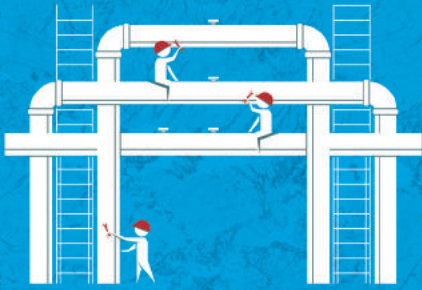


# HAVA-İŞ

TÜRKİYE SİVİL  
HAVACILIK SENDİKASI  
TURKEY CIVIL  
AVIATION UNION

KIŞ  
WINTER 2019



16



GELİR KAÇAKLARI VE  
ÖNLEME YÖNTEMLERİ

REVENUE LEAKS AND  
PREVENTION MEASURES

DOSYA KONUSU | FILE ISSUE:  
CEMİL MERİÇ



58



İLK 50 YILDA  
TÜRK-İŞ VE  
GENEL BAŞKAN ERGÜN ATALAY

TÜRK-İŞ IN THE FIRST 50 YEARS  
AND CHAIRMAN ERGÜN ATALAY

44

**Kabin Ekipleri  
Sinyorite Sıralaması**

Cabin Crew  
Seniority Ranking

6



**SENDİKA ÜYELİĞİNİN  
GÜVENCESİ**

ASSURANCE OF  
UNION MEMBERSHIP

12

# Teknoloji yerinde yeterince

tbm yaz  
2423'e  
SMS GÖNDER  
p.5 BAĞIŞ YAP



Bilgisayar başında veya telefonda geçirilen zamanı azaltmak yaşam kalitesini artırır.



**tbm**  
YESİLAY

TÜRKİYE BAĞIMLILIKLA MÜCADELE EĞİTİM PROGRAMI

**tbm.org.tr**

f / tbmYesilay





*Biz bize yeteriz...*

**2019 YILININ ÜLKEMİZE, MİLLETİMİZE,  
İSLAM ÂLEMİNE VE TÜM DÜNYAYA  
HAYIRLARA VESİLE OLMASINI TEMENNİ EDERİZ.**

**WE HOPE THAT 2019 WILL BRING  
GOODNESS TO OUR NATION, OUR COUNTRY,  
THE WORLD OF ISLAM AND THE WHOLE WORLD.**

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



Değerli Dava Arkadaşlarım,

Her yeni sene yeni umutlar, güzel günler temennisiyle başlar. Biz de 2018 yılını geride bırakıp 2019'a merhaba derken Ülkemiz, Milletimiz ve tüm dünya ahalisi için hayırlar ve güzellikler temenni ediyoruz...

Kıymetli üyelerimiz, önümüzdeki en önemli gündem maddesi olarak sizlere arz edebileceğim konu TİS maddeleridir. TİS, emekçinin hak ve hukukunu korumanın, bu hakları ileriye taşımanın yegâne yoludur. Bu TİS'in güzel kazanımlara vesile olması için elimizden geleni yapacağımıza emin olun. TİS sürecine girmeden aylar önce saha yoklamalarına başladık. Sahadaki temsilcilerimiz aracılığıyla sizlerden gelen görüş, talep ve önerileri merkezde toplayarak analizler yaptık. Buradan çıkan sonuçları masada işverene iletteceğiz. Arkadaşlar, bizler elimizden geleni yaparken TİS görüşmelerinde sizlerden istirhamım, tüm görüşmelere yüksek düzeyde katılım sağlamanızdır. Toplantı salonlarında bulunmak, görüş bildirmek en doğal hakkınızdır. Sizlerin varlığı, bizlerin en büyük destek kaynağıdır. Dayanışma aidatı ödeyerek TİS'lerden elde edilen kazanımlarımıza dâhil olan emekçi kardeşlerimin de görüşlerini bizlere bildirmelerini istirham ediyorum. Onlar da bizim emekçi kardeşimiz, canımızdır. Bizler için tüm emekçilerin görüşleri kıymetlidir!

TİS masasında savunacağımız konulardan bir diğeri de uzmanlık-memurluk kadrolarının hakkaniyetli bir şekilde düzenlenmesi, ara kadroların ihdası ve iş dağılımında liyakatin temel alınması için

My Dear Companions,

Every new year begins with the wish of new hope and beautiful days. While we are greeting 2019 by leaving 2018 behind, we wish beauties and goodness to our country, our nation and the whole world...

Our valuable members, the subject that I can submit to you as the next most important agenda item are CLA items. CLA is the only way to protect labor's right and law and to take these rights forward. Be sure that we will do our best so that CLA can conduce to beautiful gains. We started field survey months before entering CLA process. Via our representatives on the field, we made analysis by gathering opinions, demands and offers coming from you in the center. We will forward the results which come from here to employer at the table. Friends, while we are doing our best, the thing that I ask from you as a favor in CLA meetings is to ensure a high level participation to the meetings. To be present in meeting rooms and to deliver opinions is your most natural right. Your presence is our biggest support source. I request from our laborer friends who are included in our gains getting from CLA by paying solidarity dues to deliver their opinions to us. They are our laborer brothers and sisters. The opinions of all the laborers are valuable for us!

The other subject that we will defend at the CLA table is to regulate cadres of expertise-offices in an equitable manner and to bring objective criterions for setting up intermediate

nesnel kriterlerin getirilmesidir. Herkesin, kadrosuna uygun ve eşit şartlarda işe başlaması ve iş süreçlerinde alt uzmanlık alanlarının belirlenmesinin özel; fakat tüm kaideleri ve sonuçları nesnel sınavlarla yapılması için gereken düzenlemeleri talep edeceğiz.

Sürekli ihlal edilmeye çalışılan FTL konusuna da kalıcı bir çözüm getirmek boynumuzun borcudur. Kabin ve kokpitteki emekçi arkadaşlarımızın bu sorununu yakinen biliyoruz. Sizlerin maddi gerekçelerden öte fiziksel ve psikolojik bir ihtiyaç hissettiği bu sorunu da en kısa sürede çözüme kavuşturacağız inşAllah.

Dergimizin bu sayısında yine uçucu arkadaşlarımızın ciddi bir sorunu olarak bekleyen kabin ekibi sinyorite sıralamasına dair görüşlerimizi de aktardık. Buna da çözüm getirmek için çalışacağımızdan emin olabilirsiniz.

Dergimizin yine öne çıkan bir diğer konusu da sağlıklı yaşamak konusunda değerli görüşlerini aktaran diyetisyenimizin yazısı olmuştur. Sizlere sahada da hizmet veren diyetisyenimize, arzu ettiğinizde sağlığınız konusunda danışabileceğinizi tekrar hatırlatmak isterim. Yeter ki siz sağlıklı kalın...

Havacılık iktisadı, seyahat yazıları, şubelerimizden gelen haberler, teknik-sosyolojik konular ve dosya konumuzla beğeninize sunduğumuz bu emek dolu sayıyı, keyifle okumanızı umarım.

Mensubu olmaktan onur duyduğumuz TÜRK-İŞ'e ve Sayın Genel Başkan Ergün Atalay Beyefendi'ye yapılan karalamalara karşı Hava-İş ailesi olarak dik duruşunuz ve kavi bir birlikteliğin şuurunda yaklaşımınızdan ötürü de her bir üyemize teşekkür eder, güzel günler dilerim.

Sevgilerimle...

staff and basing merit in work distribution. We will demand necessary regulations to provide that everyone can start his work on equal terms conveniently to his cadre, determination of subspecialty in business process is made with special exams but all the rules and results are made with objective exams.

It is our duty to bring a permanent solution to FTL subject that is tried to be violated continuously. We know for sure this problem of my laborer friends in cabin and cockpit. God willing, we will solve this problem that you feel a physical and psychological need beyond material reasons as soon as possible.

In this issue of our journal, we delivered again our opinions about cabin crew seniority ranking that is waiting as a serious problem for our aviator friends. You can be sure that we will try to bring a solution to this problem.

The other prominent subject of our journal is the writing of our dietician who delivers her valuable opinions about healthy life. I want to remind you again that you can consult our dietician providing service on the field about your health whenever you want so that you stay healthy...

I hope you read with pleasure this issue full of labor that we offer you with aviation economics, travel writings, news from our branches, technical- sociological subjects and our file subject.

I thank each of our members for standing upright as Hava-İş family against smear campaign being run against Dear Chairman Ergün Atalay and TÜRK-İŞ of whom we are honored to be a member and your attitude in a strong unity consciousness; I wish each of you beautiful days.

Affectionately yours...

**ALİ KEMAL TATLIBAL**

HAVA-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI | CHAIRMAN OF HAVA-İŞ UNION

*Biz bize yeteriz...*

# İÇİNDEKİLER CONTENTS



58

**CEMİL MERİÇ'İN ÇOCUK EDEBİYATI YAZILARI**  
CHILDREN'S LITERATURE WRITINGS OF CEMİL MERİÇ



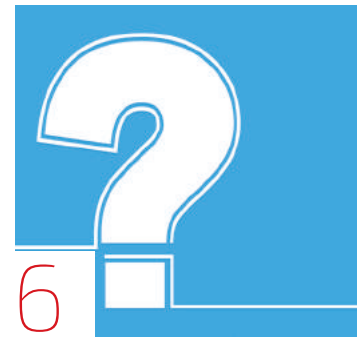
22

**ANADOLUJET - HAVA-İŞ  
BASKETBOL TAKIMI**  
ANADOLUJET - HAVA-İŞ  
BASKETBALL TEAM



10

**DLA KABİN EKİBİ İNGİLİZCE DİL  
YETERLİLİĞİ SINAVI**  
DLA CABIN CREW ENGLISH  
LANGUAGE PROFICIENCY EXAM



6

**KABİN EKİPLERİ SİYORİTE  
SIRALAMASI**  
CABIN CREW SENIORITY  
RANKING





26

## MUMBAI ZİYARET NOTLARI MUMBAI VISIT NOTES



64

## UÇAK ÜRETMEK 30 GÜN... TO PRODUCE A PLANE TAKES 30 DAYS...



44

## İLK 50 YILDA TÜRK-İŞ TÜRK-İŞ IN THE FIRST 50 YEARS



30

## KIŞ DÖNEMİNDE ARTAN DUYGUSAL AÇLIK, BESLENMEMİZİ NASIL ETKİLER? HOW DOES EMOTIONAL HUNGRY THAT INCREASES IN WINTER AFFECT OUR NUTRITION TYPE?



40

## YUSUF MORKOYUN BEYEFENDİ İLE SÖYLEŞİ A CONVERSATION WITH YUSUF MORKOYUN



12

## SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCİSİ ASSURANCE OF UNION MEMBERSHIP

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  
Safa Aslan SÜRMEK  
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. Komando 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. Kibritoğlu  
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  
Söğütluçeşme 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. Kaynakgösterilerek  
"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 resmi yayın organıdır. Ücretsizdir.  
Hava-İş Journal is an official publication of  
Turkey Civil Aviation Union. It is free.

SAYI 105 | ISSUE 105

www.havais.org.tr





## KABİN EKİPLERİ SİNYORİTE SIRALAMASI

Şirket içinde kabin ekipleri için birçok defa sinyorite sıralama çalışması yapılmış; fakat gerçek ve adaletli bir yapıya çeşitli sebeplerden dolayı kavuşturulamamıştır. Birçok değişkeni içinde barındıran sinyorite sıralaması, farklı süreçlerin yaşandığı bir kaos sistemi olarak işlemektedir.

## CABIN CREW SENIORITY RANKING

Within company, seniority ranking study was made for many times for cabin crew; however, it could not be brought together with a real and fair structure because of different reasons. Seniority ranking that includes many variables within itself operates as a chaos system in which different processes are experienced.



ARDA ERSÜMER





Hâlihazırdaki sistem, arka planda sürekli kabin ekiplerinin yer değiştirmesine vesile olmaktadır. Şöyle ki, çeşitli sebeplerden ötürü bir aylık ücretsiz izin alan bir kabin memurunun önce sinyoritedeki sırası düşmekte daha sonra, amirlik süreçlerine hak kazansa bile 1 aylık ücretsiz izin yüzünden 1 sene terfi edememekte ve üçüncü olarak da bu terfi edememe durumundan sebeple tekrar sinyoritede yeri değişmektedir.

The ongoing system conduces to cabin crew's always changing places in the background. In such a way that, a cabin officer who takes unpaid vacation for one month due to different reasons firstly loses his rank in seniority, he cannot promote for one year because of one month-unpaid vacation even if he gets the right for superiority process. Thirdly his place in seniority changes again because he cannot promote before.



**Birçok değişkeni içinde barındıran sinyorite sıralaması, farklı süreçlerin yaşandığı bir kaos sistemi olarak işlemektedir.**

*Seniority ranking that includes many variables within itself operates as a chaos system in which different processes are experienced.*

46%

Maalesef cezanın cezası şeklinde işleyen bir süreçten geçmektedir. Nihayetinde, ilk uçuşlarında bilgi ve tecrübelerini paylaştığı yeni kabin memuru arkadaşlarının altında bir sıraya düşmekte ve bu da iş barışını maalesef olumsuz etkilemektedir.

Unfortunately it passes through a process operating as punishment of the punishment. Eventually, he falls in a rank under his new cabin officer friends with whom he shares his information and experiences in their first flights. Unfortunately, this affects work peace negatively.



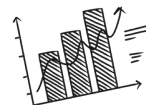
İşe yeni başlayan bir kabin memuru arkadaşımızın ilk tecrübesi şudur: Eğitime başladığı seneye bağlı olarak beraber eğitim aldığı dönem arkadaşları ve sınıf arkadaşları, şirkette en yakın gördüğü dostlarıdır. Onlarla tüm bu süreçleri yaşar. Yaşadığı olayları ilk onlarla paylaşır. Hatıraları onlarla gelişir. Onlarla beraber organizasyonlara ve sosyal aktivitelere katılır. Kişileri bu yapıcı organizasyondan koparmanın, onların motivasyonlarını direkt olarak etkilediği bir gerçektir. Şu anki sinyorite prosedürü işte bu sebepten dolayı değişmelidir.

First experience of a cabin officer friend who begins the work recently is that: his classmates in the same term with whom he gets education related to the year he starts the education are his close friends in the company. He experiences the whole process with them. He shares the events he lives firstly with them. His memories improve with them. He attends organizations and social activities with them. This is a reality that to prevent individuals from attending this constructive organization affects their motivations directly. The ongoing seniority procedure has to be changed due to this reason.



Bizlere göre, yaptığımız işin en önemli mihenk taşı tecrübedir. Tecrübe zamanla kazanılır; fakat bir anda silinip göz ardı edilemez. Yeni amir olmuş bir arkadaşımızın uçakta en çok ihtiyacını duyduğu kişi, tecrübeli bir memur arkadaşımızdır. Tecrübe, öyle belli süre ara vermekle sil baştan sıfırlanacak bir olgu değildir. Tecrübeli bir kabin memuru, gerekli tüm süreçlerden başarıyla geçtikten sonra ve gerekli özeni gösterdikten sonra kabin amiri olmaktadır. Kabin amiri olduktan sonra da memurluğundan bu yana geçmiş tüm birikimlerini kullanmaktadır.

According to us, the most important touchstone of our work is experience. Experience is gained over time; however, it cannot be ignored in a while. The one whom a new superior friend needs the most in a flight is an experienced officer friend. Experience is not such a case that can be reset back to square one by giving a break for a while. An experienced cabin officer becomes cabin superior after passing the whole necessary





Şirket, ihtiyaca göre kabin amiri planlaması yapmakta olup, amirlik süreçleri de değişkenlik göstermektedir. Bu süreçler ihtiyaca göre kimi zaman üç yıl kimi zaman da yedi yılı bulmuştur. Takdir edilmelidir ki, üç yılda kabin amiri olmuş bir arkadaş ile yedi yılda kabin amiri olmuş arkadaşımız arasında hatırı sayılır bir fark vardır. Aynı kalitede eğitim süreçlerinden geçilmesine rağmen tecrübenin, kişiyi bir adım daha ileriye taşıdığı unutulmamalıdır!

Şu an aktif olan sinyorite prosedüründe maalesef hem tecrübe hem de iş barışı adına mağduriyetler yaşanmaktadır. Bunu en iyi şekilde vereceğim bir örnek ile özetlemek istiyorum:

Kabin memuru bir arkadaşımızın amirlik süreci gelmişken hamile kaldığını düşünelim. Hamilelik sürecinin neredeyse sonuna kadar yer görevinde görevlendirilmekte ve aldığı ücretten de fedakârlık



process successfully and giving the full treatment. After becoming cabin superior, he uses all of his experiences which he has gotten since his tenancy.

Company does cabin superior planning according to the needs, superiority process also shows variability. These processes are sometimes 3 years, sometimes 7 years according to the needs. It should be appreciated that there is a clear difference between the one who becomes cabin superior in 3 years and the one who becomes cabin superior in 7 years. Even though both passes through the education process in the same quality, it is not forgotten that experience takes the person one step further!

