorum. Her köşesi cennet gibi olan ülkemizde dört mevsimi aynı gün içerisinde yaşayacağınız nadir şehirlerdendir.

I enjoy going to Rize, my city when I have opportunity. It is one of the unique cities that you can live the four seasons at the same time in our country whose every part is like a heaven.

Can you say two cities/ regions one abroad, one domestic that you enjoy going?

I enjoy going to Rize, my city when I have opportunity. It is one of the unique cities that you can live the four seasons at the same time in our country whose every part is like a heaven. I advise everyone. In abroad, holy city Medina is the city by which I affected the most. I had very emotional times when I was there because it is the city where our Prophet Muhammed (peace be upon him) had lived for a while and his grave exists.





? Meslek hayatınız boyunca unutamadığınız bir anınızı paylaşmanızı istesek?

Elbette. Bir defasında Almanya'ya kuzine soba götürmek isteyen Trabzonlu bir yolcumuz vardı. Onu hiç unutamıyorum. :)

? İş dışında ilgilendiğiniz bir hobiniz, bir uğraşınız var mıdır?

İş dışında daha çok aileme vakit ayırmaya gayret ediyorum. Futbol, sinema, tiyatro gibi sosyal aktivitelere de zaman buldukça iştirak ediyorum.

? Kabin-kokpit-yer hizmetleri-ofis-teknik tüm arkadaşlarımıza yahut özel bir gruba buradan aktarmak istediğiniz bir şeyler, dilek-temniniz var mıdır?

Bayrak taşıyıcımız Türk Hava Yollarının başarısı için gayret eden, emek harcayan herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyorum. Yeni havalimanımızın ülkemiz, şirketimiz ve sektörümüz için hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum.

Teşekkür ederiz.

Can you share with us one of your memories that you cannot forget during your business life?

Sure. There was a passenger from Trabzon who wanted to take away a stove with himself to Germany. I cannot forget him. :)

Are there any hobbies that you are interested in except work?

Except work, I try to spare time for my family. When I have time, I try to attend to some social activities like football, cinema and theatre.

Do you have any wish-demand that you want to say from here to our cabin, cockpit, ground handlings, office, technique friends or a special group?

I am greeting everyone with respect and love who endeavor and struggle for our flag carrier Turkish Airlines' success. I wish may our new airport be beneficial for our country, our company and our sector.

Thank you.

Biz bize yeteriz...

YETİŞKİN KİTAPLIĞI

ADULT LIBRARY



Edebiyatta Beyin Hareleri - Prof. Dr. Oğuz Tanrıdağ - Boyut Yayıncılık

Üsküdar Üniversitesi Nörobilim Anabilim Dalı Başkanı, NİSTANBUL Beyin Hastanesi Nöroloji Uzmanı Prof. Dr. Oğuz Tanrıdağ, "Romanlar Yoluyla Beyni Öğrenmek - Edebiyatta Beyin Hareleri" isimli yeni kitabında nörolojiye edebî açıdan yaklaşıyor. Edebiyat dünyasının en önemli isimlerinin eserlerinde yer alan beyin ve işlevleriyle ilgili bulguları inceliyor. Bulguları nörobilimdeki karşılıklarıyla birlikte ele alan Tanrıdağ, incelediği yazarlar yoluyla bazı beyin işlevleri ve hastalıkları konusunda sahip olduğumuz bilgilerin çok daha eskiye ait olduğuna değiniyor.

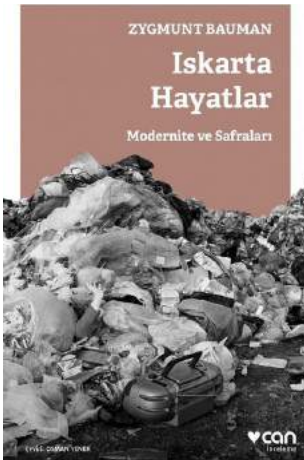
Head of Department of Neuroscience of Üsküdar University, NP İSTANBUL Brain Hospital Neurology Expert Prof. Dr. Oğuz Tanrıdağ approaches neurology from literary perspective in his new book "Romanlar Yoluyla Beyni Öğrenmek - Edebiyatta Beyin Hareleri". He examines the findings about brain and its functions taking place in the writings of the most important names of all the world of letters. Tanrıdağ who examines the findings with their counterparts in neuroscience touches on via the writers he examines that the information we have about some brain functions and diseases is owned by much more ancient.



Osmanlı Bilim Kurgusu: Fennî Edebiyat - Seda Uyanık - İletişim Yayıncılık

Seda Uyanık, Türk edebiyatında sıkça göz ardı edilmiş bir konuya, Osmanlı bilim kurgusuna odaklanıyor. 19. yüzyıl sonu ve erken 20. yüzyılda Osmanlı edebiyatında ortaya çıkan ve "fennî edebiyat" olarak bilinen türün izlerini sürüyor. Popüler kültürün gündelik hayatla ilişkisini başarıyla yansıtan, bilim kurgu meraklıları kadar edebiyatseverlerin de ilgisini çekecek olan bu çalışma, ülkemizde bilim kurgu literatürünün geçmişine de ayna tutuyor.

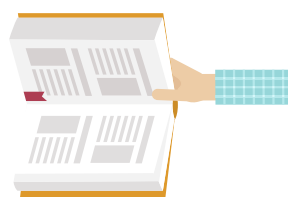
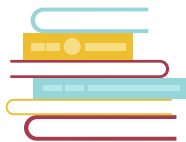
Seda Uyanık focuses on Ottoman science fiction, a subject that has been often ignored in Turkish literature. She traces the kind known as "scientific literature" that appeared in the end of 19th century and early 20th century in Ottoman literature. This study who reflects the relationship of popular culture with daily life successfully will attract attention of literature lovers as much as science fiction enthusiasts; it also mirrors the past of science fiction literature in our country.



Iskarta Hayatlar - Zygmunt Bauman - Can Yayınları

Sanayi Devrimi'nde yeni üretim yöntemlerinin bulunması, bir yandan da geleneksel mesleklerin gerilemesine, atıkların çoğalmasına, sürekli büyüyen bir "atık insan" ve "insan atığı" sorununa yol açtı. Günümüzde küreselleşme ve teknolojiye hızlı ilerlemeyle birlikte atık insan ve insan atığı üretimi yeryüzünün bütün köşelerine yayılmış durumda. Bauman, bu son kitabında atık konusuna bir de "atık insan" kavramını ekliyor ve gelişmişliğin beklenmeyen bir sonucu olarak mültecilik kavramına değiniyor.

New production methods' being found in Industrial Revolution caused traditional profession's decline, waste's increase, the problem of "waste human" and "waste of human" growing continuously. Today, with the fast developments in globalization and technology, the production of waste human and waste of human is in a manner spreading over the whole corners of the earth. Bauman adds the concept of "waste human" to the subject of waste in his last book. He also touches on refugee concept that is the unexpected result of development.





Biz bize yeteriz...

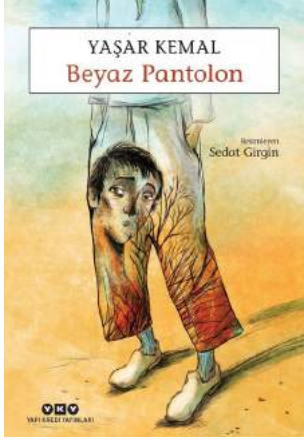


**BİRİLERİ YİNE EMERÇİLER HAKKINDA
AHKÂM KESMEYE BAŞLAMIŞ!**

**SOMEONE HAVE BEGUN MAKING JUDGEMENT
WITHOUT HESITATION
ABOUT LABORERS AGAIN!**

ÇOCUK KİTAPLIĞI

CHILD LIBRARY



Beyaz Pantolon - Yaşar Kemal - Yapı Kredi Kültür Yayınları

Usta yazarımız Yaşar Kemal'in eserlerini çocuklar için özel bir baskıyla yayına hazırlayan YKY'nin hazırladığı sette yer alan bu kitapta yoksul bir çocuğun hikâyesi anlatılıyor. Hayalini kurduğu beyaz pantolona ulaşmak için çok ağır bir işte çalışmak zorunda olan kahramanımızın yaşadıkları, ülkemiz çocuklarının yoksulluğuna ve çocuk işçiliğine ayna tutuyor.

YKY has prepared our master writer Yaşar Kemal's books to publication with a special edition for children; the story of a poor child is explained in this book taking place in this set being prepared by YKY. Our hero has to work in hard conditions to be able to buy white trousers of which he dreams; what he experiences during this process is like a mirror of poverty of our country's children and child labor.



Dinozorların Barışı - Nahid Rahimi - Nar Çocuk Yayınları

Oyunları ve oyuncakları çok seven Halit'in hayal dünyası da çok zengindir. Bir gün oyun oynarken korkudan titreyen dinozorları fark eden Halit, meseleyi kısa sürede anlar ve dinozorlara yardım eder. Korkuları ve korku kaynağını yok ettikten sonra barış elbette ki çok kolay olur! Arap çocuk edebiyatının usta kalemlerinden Nahid Rahimi'nin düşsel ziyafeti, tüm çocuk okurları heyecanlandıracaktır.

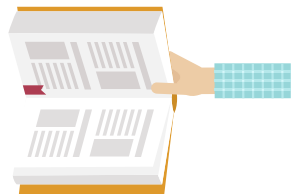
Halit likes plays and toys very much and his dream world is very wide. Once a day while he is playing, he recognizes dinosaurs quaking with fear; he understands the case in a short time and helps dinosaurs. Peace will surely come easily after removal of the fear and the sources of fear! Fantastic feast of Nahid Rahimi who is one of the master writers of Arabic child literature will excite the whole child readers.



Kitapları Hiç Sevmiyorum Artık! - Daisy Hirst - Nesin Yayınları

Natali ve Alfons kardeşlerin maceraları yeni kitapla devam ediyor. Bu kez kitapların büyüleyici dünyasına yolculuk var! Kendilerine kitap okunmasını çok seven bu iki kardeşten Natali'nin okumayı öğrenme serüveni ve okumanın çocuklar için heyecan dolu yolculuğu anlatılıyor. Okumanın lezzetine varan Natali, bu güzelliği kardeşi Alfons'tan esirgemeyecektir.

Adventures of Natali and Alfons siblings continue with this new book. This time there is a travel to fascinating world of the books! One of these two siblings who like books' being read to themselves Natali begins to learn reading; her reading adventure and the travel of reading for children full of excitement is explained in this book. Natali who reaches the flavor of reading will not deprive her brother from this beauty.





Biz bize yeteriz...

**BİRİLERİ YİNE EMERÇİNİN REFAH PAYINI
KENDİNCE ÇİZMEYE ÇALIŞIYOR!**
**SOMEONE TRIES TO DRAW LABORER'S WELFARE
SHARE ACCORDING TO HIMSELF AGAIN!**





UÇUŞ PLANI

FLIGHT PLAN

Dijital Havayolu Stratejisi Digital Airline Strategy

SÜLEYMAN SERDAR YAĞCI

Teknolojinin ilerlemesi sayesinde tüketiciler (müşteriler, yolcular, alıcılar, vs.) artık hiç olmadıkları kadar talepkâr; ayrıca seçeneklerini kendi beğenilerine, ihtiyaçlarına ve bütçelerine uygun bir şekilde belirleme konusunda da son derece etkin duruma geldiler. Pek çok endüstride üreticiler, hizmet sağlayıcılar ve satıcılar bu gelişmeye hızlı bir şekilde uyum sağlayarak müşterilerine pek çok farklı kanalda, aynı kolaylıkla ve standartta erişim imkânı sağlamayı başardılar.

Thanks to technology's developments, consumers (customers, passengers, purchasers etc.) are now as demanding as ever; besides, they have become tremendously very active in determining their choices according to their likes, needs and budgets. In many industries, producers, service suppliers and sellers have succeeded to provide access possibility in the same easiness and standard in many different channels to their customers by according with this development speedily.



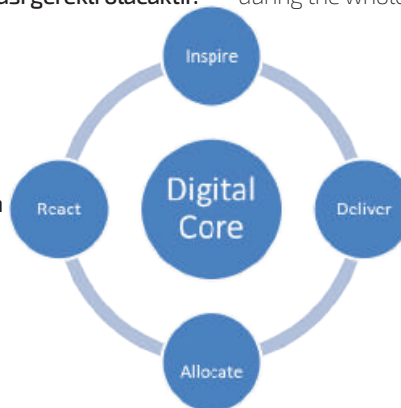
Dijital teknolojideki gelişmeler sayesinde tüketiciler, ihtiyaçlarına çok daha hızlı, çok daha kolay, çok daha az kısıtlamalar ile erişebilir hâle geldiler¹. Satıcılar, müşterileri ile sınırlar olmaksızın etkileşime girerek satış öncesinde, satış esnasında ve satış sonrasında

Thanks to developments in digital technology, consumers have become in a situation that they can easily access their needs more speedily, more easily with far less limitations¹. Sellers have passed to a situation where they are constantly connected to their customers before, during

sürekli bağlantılı duruma geçtiler. Mobil teknolojilerdeki (cep telefonları, giyilebilir teknolojiler) gelişim sayesinde, 7/24 çevrimiçi olan yeni nesil tüketici ortaya çıkmış oldu.

İnternet kullanımının dünya nüfusunun yarısını geçmiş olması, mobil kullanımının ise bu oranın çok daha üzerine çıkarak artmaya devam etmesi², dijital dönüşümde geri kalacak olan firmaların, yerlerini yeni ortama ayak uyduranlara bırakacağını göstermektedir. Havaçılık endüstrisi özelinde dijital dönüşümün diğer endüstrilerle kıyaslandığında epey geride kaldığı söylenebilir. Her ne kadar müşterilerine erişimlerinde internet, mobil ve giyilebilir teknolojileri kullanıma sunabilir duruma gelmiş olsalar da havayollarının tüm satış kanallarında bu standardı yakalayabildikleri ne yazık ki söylenemez. Bunun nedenleri arasında, çok sayıda bağlantılı sürecin (havaalanları güvenlik kontrolleri, uçuş kalkış sistemleri, vb.) eski alt yapılarının değişimlerdeki zorluklar, dağıtım kanallarındaki monopol benzeri oluşumlar gösterilebilir. Tüm bu nedenler hâlen mevcut olsa dahi havaçılık endüstrisinin dijital dönüşümünün de kaçınılmaz olacağı öngörülmektedir.

Peki, dijital dönüşüm nedir ve nasıl sağlanacaktır? Dijital dönüşüm, "Etketif dijital imkânlar kullanılarak iş süreçlerinin basitleştirilmesi ile en üst seviyede müşteri deneyimi sağlanması." olarak adlandırılabilir. Elbette bu dönüşüm sadece müşteri deneyimini iyileştirmekle kalmayıp yeni iş modellerinin ortaya çıkmasına olanak tanıyacak, operasyonel mükemmeliyete katkı sağlayacak, ayrıca çalışan verimliliğini ve bağlılığını bir üst noktaya taşıyacaktır. Dijital havayolu olabilmek hedefiyle yola çıkan havayollarının, sürecin tamamında bu amacını gösterecek adımları atması gerekli olacaktır. Müşterinin seyahate esinlenmesini sağlamaktan, satın almaya; sonrasında uçuş öncesi ve sırasında sunulacak imkânlardan uçuş sonrası geri bildirimlere kadar tüm noktalarda havayolunun dijital izinin bulunarak erişilebilir olması, bu amacın ilk adımlarındandır.



and after sales by interacting with their customers without limitations. Thanks to developments in mobile technology (mobile phones, wearable technologies), a 7/24 online new generation consumer has occurred.

İnternet's usage ratio's being more than the half of the world population, mobile usage's continuation incrementally by increasing more than this ratio² show that the companies which will stay behind in digital transformation will leave their places to those that can keep up with this new environment. In aviation industry, it can be said when it is compared with other industries that digital transformation has stayed very behind. It cannot be said unfortunately that airlines are able to catch this standard in the whole sales channel even though they have come to a position that they are able to submit internet, mobile and wearable technologies to usage in their access to their customers. Among the reasons of this, formations similar to monopoly in sales channel, the difficulties in the changes of legacy substructure of numerous linked processes (airlines security controls, flight departure systems, etc.) can be shown. Even though all of these reasons still exist, it is foreseen that aviation industry's digital transportation is inevitable.

Then, what is digital transformation and how is it supplied? Digital transformation can be named as "to supply customer experience at the top level with simplifying the work process by using effective digital opportunities". Surely this transformation will not only improve customer experience, but also allow new business models to emerge, contribute to operational excellence, carry employee's productivity and dependence to a higher point. To take steps that show this aim during the whole process will be necessary for the airlines that take the road with the aim of being able to be digital airline. Airline's digital trace's being accessible by being found in all of the points from providing customer's inspiration for travel to purchasing, from the opportunities that will be submitted pre-flight and in-flight to post-flight feedbacks are the first steps of this aim.



Dijital dönüşüm, "Etketif dijital imkânlar kullanılarak iş süreçlerinin basitleştirilmesi ile en üst seviyede müşteri deneyimi sağlanması." olarak adlandırılabilir.

Digital transformation can be named as "to supply customer experience at the top level with simplifying the work process by using effective digital opportunities".



Havacılık gibi son derece özel bir alanda gerçekleştirilecek köklü bir dönüşüm, pek çok farklı alanda uzmanlıkların yer alacağı geniş katımlı bir organizasyona gereksinim duyacaktır. Dönüşüm liderleri belirlenerek gelir yönetiminden operasyona, muhasebeden dağıtım ekiplerine kadar değişik birimlerden konularına hâkim karar alıcıların yer aldığı bir dijital dönüşüm merkezi meydana getirilmelidir. Böylece tüm paydaşlar karar alma mekanizmasına dâhil edilebileceği gibi katılımcılara da kendilerini geliştirme imkânı sağlanabilecektir.