Victimization in the name of both experience and work peace are still encountered in the ongoing seniority procedure unfortunately. I want to summarize this situation with an example:

**Şu an aktif olan sinyorite prosedüründe maalesef hem tecrübe hem de iş barışı adına mağduriyetler yaşanmaktadır.**

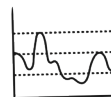
*Victimization in the name of both experience and work peace are still encountered in the ongoing seniority procedure unfortunately.*

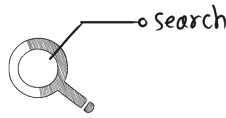
yapmaktadır. Doğum sonrası altı aya yakın süre izinli sayılmakta ve talep ettiği takdirde emzirme zamanı 3 yahut 6 aylık bir süre için ücretsiz izin alabilmekte ve maaşından tekrar fedakârlık etmektedir. Ücretsiz izin alan kişi, 1 sene de terfi için beklemekte ve tekrar sinyorite prosedürüne göre sıralaması düşmektedir. Kendisinden sonraki dönemlerde işe giren arkadaşlarının altında bir sıralamada mesleğine devam etmek zorunda kalmaktadır. Benzer durum, vatani görevini yapan erkek kabin memuru arkadaşlarımız için de yaşanmaktadır!

Kişiler buna bağlı olarak yıllar önce kıdem terfide yapılamayan değişiklikler nedeniyle de mağdur duruma düşmüştür. 25. Dönem TİS'de Sendikamızın girişimleri ile konu sürekli gündemde tutulmuş ve

Let's think that a cabin officer friend becomes pregnant when her superiority process comes. She is charged with field duty nearly until the pregnancy process and she has to sacrifice from her wage. She is regarded as on leave for nearly 6 months after birth, she can take unpaid vacation for 3 or 6 months in breastfeeding time if she demands and she has to sacrifice from her wage again. The one who takes unpaid vacation has to wait for one year to promote and his rank again falls according to seniority procedure. He has to continue his occupation in a lower rank than his friends who start the work after him. Similar case is experienced by our male cabin officer friends who are on duty in the army!

Related to this, individuals were victimized many years ago because of changes that were not made in seniority promotion. In 25<sup>th</sup> Term CLA, this subject was





görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler neticesinde, ileride bu sorunları yaşayacak memur arkadaşların mağdur olmaması yönünde çalışmalar yapılmıştır. Mağduriyetleri giderebilmek için ilk önce bu sorunların ve mağduriyetlerin farkına varmak ve çözüm yolu aramak, çözümü hakta uygun ve adaletli bir şekilde sonuçlandırmak gerekmektedir.

Her birimiz, uçuş hayatımız boyunca zaman zaman yaşamımızı etkileyen farklı süreçlerden geçmek zorunda kalıyoruz. Aile bireylerimizden birinin hastalık sürecinde, yanında ona destek olabilmek için bir ay bile olsa ücretsiz izin kullanmak zorunda kalabiliyoruz. Daha birçok nedenlerle almak zorunda kaldığımız bu mecburi izinler yüzünden terfimiz de minimum 1 sene öteleniyor. Sinyorite sıralamasında 2. kez mağduriyet yaşamak zorunda kalıyoruz. Oysa herkesin başına gelebilecek bu durumların

kept on agenda continuously with our union's attempts and meetings were held. After meetings, studies were carried out because cabin officer friends who would experience these problems in the future would not be victimized. To remove victimizations, it is necessary to firstly recognize these problems and victimizations and to search a solution way and to conclude the solution in a fair way.

Each of us has to pass through different processes affecting our lives time to time during our flight life. In illness process of one of our family members we have to take unpaid vacation for even one month to support him/her. Because of these leaves that we take compulsorily for many different reasons, our promotion is postponed for minimum one year. We have to encounter victimization for the second time in seniority ranking. In fact these situations that everyone can



**Kabin memuru bir arkadaşımızın amirlik süreci gelmişken hamile kaldığını düşünelim. Hamilelik sürecinin neredeyse sonuna kadar yer görevinde görevlendirilmekte ve aldığı ücretten de fedakârlık yapmaktadır.**

*Let's think that a cabin officer friend becomes pregnant when her superiority process comes. She is charged with field duty nearly until the pregnancy process and she has to sacrifice from her wage.*

sinyorite sıralamamızı etkilememesi gerekiyor. Yeni düzenleme ile birlikte buna bir son vermek istiyoruz. Şirketin diğer birimlerinde çalışanları etkilemeyen bu sistemin, kabin ekiplerini de etkilemesini istemiyoruz. Böyle bir düzenleme ile herkesin hak ettiği bir sıralamaya yerleştirilmesini istiyoruz ve sürekli oynama yapılmasını istemiyoruz.

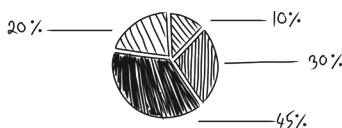
Bu sistemden etkilenmiş purser ve kabin amiri arkadaşlarımızın mağduriyetlerini, yaklaşık yedi bin kabin memuru arkadaşımızın da ileride bu süreçleri yaşamasını istemiyoruz.

Tüm meslektaşlarıma sevgilerimi iletiyor, emniyetli uçuşlar diliyorum.

encounter should not affect our seniority ranking. With new regulation, we want to put an end to this case. We want that this system which does not affect those who work in company's other units will not affect cabin crew. With such a regulation we want everyone to be placed in a rank which he deserves and we do not want continuous changes.

We do not want our nearly seven thousands cabin officer friends to experience this process and encounter purser and cabin superior friends' victimization who are affected with this system in the future.

Wish safety flights to all of my colleagues, with love.





## DLA KABİN EKİBİ İNGİLİZCE DİL YETERLİLİĞİ SINAVI DLA CABIN CREW ENGLISH LANGUAGE PROFICIENCY EXAM

### **SAFA ASLAN SÜR MEN**

*HAVA-İŞ SENDİKASI GENEL EĞİTİM SEKRETERİ  
HAVA-İŞ UNION GENERAL SECRETARY OF EDUCATION*

Değerli Arkadaşlar,

Hava-İş Sendikası Eğitim Sekreterliği olarak ihtiyacınız olan eğitimlere katkı sağlamaya devam ediyoruz. Önümüzdeki aylarda birçoğunuzun programına DLA Kabin Ekibi İngilizce Dil Yeterliliği Sınavı planlanacaktır. İyi bir puan alabilmek için şimdiden hazırlık yapmanız oldukça önemli.

Biliyoruz, bu ara çok yoğun uçuşlarınız var ve hâliyle de yoruluyorsunuz; fakat derslerimiz eğlenceli ve bir o kadar da verimli geçiyor. İngilizce, kişisel kariyerinizi geliştirmek için çok önemli, dolayısıyla dinlenme sürelerinizden ayırdığınız kıymetli vaktinizi burada eğitim alarak geçirmenin size çok şey kazandıracığından emin olabilirsiniz.

Ders müfredatımız, DLA Kabin Ekibi İngilizce Dil Yeterliliği Sınavı'na yönelik etkili konuşma, kelime edinimi ve soru çeşitlerine yönelik doğru taktikler içermektedir. Derslerin uygulanış biçimi ile ilgili sorularınız için lütfen bizi arayıp bilgi alın veya Bakırköy'de bulunan Hava-İş Genel Merkezimize uğrayın.

DLA kapsamında bireysel gelişim ve kendinizi değerlendirme amaçlı, bilgisayar ortamında DLA Deneme Sınavları uyguluyoruz. Her Cuma günü saat 14.00'de sizin için bir DLA Deneme sınavı yapıyoruz. Sınav sonucunda 100 üzerinden bir not alacaksınız. İngilizce kullanımınızın iyi yönleriyle beraber eksik olduğunuz, geliştirmeniz gereken

Dear Friends,

As Hava-İş Union Education Secretary, we keep on providing contributions to the education that you need. In the coming months, DLA Cabin Crew English Language Proficiency Exam will be planned to the program of many of you. To get a good point, it is very important for you to prepare yourself in advance.

We know that you have had many flights nowadays and you have been getting tired; however, our courses are entertaining and productive. English language is very important to improve your personal career; so, you can be sure that to spend your worthy time that you allocate from your resting process by getting education here will save you a lot.

Our course curriculum includes efficient speaking intended for DLA Cabin Crew English Language Proficiency Exam, word acquisition and right tactics intended for question types. Please call us and get information for your questions about application style of courses and resort to Hava-İş Central Office in Bakırköy.

becerilerinizin sunulduğu bir rapor, size mail olarak gönderilecektir. Bir oturumda en fazla 12 üyemiz faydalanabileceği için kayıt yaptırma mecburiyeti vardır. Kayıt işlemlerinizi Hava-İş Sendikası web sayfamızdan veya Hava-İş Sendikası mobil uygulamalarımızın etkinlikler bölümünden yapabilirsiniz. Değerli katılımlarınızı bekliyoruz. Sizler için özel hazırlanan bu eğitimin iş ve sosyal hayatınızda sizlere müspet katkılar sağlayacağına eminiz.

DLA Kabin Ekibi İngilizce Dil Yeterliliği Eğitimlerimize katılıp memnun olan üyelerimizden bazıları teşekkür mahiyetinde bizlerle görüşlerini paylaştı. Biz de bu güzel dönüşleri sizlerle paylaşmak istedik. :)

Sağlıcakla kalın...

Within DLA we make DLA trial exams in computing environment aiming at personal development and self-assessment. On every Friday time 14:00 we make a DLA trial exam for you. You will get your points over 100 in the end of exam. A report that submits your skills which you are lack of and you need to improve together with good sides of your usage of English will be sent you as e-mail. It is necessary to register because max 12 members can benefit in a session. You can register from Hava-İş Union web site or Hava-İş Union mobile application's activities part. We wait for your precious participations. We are sure that this education program which has been prepared for you specially will provide you positive contributions.

28-05-2018

Sayın İlgili

Melek SÖLMEZ hanım tarafından aldığımız DLA eğitiminde öğretmenimizin bilgi ve tecrübesi ile dersin yanı sıra faydasını görmekteyim. Devam edecek olan süreçte kendisi ile derslere devam etmek istediğimi tarafınıza bildiririm

Some of our members who attended to DLA Cabin Crew English Language Proficiency Education Program and were satisfied shared with us their opinions thankfully. We want to share with you these beautiful feedbacks :)

Stay healthy...



29.05.2018

SAYIN YETKİLİ,

Katılmış olduğum DLA eğitimini çok memnuniyetle bildirmek isterim.

Henüz 3.günün olmasına rağmen Melek Hocamızın büyük katkısıyla kendimdeki gelişimi ve değişimi görüyorum.

Derslerin akıcılığı, hocamızın konuya olan hakimiyeti, güler yüzlü, rahat ve bir sorulara derse katılımın için bir motive ediyor.

Bu hafta gelirken amacımız sadece DLA dan geçen bir not almak değil aynı zamanda gelişim için gerekli olan bir İngilizce tekrarı oluyor. Vermiş olduğunuz bu eğitimden dolayı başta Melek Hocamıza ve sizlere teşekkür etmek isterim.

SAYIN YETKİLİ,

Bize Vermiş olduğunuz DLA YA Hazırlık Kursu için size ama özellikle MELEK HOCAMIZA TEŞEKKÜR ETMEK İSTEDİK.

Üçüncü Günümüz Olmasına Rağmen Hızlı Bir Geziye GÖRÜK KENDİMİZDE.

DERSLER MELEK HOCAMIZ İLE ÇOK KAVRIL! GEÇİYOR, BİR ANBAKİ DERSİ BELMİK İÇİN, DERSİZLİĞİNİ YAŞIYORUZ.

UMARIM MELEK HOCAMIZ HEP BURADA GÖRÜRÜZ.

KATILIMINDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİZ.



## SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ ASSURANCE OF UNION MEMBERSHIP

AV. | AD. SELAHADDİN ARSLANCA

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI HUKUK MÜŞAVİRİ  
LEGAL ADVISER OF TURKISH CIVIL AVIATION UNION

*"Bir tek kişiye yapılan bir haksızlık, bütün topluma yapılan bir tehdittir."*

*"An injustice to one is a threat made to all."*

**-Montesquieu**

Sözlerimize dogmatik hukuk biliminden bahsederek başlayalım. Hukuk bilimi, bir toplumda düzenin sağlanması için kayıtsız şartsız uyulması gereken kuralları inceler. Bunlar, yürürlükteki hukuk kuralları, yani mevzuattır. Bu kurallara uyulması, düzenin sağlanması bakımından zorunludur; ama yanlışlığı veya doğruluğu esasında eleştiri yapmak, demokratik hukuk düzenleri bakımından kaçınılmazdır. Bu eleştiri; yapıcı, onarıcı, çözüm odaklı olduğu müddetçe muteberdir. Yasalarımıza yapılan bu yönde eleştiriler sonucunda kurallar ihtiyaca binaen değiştirilmiştir.

Ticari anlamda hiçbir işveren, istihdam etmiş olduğu personelinin bir sendikaya üye olmasını, örgütlenmesini ve faaliyetler icra etmesini istemez. Dolayısıyla bu bağlamda sahip olduğu birçok argümanı, istihdam etmiş olduğu personel aleyhine kullanmaktan asla çekinmez. Bu durumu lehe dengelemek ve işverenin baskılarına karşı işçiyi bu boyunduruktan kurtarmak için kanun koyucu, "sendikal hürriyet" kavramını ön plana almak suretiyle birtakım tedbirler almıştır. Bu bağlamda kanun koyucu, işverenlerin bu tutum ve davranışları karşısında gereken önlemi almak zorundadır.

Alınan önlemlerin yansımalarını 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, madde 24'te görmekteyiz. Yasanın ilk fıkrası (24/1), sendika

Let's begin our words by mentioning dogmatic law science. Law science investigates the rules which should be obeyed unconditionally to supply an order in a society. These are the law rules in force, namely legislation. Obeying these rules is obligatory in terms of supplying the order; however, it is unavoidable to criticize accuracy or inaccuracy in terms of democratic law orders. This criticism is respected as long as it is constructive, reparative, solution oriented. The rules have been changed when needed as a result of these criticisms being made toward our laws.

In commercial sense, none of employer wants his staff's being member of a union, their being organized and carrying out activities. Consequently, in this context he does not refrain from using many arguments that he owns against his staff. To balance this situation in favor and to protect employee from oppression against employer's pressure law maker has taken some precautions by means of putting "union liberty" concept to

temsilcilerinin işveren tarafından karşılaşıacağı fesih sürecini daraltmış ve keyfiyeti engellemiştir. Başka bir deyişle işveren, sendika temsilcisinin iş akdini haklı bir nedeni sürmeden, bu nedeni yazıya dökmeden ve açık-kesin bir biçimde belirtmeden feshedilemeyeceğini emretmiştir. Böyle bir ihlalin işveren tarafından uygulanması hâlinde, dava hakkını kanun koyucu sadece temsilciye değil, aynı zamanda üyesi olduğu sendikaya da tanımış ve dava ehliyeti bakımından yetkili kılmıştır.

24/2-3 hükümleri ile kanun koyucu, tanınan dava hakkının sonucunda yargılama sürecinden bahsetmiştir. 24/4 ile kanun koyucu, iş sözleşmesi devam eden, yani hâlen çalışmakta olan işçinin işyerini değiştiremeyeceği ve işinde esaslı bir değişiklik yapamayacağını emretmiştir. Başkaca bir ifade ile çalışmaya devam eden sendika temsilcisinin vardiyaları, iş tanımları vs. gibi durumlarda değişiklik yapamayacağı, şayet işveren, işyeri temsilcisinin iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik yapması durumunda bunun geçersiz sayılacağı belirtilmiştir.

forefront. In this context, law maker has to take necessary precautions against employer's attitudes and behaviors.



**Sendikalar ve TİS Kanunu; işveren, sendika temsilcisinin iş akdini haklı bir nedeni sürmeden, bu nedeni yazıya dökmeden ve açık-kesin bir biçimde belirtmeden feshedilemeyeceğini emretmiştir.**

Unions and CLA Law order that employer cannot annul union representative's labor contract without showing a rightful reason, writing this reason and pointing out the situation in a clear-absolute way.



We see the reflections of taken precautions in Law of Union and Collective Labor Agreement No. 6356 Article 24. The first paragraph of law (24/1) shortens annulment process that union representatives will encounter due to employer and it prevents arbitrariness. In other words, it orders that employer cannot annul union representative's labor contract without showing a rightful reason, writing this reason and pointing out the situation in a clear-absolute way. In case of such a violation's being practiced by employer, law maker gives the right to sue to not only representative but also to union of which the representative is a member and law maker authorizes union in terms of capacity to sue.



Defaatle belirtilmiştir ki kanun koyucu, bu güvenceyi sadece sendika temsilcilerine değil, sendika yöneticilerine de vermiştir. Yani 6356 sayılı yasanın 24. maddesi sadece sendika temsilcilerini değil, sendika şube yönetiminde bulunan personel ile birlikte çalışmaya devam eden yöneticileri de kapsamı içerisine almıştır.

Yasanın gerekçesi irdelendiğinde, 2821 sayılı eski yasada "...işverenle iş ilişkisi devam eden..." ibaresi bulunmaktadır. TBMM Genel Kurulu, söz konusu gerekçe ile alakalı iş ilişkisi kural olarak hem profesyonel hem de amatör sendika yöneticileri için devam etmesi nedeniyle bu ibareyi "... işyerinde çalışmaya devam eden..." olarak değiştirme ihtiyacı duymuştur; çünkü amatör yöneticiler ile profesyonel yöneticiler 6356 sayılı yasanın 24/5 hükmü uyarınca sendikal güvence kapsamını lehe genişletmiş olup, işverenin keyfiyetine veya keyfi uygulamalarına cevaz vermemiştir.

Örnekle pekiştirecek olursak iş akdi devam eden, vardiyalı çalışma düzenine tabi olan sendika işyeri temsilcisinin veya sendika şube yöneticisinin, işveren açıkça yazılı rızasını almadığı takdirde, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında değişiklik yapamayacağı, yaparsa şayet bunun geçersiz olacağı yoruma kapalı olarak belirtilmiştir. (6356 - 24/4, 5)

With 24/2-3 provisions, law maker mentions the process of trial in the result of the given right to sue. With 24/4 law maker orders that employee whose labor contract is still in valid, this means he still works, cannot change his workplace and he cannot make a radical change in his work. In other words, it states that union representative who keeps on working cannot make changes in the situations like shifts, work definitions etc. and if employer makes a radical change in the labor contract of workplace representative, this will be considered invalid.

It has been repeatedly stated that law maker gives this assurance to not only union representatives but also to union administrators. This means that Article 24 of Law No.6356 gets not only union representatives but also administrators who keep on working with personnel in union branch management into scope.

When the reason of law is examined, inscription "... those whose work relationship with employer keeps on..." took place in the former law No.2821. TBMM/TNA General Meeting needed to change this inscription as "... those who keep on working in the workplace..." because work relationship, related with the reason in point, continues for both professional and amateur union administrators as a rule; amateur administrators and professional

administrators broaden union assurance scope in favor in accordance with Law No.6356 24/5 provision and do not allow employer's arbitrariness and arbitrary practices.

If we reinforce the case with an example, it is stated as close to interpretations that union workplace representative or union branch administrator whose labor contract continues and who is dependent on shift work order cannot make any changes in basic elements of labor contract without taking the clearly written consent of employer; if he makes so, it will be considered invalid. (6356-24/4, 5)



... Böyle bir ihlalin işveren tarafından uygulanması hâlinde, dava hakkını kanun koyucu sadece temsilciye değil, aynı zamanda üyesi olduğu sendikaya da tanımış ve dava ehliyeti bakımından yetkili kılmıştır.

... In case of such a violation's being practiced by employer, law maker gives the right to sue to not only representative but also to union of which the representative is a member and law maker authorizes union in terms of capacity to sue.



av.arslanca@havais.org.tr





*Biz bize yeteriz...*



**EMEKÇİYE ADİL DAVRAN KI  
DÜNYA DEĞİŞSİN!**

**TREAT FAIRLY TO THE LABORS  
SO THAT THE WORLD WILL CHANGE!**



SEYAHAT PLANI

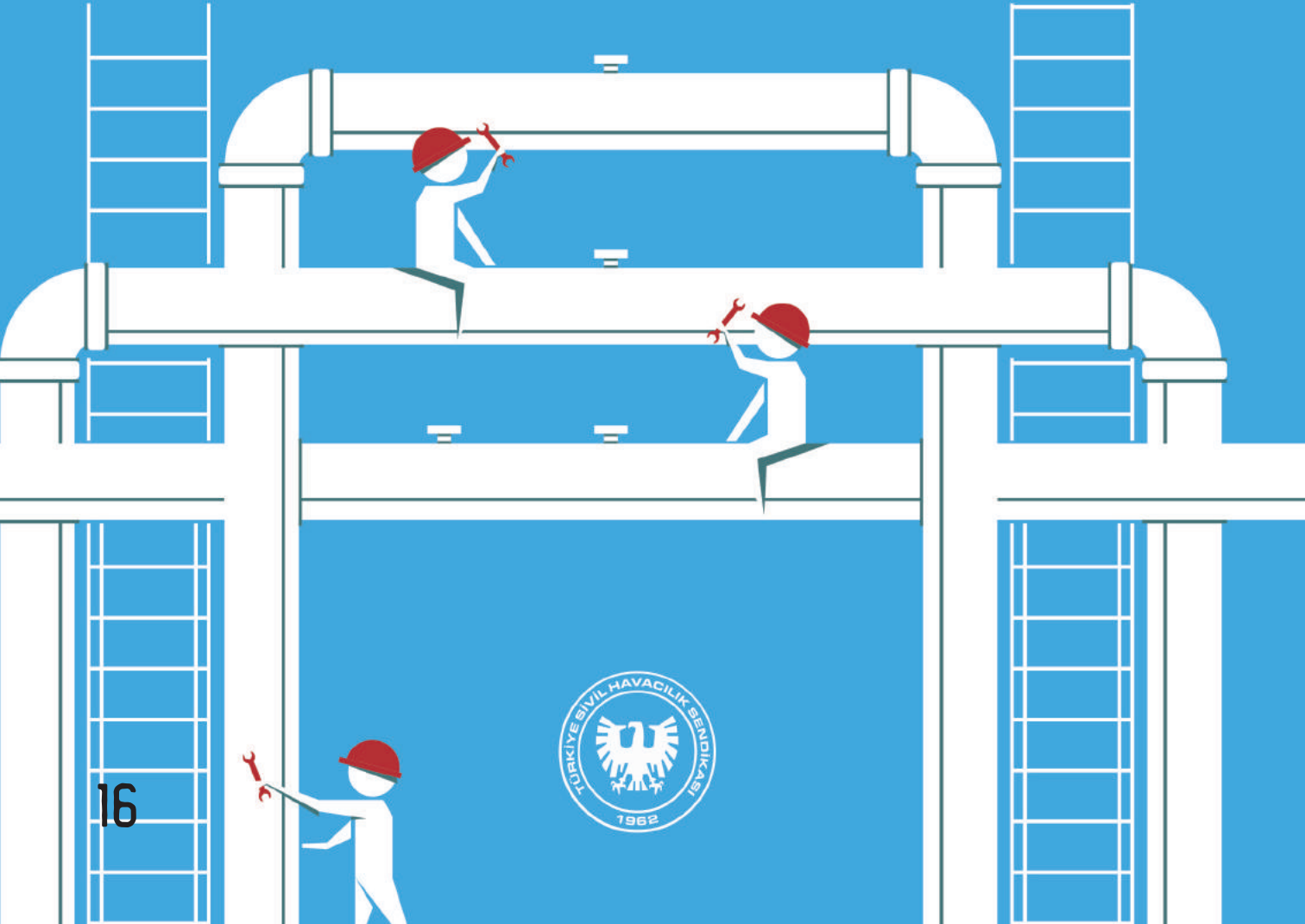
FLIGHT PLAN



## Gelir Kaçakları Ve Önleme Yöntemleri

Revenue Leaks And Prevention Measures

SÜLEYMAN SERDAR YAĞCI



16



Havayolu biletlerinin, satıştan tahsilata kadar ve hatta tahsilat sonrasında, kısaca süreçlerin tüm aşamalarında beklenmedik kayıplar söz konusu olabilmektedir. Satış kanallarından, dağıtım stratejilerinden veya havayolunun iş modelinden (düşük maliyetli / network taşıyıcı / hybrid) bağımsız olarak meydana gelebilecek olan bu kayıpların öncelikle tespiti, sonrasında ise önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Belirli bir zamanda, belirli bir market için belirli hacimde talep söz konusudur. Bu talep, o anda karşılanmadığında, yeniden temini de mümkün olamamaktadır. Havayollarının sunmuş olduğu hizmet olan ulaşım, talep edilen zaman aralığında karşılanmadığı durumda, yeniden pazara sunulacak bir mal veya hizmet olmadığından, doğru fiyatın, doğru zamanda, doğru kanalda sunulması büyük önem taşımaktadır. İşte, gelir kaybının ilk olarak yaşandığı nokta da tam olarak burası olmaktadır.

Havayolu, hizmet sunduğu pazarlarda, yolcularına en uygun uçuş saatini en uygun fiyata sunmadığında, mevcut talebi tam olarak karşılayamamakta ve böylece potansiyel gelirinin de uzağında kalmaktadır. Pazarın sahip olduğu uçuş ağının detaylarına hâkim olmanın yanı sıra, yolcuların ödemek istedikleri fiyatın (price that equal to customer willingness to pay) yaklaşık olarak belirlenmesi, bu adımda meydana gelebilecek kaybın da en aza indirgenmesine olanak tanıyacaktır.

Uçuş ağının uygun ücretler ile sunulmasının ardından, satış kanallarına gelen talebin karşılanması sırasında karşılaşılanlar da bir diğer kayıp nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Uçuş biletini, belirlediği bir satış kanalı (internet sitesi, çağrı merkezi, satış ofisi veya acente) aracılığıyla almak isteyen bir yolcu, ödemek istediği yöntemin (kredi kartı, banka havalesi, e-cüzdan yahut ertelemeli ödeme vb.) bu kanalda


Unexpected missing can be encountered from airline's tickets' sales to collection, even after collection, shortly to say, in every stage of processes. It is necessary to firstly determine these missing which can occur as independent from sales channels, distribution strategies or airline's business model (low cost / network carrier / hybrid), then to take measurements to prevent them.

Demand in a specific time, for a specific market, in a specific volume is in question. When this demand is not supplied at that time, it is not possible to provide it again. Transportation is a service that airlines

submit; when it is not carried out in the demanded time slot, it cannot be submitted to market again because of not being such a type of service or goods. As a result it is very important to submit right price in right time in right channel. This is the exact point where revenue lost occurs.

When airline does not submit the most convenient flight time in the most convenient price in the market it serves, it cannot supply the current demand exactly and then it stays distant from its potential revenue. Besides dominating the details of flight network which market owns, to determine approximately the price that is equal to customer willingness to pay will enable to minimize the probable lost which can occur in this step.

After submitting flight network with convenient prices, the things that are encountered during supplying the demand from sales channels emerge as another reason of the lost. A person who wants to take his flight ticket from a sales channel which he prefers (web site, call center, sales office or agency) may have to head towards another airline if he cannot find payment method he prefers (credit card, bank transfer, e-wallet or deferred payment) in this sales channel. Researches show that if payment

  
**Havayolu biletlerinin, satıştan tahsilata kadar ve hatta tahsilat sonrasında, kısaca süreçlerin tüm aşamalarında beklenmedik kayıplar söz konusu olabilmektedir. Bu kayıpların öncelikle tespiti, sonrasında ise önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir.**

Unexpected missing can be encountered from airline's tickets' sales to collection, even after collection, shortly in every stage of processes. It is necessary to firstly determine these missing, then to take measurements to prevent them.





sunulmaması nedeniyle başka bir havayoluna yönelmek durumunda kalabilmektedir. Yapılan araştırmalar, yolcuların %38'inin tercih ettikleri ödeme yönteminin havayolunda sunulmaması durumunda, tercihlerini diğer havayollarından yana yapacaklarını göstermektedir. Bu nedenledir ki, hizmet verilen pazarlarda kabul gören ödeme yöntemleri, yolcu tercihleri değerlendirilerek tüm satış kanallarında sunulmalıdır. Tabii ki ödeme yönteminin sadece sunulması yeterli olmayacaktır. Müşteriler, bu ödeme yöntemleri için herhangi bir ekstra ücret veya ödeme talep edilmesini de iyi karşılamamaktadırlar. Buna benzer ekstra ödemelerin mutlak surette ödeme ekranında gösterilmesi, sonrasında bir sürpriz ile karşılaşılmamasından çok daha iyi olacaktır.

Ödeme yöntemlerinin sunuluyor olmasının yanı sıra, ödeme sırasında gerçekleştirilen sahte işlem (fraud) önleme yöntemlerinin etkinliği de büyük önem arz etmektedir. Zira biletleme öncesinde gerçekleşen kontrollerde, hatalı olarak sahte işlem şüphesi ile iptal edilen işlemler sebebiyle havayolları sadece gelir kaybına uğramayıp müşterilerin gözünde de değer yitirmektedir. Bu çerçevede, sahte işlem kontrollerinin son derece incelikli kurallar dâhilinde belirlenmesi, şüpheli işlemlerin direkt olarak iptali yerine, daha esnek çözümler sunulması, (kart ibrazı talep edilmesi, farklı bir ödeme yöntemi önerilmesi,

methods which 38% of passengers prefer are not submitted in airline, these passengers will prefer another airline companies. For this reason, payment methods which gain acceptance in the market should be submitted by assessing passenger preferences in all of the sales channels. Surely it is not enough only to submit payment methods. Clients do not look with favor to be demanded extra fee or payment for these payment methods. Extra payments similar to this should be shown exactly in payment screen not to be encountered a surprise after then.

Besides submitting payment methods, the effect of prevention methods of fraud which is carried out during payment is also very important. Airlines do not only lose revenue but also lose its value in clients' eyes because of cancelled transactions with fraud suspicion incorrectly in the controls before ticketing. In this context, to determine fraud transaction controls within highly sophisticated rules, to submit more flexible solutions instead of direct cancellation of suspicious transactions (demanding card exhibition, offering a different payment method, making payment in the airport by holding reservation) will both minimize the volume of false positive transactions that result in revenue leak and save the reputation of the airline. Surely,



rezervasyonun tutularak havalimanında ödemenin gerçekleştirilmesi gibi) hem gelir kaçağına neden olan hatalı şüpheli işlem (false positive) hacmini minimize edecek hem de havayolu itibarını koruyacaktır. Elbette, kullanılan yöntemin fazla esnek olması, kullanılan güvenlik önlemlerinin yetersizliği de sahte işlemlerin başarılı şekilde gerçekleşmesine olanak tanıyarak yine bir gelir kaçağı riskini meydana getirebilecektir.

Havayollarının, yıllık e-ticaret gelirinin %1,5 olarak belirlenen kısmı fraud kaybı olarak kayıtlara geçmektedir. Bu nedendir ki, sahte işlem önleme yöntemlerinin (fraud prevention management) dengesinin tam manasıyla takibi, sürekli olarak güncel tutularak günün ve pazarın değişikliklerine adapte edilmesi olmazsa olmazlardandır.

Ödeme yöntemi ve işlem güvenliği aşamalarının sonrasında ise yolcunun biletinin doğru şekilde düzenlenebilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi ise teknolojik altyapının sağlıklı şekilde tutulması, rezervasyon sisteminin en üst seviyede sürekli olarak canlı tutulması ile gerçekleştirilebilmektedir. Satış kanalı ne olursa olsun, rezervasyon sisteminin biletlemenin son aşamasında cevap veremiyor olması, bu safhaya kadar tamamlanan tüm safhalardaki çalışmaları boşa çıkartabilmektedir.

current method's being more flexible, deficiency of current security measurements can result in another revenue leak by enabling fraud's being carried out successfully.

1,5% of yearly e-trade revenue of airlines is recorded as fraud lost. For this reason, it is a must to follow the balance of fraud prevention managements, to adapt it to the changes of the day and the market by keeping it continuously up to date.

After processes of payment method and transaction security it is necessary to be able to arrange the passenger's ticket correctly. This can be fulfilled by keeping technological substructure healthy and by keeping reservation system alive continuously at the highest level. Whatever sales channel is, reservation system's not being able to answer in the last stage of ticketing may invalidate the studies in the whole process which are completed until this stage.

After completing ticketing process, necessary steps can be taken to reach potential revenue by submitting personalized offers in the framework of passengers' preferences, likes and demands. Revenue level which can be obtained from transactions related to options bringing additional revenue like providing upgrade opportunity with



Biletleme işlemi tamamlandıktan sonra yolcunun tercihleri, beğenileri ve istekleri çerçevesinde, kendisine özel hazırlanan teklifler (personalized offers) iletilerek potansiyel gelire ulaşılması için gereken adımlar atılabilmektedir. Ekonomi sınıfı yolcuya, makul ek ücretlerle upgrade imkânı sunulması, havaalanında lounge veya hızlı geçiş (fast-track) opsiyonlarının verilmesi, havaalanı transfer teklifi gibi ek gelir getirici seçenekler ile ilgili işlemde elde edilebilecek gelir seviyesi yüksek seviyeye çekilebilmektedir.

Son olarak, satış sonrasında tahsilatın en hızlı şekilde ve en düşük masraflar ile gerçekleştirilmesi hem kur riskinin bertaraf edilmesini hem de işlem başına maliyetin düşürülmesine olanak tanıyacaktır. Özellikle kredi kartlı işlemlerin kabul edilmesi sırasında, tahsilat kurunun seçilmesinden, tahsilat sürecinin tasarlanmasına kadar olan tüm aşamaların özenle düzenlenmesi gerekmektedir. Mutabakatın zamanında ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ile satış-tahsilat arasındaki farkların tespiti sağlanabilir, bu sayede eksik tahsilatlar için gerekli adımlar (banka üzerinden işlemlerin talep edilmesi, kart sahibine ulaşılması... gibi) atılabilmektedir.

Satış sonrası süreçlerin içerisinde önemli bir gelir kayıp nedeni olan ters ibraz (chargeback) işlemlerinin de tahsilat süreçlerinde olduğu gibi yakın olarak takibi gerekmektedir. Gelen itirazların dağıtım kanallarından bağımsız olarak tüm satış kanallarını kapsayacak şekilde ve konusuna hâkim yetkin personellerden oluşan bir birim aracılığıyla çözümlenmesi sağlanmalıdır.

Netice itibarıyla, bütünsel bir bakış açısı ile her adımda yaşanabilecek olan gelir kayıplarının önüne geçmek ve potansiyel gelirin maksimizasyonunu sağlamak mümkün olabilmektedir. Öncelikli olarak amaç, bu darboğazların tespiti, olası risklerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin en kısa sürede alınabilmesidir.

reasonable prices to economy class passenger, giving lounge or fast-track options in airports, airport transfer proposal, can be taken to a high level.