Başarılı bir dijitalleşme stratejisi neticesinde operasyonda sadelik, satış ve dağıtım süreçlerinde verimlilik ile maliyetlerin düşüşü, anlık fiyatlandırma sayesinde de doğru ücretin doğru zamanda doğru alıcıya ulaştırılması sağlanarak gelir artışı sağlanabilecektir. Diğer paydaşlar ile yapılacak blockchain temelli akıllı anlaşmalar neticesinde kontroller kolaylaşacak ve mutabakat süreçleri de kılacaktır. Yine havayolları ile havaalanlarının iletişimin hızlanması yoluyla etkin interline ve sefer aksaklıkları (IROPs) süreçleri yürütülebilecektir.

Sonuç olarak, neredeyse tüm kullanıcıların sürekli çevrimiçi olduğu, daima daha kullanışlı ve daha uygun fiyatlı hizmeti aradıkları ve gittikçe daha fazla etkileşim noktasına sahip olmaya başladıkları günümüz dünyasında, dijital dönüşümünü gerçekleştiremeyenlerin bu yarışta gerilerde kalması muhtemeldir. Rekabetin üst seviyede yaşandığı havacılık endüstrisinde geride kalmanın telafisinin olmadığı, geçmiş yıllarda faaliyetlerine son veren havayolları örnekleri ile görülecektir.

Bu minvalde diyebiliriz ki gelecek, çağın ilerisinde olan havayollarının olacaktır!

Rooted transformation that will be actualized in such an utmost special area like aviation will need a broad participation organization in which expertise in many different areas take place. By determining transformation

leaders, a digital transformation centre should be established where decision makers dominant on their subjects from different units such as from revenue management to operation, from accounting to distribution team exist. So, all of the stakeholders can be included in decision making mechanism and an opportunity to develop themselves can be submitted to participants.

As a result of a successful digitalization strategy, cost reduction can be supplied with simplicity in operation and productivity in sales and distribution processes; thanks to instant pricing, revenue growth can be supplied by delivering right fee to right purchaser in right time. As a result of smart agreements based on block chain which will

be made with the other stakeholders, controls will get easy and reconciliation processes will become shorter. Via acceleration of communication of airlines and airports, active interline and irregular operations (IROPs) processes can be carried out.

As a result, in our world where nearly all of the users are usually online, always search for more practical and cheaper services and begin to have much more interaction points, it is probable for those which cannot succeed in their digital transformation in this competition to stay behind. In aviation industry where rivalry is experienced at utmost level, it can be seen with airline examples which put an end to their activities in the past years that there is not a compensation of staying behind.

We can say in this way, the future will be for the airlines that are beyond age!



Dönüşüm liderleri belirlenerek gelir yönetiminden operasyona, muhasebeden dağıtım ekiplerine kadar değişik birimlerden konularına hâkim karar alıcıların yer aldığı bir dijital dönüşüm merkezi meydana getirilmelidir.

By determining transformation leaders, a digital transformation centre should be established where decision makers dominant on their subjects from different units such as from revenue management to operation, from accounting to distribution team exist.



 sserdary@gmail.com

¹ Understanding Digital Marketing 3rd Edition - Damian Ryan - 2014

² <https://digitalreport.wearesocial.com/>

<https://www.nielsen.com/us/en/insights/news.html?tag=Category%3ADigital>

TEŞKİLATLANMA TO BE ORGANIZED

CELALETTİN MERİÇLİ

GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ
GENERAL SECRETARY OF ORGANIZATION



Sendika, Fransızca bir kelime olan ve "hakkını koruyan kimse" anlamına gelen "sendik" (sendiqué) sözcüğünden türemiştir. Kelime kökeni olarak "Hakkını korumak isteyenlerin bir araya geldiği yer." anlamına gelir. Sendika; çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak ve sorunlarını çözmek için kurulmuş ekonomik öğeler taşıyan, devlet, siyasi parti ve iktidar örgütlenmelerinden bağımsız örgütlerdir. Sendika, işçinin arkasındaki en büyük güçtür.

Sendikal hareketin önündeki engellerin aşılabilmesi, farklı statülerde çalışan emekçilerin tek ve güçlü bir sendikal hareket ve örgütlenme çatısı altında bir araya getirilebilmesi, bağlı bulunduğu iş kolunda sendikayı işverenler karşısında daha güçlü kılar.

Union is derived from the word "sendiqué" meaning "the one who protects his right" in French language. The origin of the word means "the place where those who want to protect their rights come together". Union is established to protect employees' common rights and benefits and to solve their problems; it has economic components and is an independent organization from state, political parties and power organizations. Union is the biggest power behind laborer.

To get rid of the obstacles in front of union movement, to gather laborers working in different positions under the roof of a unique and powerful union movement and organization makes the union more powerful against employers in the line of business on which it is depended.

Güçlü Sendika, Güçlü İşçi!

Bu noktada örgütlenme, emek mücadelesinde hayati damar niteliğindedir. Sendika gücünü işçiden ve birlikten alır. İşçiler, sendikanın arkasında güçlü durdukları sendika da işveren karşısında güçlü duracaktır. Biz de bu minvalde Hava-İş Sendikası olarak örgütlenmenin önemini bilinciyle çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Sendikal camiada Havacıların Sendikası olarak tabir edilen sendikamızın Mart 2019'daki üye sayısı 21 bin 645'tir. Hava-İş ailemiz, her geçen gün büyümeye ve güçlenmeye devam etmektedir. Üyelerimizin haklarını savunabilmek ve çalışma koşullarını iyileştirebilmek için onlarla birebir temas kurarak sorun ve taleplerini dinliyor, çalışmalarımızı bu yönde şekillendiriyoruz. Bu doğrultuda İstanbul'daki üyelerimizin yanı sıra Türkiye'nin dört bir yanında görev yapan üyelerimizi mümkün merteye uzman ekibimizle ziyaret ediyoruz.

Son bir yıl içerisinde Türk Hava Yolları bünyesinde çalışmakta olan üyelerimizi İstanbul'da ziyaret ettiğimiz yerler arasında Genel Müdürlük, Yeşilköy Apron Harekât Operasyon Binası, Yolcu Hizmetleri Şefliği, Uçak Güvenlik Şefliği, Kayıp Eşya Şefliği, Kalite Güvence Başkanlığı, THY A.O. Teknik Başkanlığı, Uçuş Eğitim Başkanlığı, Depo Kalite Kontrol Müdürlüğü, Florya Habom Muhasebe Başkanlığı, Taksim Satış Müdürlüğü, Müşteri İlişkileri Müdürlüğü, Ürün Hizmetleri Geliştirme Müdürlüğü, Harbiye Satış Müdürlüğü, Bilgi Teknolojileri Binası, İkrâm Başkanlığı, Ekip Planlama Başkanlığı, IOCC Başkanlığı, Kargo Başkanlığı, GİSAD Binası, Kadıköy Satış Müdürlüğü lokasyonları bulunmaktadır.

İstanbul dışında; İzmir İstasyon - Kargo - Satış Ofisi - Pazarlama Müdürlüğü, Antalya İstasyon - Kargo - Pazarlama ve Satış Müdürlüğü, Gazipaşa Alanya Havalimanı, Bursa Satış Müdürlüğü, Çorlu Havalimanı, Muş Havalimanı, Diyarbakır Havalimanı, Şanlıurfa Havalimanı, Adıyaman Havalimanı, Kastamonu Havalimanı, Kahramanmaraş Havalimanı, Ankara Esenboğa Havalimanı - Kargo, Bodrum İstasyon ve Satış Müdürlüğü, Dalaman İstasyon ve Satış

Powerful Union, Powerful Laborer!

In this point, organization is vital in labor struggle. Union gets its power from employees and unity. As long as employees stand strong behind union, union stands strong against employer, too. In this sense, we as Hava-İş Union continue our studies with the consciousness of the importance of being organized.

In union environment, our union is expressed as "the Union of Aviators"; the number of its members is 21,645 on March, 2019. Our Hava-İş family is growing and getting stronger day by day. To be able to advocate our members' rights and to improve their working conditions, we listen to their demands and problems via one-to-one contacts and we shape our studies through this way. Accordingly, beside of our members in İstanbul, we also visit our members working in Turkey's four sides with our expert team as much as it is possible.

Within the last one year, the places where we visited our members working within Turkish Airlines in İstanbul were General Management, Yeşilköy Apron Movement Operation Building, Office of Chief of Passenger Services, Office of Chief of Plane Security, Office of Chief of Left Luggage, Quality Assurance Presidency, THY A.O. Technical Presidency, Flight Training Presidency, Directorate of Store Quality Control, Florya Habom Accounting Presidency, Taksim Sales Directorate, Directorate of Customer Relationship, Directorate of Developing Product Services, Harbiye Sales Directorate, Information Technologies Building, Catering Presidency, Presidency of Team Planning, IOCC Presidency, Cargo Presidency, Building of GİSAD, Kadıköy Sales Directorate.

Except İstanbul, we visited our members in İzmir Station- Cargo- Sales Office- Marketing Directorate, Antalya Station- Cargo- Marketing and Sales



Sendikal camiada Havacıların Sendikası olarak tabir edilen sendikamızın Mart 2019'daki üye sayısı 21 bin 645'tir.

In union environment, our union is expressed as "the Union of Aviators"; the number of its members is 21,645 on March, 2019.



Müdürlüğü, Kocaeli Cengiz Topel Havalimanı, Isparta Süleyman Demirel Havalimanı, Şırnak Havalimanı ve Hakkari Yüksekova Selahaddin Eyyubi Havalimanı'nda üyelerimizi ziyaret ettik...

Sendikaların gücü, örgütlenme kapasiteleri ve üleriyle arasındaki bağın sağlamlığıyla ölçülür. 57 yıllık sağlam temelleri olan ve her geçen gün büyüyen Sendikamızı hep birlikte daha ilerilere taşımak, temel hedefimizdir. Gerçekleştirdiğimiz ziyaretlerle de sorun ve taleplerinizi dinleyip ivedi çözümler sunarak bu bağları güçlendirdiğimiz kanaatindeyiz. Bu



Sendikaların gücü, örgütlenme kapasiteleri ve üleriyle arasındaki bağın sağlamlığıyla ölçülür.

Unions' power is measured with their ability to be organized and the robustness of their relationship with their members



ziyaretlerimizde edindiğimiz bilgiler neticesinde; işveren karşısında sorunlarınıza çözüm getirmek, taleplerinizi karşılayabilmek, hak kayıplarının önüne geçmek için çalışmalarımızı yürütmekteyiz.

Bu ziyaretlerimizdeki bir diğer amacımız da sizleri bilinçlendirmek, haklarınız konusunda sizleri bilgilendirmektir. Teşkilat çalışmaları, sendikalı emekçilerin yalnızca kendi sorunlarına çözüm

araması açısından değil, emekçilerin ortak hedefler doğrultusunda hareket etmesini sağlamak açısından da önemlidir. Bu bağlamda emekçilerin sendikal faaliyetlere katılması, sendikanın tutumunda belirleyici rol alması, sendikanın emekçi kesimin iradesini yansıtmasında ve somut uygulamaları hayata geçirmesinde önemli bir faktördür.

Hava-İş Sendikası olarak her türlü sorun ve talebinizi önemsiyoruz. Tüm sorun ve taleplerinizle ilgili olarak bize telefonla veya web sitemiz üzerinden ulaşabilirsiniz. Birbirimize kenetlendikçe kazanacağız, kazandıkça da sahip olduğumuz büyük güçle emek mücadelemizde durmadan ilerleyeceğiz!

Directorate, Gazipaşa Alanya Airport, Bursa Sales Directorate, Çorlu Airport, Muş Airport, Diyarbakır Airport, Şanlıurfa Airport, Adıyaman Airport, Kastamonu Airport, Kahramanmaraş Airport, Ankara Esenboğa Airport- Cargo, Bodrum Station and Sales Directorate, Dalaman Station and Sales Directorate, Kocaeli Cengiz Topel Airport, Isparta Süleyman Demirel Airport, Şırnak Airport and Hakkari Yüksekova Selahaddin Eyyubi Airport.

Unions' power is measured with their ability to be organized and the robustness of their relationship with their members. Our main target is to move our union which has 57 years strong bases and is growing day by day further. We think that we are able to make this relationship stronger by listening to your demands and problems and submitting solutions to them in the visits we have made. As a result of information we have got in these visits, we keep on carrying out our studies to bring solutions to your problems against employer, to be able to meet your demands, to prevent right loses.

Another aim of our visits is to make you conscious and to inform you about your rights. Organization studies are important for not only seeking solution of union laborers' problems but also providing laborers' moving towards common goals. In this sense, laborers' participation to union activities, their getting decisive role in union approach is very important factor in union's reflecting laborers' willpower and it's carrying out concrete practices.

As Hava-İş Union we care about every type of your demands and problems. You can contact us via telephone or our web site about all of your demands and problems. We will win as long as we are clamped together; as long as we win, we will steadily go ahead in our labor struggle with this big power we have.

 cmericli@havais.org.tr





FARKLI BİR 8 MART...

A DIFFERENT 8TH MARCH...

Hava-İş Ankara Şubesi, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü farklı bir etkinlikle kutladı. Devlet Tiyatroları Cüneyt Gökçer Sahnesi'nde oynanan "Radyo-yu Hümayun" oyunu için Hava-İş üyelerine blok bilet ayrılarak keyifli bir seyir ortamı hazırlandı. Kadın üyelerinin yoğun katılım gösterdiği tiyatro etkinliğinde 100'ü aşkın katılımcı ile bir araya gelindi.

8 Mart'a Gereken Önem Verilmeli

Kadın üyeleri ile Devlet Tiyatrolarında bir araya gelen Hava-İş Ankara Şubesi Başkanı Soner Yiğit, "8 Mart'ı kadın üyelerimiz için eğlenceli ve sanatsal bir buluşma ile kutlamak istedik. Bu önemli günü farklı ve anlamlı kılabilmek adına da böyle güzel bir mekânda buluştuk..." dedi.

Oyun sonrasında tüm katılımcılara saksıda lale soğanı ve çeşitli hediyeler takdim edildi. Katılımcılar tarafından benzer etkinliklerin devamı konusunda talepleri dinleyen Hava-İş Ankara Şube Başkanı Soner Yiğit, "Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal'a desteklerinden ötürü teşekkür ediyorum." dedi.

Hava-İş Ankara Branch celebrated 8th March World Women's Day with a different activity. A pleasant watching environment was prepared by reserving block ticket to Hava-İş members for the play "Radyo-yu Humayun" being staged in State Theatre Cüneyt Gökçer Scene. In this theatre activity to which women members showed a dense attendance, attendants over 100 came together.

Necessary Importance Should Be Given to 8th March

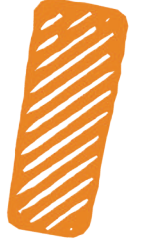
Head of Hava-İş Ankara Branch Soner Yiğit who came together with women members in State Theatres said that "We wanted to celebrate 8th March with an entertaining and artistic meeting for our women members. We met in such a beautiful place to be able to make this important day different and meaningful"

After play, various presents and tulip bulb in pot were submitted to all attendants. Head of Hava-İş Ankara Branch Soner Yiğit listened the demands of attendants about the continuance of such activities and said "I thank our President Ali Kemal Tatlıbal because of his supports."





YEMEK ARTIKLARIMIZ SOKAKTAKİ DOSTLARIMIZIN ÖĞÜNÜ OLSUN

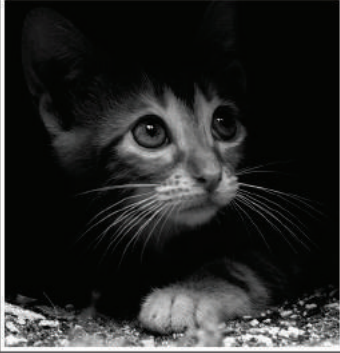
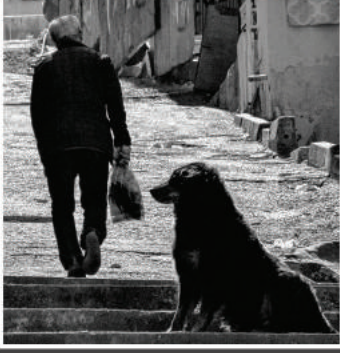


MAY OUR LEFTOVERS BE MEAL FOR OUR FRIENDS IN THE STREETS

MUHAMMET FATİH KENDİR

Tarihimiz boyunca hayvanlarla olan yakın ilişkimizi; Göktürk yazıtlarındaki 12 Hayvanlı Türk Takvimi'nden, Göktürk bayrağında yer alan kurt figüründen, Selçuklu mimarisinde tüm devlet kurumlarının bitişiğinde yer alan kuş evleri ve su yalaklarından, Osmanlı'da hayvan hakları için yayınlanmış fermanlardan, yabancı seyyah ve kâşiflerin notlarından açıkça görmekteyiz.

We can see our close relationship with animals during our history clearly in 12 animals Turkish Calendar in Gokturk Inscriptions, in wolf figure in Gokturk Flag, in bird houses and drinking basins near all of the state institutions in Seljuk architecture, in decrees being published for animal rights in Ottoman Empire, in foreigner travelers and discoverers notes.



Osmanlı İmparatorluğu döneminde hayvanlar için yapılanları kısaca özetleyecek olursak;

- * Cuma günlerinin tüm yük hayvanları için resmî tatil (dinlenme günü) olarak ilan edilmesi, (Hayvan haklarına dair dünyadaki ilk düzenlemedir.)
- * Yük hayvanları, yüklükten sahibinin binmesi önlemek için hayvanın eyerine demir çubuk kaynatılması,
- * Taşıma, temizlik gibi işlerde resmî kurumlarca çalıştırılan yük hayvanlarının maaşa bağlanması, ölene değin kesilmeden refah içinde yaşaması,
- * Sonbaharda geri dönemeyen muhtaç leylekler için dünyanın ilk hayvan hastanesinin kurulması,
- * Dolmabahçe'de kuş ve Üsküdar'da kedi hastanelerinin açılması,
- * Sokak hayvanlarının düzenli doyurulması için mançacılara ve kasaplara para ödenmesi ve daha nice incelikler sayılabilir...