Finally, fulfilling the collection after sales with the lowest costs in the speediest way provides to eliminate rate risk and to decrease cost per transaction. Especially during acceptance of transactions with credit card, it is necessary to arrange carefully the whole process from collection rate's being chosen to collection process's being designed. Difference between sales-collection can be detected with reconciliation's being carried out on time speedily; by this means, necessary steps can be taken for deficient collections (demanding the transactions via bank, reaching the cardholder...etc.).

It is necessary to follow closely chargeback transaction which is an important reason of revenue lost within processes after sales as in collection processes. Objections'

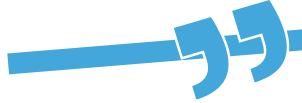
being analyzed by a unit composing from authorized personnel in such a manner that covers the whole sales channels independently from distribution channels should be provided.

Consequently, to prevent revenue lost which can be encountered in every step and to provide maximization of potential revenue can be possible with a totalitarian perspective. The primary target is to determine these difficulties, to state probable risks and to take necessary measurements as soon as possible.



**Bütünsel bir bakış açısı ile her adımda yaşanabilecek olan gelir kayıplarının önüne geçmek ve potansiyel gelirin maksimizasyonunu sağlamak mümkün olabilmektedir.**

To prevent revenue lost which can be encountered in every step and to provide maximization of potential revenue can be possible with a totalitarian perspective.





*Biz bize yeteriz...*



**BAZI KİMSELERİ AYDINLATMAKTA  
ISRARCIYIZ!**

**WE INSIST ON  
ENLIGHTENING SOMEONE!**



## ANADOLUJET - HAVA-İŞ BASKETBOL TAKIMI İLK MAÇINA ÇIKTI ANADOLUJET - HAVA-İŞ BASKETBALL TEAM PLAYED THEIR FIRST MATCH

Anadolujet - Hava-İş basketbol takımı, şirketler arası 4x4 Tek Pota Ligi'ndeki ilk maçına 25 Ekim 2018 tarihinde çıktı. İlk maçta ilk galibiyetini alan Anadolujet - Hava-İş basketbol takımını oluşturan üyelerimize destek olmayı kendimize bir borç bildik.

Türkiye'nin birçok şehrinde faaliyet gösteren özel şirketlerde ve kamu kurumlarında çalışan personelden oluşan takımların katıldığı 4x4 Tek

Anadolujet - Hava-İş basketball team played its first match in 25<sup>th</sup> October 2018 in 4x4 Tek Pota (Single Basket) League among companies. We feel debted to support our members forming Anadolujet- Hava-İş basketball team which won its first victory in its first match.

Personnel who work in public institutions and private companies operating in many cities of Turkey have attended to 4x4 Single Basket League;



Pota Ligi'nde asıl hedef, şirketler arasında işbirliğini ve sinerjiyi arttırmak ve mücadeleyi potada sürdürmektir. Hava-İş Ankara Şube Başkanımız Soner Yiğit, "Üyelerimizi gerek tribünlerde gerekse saha dışında yalnız bırakmayacağız, her türlü desteği kendilerine sağlayacağız." dedi.

5 hafta boyunca perşembe günleri MEB Şura Spor Salonu'nda düzenlenecek olan basketbol karşılaşmalarında takımımızı desteklemeyi unutmayalım.

Her zaman, her yerde birlikte daha güçlüyüz!

main target of this league is to supply collaboration among companies, to increase synergy and to maintain the struggle in the basket.

Head of Hava-İş Ankara Branch said that "we will not leave our members alone in both tribunes and outsides; we will give all kinds of support to them".

Let's remember to support our team in basketball competitions which will be organized in MEB Şura Sport Saloon on Thursdays for 5 weeks.

Every time, everywhere we are stronger together!





# HAVA-İŞ ANKARA ŞUBESİ

## HAVA-İŞ ANKARA BRANCH OFFICE

Hava-İş Ankara Şubesi üyelerimiz, paintball etkinliğinde bir araya geldi. Bilkent'te gerçekleştirilen paintball etkinliğinde iki takım mücadele etti.

Yeşil renk adı altında mücadele eden takım üyelerinin kazandığı paintball karşılaşmasında çok renkli görüntüler oluştu. Yaklaşık elli dakika süren karşılaşmada takımlar bölgelerini korumak için yoğun mücadeleler verdi.

### EN İYİ OYUNCULARA HAVA-İŞ UÇAK MAKETİ VERİLDİ

Hava-İş üyelerinin aileleri ile birlikte katıldıkları organizasyonda, birinci olan takım üyelerine Hava-İş uçak maketi ve çeşitli hediyeler Ankara Şube Başkanımız Soner Yiğit tarafından takdim edildi. Paintball etkinliğinin önümüzdeki dönemde de devam edeceği bilgisi verildi.

Our members of Hava-İş Ankara Branch came together in paintball activity. Two teams struggled in this paintball activity in Bilkent.

Many colorful scenes occurred in the paintball activity where team members struggling under the name of "Green Color" won. Both teams struggled intensely for protecting their regions in the match for nearly 50 minutes.

### HAVA-İŞ MODEL PLANE WAS GIVEN TO THE BEST PLAYERS

In the organization where Hava-İş members attended with their families, Hava-İş model plane and different presents were given to winner team members by Head of Ankara Branch Soner Yiğit. The information was given that paintball activity would continue in the next term.

# TEBRİKLER! / CONGRATULATIONS!



## Uluslararası Sivil Havacılık Günü

Uluslararası sivil havacılığın evrensel kurallarını belirleyerek dünya genelinde emniyetli ve düzenli bir şekilde işlemesi amacıyla kurulan Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO), 1992 yılında, 7 Aralık tarihini "Uluslararası Sivil Havacılık Günü" olarak ilan etmiştir.

Sivil havacılık sektöründe çalışan değerli üyelerimizin ve tüm sivil havacılık çalışanlarının, 7 Aralık Uluslararası Sivil Havacılık Günü'nü kutlar; emniyetli, başarılı, sektörde çalışanların sorunlarının çözüme kavuştuğu, huzurlu bir çalışma yılı temenni ederiz.

## International Civil Aviation Day

International Civil Aviation Organization (ICAO) which was established to make international civil aviation to be operated safely and regularly worldwide by determining its universal rules declared 7<sup>th</sup> December as "International Civil Aviation Day" in 1992.

We celebrate 7<sup>th</sup> December International Civil Aviation Day of our valuable members working in civil aviation sector and the whole civil aviation laborers; we wish a safe, successful, peaceful business year in which the problems of laborers in this sector will be solved.



# MUMBAI ZİYARET NOTLARI

# MUMBAI VISIT NOTES

SALİH HALICI

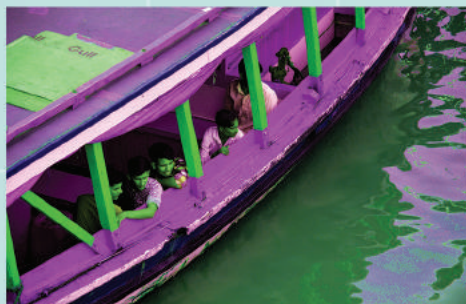
Mumbai, Hindistan'ın Bombay olarak da bilinen Maharashtra eyaletinin başkentidir ve Hindistan'ın en kalabalık şehirlerinden biridir. Nüfusu 2001 yılında yapılan sayıma göre yaklaşık 23 milyon 300 bindir.

Mumbai konum olarak Konkan sahilinin batı kıyısından derin bir doğal limana sahiptir. Hindistan'ın en zengin şehri olarak bilinir. Şehir bununla beraber UNESCO dünya mirası listesindedir.

Mumbai is the state capital of Maharashtra, formerly known as Bombay and it is one of the most crowded cities of India. Its population was nearly 23 millions 300 thousands according to the census in 2001.

Mumbai has a deep natural harbor from west coast of Konkan Coast as location. It is known as the richest city of India. The city is also in the list of UNESCO's world heritage.







Hindistan sokaklarında gezerken kendinizi tarihin derin sayfalarında bir seyahate çıkmış gibi hissedersiniz. Şehrin mistik ve doğal ortamı sizi ayrı bir dünyaya götürür. Hindistan Kapısı'ndan Fil Mağaraları'na ve enfes Hint mutfağına kadar hiç sıkılmayacağınız dünya şehirlerinden bir tanesidir. Ayrıca Mumbai, film endüstrisi ile ün yapmış Bollywood sineması sayesinde de dünyaca bilinmektedir. Mumbai'de insanlar gayet misafirperver ve cana yakındır.

While wandering through India's streets, you feel yourselves as if you were in a travel through history's deep pages. Mystic and natural environment of the city takes you away to a different world. It is one of the world cities from Indian Door to Elephant Cave and to the delicious Indian kitchen where you will never get bored. Besides, Mumbai is also worldly known thanks to Bollywood cinema achieving fame with film industry. People in Mumbai are very hospitable and friendly.





SEYAHAT

ÖZ ÇEKİMİNİ

GÖNDER

YAYINLAYALIM

SEND YOUR

TRAVEL SELFIE

TO US, LET'S

PUBLISH IT

HEDİYELERİ KAZAN  
WIN THE PRIZES



[seyahat@havais.org.tr](mailto:seyahat@havais.org.tr)

KIŞ  
DÖNEMİNDE  
ARTAN  
DUYGUSAL  
AÇLIK,  
BESLENME  
DURUMUMUZU  
NASIL  
ETKİLER?



HOW DOES  
EMOTIONAL  
HUNGRY THAT  
INCREASES  
IN WINTER  
AFFECT OUR  
NUTRITION  
TYPE?

UZMAN DİYETİSYEN  
EXPERT DIETICIAN

İREM ERDEM

SAĞLIKLI GÜNLER  
HEALTHY DAYS



Soğuk havanın başlaması ile birlikte hareketimiz gittikçe kısıtlanmaktadır. Günlük fiziksel aktivitenin azalması ile kendimizi uyuyana kadar sürekli atıştırma yaparken bulmaktayız. Evde geçirdiğimiz zaman uzadıkça ve güneşi daha az görmeye başladıkça kendimizi daha mutsuz, yorgun ve depresif hissedebilmekle beraber, iştahımız da bu duruma eşlenik bir artış göstermektedir. Özellikle iştahımızın artması ile tatlı tüketme ihtiyacı artmakta ve fazla yiyecek alımı ile ağırlık artışı tetiklenmektedir. Peki, tatlı ihtiyacımızı gidermek için ne yapmalıyız ve kış döneminde beslenirken nelere dikkat etmeliyiz?

Dünyaca ünlü İspanyol denizci Hernando Cortes, 1519 yılında Meksika'ya gittiğinde kendisine hediye edilen kakao çekirdeği ile bu kahverengi altının sırrını da keşfetmiştir. Kakao çekirdeklerinden üretilen çikolata, bu tarihten sonra tüm dünyaya yayılan bir lezzet olmuştur. Peki, neden çikolatayı kışın daha severek yeriz, hiç düşündünüz mü? Kış mevsiminin güneşsiz, loş günleri ruh hâlimizi olumsuz etkilemeye başlayınca çikolataya karşı istek duyarız. Yazın ise bu isteğimizin azalmasının en büyük nedeni serotonin hormonunun normalleşmesidir. Güneşsiz günler başlar başlamaz, günler kısaltmaya başladıkça melatonin hormonu artarken, mutluluk hormonu olarak bilinen serotonin azalmaktadır. Aslında çikolata, bilinenin aksine tüketim sıklığı ve miktarına göre gayet faydalı bir yiyecektir. İçerdiği phenethylamine (PEA) sayesinde sinir sistemini uyarır, beyindeki serotonin seviyesini artırır ve mutluluk hissi verir. Birçok faydasının yanında çikolatanın yağ ve şeker oranının da yüksek olduğu unutulmamalıdır. Özellikle kakao oranı yüksek olan çikolata çeşitlerine günlük beslenmede uygun miktarda yer verilmelidir.

Serotonin üretilmesi için vücudumuz, triptofan adlı aminoasit ihtiyacı duymaktadır. Günlük yeterli miktarda protein tüketen bir bireyin, yeterli serotonin üretimi gerçekleşeceği için depresyonla mücadele ihtiyacını en aza indireceği yapılan araştırmalarda gösterilmiştir.

With the beginning of cold weather our movement is increasingly restricted. With the decreasing in daily physical activities we find ourselves while snacking usually until the bed time. While the time that we pass at home is getting longer and we begin to see the sun for shorter time, we feel ourselves unhappier, more tired and more depressive; our appetite shows an increase correlated to this situation. Especially with our appetite's increasing, the need for consuming desserts is also increasing and this more food intake triggers weight's increase. Then, what should we do to appease dessert need and to what should we pay attention in winter nutrition?

World-famous Spanish sailor Hernando Cortes conquered the mystery of this brown gold with cacao seed that was given as a gift to him when he went to Mexico in 1519. Chocolate being produced from cacao seeds has become a flavor spreading through world since this date. Then, have you ever thought why we eat chocolate in winter more lovely? We feel a desire for chocolate when the winter's sunless, dim days begin to affect our mood negatively. The biggest reason of decreasing of this desire in summer is serotonin hormone's getting back to normal. As soon as sunless days start and days get shorter, melatonin hormone increases while serotonin being known as happiness hormone decreases. In fact, contrary to

common belief chocolate is a useful food according to its consumption frequency and quantity. It stimulates digestive system by means of phenethylamine(PEA), increases serotonin level in brain and gives feeling of happiness. Besides of its benefits, this fact should not be forgotten that ratio of chocolate's fat and sugar is high. Especially chocolate types whose cacao ratio is high should be given a place in daily nutrition in an appropriate amount.

Our body needs amino acid "tryptophan" to produce serotonin. It is shown in research that an individual



Kış aylarında yaşanan depresyon ile savaşabilmek için beslenmenizde badem, ceviz, fındık gibi yağlı tohumlar, kuru baklagiller, tam tahıllar gibi magnezyum içeren besinleri bulundurun.

To be able to fight depression being experienced in winter, give a place to magnesium-rich foods like fat seeds like almond, walnut, hazelnut, legumes, whole grains in your nutrition..



Yaz yaklaştıkça formuna dikkat edenlerin sayısı artarken kışın ise kilo alma eğilimi artmaktadır. Bu durumun önemli bir nedeni ise aşırı yeme ataklarının genellikle kış döneminde görülmesidir. Kış aylarında ağırlık kazanımını durdurmak için öncelikle sağlıklı yeme tutum ve davranışları bireye kazandırılmalı ve yeme farkındalığı oluşturulmalıdır. Yeme farkındalığı; ne yenildiğinden çok nasıl ve neden yeme davranışının oluştuğunu fark ederek, fiziksel açlık-tokluk kavramını içselleştirip duygu ve düşüncelerimizin etkisinin farkında olarak, çevresel etmenlerden etkilenmeden ve besin seçimlerini yargılamadan, o anda tüketilecek olan besine odaklanan yeme şeklidir. Bu farkındalık ile birlikte yemek yeme hızı yavaşlatılabilmekte, besin aşermeleri azaltılabilmekte ve böylece vücut ağırlığı kontrolü sağlanabilmektedir.

## PEKİ, KIŞ DÖNEMİNDE AĞIRLIK KAZANIMINI EN AZA İNDİRMEK İÇİN NELER YAPMALIYIZ?

Öncelikle duygusal açlığınızı tetikleyen sebebi bulmanız gerekiyor. Yeme ataklarınıza gerekirse bir psikolojik destek ile son vermeye çalışmanız büyük önem taşımaktadır. Ağırlık kazanımınızı durdurmak için az ve sık yiyerek iştahınızı kontrol altında tutabilirsiniz. Bunun için mutlaka uçuşlarda



Yoğurt, kefir, turşu, boza, sirke, peynir, tarhana, şalgam gibi probiyotik besinlere beslenmenizde mutlaka yer verin.

Give a place to probiotic foods like yoghurt, kefir, pickle, boza, vinegar, cheese, tarhana, turnip in your nutrition.



who consumes adequate amount of protein daily can produce adequate serotonin in his body; as a result he can minimize the need of struggling with depression.

While the number of those who pay attention to their forms as summer approaches is increasing, the tendency of weight gain in winter is rising. One important reason of this situation is that extreme eating attacks are usually seen in winter. To stop weight gain in winter, healthy nutrition attitude

and behaviors should be gained to individuals and eating awareness should be constituted. Eating awareness is an eating type which focuses on food that will be consumed at that moment without judging food choices and without being affected by environmental factors by realizing how and why eating behavior constitutes instead of what is eaten and by being aware of effects of our emotions and ideas by internalizing physical hunger-fullness concepts With this awareness, the eating speed can be slowed, food craving can be diminished and by this way weight loss control can be provided.

## WELL, WHAT SHOULD WE DO TO MINIMIZE WEIGHT GAIN IN WINTER?

Firstly, you need to find the reason which triggers your emotional hunger. It is very important to give



veya günlük yaşamınızda yanınızda taşınması kolay pratik ara öğünler bulundurun. Özellikle yüksek lif içeren besinler ile daha uzun süre tok kalabilirsiniz. Sıcak bitki çaylarınızın içine tarçın ve karanfil atmak da iştahınızı kontrol etmeye yardımcı olabilecektir.

Kontrolü elden bırakmayın, ofis ortamında veya bir davete katıldığınızda ikram edilen bazı yiyecekleri fazla tüketiyor olabilirsiniz. Yeme farkındalığınızı arttırmak, bu yiyecekleri tercih etmemenizi sağlayacaktır.