Geçmiş zamanlarda neler yapıldığına dair örnekler çoğaltılabilir. Zamanında çoğunlukla devlet eliyle yapılmış bu eylemler, günümüzde genellikle vakıflar aracılığıyla ve münferit olarak yapılmaktadır. Biz de bu yazımızda sevimli dostlarımızın beslenmesi için yaptığımız bir eylemi sizlerle paylaşmak istedik.

Ortaklığımızın Florya Habom (muhasabe) yerleşkesinin yemekhanesinde, her öğlen yediğimiz yemeklerden tabaklarda arta kalanları mesai arkadaşlarımızın gayret ve yardımlarıyla, yemek firmamızla gelen turşu ve yoğurtların boş kovalarında toplayarak sokak hayvanlarının yoğun olarak yaşadığı Belgrad Ormanı ve Sarıyer dolaylarında sokakta yaşayan hayvan dostlarımıza veriyoruz. Bu konuda mesai arkadaşlarımızdan çok olumlu ve samimi dönüşler almak bizleri çok mutlu ediyor; ancak asıl mutluluğu akşam eve dönüşümüzde yolumuzu bekleyen sevimli dostlarımızı beslerken yaşıyoruz.

Bizlerin ana gayesi, çöpe giderek israf olacak yemeklerin sokakta yaşayan dostlarımızın bir öğünü olmasına

If we summarize shortly what were made for animals during Ottoman Empire;

- * Declaration of Friday as a legal holiday (resting day) for all of the pack animals (it was the first regulation in the world about animal rights.),
- * Boiling iron rod on animal's saddle too prevent animal's owner from riding on it while it has packs,
- * To put on a salary for pack animals being employed by legal institutions for the works like transportation, cleaning and their living in peace without stopping this salary until they die,
- * Establishment of the first animal hospital of the world for storks in need that could not come back in autumn
- * Opening bird hospital in Dolmabahçe, cat hospital in Üsküdar,
- * Giving money to butchers to feed street animals regularly and many more gracefulness can be counted...

Examples of what were done in the past can be multiplied. These activities being made by state hand in those times are now practiced by generally foundations and by individuals. In this article, we want to share with you an activity we have made for our cute friends' feeding.

In the dining hall of Florya Habom (Accounting) campus of our Association, we collect our leftovers with the effort and helps of our friends in every afternoon, put them in

empty yoghurt and pickle buckets coming from our catering company and give these to our animal friends living in Belgrad Forest and near Sarıyer that we know street animals live densely. We are very happy to get positive and sincere feedbacks from our friends in this subject; however, we experience the real happiness in the evenings while we feed our cute animal friends that are waiting for us.

The main target of us is to be an intermediary for our leftovers' being a meal for our animal friends in the street by preventing these leftover from waste. For this, in the dining hall of our campus, we collect meat and chicken



Bizlerin ana gayesi, çöpe giderek israf olacak yemeklerin sokakta yaşayan dostlarımızın bir öğünü olmasına vesile olmaktadır.

The main target of us is to be an intermediary for our leftovers' being a meal for our animal friends in the street by preventing these leftover from waste.





vesile olmaktır. Bunun için bulunduğumuz yerleşkenin yemekhanesinde, et ve tavuk artıklarını ve bazen de kuşlar için pilav, pasta, börek, meyve vb. artıkları topluyoruz. Bu bağlamda yemekhanemizi kullanan arkadaşlarımızdan ufak bir ricamız var: Tabaklarında kalan yemeklerin içerisinde kürdan, ilaç ampülü ve dostlarımıza zarar verecek maddeler bırakmamalarıdır.

Bu tarz gönüllü bir faaliyetin bir iki kişiyle değil de daha geniş ve organize bir ekiple yapılmasının hem kamuoyuna Ortaklığımızın hayvan hakları konusunda olan hassasiyetini göstermesi hem de sıfır atık politikasına olan samimi yaklaşımını ifade etmesi açısından çok değerli buluyoruz.

Bu süreçte ara ara tarafımıza da yöneltilen bazı soruların cevaplarını da müsaadenizle sizlere aktararak olayı etraflıca değerlendirmeye çalışalım:

*** Kalan yemekleri neden direkt olarak bir barınağa vermiyorsunuz?**

Barınaklar bu artık yemekleri, besinin soğuk zinciri bozulduğu için maalesef kabul etmiyor. Kendileri sadece kuru mama kabul ediyorlar. Bundan dolayı kalan yemekleri barınaklara veremiyoruz.

*** Siz herkesin tabağıyla tek tek uğraşacağınıza bu işi neden bulaşıkhaneye görevlisi yapmıyor?**

Bulaşıkhanedeki görevli personel arkadaşların işleri çok yoğun olduğundan yemek ayıklama işlerine pek vakit ayıramayabiliyorlar. Bazı hayvan sever personel ise her ne olursa olsun ayıklama yapıp bize kovayı teslim ediyor. Hepsine çok teşekkür ediyoruz.

leftovers and sometimes cake, rice, pie, fruit etc. leftovers for birds. We have a little desire from our friends using this dining hall: Please do not leave toothpick, drug ampoules and any materials that can injure our animal friends in their plates' leftovers.

We find it very valuable to do such a voluntarily activity with not only one or two people but also with a wider organized team to show our Association's sensitivity about animal rights to the public opinion and its sincere attitude about zero leftover politics.

Let's try to assess some of the questions that are sometimes transmitted to us or that stay in the minds during this process with your permission:

*** Why do not you give the leftovers to a shelter directly?**

Shelters do not accept these leftovers because the cold chain of food is spoiled. They only accept dry animal foods. For this reason, we cannot give leftovers to shelters.



İsrafın olmadığı bir dünyada her canlıya daha geniş yaşam alanının tabii bir şekilde oluşacağını düşünüyoruz.

In a world where squander does not exist, we think that a wider life area for every living being occur naturally.



*** Instead of your dealing with everyone's plate one by one, why does scullery personnel do this?**

Personnel in scullery work very busily; so, they cannot spare time for selecting the leftovers from plates. Some animal-lover personnel do this selecting and deliver the basins to us no matter

what happens. We thank all of them.



*** Yaptığınız eylemi çok değerli buluyorum. Size nasıl destek olabilirim?**

* Her şeyden önce yemeklerinizi alırken yiyebileceğiniz kadar alıp israf olmasını engelleyebilirsiniz. İsrafin olmadığı bir dünyada her canlıya daha geniş yaşam alanının tabii bir şekilde oluşacağını düşünüyoruz.

* Eğer bulunduğunuz yerleşkede herhangi bir sebeple yemeklerin kaldığını görüyorsanız buna dair arkadaşlarınızı uyarabilirsiniz. Yine de kalan yemek oluyorsa siz de bizim yaptığımız gibi tepsilerin bırakıldığı bulaşıkhaneye önüne, geri dönüşüm kutularının yanına boş kovaların konması ve bunun takibi konusunda gönüllü olabilirsiniz.

* Topladığınız artık yemeklerin nerelere bırakılabileceği konusunda bizimle irtibata geçebilirsiniz. İhtiyaç olan yerler konusunda tavsiyelerimiz olacaktır.

* Yaptığımız gönüllü eylemin sadece iş alanlarımızla sınırlı kalmayıp evlerimize, sosyal hayatımızın her noktasına yayılmasına bireysel öncülük edebilirsiniz.

* Evlerinizin önüne, yakınlarına yaz-kış içi su dolu kaplar bırakabilirsiniz...

Belirttiğimiz hususlar, farkındalığı olan kimselerce farklı yer ve zamanlarda münferit gönüllü eylemler olarak icra edilmektedir. Bunun genele yayılması, birlikte yaşadığımız dünyanın masum, korumasız "diğer" sakinlerine daha yaşanabilir bir dünya olması adına oldukça önemlidir.

Unutmayın, dünyayı birlikte daha da yaşanılabilir hale getirebiliriz!

Güzel günler dilerim...

*** I find this activity very precious. How can I support you?**

* Before everything, prevent squander by taking the food to your plate in the amount that you can eat. In a world where squander does not exist, we think that a wider life area for every living being occur naturally.

* If you see that in your campus, there are leftovers in anyway, you can warn your friends about this subject. Nevertheless, if there are still leftovers, you can demand empty buckets' being left near recycling cans and in front of scullery like we do and you can be volunteer to follow all of these.

*You can contact us about the places where these leftovers will be left. We can give you advice about the places in need.

* You can individually be a pioneer to spread this voluntarily activity through our houses and every point of our social life instead of its being limited to business area.

*You can leave basin full of water in front of your houses in the summer-winter...