Bazı araştırmalar, depresyon vakalarının %14'ünün kış aylarında ortaya çıktığını göstermektedir. Kış aylarında yaşanan depresyonun önüne geçebilmek için özellikle omega 3 alımınızın yeterli olmasına özen gösterin. Beslenmenizde balık, ceviz, keten tohumu gibi omega 3 içeriği zengin besinlere yer vermeye çalışın. Buna ek olarak, kış aylarında yaşanan depresyon ile savaşılabilmek için beslenmenizde badem, ceviz, fındık gibi yağlı tohumlar, kurubaklagiller, tam tahıllar gibi magnezyum içeren besinleri bulundurun.

Vücudumuz, gündüzler kısaldığında ve güneşten yeteri kadar yararlanılmadığında, serotonin hormonunu arttırmaya ihtiyaç duyabilmektedir. Karbonhidrat bakımından yeterli beslenmek, serotonin hormonunuzun artmasına yardımcı olabilmektedir. Özellikle akşam atıştırmalık yapmak için isteğiniz arttığında, kendinizi daha iyi hissetmek için yulaf ile kendinize 150-200 kalorilik, düşük yağlı bir ara öğün hazırlayabilirsiniz. Kısaca tarif edecek olursak: 2-3 yemek kaşığı yulaf, tarçın veya kakao, yarım elma veya yarım muz, 2 ceviz veya 5-6 adet fındık ve bir su bardağı sütü biraz pişirin. Muhallebi kıvamına gelince bir tatlı kaşığı bal veya hindistan cevizi ilave edin.

Kış döneminde bağışıklık sisteminizi, soğuk algınlığı ve gripten korumak için güçlü tutmanızı



an end to your eating attacks with a psychological support if it is necessary. To stop weight gain, you can control your appetite by eating less and frequent. Take easy practical snacks with yourself in flights or daily lives. With especially high fiber-foods you can stay full for longer time. To add cinnamon and clove in your hot herbal tea helps to control your appetite.

Do not lose control; you can consume some foods more in office environment or invitations to which you attend. To increase eating awareness provides you not to prefer these foods.

Some research shows that 14 % of depression events appear in winter. To prevent depression being experienced in winter, pay attention to sufficiency of your especially omega 3 intake. Try to give a place to omega 3-rich foods like fish, walnut, linseed in your nutrition. In addition, to be able to fight depression being experienced in winter, give a place to magnesium-rich foods like fat seeds like almond, walnut, hazelnut, legumes, whole grains in your nutrition.

Our body needs to increase serotonin hormone when the days get shorter and the sun is not adequately benefitted. To be nourished adequately in terms of carbohydrate helps to increase your serotonin hormone. When your desire to snack increases especially in the evenings, you can prepare a low fat food 150-200 calorie with oat for yourself to feel yourself better. A short recipe: cook 2-3 spoons



büyük önem taşımaktadır. Elma, armut, nar, portakal, kivi, mandalina ve greyfurtta mutlaka beslenmenizde yer verin. Yulaf da içerdiği beta-glukan sayesinde bağışıklık sisteminizi güçlendirmekte oldukça etkilidir. Antioksidan oranı yüksek olan nar; yüksek düzeyde potasyum, lif, niyasin, A ve C vitamini içermektedir. Narın aynı zamanda kan yapıcı, idrar söktürücü, enerji verici ve tansiyon düşürücü etkisi de bulunmaktadır.

## YETERİNCE PROBİYOTİK ALIYOR MUSUNUZ?

Son yıllarda sağlık alanında mikrobiyaya konusundaki bilimsel çalışmalara sıkça rastlanılmaktadır. Bağırsaklar bugün bir diğer adıyla ikinci beynimiz olarak bilinmektedir. Mutluluk hormonu serotoninin çok büyük bir bölümü bağırsaktaki iyi bakteriler tarafından üretilmektedir. Bağırsak mikrobiyatasının iyi olması, doğal olarak sağlığı da beraberinde getirmektedir. Mikrobiyaya, bağışıklık sistemimiz başta olmak üzere kilo alma-verme hızını, duyguları, stresi ve pek çok metabolik hastalığı yakından ilgilendirmektedir.

Mikrobiyatanızı korumak ve daha iyi hâle getirmek için beslenmenizde mutlaka



Aslında pek çok bireyin açlık hissini yaşamasının önemli bir nedeni de susama hissiyle açlık hissini birbirine karıştırılmasıdır. Eğer bir litreden daha az su içtiyseniz o gün doymayabilir ve sürekli mutfakta gezinebilirsiniz...

In fact one important reason of many individuals' experiencing hunger feeling is that thirst feeling and hunger feeling is mixed. If you drink water less than one liter, you may not be full in that day and you wander in kitchen constantly.



To protect your microbiota and make it better you should give a place to probiotic necessarily in your nutrition. Well, how do we take more probiotic? Give a place to probiotic foods like yoghurt, kefir, pickle, boza, vinegar, cheese, tarhana, turnip in your nutrition.

If you cannot supply adequate amount of probiotic with foods, you can intake reinforcement.

of oat, cinnamon or cacao, a half apple or banana, 2 walnuts or 5-6 hazelnuts and 1 glass of milk. When it takes pudding form, add a dessert spoon of honey or coconut.

It is very important to strengthen your immune system in winter to be able to protect it from cold and grippe. Give a place to apple, pear, pomegranate, orange, kiwi and grapefruit in your nutrition. Oat is also very effective in strengthening your immune system thanks to its beta-glukan content. Pomegranate whose antioxidant ratio is high includes potassium, fiber, niacin, A and C vitamins in a high level. Pomegranate also has an effect making blood, diuretic, giving energy, decreasing the tension.

## DO YOU CONSUME ADEQUATE PROBIOTIC?

In recent days, scientific research has been encountered frequently in the subject of microbiota

in health area. Today, intestines are known as second brain with its other name. A huge part of happiness hormone serotonin is produced by good bacteria in intestine. Intestine microbiota's being well brings health with itself naturally. Microbiota closely interests immune system, speed of weight gain-loss, emotions, stress, many metabolic illnesses.

To protect your microbiota and make it better you should give a place to probiotic necessarily in your nutrition.

Well, how do we take more probiotic?

Give a place to probiotic foods like yoghurt, kefir, pickle, boza, vinegar, cheese, tarhana, turnip in your nutrition.

If you cannot supply adequate amount of probiotic with foods, you can intake reinforcement.



probiyotiklere yer vermelisiniz. Peki, daha çok probiyotik nasıl alabiliriz? Yoğurt, kefir, turşu, boza, sirke, peynir, tarhana, şalgam gibi probiyotik besinlere beslenmenizde mutlaka yer verin. Yeterli miktarda probiyotik besinler ile sağlayamıyorsanız dışarıdan takviye alabilirsiniz.

## AÇ MISINIZ, SUSUZ MU?

Pek çok bireyin; "Havalara soğuyunca daha çok yemek istiyorum." dediğini duyarız. Öncelikle kendinize "Gerçekten aç mıyım?" sorusunu sormanız önemli. Aslında pek çok bireyin açlık hissini yaşamasının önemli bir nedeni de susama hissiyle açlık hissini birbirine karıştırılmasıdır.

Eğer bir litreden daha az su içtiyseniz o gün doymayabilir ve sürekli mutfakta gezinebilirsiniz. Bu nedenden dolayı acıktığınızda önce 1-2 bardak su için ve bekleyin. Günde kilogram başına 30 ml su tüketmek iştahınızı kontrol etmede büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak baktığımızda, yukarıda bahsettiğimiz üzere, beslenmenizde yapacağınız ufak değişiklikler ile hem duygusal açlığınızla hem de kış döneminde karşılaştığınız ağırlık kazanımınızla başa çıkabilirsiniz. Ancak şunu söylemekte fayda var: Beslenme programına %100 uyumu beklemek doğru bir yaklaşım değildir. Elbette tatlı tüketerek ve sevdiğiniz yiyeceklere beslenmenizde uygun miktarda ve sıklıkta yer vereceksiniz. Fakat bu tüketimi pişmanlığa dönüştürmeyin, yeme farkındalığınızı koruyun.

Sağlıklı günler dilerim...



## ARE YOU HUNGRY OR THIRSTY?

We hear that many individuals say "I want to eat more when the weather gets cold". Firstly, it is very important to ask yourself "am I really hungry?" In fact one important reason of many individuals' experiencing hunger feeling is that thirst feeling and hunger feeling is mixed. If you drink water less than one liter, you may not be full in that day and you wander in kitchen constantly. Because of this, when you are hungry, drink 1-2 glasses of water and wait. It is very important to consume 30 ml water per kilogram in a day to control your appetite.

As a result, when we look at the situation, you can get rid of weight gain in winter and emotional hunger with little changes in your nutrition as we mention above. However, it is useful to say that: it is not a correct approach to hope a 100% adaptation to nutrition program. Surely you will consume desserts and you will give a place to foods you like in your nutrition in an appropriate amount and frequency. Do not turn this consumption into repentance, protect your eating awareness.

Wish you healthy days...



# DAKAR ZİYARET NOTLARI DAKAR VISIT NOTES

SALİH HALICI

Dakar, Senegal'in başkenti ve Batı Afrika'nın önemli limanlarından bir tanesidir. Fransızlar tarafından sömürülen; 14. yy. da buraya gelen Portekizli denizciler tarafından yapılan, Goree adasından batıya, köle ticaretinin başladığı; beyaz adamın siyahi mazlum halkı köleleştirerek haksız güç elde etmesiyle tarihe kara bir leke olarak geçen kara parçası.

Batı Afrika'nın bu siyahi incisi, şimdilerde stratejik konumunun getirdiği avantajla hızla gelişmektedir ve dünyaya ayak uydurmaya başlamıştır. Ülkenin yeni havaalanı ve alt yapısı Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın teşvikleriyle yapılmıştır. Senegal, Türk iş adamlarının önemli yatırımlar yaptığı ve desteklediği güzel bir Afrika ülkesi. Dakar sokaklarında gezerken sıcakkanlı ve misafirperver Senegallilerle hemen kaynaşip arkadaş olabiliyorsunuz...

Dakar is the capital city of Senegal and one of the most important seaports of West Africa. A piece of land which was exploited by French; where slave trade was started from Gorée Island to west by Portuguese sailors coming here in 14. Century; which went down to history as a black spot because white man gained power unjustly by making black oppressed society into slaves in here.

Nowadays this black pearl of West Africa has been developing with the advantage of its strategic location and it has begun to keep up with the world. New airport of the country and its substructure was made by encouragements of our Dear President Recep Tayyip Erdoğan. Senegal is a beautiful African country being supported by Turkish businessmen who have made important investments there. You can easily be friends with hospitable and companionable Senegalese while wandering in Dakar streets...

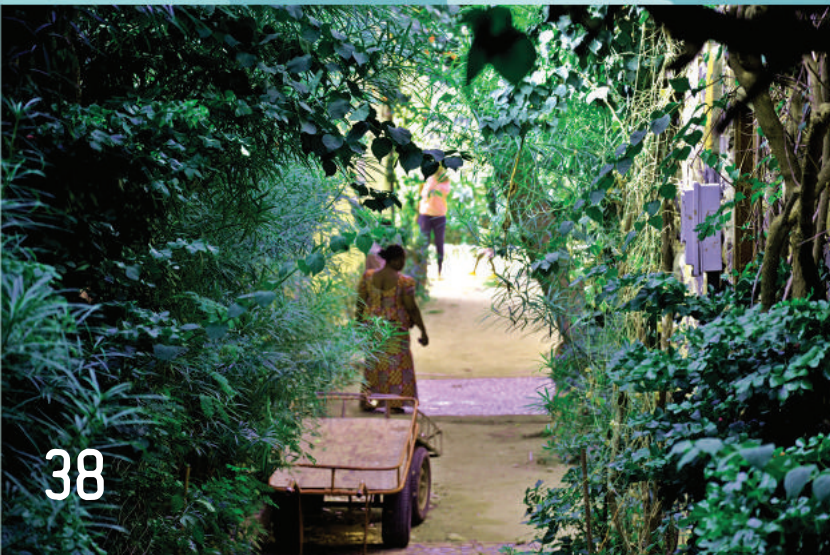






Dakar'a 2 km uzaklıktaki Gorée adası, buraya gelindiğinde mutlaka görülüp gezilmesi gereken yerlerden bir tanesi. Batılı emperyal güçlerin 14. yy. da buraya gelip yerel halkı sarhoş edip uyutarak gemilerle batıya götürüp sattıkları liman adası. Bu adada köle evleri ve sığınakları bulunmakta. Adayı gezerken tarihin kara sayfalarında tur atıyor, siyahi kardeşlerimize yapılan zulme tanık oluyorsunuz.

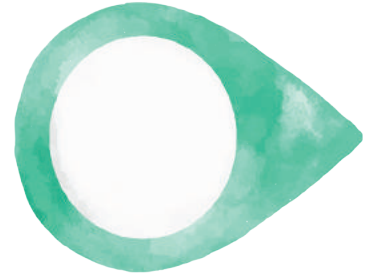
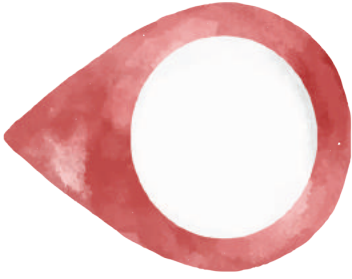
Gorée Island 2 km far away from Dakar is one of the places that should be absolutely wandered and seen when someone comes here. Seaport Island from where Western imperial power took local community away to the west with ships by making them drunk and sold them in 14<sup>th</sup> century. While wandering the island, you are travelling through history's black pages and you are witnessing the oppression that our black brothers were faced.







*Biz bize yeteriz...*



“DÜNYA DEDIĞİN ÜÇ ADIMDIR:  
DÜN BİRİNİ ATTIK BUGÜN ÖTEKİNİ,  
KALDI BİR İHTİMAL!”

“THE WORLD HAS THREE STEPS:  
WE TOOK ONE YESTERDAY AND THE OTHER  
TODAY, THERE STAYS ONE CHANCE!”

## *Biz Bize Söyleşi* *Conversation By Ourselves*

YUSUF MORKOYUN  
BEYEFENDİYLE SÖYLEŞİ  
CONVERSATION WITH  
YUSUF MORKOYUN



### ? Yusuf Bey sizleri tanıyalım lütfen.

**Yusuf Morkoyun, Hatay/Antakya doğumluyum, 41 yaşındayım. Evliyim; bir erkek ve bir kız çocuğu babasıyım. 2006 yılında Call Center, ardından Hatay Satış Müdürlüğü ve şimdi Yeşilköy Satış Müdürlüğü olmak üzere 12 yıldır Türk Hava Yollarında görev yapmaktayım.**

### ? Öncelikle şunu soralım: Hatay'dan kısa bir süre önce İstanbul'a geldiniz. İş dışında soruyoruz; hayat nasıl, İstanbul-Hatay arasında? Anadolu'nun tarihî ve eşsiz lezzetleriyle ünlü bir şehirden Anadolu'nun kalbine gelmek nasıl bir farklılık-duygu?

**Hatay, sizin de bildiğiniz gibi Anadolu'nun eşsiz lezzetleriyle dolu, küçük ve şirin bir ilimiz. Gerek yemekleri, gerekse tarihî dokusu bakımından küçük ama şirin, güneyin incisi bir ilimiz. Böyle bir yerden, dünyada bir çok devlete başkentlik yapmış**

Let's know you Dear Morkoyun, please.

I am Yusuf Morkoyun, born in Hatay/Antakya and 41 years old. I am married and father of one daughter and one son. I have been working in Turkish Airlines for 12 years, in 2006 in Call Center, after that Hatay Sales Management and now Yeşilköy Sales Management.

Firstly let's ask that: You came from Hatay to İstanbul a short time ago. We ask except work, how is life between İstanbul-Hatay? How a feeling/difference is to come to the heart of Anatolia from a city famous with Anatolia's historical and unique flavors?

Hatay, as you said, is a small and lovely city of Anatolia which is full of unique flavors. It is south's pearl, small but lovely city in terms of both its foods and historical texture. It is surely very different to come from such a place to a big city which was capital of many states in the

koca bir şehre gelmek tabii ki çok farklı. Ne ararsan bulabileceğin, her türlü güzellikleri yaşayabileceğiniz, sizin de belirttiğiniz gibi, Anadolu'nun kalbi bir şehir: İstanbul...

**? Ofis düzeninde çalışıyorsunuz. Satış ofisinde insanlarla birebir etkileşim sağlıyorsunuz. Bunun elbette zor yanları vardır. Bunlardan biraz bizlere bahsetseniz.**

İnsanlarla birebir iletişim kurulan bir noktada THY'nin ön yüzünde çalışıyoruz. Tabii ki zor; ama zor olmasının yanı sıra güzel yanları da var. Yolcularımızın en büyük sıkıntıları, hava yollarının yaptığı rötar ve iptallerde oluşuyor. Tabii ki bizden yahut farklı nedenlerden oluşan bu tür sıkıntılarını en güzel şekilde çözerek onların mutlu ve memnun ayrılması bizlerin temel motivasyonu.

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

2006 yılı, yani işe ilk başladığım tarihten bu yana sendikalıyım. Sendika denildiğinde akıllara maalesefki kavga ve döğüş gelir. Aslında bizim de geçmiş yıllarda eski sendika yönetimi yüzünden sendikamız aynı anlayışın temsilciliğini yapmaktaydı. Yeni Yönetim ve Başkanımız Ali Kemal TATLIBAL sayesinde sendikanın asıl mesuliyetinin; sosyal birliktelik, iş güvencesinin temini,

world. It is a place where you can find whatever you ask for, you can live any beauties, as you stated, the heart of Anatolia: İstanbul...