The matters we have pointed out are carried out as individual volunteer activities in different times and places by sensitive people. It is very important to spread this activity through general for a more livable world for the innocent, defenseless "other" habitants of the world in which we live together.

Do not forget, we can make the world even more livable together!

Wish you beautiful days...



İletişim için | To stay in contact:

 mkendir@thy.com





HAVA-IŞ ANTALYA ŞUBESİ
HAVA-IŞ ANTALYA BRANCH OFFICE



HAVA-IŞ BATMAN ŞUBESİ
HAVA-IŞ BATMAN BRANCH OFFICE



ŞUBELERDEN KARELER





HAVA-IŞ İZMİR ŞUBESİ
HAVA-IŞ İZMİR BRANCH OFFICE

BELEDİYESİ 2015 MURADIYE CAMİİ



PHOTO FRAMES FROM BRANCH OFFICES



HAVA-IŞ SABIHA GÖKÇEN ŞUBESİ
HAVA-IŞ SABIHA GÖKÇEN BRANCH OFFICE





Kritik Karar

Critical Decision

M. Furkan Özdemir



TÜRKİYE'DE HAVA POLİSİ PROGRAMI

Hava polisi ülkemizde çok fazla bilinen bir konu olmamasına rağmen başta ABD olmak üzere birçok ülke, hava polisi programını uygulamaktadır. Hava polisi veya İngilizcesi "Air Marshal" olan bu program nedir? Kısaca özetlersek, sivil havacılık faaliyetlerinin uçak kaçırma ve terör olayları gibi yasadışı eylemlere karşı korunmasına yönelik bir programdır. Ticari sivil uçaklarda kaçırma yahut terör olaylarına karşı eğitilmiş silahlı güvenlik görevlileri bulunmaktadır. Bu programı ilk uygulayan ülke ABD'dir. 1960'lı yıllarda Kübalı korsanların uçak kaçırma eylemlerine karşılık FAMP'ı (Federal Air Marshal Program) yani federal hava polisi uygulamaya koymuştur. Bu uygulamayla birlikte özellikle 1962 ile 1967 yılları arasında uçak kaçırma vakalarının sayısında önemli bir azalma meydana gelmiştir. Hava polisi programı sadece ABD ile sınırlı kalmamıştır. Bu programı ABD dışında Kanada, Avustralya, İsrail ve Hindistan gibi ülkelerde de uygulamaktadır.

Ülkelerin kendi başlarına buldukları çözümlerin dışında uluslararası toplum da bu konuda ortak hareket etmiştir. Bu alanda imzalanan önemli uluslararası belgelerin başlıcaları şunlardır: Sivil uçaklarda işlenen suçlara yönelik önemli sözleşmelerden biri Uçaklarda İşlenen Suçlar ve Diğer Bazı Eylemlere İlişkin 1963 tarihli Tokyo Sözleşmesi, 1944 yılında imzalanan Şikago

AIR POLICE PROGRAM IN TURKEY



Even though air police is a subject that is not much known in our country, air police program is practiced in many countries especially USA. Then, what is this program of air police or Air Marshall in English? To sum up shortly, it is a program to protect civil aviation activities against illegal acts like hijacking and terror events. In

commercial civil planes, there are armed security officers being trained against hijacking or terror events. The country which practiced this program for the first time was USA. It began to practice FAMP (Federal Air Marshall Program)-means federal air police - against hijacking acts of Cuban pirates in 1960s. With this practice, there occurred an important decrease in the number of hijacking events between the years of 1962 and 1967. Air police program did not stay limited to USA. Except USA, countries like Canada, Australia, Israel and India have also practiced this program.

Except the solutions that countries found themselves, international society acts together in this subject. Some major important international documents being signed in this subject are: One of the important conventions intended to the crimes being committed in civil planes was 1963 Tokyo Convention on Crimes Being Committed in Planes and Some of the Other Acts, Chicago Convention's 17th Appendix being signed in 1944,

Konvansiyonu'nun 17. Eki, Uçakların Kanun Dışı Yollarla Ele Geçirilmesinin Önlenmesine Dair 1970 tarihli Lahey Sözleşmesi ile Sivil Havacılık Güvenliğine Karşı Kanun Dışı Eylemlerin Önlenmesine İlişkin 23 Eylül 1971 tarihli Montreal Sözleşmesi. Bu sözleşmeler, hâlen sivil uçaklarda işlenen suçlara ilişkin olarak birçok ülkenin taraf olduğu, yetki ve sorumlulukların belirlendiği önemli uluslararası belgelerdir.

Hava polisi programının, sivil uçaklara karşı işlenen suçları tam olarak engellemesi mümkün değildir; fakat caydırıcılık unsuru olarak etkili bir yöntem olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim ABD'de uygulanmaya başlamasıyla uçak kaçırma vakalarında ciddi bir azalma meydana gelmesi bunun bir kanıtıdır. Fakat hava korsanlığı meselesi veya genel olarak sivil uçaklardan işlenen suçlarda 11 Eylül saldırısı önemli bir dönüm noktasıdır. 11 Eylül saldırısı, sivil havacılığın sivillere karşı bir silah olarak kullanıldığı ilk saldırıdır. Bu nedenle 11 Eylül saldırıları özellikle bugün uygulanmakta olan sivil havacılık güvenliği tedbirleri açısından mihenk taşlarından biridir.

Türkiye'de hava polisi programı, 11 Eylül saldırısı sonrasında gündeme gelmiştir; ancak o dönemde finansman yetersizliği nedeniyle proje ertelenmiştir. Buna alternatif olarak bir süre Özel Harekat Daire Başkanlığı tarafından kabin görevlilerine yönelik savunma ve hava korsanıyla iletişim konularında eğitim verilmiş; fakat bu da bir süre sonra kaldırılmıştır. Bu programın içeriğine ilişkin bilgi vermeden önce Türkiye'de meydana gelen uçak kaçırma vakaları hakkında kısa bir bilgi verelim.

Türkiye'de şimdiye kadar 18 uçak kaçırma vakası yaşanmıştır. Bunlardan ilki 3 Mayıs 1972 tarihinde THY'nin DC-9 Boğaziçi uçağının 4 korsan tarafından Sofya'ya kaçırılmasıdır. Sonucusu ise 10 Nisan 2007 tarihinde Diyarbakır-İstanbul seferini yapan Pegasus uçağının uyuşturucu bağımlısı bir kişi tarafından kaçırılmasıdır; ancak şimdiye kadar bu havacılık eksenli korsan eylemlerinin hiçbirinin bir kaza ve ölümlerle neticelenmediğini de belirtmek gerekir. 1963 Tokyo Sözleşmesi, 2014 yılında Montreal'de düzenlenen bir protokolle tadil edilmiştir. Montreal

1970 Hague Convention on Prevention of Plane's Being Captured Illegally and 1971 Montreal Convention on Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Civil Aviation. These conventions are important international documents that determine authority and responsibilities and of which many countries are sides related to crimes being committed in civil planes.

It is not possible for air police program to prevent exactly the crimes being committed against civil planes; however, we can say it is an effective method as a deterrence element. A serious decrease being seen in hijacking events with the beginning of this program's being practiced in USA is an evidence of this. 11th September attack is a milestone about air piracy or generally the crimes being committed in civil planes. 11th September attack is the first attack in which civil aviation was used as a weapon against civilians. For this reason, 11th September Attack is one of the milestones in terms of civil aviation security measures being practiced especially today.

In Turkey air police program came into question after 11th September attack; however, in that time this project was postponed due to financial deficiency. As an alternative to this, a training program was practiced for cabin officers about defense and communication with air pirates by the Directorate of Special Operations for a while; however, after a time this program was removed. Let's give short information about hijacking events in Turkey before giving information about this training program's content: 18 hijacking events have been experienced in Turkey until now. First of all was that in 3rd May 1972 DC-9 Bosphorus / Boğaziçi plane of THY was hijacked by 4 pirates to Sofia. The last one was that in 10th April 2007 Pegasus plane Diyarbakır-İstanbul Flight was hijacked by a drug addict. However, it is necessary



Bu uygulamayla birlikte özellikle 1962 ile 1967 yılları arasında uçak kaçırma vakalarının sayısında önemli bir azalma meydana gelmiştir.

With this practice, there occurred an important decrease in the number of hijacking events between especially the years of 1962 and 1967.





Hava polisi programı, sivil uçaklara karşı işlenen suçları tam olarak engellemesi mümkün değildir; fakat caydırıcılık unsuru olarak etkili bir yöntem olduğunu söyleyebiliriz.

It is not possible for air police program to prevent exactly the crimes being committed against civil planes; however, we can say it is an effective method as a deterrence element.



Protokolü diye adlandırılan bu protokolde, uçak kaçırma vakaları ve uçak içerisinde işlenen suçları önlemek amacıyla uçak içerisinde görev yapan hava polisinin tanımı ve yetkileri uluslararası havacılık hukukunda yerini ilk defa almıştır. Bu kapsamda ülkemizde hava polisi programına ilişkin ilk adım 27.11.2017 tarihinde torba yasa ile 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu 40.maddesine "Türk tescilli sivil hava araçlarında özel eğitilmiş silahlı güvenlik görevlileri bulundurulabilir. Türkiye'ye uçuşu olan yabancı tescilli sivil hava araçlarında silahlı güvenlik görevlisi bulundurulmasına izin verilmesine, müteakabiliyet ilkesi saklı kalmak kaydıyla İçişleri Bakanlığı yetkilidir. Silahlı güvenlik görevlisinin görev, yetki ve sorumlulukları İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir." hükmü eklenmiştir. Böylece hava polisi uygulamasında İçişleri Bakanlığı münhasıran yetkili kılınmıştır.

Organizasyon anlamında görev, yetki ve sorumluluklarda çoğunlukla Kanada modeli esas alınmıştır. Şimdi bu organizasyon yapısını kısaca ele alalım. Planlama birimi, risk değerlendirmesine göre iç/dış hatlarda riskli gördükleri uçuşların belirlenmesi ve bunların hava polislerine bildirilmesinde görevlidir. Eğitim birimi, hava polislerinin eğitim planlamalarının düzenlenmesi, operasyonda kullanılacak silah ve diğer ekipmanlara ilişkin olarak araştırma faaliyetlerin yürütülmesinde yetkilidir. Tazeleme eğitimlerinde hava polisleri, belirtilen şartları

to state that none of these piracy events have resulted in an accident or death until now.

1963 Tokyo Convention was altered with a protocol being organized in Montreal in 2014. In this protocol named as "Montreal Protocol" the definition of air police who officiates in plane to prevent the crimes being committed within planes and hijacking events and his authorities were taken place in international aviation law for the first time. Within this context, the first step in our country about air police program was to add to Article 40 of Number 2920 Turkish Civil Aviation Law in 27.11.2017 with bag law that: "Specially trained armed security officers can take place in Turkish certified civil aircrafts. Whether armed security officers can take place or not in foreign certified civil aircraft whose flights to Turkey exist is determined by Ministry of Internal Affairs save for the principal of reciprocity. Mission, authority and responsibility of armed security officer is regulated with a regulation made by Ministry of Internal Affairs." So, Ministry of Internal Affairs has been authorized exclusively in air police practice.

In terms of organization, Canadian model was based on mostly about mission, authority and responsibility. Let's mention shortly about this organization structure: planning unit is on duty to inform air police about the flights that they see as risky and to determine these flights in domestic/ foreign flights according to risk assessment. Training unit is authorized in regulating the training program of air police and in carrying out the research activities related to weapons and other equipments which will be used in operations. In refreshing trainings, air police continue their duties





taşımaları durumunda eğitimlerine ve görevlerine devam ederler. Aksi takdirde tazeleme eğitimlerini geçemeyen hava polisleri eğitim sorumlusu tarafından saha operasyon müdürlüğüne bildirilerek görevlerinden geri çekilmesi sağlanır. Operasyon birimi, hava polisi programını bizzat yürüten ana birimdir. Operasyon birimi özetle operasyonun takibi, çeşitli istihbarat kaynaklarından gelen raporların analizi ve bunların planlama birimlerine iletilmesi, operasyon yürütülen ülkelerin ilgili birimleriyle irtibat kurulması ve ortak çalışma yürütülmesi gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. İnsan kaynakları birimi ise hava polisine kabulüne ilişkin kriterleri belirleyecek yetkili birimdir. Ülkemizde hava polisi, mevcut polislerden seçilecek bir birim olacaktır. Destek birimi, temel olarak operasyonel yetki ve sorumluluğa sahip bir birim değildir. Taşınır ve taşınmaz mal alımlarında, hava polisi programının bütçe planlaması ve stratejik hedeflerinin belirlenmesinde yetkilidir.

Hava polisi programı gizli bir program olup kullanılan teknikler, operasyonun içeriği, kişilerin kimlik bilgileri ve uçuş planlamaları gizlilik içerisinde yürütülür. Dolayısıyla bu programda yer alan polisler, kendilerini tanıtırken hava polisi yerine koruma hizmetlerinde görevli bir polis olarak tanıtması gerekmektedir.

Hava polisi programı, maliyetli bir programdır. Eğitim tesisleri, harcırahlar, uçak biletleri ve hava polislerinin eylemlerinden kaynaklanacak sigorta giderleri derken çok ciddi bir finansman

and education in the condition that they have the features being stated. On the contrast, air police that cannot pass the refreshing trainings may be withdrawn from their duties through being informed to field operation directorate by Training Officer. Operation unit is the main unit operating air police program. To sum up, operation unit carries out the activities like following the operation, analyzing the reports coming from various agency sources and transmitting these to planning units, contacting related units of countries carrying out the operation and fulfilling common studies. Unit of human sources is an authorized unit that will determine the critics related to acceptance of air police. In our country air police will be a unit that will be chosen from current policemen. Support unit is not basically a unit that has operational authority and responsibility. It is authorized with taking movable and immovable goods, planning budget of air police program and determining strategic goals.

Air police program is a secret program; techniques being used, the content of operation, identity information of individuals and flight planning are carried out secretly. The policemen taking place in this program have to introduce themselves like a policeman who is on duty in security services instead of air police. Air police program is a costly program. Education institutions, travel expenses, plane tickets and assurance expenditure because of air police activities need a serious financing. The country investing the most on air police program in the world is USA; it spends nearly 1 billion dollars for air police program for one year, Within this context, Turkey has to make the calculation of risk, threat and expenditure very well.

To finance air police program, various methods can be preferred. One of these is to add security fee in addition to ticket fee. Many countries



Hava polisi programı gizli bir program olup kullanılan teknikler, operasyonun içeriği, kişilerin kimlik bilgileri ve uçuş planlamaları gizlilik içerisinde yürütülür.

Air police program is a secret program; techniques being used, the content of operation, identity information of individuals and flight planning are carried out secretly.





gerektirmektedir. Dünyada hava polisi programına en fazla yatırım yapan ülke olan ABD, hava polisi programına yılda yaklaşık 1 milyar dolar harcamaktadır. Bu bağlamda Türkiye'nin risk, tehdit ve maliyet hesaplamasını çok iyi yapması gerekmektedir.

Hava polisi programını finanse etmek için çeşitli yöntemler tercih edilebilir. Bunlardan biri ise bilet ücretine ilaveten güvenlik ücreti eklenmesidir. Bu uygulamayı zaten hâlihazırda birçok ülke uygulamaktadır. Dünya örneklerine baktığımızda Singapur Changi Havalimanı'nda yolcu başına 8 dolar, Zürih Havalimanı'nda 13,2 dolar, Dublin'de 12,35 ve Japonya Narita Havalimanı'nda 4,77 dolar olduğunu görmekteyiz. Nitekim Ulaştırma Bakanı Cahit Turhan'ın 1-3 Avro arasında değişen bir güvenlik ücretinin biletlere eklenebileceği yönünde Mart 2019'da yaptığı bir açıklama, finansman yöntemi konusunda izlenecek tarzın dünya örneklerinden farklı olmayacağını bize göstermektedir.

Türkiye, sahip olduğu coğrafi konumuyla hava ulaşımında dünyanın önemli merkezlerinden biridir. İstanbul Havalimanı ile birlikte artan operasyon ve buna bağlı olarak artan riskle birlikte havacılık güvenliğinin maliyeti artmıştır. Türkiye'de son 10 yılda havacılık güvenliğine 1 milyar doların üzerinde bir harcama yapılmıştır. Dolayısıyla ülkemizde yapılacak risk ve tehdit değerlendirmesiyle, dünyadaki benzer uygulamaları da inceleyerek, hava polisi programı finanse edilebilir. Sonuçta, hava polisi programının hayata geçirilmesi hem kendi vatandaşlarımızın hem de havacılık faaliyetlerimizden yararlanan dünya vatandaşlarının can ve mal güvenliğine olumlu katkı sağlamak adına önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Kısa vadede ciddi maliyet yükü gibi görünse de, programın uygulamaya geçirilmesi uzun vadede ülkemiz sivil havacılık güvenliğine ciddi anlamda katkı sağlayacaktır.

Sivil havacılığın tüm bileşenlerine kolaylıklar dilerim...

have already carried out this program. When we look at the examples in the world; we see that in Singapore Changi Airport 8 dollar per passenger, Zurich Airport 13,2 dollar, in Dublin 12,35 dollar and in Japan Narita Airport 4,77 dollar. In a statement on March 2019, Minister of Transport Cahit Turhan said that a security fee changing between 1-3 Euro may be added to the tickets; this shows us that the method that will be followed in terms of financing method will not be different from their samples in the world.

Turkey is one of the important centers of the world in terms of its geographic location in air transportation. The expenditure of aviation security has increased with the operation increasing with Istanbul Airport and increasing risks related to this. In the last 10 years in Turkey, over 1 billion dollars have been spent for aviation security. So, air police program can be financed with the assessment of risk and threat that will be made in our country and with investigating the similar practices in the world. In the end, air police program's being put into practice is assessed as an important step to contribute positively to life and property safety not only of our citizens but also of all the world citizens that benefit from our aviation activities. Even if it is seen as a serious expenditure charge in the short term, practicing this program will seriously contribute to our country's civil aviation security in the long term.