You work in office order. You are in communication with people in sales office one to one. There are surely difficult sides of this. Please mention from these to us.

We are working in front face of Turkish Airlines, a point where one to one communication with people is carried out. Surely, it is difficult; however it has beautiful sides except being difficult. The biggest problems that our passengers face are delays and cancellations of airlines. To solve these problems resulting from us or different reasons in a best way and to make passengers leave happily and satisfiedly is our basic motivation.

Yeni Yönetim ve Başkanımız Ali Kemal TATLIBAL sayesinde sendikanın asıl mesuliyetinin; sosyal birliktelik, iş güvencesinin temini, sosyal hak ve adaletin kavga ile değil konuşarak çözülebileceğini görmüş olduk.

Thanks to new management and our Chairman Ali Kemal TATLIBAL, we saw that the real responsibility of a union is social unity, assurance of employment security and social rights and justice can be solved with communication instead of fight.

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

I have been a union member since the time I started to work in 2006. When union is called, fight and arguments come to mind unfortunately. In fact, our union was used to represent the same understanding in the past years because of former union management. Thanks to new management and our Chairman Ali Kemal TATLIBAL, we saw that the real responsibility of a union is social unity, assurance of employment security and



**sosyal hak ve adaletin kavga ile değil konuşarak çözülebileceğini görmüş olduk. Bu vesile ile de Başkanımıza ve ekibimize de teşekkür ediyorum.**

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

**Yurtiçi noktalarından biri tabii ki Hatay; sebeplerini söylememe gerek yok sanırım. Yurtdışı noktalardan ise Ürdün/Akabe. Sebep olarak tarihî yerler ve deniz (Kızıldeniz), eski bir tarih, çöl ve tüple dalış yapacağınız çok güzel bir şehir.**

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

**Hobi olarak, ofis düzeninde çalışan çoğu arkadaşım gibi genelde vakit buldukça spor aktivitelerine ve haftada bir halı saha maçlarına katılıyorum.**

### ? **Kabin, kokpit, yer hizmetleri, ofis ve teknik tüm arkadaşlarımıza yahut özel bir gruba buradan seslenmek istediğiniz bir şeyler, dilek-temenniniz var mıdır?**

**Bu iş bir ekip işi. Birimler arası iletişimsizlikten dolayı maalesef ki bireysel davranışlar doğmakta; oysaki birimler arası oryantasyon olsa "Bu uçakta benim de şu şekilde faydam varmış." düşüncesi ile bireysel davranışlar ortadan kalkacaktır; çünkü tüm arkadaşlarımızla biz bir ekibiz...**

social rights and justice can be solved with communication instead of fight. I hereby thank to our Chairman and our team.

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

Of course one of domestic regions is Hatay, I think it is not necessary to say the reasons. From abroad, I can say Jordan/Aqaba. The reasons are that it has historical places and sea (the Red Sea), it is an old history, desert and it is a beautiful city where you can make scuba diving.

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

As hobby, I am used to attend to football match once a week and to sport activities when I find any time like many friends working in office order.

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?

This is a team work. Because of lack of communication among units, individual behaviors unfortunately occur; instead of this, if there was an oriantation among units, individual behaviors would disappear with the opinion of "in this plane, I have such a benefit". We are a team with all of our friends...



SOKAK YAŞAYANLARI İÇİN SEN DE BİR TAS YEMEK,  
BİR KAP SU, SICAK BİR YUVA İÇİN EVİNİN VE  
GÖNLÜNÜN KAPILARINI ARALA!

OPEN YOUR HOME AND HEART'S DOORS FOR  
THOSE LIVING IN THE STREET WITH A BOWL OF  
FOOD, A BASIN OF WATER, A HOT NEST.

Zor durumdaki evsizler için İstanbul'da ALO 153 hattına ve diğer illerde ilgili kamu kuruluşlarına haber verebilirsiniz. Sokak hayvanları için de kısa süreli evinizde misafirlik, en güzel çözüm olacaktır. Eğer evinizin bir sokak hayvanını birkaç aylığına misafir etmeye elverişli olmadığı kanaatindeyseniz elinizden gelen bir tas yemek, bir kap su koymayı unutmayın lütfen!

You can inform ALO 153 in İstanbul and the related public institutions in the other cities for the homeless that are in hard conditions. For the street animals, the most beautiful solution is to have them as a quest for a while. If you think that your home is not convenient to give place to a street animal for a few months, remember to leave a bowl of food and a basin of water!



# TÜRK-İŞ'E VE GENEL BAŞKAN ERGÜN ATALAY'A TAM DESTEK!

## FULL SUPPORT TO TÜRK-İŞ AND CHAIRMAN ERGÜN ATALAY!

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası olarak üyesi olmaktan onur duyduğumuz TÜRK-İŞ, kurulduğu 1952 yılından bu yana Millet'in ve Devlet'in bölünmez bütünlüğünü savunmuş bir emek birliğidir. Konfederasyonumuz için Ülkemizin birliği ve bütünlüğü her şeyden önce gelir.

TÜRK-İŞ; her dönemde huzuru, barışı ve kardeşliği ön planda tutmuş ve Ülkemizin, emekçilerimizin haklarının korunması yolunda da mücadele etmekten hiçbir zaman geri kalmamıştır. Taleplerini ve tepkilerini yasal ve demokratik yollardan ortaya koymaktan da asla çekinmemiştir. İşte bu düzgün seyirden rahatsız olan bazıları, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay Beyefendi'nin asgari ücret görüşmelerindeki sözlerini çarpıtarak itibar suikastine yeltenmiştir! Bizler, bu dâhili ve harici mihrakları şiddetle kınıyoruz! TÜRK-İŞ ailesini karalamaya çalışanları uyarıyoruz: TÜRK-İŞ'e ve Genel Başkan Sayın Ergün Atalay Beyefendi'ye yapılan hadsizliğe sessiz kalacağımızı kimse zannetmesin!

Bu mesnetsiz hadisenin arka planında, kimi mihraklar olduğu gibi yarım asrı aşan bir emek mücadelesinin de öyle kolay kolay verilmediğini bilmeyenlerin de olduğu ortadadır. Dosta güven, düşmana ihtar mahiyetinde sadece ilk elli yılda TÜRK-İŞ tarihinden bazı kesitler sunmak istedik. İstedik ki TÜRK-İŞ'in geçmişini bilsin herkes; bilsin ve ona göre davransın! Emeğin ve emekçinin gücünü kimse hatırdan çıkarmasın!

Bu vesileyle bundan sonra Hava-İş dergimizde sendikal bilinci artırmak, geçmişi unutmamak-unutturmamak namına Ülkemizin güzide sendikalarını, Türk sendikal hayatını anlatmaya devam edeceğimizi ilan ederiz.

As Turkish Civil Aviation Union, we are honored to be a member of TÜRK-İŞ; it is a labor unity that has advocated the nation's and the state's indivisible integrity since its establishment year 1952. Our country's unity and integrity comes first for our Confederation.

TÜRK-İŞ keeps the tranquility, peace and brotherhood at the forefront in every term. It has never stayed behind from struggling for protecting our country's and labors' rights. It has never abstained from showing its demands and reactions with legal and democratic ways. For this reason, someone who was disturbed from this straight way attempted assassination of reputation by distorting the words of TÜRK-İŞ Chairman Dear Ergün Atalay in minimum wage meetings! We strongly condemn these internal and external elements! We warn those who try to smear TÜRK-İŞ family: Do not think that we will keep silent about this insolence against TÜRK-İŞ and Chairman Dear Ergün Atalay!

It is clear that in the background of this unsupported event there are someone who do not know that a labor struggle over than half century is not such an easy event. We want to submit some sections from the first 50 years of TÜRK-İŞ history as an assurance for friends, a warning for enemies. We want everyone to know TÜRK-İŞ's past; let everyone know and behave according to this! Let nobody forget the power of labor and laborers!

By the way, we declare that from now on in our Hava-İş journal, we will continue to explain Turkish union life and our country's distinguished unions to increase union consciousness and not to forget the past and not to make the past to be forgotten.



*"Bu süreçte hedefimiz,  
arzumuz, talebimiz  
şuydu: İnsanca yaşamayı  
sağlayacak bir ücret!"*

*"Our target, our desire, our  
demand in this process  
was that: A wage that will  
provide a humanly life!"*

**ERGÜN ATALAY**  
**TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI**  
**CHAIRMAN OF TÜRK-İŞ**



Tarihe düşülen bu anlamlı  
söze, menfi manalar  
yükleyenleri anlamıyoruz!  
Onlar yanlış anlsa da yanlış  
anlatma gayretkeşliğinde olsa  
da biz seni doğru anlıyoruz  
Başkanım!

HAVA-İŞ AİLESİ

We cannot understand those  
who ascribe negative meanings  
to this meaningful word  
that is fallen in history! Even  
though they misunderstand  
and they try to misunderstand  
insistently, we understand you  
correctly our President!

HAVA-İŞ FAMILY



*Biz bize  
yeteriz...*

# 1952-2002 / TÜRK-İŞ'İN İLK 50 YILDA TÜRK-İŞ

## 1952-2002 / TÜRK-İŞ IN THE FIRST 50 YEARS



### 1952'DEN 2002'YE TÜRK-İŞ'İN İLK 50 YILLIK EYLEM TARİHİ FIRST 50 YEARS ACTION HISTORY OF TÜRK-İŞ FROM 1952 TO 2002

#### EYLEMLER

- **31 TEMMUZ 1952:** TÜRK-İŞ, 6-7 Nisan 1952 tarihinde Bursa'da yapılan ve çeşitli işçi sendikalarının bir araya geldiği toplantıda alınan karar uyarınca, ana tüzüğünün 31 Temmuz 1952 günü Ankara Valiliğine verilmesiyle kurulmuştur. Türkiye'nin ilk büyük işçi konfederasyonudur.
- **22 ARALIK 1962:** TÜRK-İŞ, Ankara Tandoğan Meydanı'nda ikinci büyük mitingini yaptı. Türkiye'deki işçi sınıfının hak ve menfaatlerinin en iyi şekilde korunabilmesi için uyarı nitelikli yapılan bu miting, büyük bir yankı uyandırdı.
- **8 NİSAN 1963:** Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ilgili görüşlerin oluşturulması ve mücadele yönteminin belirlenmesi amacıyla Ankara'da bir araya gelen 320 sendika başkanının aldıkları kararlar kamuoyuna açıklandı.
- **19 MART 1965:** Türkiye'deki bütün millî sendika ve federasyon başkanları, TÜRK-İŞ İcra ve Yönetim Kurulu Üyeleri ile Konfederasyon Bölge Temsilcileri, TÜRK-İŞ Genel Kurulunda alınan kararlar uyarınca işçiyeye, insan haysiyetine yakışır yaşama ve çalışma şartlarının sağlanması yolundaki çabalara engel olma girişimlerine şiddetle karşı konulmasını kararlaştırdı.

#### ACTIONS

- **31<sup>ST</sup> JULY 1952:** TÜRK-İŞ was founded after its main charter was given to Ankara Governorship in 31<sup>st</sup> July 1952 in accordance with the decision being taken in the meeting being held in Bursa in 6-7 April 1952 where different laborer unions came together.
- **22<sup>ND</sup> DECEMBER 1962:** TÜRK-İŞ held its second huge meeting in Ankara Tandoğan Square. For protection of rights and benefits of working class in Turkey in the best way, this meeting was held as a warning and it caused a big repercussion.
- **8<sup>TH</sup> APRIL 1963:** 320 union presidents came together in Ankara to determine a struggle strategy and to constitute views related to Union Law, Collective Bargaining Agreement, Strike and Lockout Law. The decisions being taken there was declared to public opinion.
- **19<sup>TH</sup> MARCH 1965:** All of presidents of national union and federations in Turkey, members of TÜRK-İŞ Board of Directors and Executive Board, Confederation District Representatives decided to stand strongly against attempts trying to prevent efforts which aimed at providing employees living and working conditions worthily to human honor.



● **27 TEMMUZ 1966:** İşçiler Çorum'dan önce Ankara'ya, sonra İstanbul'a kadar yürüdü. Çorum'dan yürüyen işçiler, sadece kendilerine yapılan haksızlığı değil işçi haklarını gasp etmek, işçileri her türlü iş güvenliğinden yoksun bırakmak, onları bir köle gibi çalıştırmak isteyen bütün işverenleri protesto etti.

● **6 ŞUBAT 1968:** Ereğli Kömür İşletmesinin Kozlu ve Üzülmaz bölgesinde çalışan 15 bin maden işçisi, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması üzerine üç gün süren "iş boykotu" yaptı.

● **24 AĞUSTOS 1969:** Emeklilik yaşının indirilmesi, emekliliğe esas ücretin %70'e çıkarılması için Ankara'da büyük bir miting yapıldı.

● **11 TEMMUZ 1970:** İzmir Cumhuriyet Meydanı'nda büyük bir miting düzenledi ve sendikal mücadelenin anarşiye prim vermeden sürdürülmesi istendi.

● **31 ARALIK 1970:** TÜRK-İŞ'e yapılan suikasti protesto etmek için 1 milyon işçi iki saat süre ile işi durdurdu.

● **16 HAZİRAN 1975:** Ege'de özellikle özel kesimde yoğunlaşan işten çıkarmalar başta olmak üzere işçi sorunlarına çözüm getirmeyen yaklaşımları protesto etmek için İzmir'de saat 06.00-14.00 arasında "ŞARTEL" eylemi yapılarak elektrikler kesildi.

● **29 MAYIS 1980:** TÜRK-İŞ, Hükümetin hazırladığı ve TBMM'ye sunduğu sosyal haklarda kayıp öngören kanun tasarılarının geri çekilmesini istedi. Gündemdeki sorunları görüşmek ve alınacak kararları belirlemek üzere TÜRK-İŞ teşkilat başkanları toplandı. Toplantının bir bölümüne katılan Başbakan Süleyman DEMİREL, TÜRK-İŞ'in taleplerine uygun olarak TBMM'de bekleyen kanun tasarılarının geri çekildiğini açıkladı.

**27<sup>TH</sup> JULY 1966:** laborers walked from Çorum firstly to Ankara, later to İstanbul. Laborers walking from Çorum protested not only the injustice being done to themselves, but also all of the employers who wanted to grab employees' rights, to deprive them of every kind of employment security, to employ laborers like a slave.

**6<sup>TH</sup> FEBRUARY 1968:** 15 thousands of mineworkers who worked in Kozlu and Üzülmaz district of Ereğli Coal Firm made "work boycott" lasting for three days because of collective bargaining agreement meetings' getting longer.

**24<sup>TH</sup> AUGUST 1969:** A huge meeting was held in Ankara for lowering of retirement age, increasing retirement wage to 70%.

**11<sup>TH</sup> JULY 1970:** A huge meeting was held in İzmir Republic Square and union struggle's being maintained without doing credit to anarchy was demanded.

**31<sup>ST</sup> DECEMBER 1970:** To protest the assassination being attempted against TÜRK-İŞ, 1 million laborers stopped the work for two hours.

**16<sup>TH</sup> JUNE 1975:** With "SWITCH" action, electricity was cut off in İzmir between 6 a.m.-2 p.m. hours to protest attitudes that did not bring any solutions to laborers' problems especially dismissals intense in private sector in Aegean.

**29<sup>TH</sup> MAY 1980:** TÜRK-İŞ demanded the withdrawal of draft laws stipulating loss in social rights that was prepared by government and submitted to TBMM. To discuss the problems on agenda and to determine the decisions that would be taken, TÜRK-İŞ presidents of organization came together. Prime Minister Süleyman Demirel who attended to a part of meeting explained that draft laws waiting in TBMM were withdrawn in accordance with demands of TÜRK-İŞ.

- **9/18 EKİM 1985:** "Sendikal Sorunları Mahallinde Tespit" adı altında Kayseri, Sivas, Erzincan, Erzurum, Van, Diyarbakır, Elazığ, Malatya'da sendika şube yöneticileri ve işyeri temsilcileriyle toplantılar yapıldı.
- **21 ARALIK 1985:** TÜRK-İŞ teşkilat temsilcileri toplantısı Ankara'da Arı Sinemasında yapıldı. 2000 sendikacı, yönetici ve temsilcinin katıldığı toplantıda, işçi sorunlarının çözümü için Parlamente'ye çağrı yapıldı.
- **22 ŞUBAT 1986:** "EKMEK, BARIŞ ve ÖZGÜRLÜK" adı altında İzmir'de 200 bin işçinin katıldığı büyük bir yürüyüş ve miting yapıldı. Mitingde "TAM DEMOKRASİ" istendi.
- **26 NİSAN 1987:** TÜRK-İŞ'in "Ekmek, Barış, Özgürlük" mitingi Samsun'da yapıldı.
- **12 ARALIK 1987:** TÜRK HARB-İŞ Sendikasının Adana'da düzenlediği mitinge TÜRK-İŞ ve üye sendikalar destek verdi. Mitingde, Amerikan üstlerinde çalışan işçilere yasal haklarının verilmemesi ve haksız işten çıkarmalar protesto edildi.
- **11 MART 1988:** TÜRK-İŞ'in, uygulanan ekonomik politikaları protesto etmek için uyguladığı ve Türkiye'de ulusal düzeyde ilk organize kitle eylemi olan yemek boykotuna 1,5 milyon işçi katıldı.
- **MART/NİSAN 1989:** Kamu toplu iş sözleşmelerinin tıkanması ve Hükümetin uzlaşmaz tutumu üzerine "Bahar Eylemleri" yapıldı. Eylemler, "toplular hâlinde viziteye çıkma, yalınayak yürüyüşler, topluca sakal bırakma, saçları kazımak, servis araçlarına binmemek, boş tencerelerle gösteriler yapmak ve politikacılara topluca telgraf çekmek" gibi protestolarla uygulamaya konuldu.