I wish easiness to the whole components of civil aviation...



TÜRK-İŞ





TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI SAYIN ERGÜN ATALAY, 26 ŞUBAT'TA ÜYE SENDİKALARIN ANKARA ŞUBE BAŞKANLARI İLE TÜRK-İŞ GENEL MERKEZİ'NDE BİR ARAYA GELDİ.

PRESIDENT OF TÜRK-İŞ DEAR ERGÜN ATALAY MET WITH THE HEADS OF ANKARA BRANCH OF MEMBER UNIONS IN 26TH FEBRUARY IN CENTRAL OFFICE OF TÜRK-İŞ.

ÖDÜLLÜ

HANGAR BULMACA

	Adaların kasılması. Hol. Kordör.	Resimdeki Camimizin. Zerre.	Ödünç malı. İlgeç.	Teyze.	Şöhret. Erler.	7	Büyük siçan. Tavır.	Eksilme. Devamlı kadınlara bakın lütfen.	Korunmaya alınmış alan ya da eser.
	Hür. Kemiklerin toparlak ucu.	Kile. Boğazına hümet eden adı insan.	Rafineri gazı analizörü.	Yumurtdan bir tür yemek. İnşaatlarda bir akarsu.	İzmir'in ilçesi. İng.Kuşçu.	Pratik. Pasaklı.			
Türkiye'de bir il. Genişlik.	8	Adale. Hatası olmayan.	Kararsız.	İng.İletki.			Hollanda Demiryollarının kısa yazıtı./ Soğutma.	Gözde saydam tabaka ile iris arasında kalan boşluk.	
Hırs ve tama eden. Üzeri.		Mazur görüme. Hektar.	Afrika antilobu / Cemete düşen ilk yağmur damlası.	3	Aynı rengin çeşitli tonlarıyla yapılan resim. / Bir zeka oyunu.			1	
Erkek masajcı.	Gaye. Acemi.	Kore'nin ilk basketbol olimpiyatı / Militan önce.	Boşla geçen. Dahil.	Altın simgesi. Su.	Bir bayan ismi (İbranice). Büyücü.	Türkiye'de bir il. Sodyum simgesi.	Ongokea ağacından elde edilen yağı / Yarmak.	Bir sayı. İbaki kadın baş örtüsü.	
Bir işaret zamin / Pazar ile salı arasındaki gün.	Sert tabiatlı. Almak işi.	Kastamonu ilçesi / Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu.	Ege bölgesinde bir dağ. Isınak.	Alfabede l den önce D den sonra. İncedanel.	Çiçek tozu. Bir yerde ikamet etmek.	Türkiye'de bir il. Uzklık anlatır.	Daha iyi. İşler.	Baba.	Elma (E) yok.
Bakmak.	Radyumun simgesi.	Taksi. Arkadaş.	Yabancı.	Alfabede l den önce D den sonra. İncedanel.	Türkiye'de bir deniz. Acıklı olay.	Taşma (orta harfler). Türkiyede bir il.	Bir tür zamlık. Akılsız kadın.		Çok sıcak.
Titretmek.	5	İzmir'in ilçesi.	Direkli sundurma.		Satrançta bir hareket. Teppe.	Alaca. Aya'da bir ırmak.	Altın (A) yok. Rus'çada evet.	6	Rey. Türkiye Kömür İşletmeleri.
				Örtüsüz. Ziraat Mühendisleri Odası.	2	Cet.	Dakika.	Ayak izi.	

CEVAP

1	2	3	4	5	6	7	8	2	Cet.	Dakika.	Ayak izi.
---	---	---	---	---	---	---	---	---	------	---------	-----------

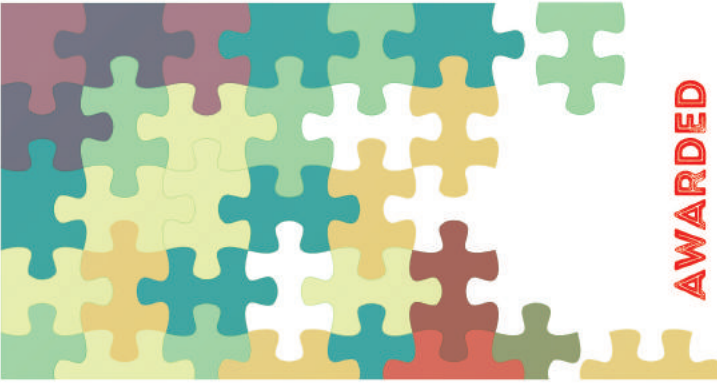
Anahtar kelimeyi e-posta adresimize gönderen 10 üyemize "sürpriz bir kitap" kurayla hediye edilecektir.

Son gönderim 15 Haziran 2019. Cevaplarınızı bekliyoruz...

bulmaca@havais.org.tr

Önceki sayımızda yer alan bulmacamızın cevap anahtarını "KUZUCUK" idi.

NOT: Kurallarımız, dijital kura çekme sistemleriyle yapılmaktadır. Kurada kazanan okurlarımıza hediye kitaplarını göndermeye başladık. 😊



AWARDED

CODE PUZZLE

4	P	7	23	20 3	21	26	6	11	20 4	7	8	22 7	7	14	5	7	7											
21	S	23	5		26	5	4		7	6	8		20	20	8		8	7	11	14								
7	A	23	26	20	8		7	17	8	5	21	21		4	20	7		21	26	7								
		21	23		7	19	25	23	26		21	26	20	7	23	26	13		6									
6	I	2 1		7	18	25	21	20		7	23	20	24	20		21	7		7	11								
18	B		7	11	20	8											26	5	8	7	13							
7	A	8	17		23	7											20		4	8 2	20	12						
8	R	7	26	6	5												22	7	6		7	20						
		19	7	8	11	21												21	26	25	19 3	21						
11	N	5		7	14	20											7	26		4	5							
7	A	11	26	6		11	20	3	26	7	16	20		21	13	5	26	5	2	2								
11	N		7	21	6	19	20		7	4	5 6		21	20	20		7	23		20								
		5	8	20	22		23	7	21	20		7	4		7	18	21	25	8	19								
18	B	20	20		7	21	21	20	26		15	21	7	11	19	5	21		6									
7	A	19	19	6	17	26		8	20	7	23		8	7		17	20	11	26	5								
Keyword										8	21	24	4	21	S		7	A	17	26	21	7	A	21				
1	2	3	4	5	6	7											21	16		7	20	8	6	20	21		21	5

"A surprise book" will be given as a present by lottery to our 10 members who send the keyword to our e-mail address. **The deadline is 15 June 2019.** We are waiting for your answers...

bulmaca@havais.org.tr

The keyword of the puzzle in the former issue was "FATHERLY".

Karelerdeki kodlanmış rakamlar bulmacanın ipucunu oluşturuyor. Verilen sayılardaki ipuçları harflere göre diğer kareleri doldurarak tamamlanır. The encoded numbers in the squares form the clue of the puzzle. The clues in the given numbers are completed by filling in the other squares according to the letters.

NOTE: Our lots will be made via digital lot systems. We began to send the present books to our readers who won the lot. 😊

SEN
OLMADAN
OLMAZ

NOT
WITHOUT
YOU

NAŞIL ÜYE OLURUM? HOW CAN I BE A MEMBER?

- Postaneden alacağınız e-devlet şifrenizle veya internet bankacılığı şifrenizle www.turkiye.gov.tr web sitesine girin.
Enter the web site www.turkiye.gov.tr with your e-state password which you will get from post office or with your internet bank password.
- Bilgilerinizi güncelledikten sonra sol tarafta yer alan "e-hizmetler"e tıklayın.
After updating your information, click "e-services" in the left side.
- Açılan ekranda çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı başlığının altında "sendika üyelik işlemleri"ne tıklayın.
Click "Union Membership Procedures" under the title of Ministry of Social and Labor Security in the screen.
- Taşımacılık iş kolunda sizin sendikanız olan Hava-İş'i seçerek onaylaya basın.
By choosing Hava-İş which is your union in the transportation business branch, click "Approve".

SENİNLE BİRLİKTE ESKİSİNDEN ÇOK DAHA BÜYÜK VE GÜÇLÜ BİR AİLEYİZ...
WITH YOU, WE ARE A BIGGER AND MORE POWERFUL FAMILY THAN BEFORE...



Biz bize yeteriz...

EĞİTİMİME YARDIM ET DÜNYAYI DEĞİŞTİREYİM



Yapabilirim!

Ülkemin ve dünyanın geleceğini, yaşadığım toplumun yarınlarını değiştirebilirim.
Bunun için gerekenler benim çabam ve senin desteğin.

#EğitimleDeğişir



EĞİTİM yaz
2868'e gönder
1 SMS 10 TL



168
ÇAĞRI
MERKEZİ

www.kizilay.org.tr





Biz bize yeteriz...



www.havais.org.tr

BAHAR
SPRING
2019