**9/18 OCTOBER 1985:** Meetings were held with union branch managers and workplace representatives under the name of "Detection of Union Problems in Their Locations" in Kayseri, Sivas, Erzincan, Erzurum, Van, Diyarbakır, Elazığ, Malatya.

**21<sup>ST</sup> DECEMBER 1985:** Meeting of TÜRK-İŞ organization representatives was held in Ankara Arı Cinema. In this meeting to which 2000 unionists, managers and representatives attended, a call to Parliament for the solutions of laborers' problems was made.

**22<sup>ND</sup> FEBRUARY 1986:** A huge walk and meeting to which 200 thousands of employees attended in İzmir under the name of "BREAD, PEACE and FREEDOM" was held. "COMPLETE DEMOCRACY" was demanded in this meeting.

**26<sup>TH</sup> APRIL 1987:** "Bread, Peace, Freedom" meeting of TÜRK-İŞ was held in Samsun.

**12<sup>TH</sup> DECEMBER 1987:** TÜRK-İŞ and member unions gave support to the meeting that TÜRK HARB-İŞ Union was held in Adana. In this meeting, these were protested that legal rights of laborers working in American bases were not given and there existed unjust dismissals.

**11<sup>TH</sup> MARCH 1988:** 1, 5 million laborers attended to food boycott which was the first organized mass action at national level in Turkey and practiced by TÜRK-İŞ to protest economic politics being practiced.

**MARCH/APRIL 1989:** Because of blockage of public collective bargaining agreements and government's irreconcilable attitude, "Spring Actions" were taken. Actions were put into practice with such protests like "walking the wards collectively, barefoot walks, growing beard collectively, shaving hair, not getting on service cars, demonstrating with empty saucepans and sending telegraph to politicians collectively".

- 
- 
- 
- **29 AĞUSTOS 1989:** Karabük Atatürk Alanı'nda binlerce işçinin aileleriyle birlikte katıldıkları mitingde, Hükümetin ve MESS'in tutumu protesto edildi.
  - **1 MAYIS 1990:** Birlik, dayanışma ve mücadele günü olan 1 Mayıs, işyerlerinde bildiri okunarak kutlandı.
  - **1 MAYIS 1992:** 1 Mayıs Türkiye'de ilk kez, üç işçi konfederasyonunun ortaklaşa düzenledikleri toplantılar ile kutlandı.
  - **22 TEMMUZ 1993:** Kamu toplu iş sözleşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine ülke genelinde toplu viziteye çıkma eylemleri yapıldı.
  - **1 MAYIS 1994:** 1 Mayıs, TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve Kamu Çalışanları Sendikaları ile 18 demokratik kuruluşun oluşturduğu "Demokrasi Platformu" tarafından İstanbul başta olmak üzere belirlenen illerde kutlandı.
  - **18 TEMMUZ 1994:** TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunun almış olduğu karar uyarınca öğle yemeği arasında işyerlerinde "Niçin Genel Eylem" başlıklı bildiri okundu.
  - **26 KASIM 1994:** 1995 yılı Bütçe Kanunu tasarısında işçilerin aleyhine değişikliklerin getirilmesi, Ankara'da düzenlenen miting ile protesto edildi.
  - **1 MAYIS 1995:** İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olan 1 Mayıs, Demokrasi Platformu çerçevesinde kutlandı.
  - **21 TEMMUZ 1995:** Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerindeki tıkanıklığın aşılması, demokratikleşmenin sağlanması ve çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması amacıyla yurt genelinde kamu ve özel kesimdeki tüm işçiler, sabah servis araçlarına binmeyerek işlerine yürüyerek gittiler.

**29<sup>TH</sup> AUGUST 1989:** The attitude of government and MESS was protested in the meeting to which thousands of laborers attended with their families in Karabük Atatürk Area.

**1<sup>ST</sup> MAY 1990:** 1<sup>st</sup> May which is a day of unity, solidarity and struggle was celebrated by reading notifications in workplaces.

**1<sup>ST</sup> MAY 1992:** 1<sup>st</sup> May was celebrated with meetings being organized collectively by three labor confederations in Turkey for the first time.

**22<sup>ND</sup> JULY 1993:** Because of not reaching an agreement in public collective bargaining agreements, collective walking the wards actions was held nationwide.

**1<sup>ST</sup> MAY 1994:** 1<sup>st</sup> May was celebrated in the specified cities especially in İstanbul by "Democracy Platform" which was constituted by 18 democratic institutions with TÜRK-İŞ, HAK-İŞ and Public Employees Unions.

**18<sup>TH</sup> JULY 1994:** Notification, titled as "Why a General Action", was read at lunchtime in workplaces according to the decision which was taken by TÜRK-İŞ Board of Presidents.

**26<sup>TH</sup> NOVEMBER 1994:** Changes being brought against laborers in 1995 Finance Act draft was protested with meetings being held in Ankara.

**1<sup>ST</sup> MAY 1995:** 1<sup>st</sup> May that is international unity, solidarity and struggle day of working class was celebrated within the framework of Democracy Platform.

**21<sup>ST</sup> JULY 1995:** Because of the aims to remove blockage in public sector collective bargaining agreements, to provide democratization and to make legal regulations related to work life, all of the laborers nationwide in public and special sector went to their workplace on foot without getting on their service cars.





- **5 AĞUSTOS 1995:** Hükümetin kamu kesimi toplu iş sözleşmelerindeki uzlaşmaz tavrı, Kızılay Meydanı'nda yapılan "Emeğe Saygı Yürüyüş ve Mitingi" ile protesto edildi.
- **20 EYLÜL 1995:** Kamu toplu iş sözleşmelerinde anlaşmanın sağlanamaması üzerine, ülke çapında 144682 işçi greve başladı.
- **24 TEMMUZ 1999:** Ankara Kızılay Meydanı'nda Türkiye tarihinin en büyük işçi ve memur protesto mitingi yapıldı. "Mezarda Emekliliğe ve Sefalet Ücretine Hayır!" mitingine 400 bin kişi katıldı ve tasarının geri çekilmesi istendi.
- **9 KASIM 2001:** "Emeğin Küresel Eylem Günü Mitingi" Ankara Sıhhiye Meydanı'nda yapıldı. 30 bin işçi ve memurun katıldığı mitingde, Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığına vurgu yapıldı.
- **9/30 MART 2002:** TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu kararı gereğince "ARTIK YETER, BU ÜLKE BİZİM" adı altında İstanbul, Adana, Samsun ve İzmir'de salon toplantıları yapıldı.
- **1 MAYIS 2002:** TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK öncülüğünde yurdun birçok il ve ilçesinde coşkulu bir şekilde kutlandı.
- **15 MAYIS 2002:** İşçilerin ve sendikaların taleplerinin Hükümet tarafından yerine getirilmemesi üzerine, TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların ve şubelerinin yöneticileri, Kızılay Güvenpark'ta geceleme eylemi gerçekleştirdi. İş güvencesinin talep edildiği eylem, iş güvencesinin getirileceği ve bu konuda gerekli olan tasarının hazırlanacağı sözünün verilmesi üzerine bitirildi.

**5<sup>TH</sup> AUGUST 1995:** Government's irreconcilable attitude in public sector collective bargaining agreements was protested with "Walk and Meeting of Respect for Labor" being held in Kızılay Square.

**20<sup>TH</sup> SEPTEMBER 1995:** 144682 laborers went on strike country-wide because an agreement on public collective bargaining agreement was not reached.

**24<sup>TH</sup> JULY 1999:** The biggest laborer and official protest meeting of Turkey's history was held in Ankara Kızılay Square. 400 thousands of people attended to meeting "No to Retirement in Grave and Misery Wage" and withdrawal of draft was demanded.

**9<sup>TH</sup> NOVEMBER 2001:** "Meeting of Labor's Global Power Day" was held in Ankara Sıhhiye Square. In this meeting to which 30 thousands of laborers and officials attended, independency of Turkish Republic was emphasized.

**9/30<sup>TH</sup> MARCH 2002:** In accordance with the decision of TÜRK-İŞ Board of Presidents, saloon meetings were made in İstanbul, Adana, Samsun, İzmir under the name of "THAT'S ENOUGH, THIS COUNTRY IS OURS!"

**1<sup>ST</sup> MAY 2002:** It was celebrated with enthusiasm in lots of cities and towns of the country under the leadership of TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK and KESK.

**15<sup>TH</sup> MAY 2002:** When the government did not supply the demands of labors and unions, managers of TÜRK-İŞ and affiliated unions and branches organized an "overnight" action. The action in which employment security was demanded was finished after the promise of employment security's going to be brought and necessary draft's going to be prepared.

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Üyesidir.  
Turkey Civil Aviation Union is the Member of Confederation of Turkey Labor Unions.



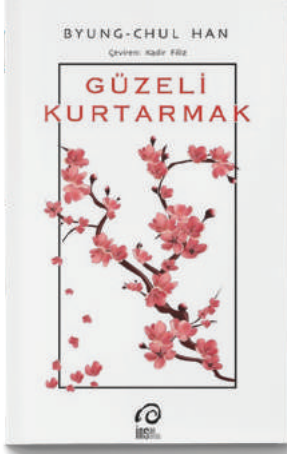
TÜRK-İŞ HEPİMİZİN EVIDİR  
TÜRK-İŞ IS THE HOUSE OF EVERYONE OF US



*Biz bize yeteriz...*

# YETİŞKİN KİTAPLIĞI

## ADULT LIBRARY



### Byung - Chul Han - Güzeli Kurtarmak - İnsan Yayınları

Estetik ve sanata dair eleştiri ve değerlendirmelerin yer aldığı bu kitapta "pürüzsüzlük" kavramı ele alınmış. Dijital araçların pürüzsüz yüzeyini ve dijitalliğin pürüzsüzlük takıntısını eleştiren yazar; hayatın kaotik, kusurlu, pürüzlü yönlerini dışlayan günümüz güzelli anlayışına karşı duruyor. Eserde, pürüzsüzlük ifadesinin dokunmaya yönelik, görmenin zıttı olduğu vurgusu işleniyor.

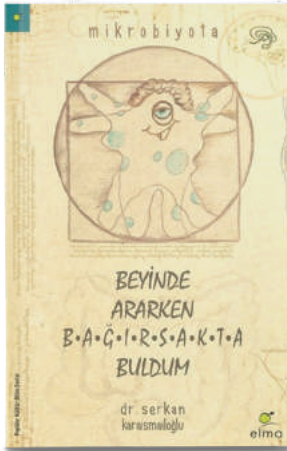
In this book where criticism and assessments about esthetics and art exist, concept of "smoothness" is handled. Author criticizes digital tools' smooth surfaces and smoothness obsession of digital; he stands against today's beauty understanding which excludes the life's chaotic, defective, rough sides. In this book, it is emphasized that smoothness is the opposite of sight, intended for touch.



### Muzaffer Çetingüç - Havacılık ve Uzay Psikolojisi - Nobel Akademik Yayıncılık

Havacılık denilince akla daha çok uçakların ve uçmanın teknik konuları geliyor. Oysa havacılık sektöründe insan, sandığımızdan daha önemli bir yerde duruyor. Her ne kadar insansız hava araçları yaygınlaşsa da karar mekanizması olarak insanın önemi hiç değişmiyor. Türkçemizde ilk olan bu kitabın amaçlarından biri, havacılık psikolojisiyle ilgili dağınık bilgileri sistematize ederek derli toplu bir dosya hâline getirmektir.

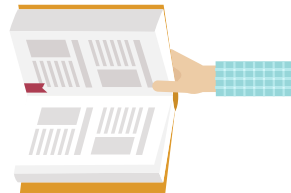
When aviation is mentioned, technique subjects of planes and flight come to mind. However, in aviation sector a person stands in a more important position than we think. Even though unmanned aerial vehicles have become widespread, the importance of human being as choice mechanism have never changed. One of the targets of this book which is the first in our Turkish is to systematize dispersed information about aviation psychology and to collect them in a file orderly.



### Serkan Karaismailoğlu - Beyinde Ararken Bağırsakta Buldum - Elma Yayınevi

Mikrobiyota hakkındaki eğlendirici ve şaşırtıcı bilgileriyle yazar, okuru beynin ve bağırsağın işleyişi konusunda bilinçlendiriyor. Zihinsel aktivitelerin sadece beyinde değil vücudumuzun başka bölgeleriyle de ilgili olduğunu söyleyen kitap, insanın fizyolojisine bakış açınızı değiştirecek...

The author raises awareness in the readers about brain and intestine's mechanism with his entertaining and amazing knowledge about microbiota. The book says that mental activities are not only related to brain but also to other parts of our body; it will change your viewpoint about human physiology...





*Biz bize yeteriz...*



SENDİKALAR, İŞ DÜZENİNDE  
ANTİVİRÜS PROGRAMI GİBİDİR.  
BİRİLERİ RAHATSIZ OLSA DA SENDİKA,  
EMEKÇİ İÇİN OLMAZSA OLMAZDIR!  
UNIONS ARE LIKE ANTI-VIRUS PROGRAM  
IN BUSINESS LAYOUT.  
EVEN IF SOMEONE IS DISTURBED,  
UNION IS A MUST FOR LABORS!

# ÇOCUK KİTAPLIĞI

## CHILD LIBRARY



### William Shakespeare - Romeo ve Juliet - Can Çocuk Yayınları

Kitap, Romeo ve Juliet gibi klasik bir eserin yeni tasarımı ve sadeleştirilmiş bir dille çocukların keyifle okumasını sağlıyor. Iban Barrenetxea'nın tiyatro sahnelerini andıran illüstrasyon çalışmaları ve kitabın özenli baskısı, çocukların tiyatro oyunlarına farklı gözle bakmalarını sağlayacak gibi görünüyor.

Book provides a pleasant reading for children by simplifying a classic piece like Romeo and Juliet with a new design. Illustration works reminding Iban Barrenetxea's theatre scenes and book's attentive press seem to make children look at theatre plays with a different eye.



### Behiç Ak - Her Şeyi Yanlış Anlayan Kedi - Günışığı Yayınları

Nazlı ismindeki narsist bir kedinin etrafında gelişen olayları anlatan kitap, bu bakış açısıyla içinde bulunduğumuz hayatı ve dünyayı yanlış anlamamızın kaçınılmaz olacağını vurguluyor. Büyük kentten küçük bir Anadolu şehrine taşınmak zorunda kalan Nazlı ve diğerlerinin bu iki hayat arasında yaşadığı kırılmayı çizimleriyle anlatan yazar, hayvanat bahçelerinin olumsuzluğuna da değiniyor!

Book mentions about events happening around a narcissist cat Nazlı; with this perspective, it emphasizes that it will be inevitable to misunderstand life and the world that we exist in. Nazlı and the others who had to move from a big city to a small Anatolian city experience breaks between these two lives; author explains this with his illustrations and also touches on zoo's negativity!



### Faruk Gülşen - Zuvata - Erdem Çocuk Yayınları

Annesi ölen bir çocuğun, yaşadığı acıyı kabullenme sürecini kayıp bir oyuncak üzerinden işleyen kitap, bir çocuğun büyüme tecrübesini işliyor. Yaşadığı kayıplar üzerinden büyüyeceğini anlayan bu çocuğun düş gücü çok yüksek ve acıları için çok sağlam bir savunma mekanizması vardır...

Book explains the process of accepting the suffering of a child whose mother died over a toy and mentions about a child's growth experience. Dream power of this child who understands that he will grow up through his losses is very high and he has a strong defense mechanism for his grief...







*Biz bize yeteriz...*



SENDİKALAR, İŞ DÜZENİNDE  
EMEKÇİNİN ÜSSÜ GİBİDİR!  
BİRİLERİ RAHATSIZ OLSA DA SENDİKA,  
EMEKÇİ İÇİN OLMAZSA OLMAZDIR!

UNIONS ARE LIKE THE BASE OF LABORS  
IN BUSINESS LAYOUT!  
EVEN IF SOMEONE IS DISTURBED,  
UNION IS A MUST FOR LABORS!

# BİRLİKTE BÜYÜYORUZ... WE ARE GROWING UP TOGETHER...

Batman'da açılan yeni şubemizin 1. Olağan Genel Kurulu 22 Aralık 2018'de gerçekleştirildi. Hava-İş Batman Şubesine Başkan olarak seçilen Hamdullah Tüzün'e ve göreve gelen şube yönetimine başarılar dileriz...

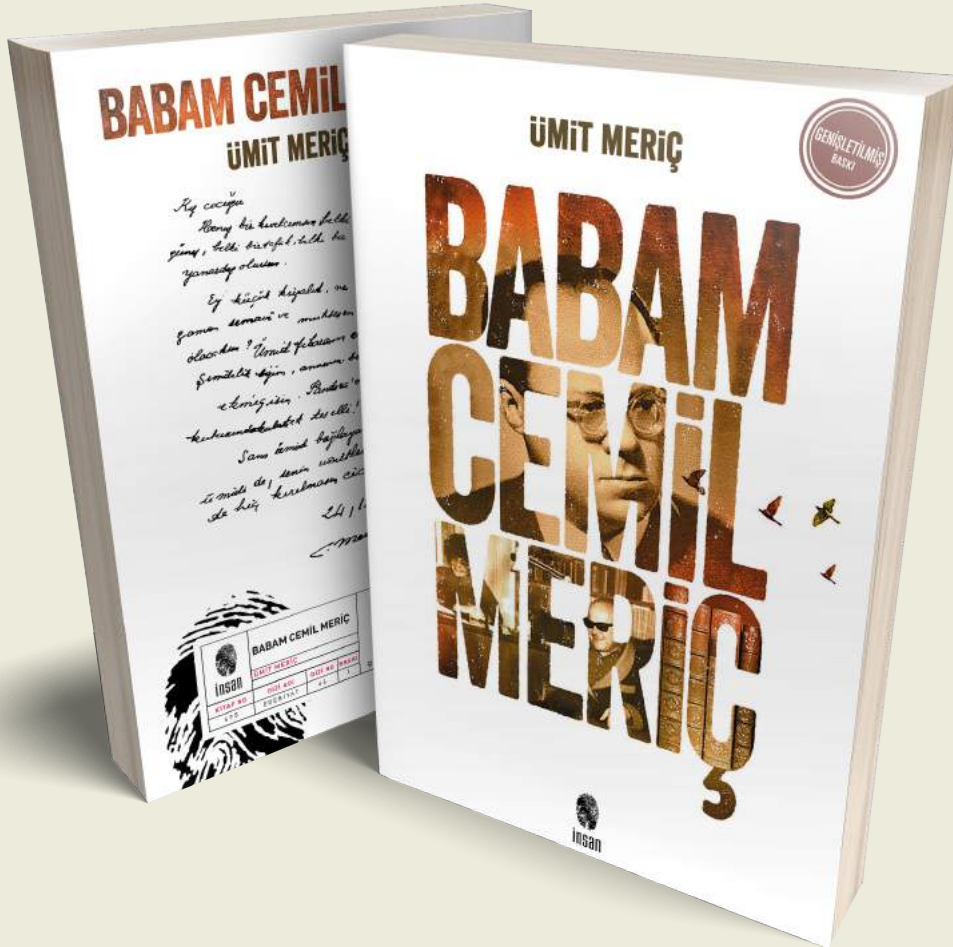
1st Ordinary General Assembly of our new branch that was opened in Batman was held in 22nd December 2018. We wish success to Hamdullah Tüzün who was elected as Head of Batman Branch and the branch administration...



# BİR SÜRPRİZİMİZ VAR... WE HAVE A SURPRISE FOR YOU...

Üstadın kızı Prof. Dr. Ümit Meriç Hanım'ın babasını ve babasına dair kıymetli görüşlerini, yaşanmışlıkları kaleme aldığı "Babam Cemil Meriç" kitabını siz değerli Hava-İş üyelerinden önceki sayımızın bulmacasına cevap gönderip kurada çıkan arkadaşlarımıza göndermek üzere imzalı nüshalarını gönderiyoruz. Hayırlı okumalar dileriz...

The book "My Father Cemil Meriç" which was written by Prof. Dr. Ümit Meriç daughter of Master about her father and her opinions related to him and memories with him will be sent as signed to those of Hava-İş members who sent the answer of puzzle in our former journal and won the lot. Wish you good reading...





## CEMİL MERİÇ'İN ÇOCUK EDEBİYATI YAZILARI

## CHILDREN'S LITERATURE WRITINGS OF CEMİL MERİÇ

Emin Ali Dranas

Dergimizin bu sayısında büyük mütefekkir Cemil Meriç'i doğumunun yıl dönümü olan 12 Aralık itibarıyla andık. Fikir emekçisi ve tüm emekçilerin dostu olan Cemil Meriç'i, bilinmeyen bir yönüyle dergimizin dosya konusu olarak işledik. Çocuk edebiyatında Cemil Meriç konulu bu dosyayı keyifle okuyacağınızı umuyoruz.

Bir de sürprizimiz var sizlere: Üstadın kızı Prof. Dr. Ümit Meriç Hanım'ın babasını ve babasına dair kıymetli görüşlerini, yaşamışlıkları kaleme aldığı "Babam Cemil Meriç" kitabını siz değerli Hava-İş üyelerinden önceki sayımızın bulmacasına cevap gönderip kurada çıkan arkadaşlarımızı göndermek üzere imzalı nüshalarını gönderiyoruz. Hayırlı okumalar dileriz...

In this article of our journal we commemorated great thinker Cemil Meriç in respect of his birth anniversary 12<sup>th</sup> December. We handled Cemil Meriç who was intellectual laborer and friend of the whole labors with his unknown side as file issue of our journal. We hope that you will read this file of Cemil Meriç in children's literature with pleasure.

We have a surprise for you: The book "My Father Cemil Meriç" which was written by Prof. Dr. Ümit Meriç daughter of Master about her father and her opinions related to him and memories with him will be sent as signed to those of Hava-İş members who sent the answer of puzzle in our former journal and won the lot. Wish you good reading...

Ülkemizin saygın mütefekkirlerinden Cemil Meriç'in ilim, irfan, düşünce ve edebiyat uğruna nice çabalar sarf ettiği herkesin malumudur. Hatta o, bu uğurda gözlerini kaybedecek kadar hakikat peşinde yaşamıştır. Çoğumuz Batı'yı ve eserlerini onun sayesinde tanıdı ve yine onun sayesinde Doğu-Batı mukayesesini yaparak engin bir düşünce birikimi kazandı.

Bu büyük düşünürün çocuk edebiyatına dair, zamanın Türk Edebiyatı dergisinde yayımlanmış yazılarını kaçımız biliyoruz peki? Günümüzdeki çocuk edebiyatı tartışmalarına onun sözlerini dâhil edebiliyor muyuz? Her ne kadar yerli çocuk edebiyatını savunsak da hâlâ özümüzü bulamadığımızı, yerli ve buralı eserler yazarlarımızın azlığını itiraf etmekten çekiniyoruz mu?

Cemil Meriç'in yazılarındaki her zamanki latif eleştirel üslup ve bilgi birikimi, hayranlık uyandırmaya devam etmektedir. Batı'yı ve Doğu'yu iyi bildiği için yeni bir tür olan çocuk edebiyatına dair gelişmeleri karşılaştırmalı olarak takip etmiş coğrafyamızın da ilk düşünürlerindedir. Dünya genelindeki (yani ağırlık olarak Batı'daki) çocuk edebiyatı çalışmalarını beğenmediğini sözlerinden anlamak mümkündür. Yazılanların çoğunu, genç dimağları zehirleyen muzır birer neşriyat olarak değerlendirmiştir: "Yayınevi sahiplerinin sefil çıkarları uğruna piyasaya sürdükleri abur cubur kitaplara körpe zekâları teslim etmeğe kimin hakkı var!" demiştir!

Ona göre, piyasayı sarmış "abur cubur" kitaplar olsa da sağlam kitapların varlığından da haberdar etmiştir bizleri. Çocukları bu tür kitapları okumaya iten sebep ise Cassel'in Edebiyat Ansiklopedisi'nde gizlidir: "Çocukları eğlendirmek amacı güden kitaplar Batı Avrupa 'da XVIII. asrın ortalarına doğru yayınlanmağa başlamıştır. Bu tarihten önce gençlere mahsus edebiyat; dinî eserler, görgü kitapları ve okul kitaplarından ibaretti. Tek amaçları öğretim olan bu eserler, matbaanın icadından önce yazma olarak elden ele dolaşıyordu... Çocuklar eğlenmek istedikleri zaman mektep kitaplarından daha çekici eserler arıyorlardı: Ezop'un masalları gibi yetişkin insanlar için yazılan kolay anlaşılır

Everyone knows that Cemil Meriç, one of our country's esteemed thinkers, struggled for wisdom, enlightenment, thought and literature. He lived for the reality so much that he lost his eyes in this way. Many of us have met with West and its pieces thanks to him and gained a wide accumulation of thought by making a comparison of East –West.

How many of us know the writings of this great thinker about children's literature that were published in Turkish Literature journal in his time? Can we add his words to children's literature discussions in our day? Even if we support national children's literature, do we refrain from admitting that we have not been able to find our essence yet and there is a fewness of authors who write national literature pieces belonging to here?



Critical style and knowledge accumulation in Cemil Meriç's writings continue to evoke admiration. As he knew the West and the East very well, he was the first thinker of our geography who followed comparatively the developments related to children's literature which was a new kind. It is possible to understand from his words that he disliked the studies in children's literature in the whole world (especially in the West). He assessed many of these writings as harmful publication poisoning the youth: "Who has the right to surrender the fresh intelligence to snack books which publishing house's owners release to market for their own miserable benefit!" he said.

According to him, even if there were "snack" books surrounding the market, he also informed us about good books' existence.

kitaplar da bunların arasındaydı. Masallar, hikâyeler, seyahat kitapları, hayvanlara ait kitaplar ve sokaktaki adama hitap eden benzeri eserler, çocukların çok hoşuna gidiyordu. Protestan İngiltere'de büyüklerin çocuklar için en uygun saydığı eserler, Kitab-ı Mukaddes ve havarilerin menkıbeleri idi. Ama çocuklar, çeşitli konularda basılan ve seyyar satıcılar tarafından ucuza satılan kitapları daha çok severdi..."

Bu dönemde eğitim ve pedagojideki etkileriyle ünlenen Rousseau ve Locke'un çocuk kitapları çalışmaları da bir hayli rağbet görmüştür. Yeni bir toplum oluşurken çocuklar, aydınlanmacı düşünürlerin ahlak, siyaset ve bilgi felsefelerine teslim edilmişlerdir.

Üstat Cemil Meriç, Batı edebiyat tarihinde çocuk edebiyatının yerini araştırdığı mezkûr yazı dizisinde sık sık ansiklopedik çalışmalara değinmiştir; çünkü o dönem için ansiklopedi en kolay bilgiye erişim kaynağıdır. (Bugün arama motorları olmasaydı okuyan ve yazan kesimlerimiz de ansiklopedileri muhtemelen elinden düşürmezdi; fakat durum sanırım, sanal hakikat peşinde koşmaya doğru kuvvetle ilerlemektedir.) Yaptığı okumalar neticesinde Batı'nın edebiyat tarihinde çocuk edebiyatı diye özel bir türün olmadığını söyler: "1958'de yayımlanan son büyük edebiyat ansiklopedisinin 3.cildi Fransa'ya ayrılmış. Eserin sonunda "marjinal edebiyatlar" bölümü içinde çocuk edebiyatı da yer alıyor."

Peki, Doğu'da durum nasıldır?

Hindistan'da masalın çok güçlü ve köklü bir gelenek olmasını reenkarnasyon inancına bağlamıştır Meriç. "Dün bir insandı yarın Tanrılaşacak. O hâlde hayvanların anlatacağı çok şey olmalı." Bu tespiti şaşmamalı; çünkü gerçekten de masallar felsefeden, toplumun inanç ve kültüründen doğmaktadır. İlginç olan ise Hint siyaset anlayışının masallarda anlatılıyor olmasıdır. Güçlü olanın ayakta kaldığı, hep bir çatışma ve mücadele anlatısı, sürekli tehdit altında yaşamak ve bu yüzden kendini savunmaya odaklı bir hayat...

The reason that triggers children read this kind of books is hidden in Cassel's Literature Encyclopedia: "The books that aimed at entertaining children started to be published towards the middle of 18<sup>th</sup> century in West Europe. Before this date, literature peculiar to the youth consisted of religious pieces, etiquette books and school books. The only aim of these books was education and they existed as manuscripts before the invention of the printing press. When children wanted to entertain, they

searched for more attractive pieces than school books: Easily understandable books that were written for the adults like Aesop's fables were among those. Tales, stories, travel books, animal books and similar pieces addressing the men in the street were liked by the children. In Protestant England, the pieces that adults found the most convenient for the children were Holy Scripture and apostles' epics. However, children liked the books being published in various



Batı'yı ve Doğu'yu iyi bildiği için yeni bir tür olan çocuk edebiyatına dair gelişmeleri karşılaştırmalı olarak takip etmiş coğrafyamızın da ilk düşünürlerindendir.

As he knew the West and the East very well, he was the first thinker of our geography who followed comparatively the developments related to children's literature which was a new kind.



subjects and being sold cheaply by peddlers more..."

In that time, children's books studies of Rousseau and Locke who were famous for their effects in education and pedagogy were highly in demand. While a new society was being formed, the children were submitted to enlightened thinkers' ethic, politics and knowledge philosophy.

Master Cemil Meriç often touched on encyclopedic studies in his aforementioned feuilleton in which he researched the place of children's literature in West literature history; because in that time encyclopedia was the simplest way to reach the information. (If today search engine did not exist, our people who read and write would not drop the encyclopedia down from their hands; however I think this case is proceeding through running after virtual reality.) As a consequence of his readings, he said that there was not a special kind as children's literature in West literature history: "3rd volume of the last big literature encyclopedia being published in 1958 was separated for France.

Masalların özü bu. "MATSYA-NYÂ YA" yani balıkların kanunu! Hume'den bize miras kalan büyük balıkların küçükleri yuttuğu bir dünya görüşünün aynısı. İnsandaki kötülük düşüncesinin bir nevi röntgeni gibi...



In the end of this volume, children's literature took place in "marginal literatures" chapter."

Well, how was the situation in East?

According to Meriç, the reason of tales' being very strong and having rooted tradition in India

Cemil Meriç'in Doğu'nun en önemli birikimine sahip Hint masallarıyla ilgili tespitlerine biraz daha devam edelim: "Bütün tanıdığımız masalların ana kaynağı: PANÇA-TANTRA yani politika ve idare sanatı üzerine beş kitap." Heyhat! Çocuk edebiyatının Batı'yla başladığını düşünmüştük oysa. En ünlü Hint masalı olan Kelile ve Dimne'nin tarihsel önemini kavrayamadık sanırım! Yazısında devamla diyor ki Üstat, "Orta Çağ Avrupa'sının Kelile ve Dimne'ye karşı gösterdiği büyük ilgiyi şehir burjuvazisinin gelişmesi ile açıklayanlar var. Meselâ Valter Ruhen. Daha yeni, daha hür bir hayat felsefesine susayan burjuvazi, kiliseye karşı açtığı savaşta aradığı müttefiki Hint'in masal kitabında bulur. Gosta Romanarum ve Fahliau'lardan, La Fontaine'in, Grimm'in, Andersen'in masallarına kadar birçok meşhur eser Sanskritçe kaynaktan geniş ölçüde faydalanmıştır."

Fransızca'ya bir ömür adayan Cemil Meriç, Batılı masalların atası sayılan La Fontaine'in orijinali ile İngilizce ve Türkçe çevirileri arasında dağlar fark olduğunu söylemiştir. Ona göre çevirilerde iskelet kalmış, metnin ruhu kaybolmuştur. "Uyuyarak okumuş" diyor bu tür metinler için. Ki bu metinlerin başlangıçta büyüklere yazıldığını, çocukların kilisenin dayattığı metinleri okumaktan sıkılarak eğlenceli okumalar yapmak niyetiyle bu tür kitaplara rağbet gösterdiğini az önce belirtmiştik. Demek ki bir çocuk, büyükler için yazılmış bir kitapta kendinden bir şeyler bulabiliyor. Tam da bu esnada Üstat, çocuk tanımına bir standart getirilemeyeceğini de söylüyor. Yaşa göre

was related to reincarnation belief. "Yesterday he was a man, tomorrow he will be a God. Then, animals should have many things to tell." There is nothing surprising in this detection; because tales are really born from philosophy, belief and culture of a society. What interesting is that Indian political understanding was mentioned in tales. A life in which the strong can survive, every time exist a struggle and conflict, live under threat continuously and focus on defending yourself due to this... The essence of the tales is this! "MATSYA-NYA YA" fish law! The same with the world-view coming from Hume to us that big fish eat small fish. Like a rontgen of evil thought inside of human being...

Let's continue a little more the detection of Meriç about Indian tales which has the most important accumulation of the East: "Main source of all of the tales that we know is: PANÇA-TANTRA means 5 books over politics and art of administration." Alas! We thought that children's literature began with the West. I think we could not recognize the historical importance of the most famous Indian fables Kalila and Dimna! Master said in his writing: "There is someone who explains the big interest that Middle Age Europe showed towards Kalila and Dimna with the development of city bourgeoisie. For example Valter Ruhen. Bourgeoisie that was thirsty for a newer, more free life philosophy found his ally whom he searched for his fight against church in Indian tale books. Many famous pieces from Gosta Romanarum and Fahliau to La Fontaine, Grimm and Andersen's fables benefitted from Sanskrit source."

Cemil Meriç who spent a life for French said that there were many differences between La Fontaine's original version which was assessed as mother of western tales and its English and Turkish

çocukluk çağını belirlemenin vehim bir hata olduğunu hatırlatıyor: "Benim isimlerini yeni yeni duyduğum birçok tarihçileri, filozofları, iktisatçıları Stuart Mill'i, bebek denilecek yaşta hatmetmiş. Üç yaşında Yunancaya başlamış, sekizinde Latinceye, Eflâatun'la Aristo'yu başkalarının çelik çomak oynadığı yaşlarda tanımış. Homeros'un da Kal-u Bela' dan beri aşinası, üstelik zihnî melekeleri bakımından ortanın altında olduğunu söylüyor. Gelin de dehşete düşmeyin. Şüphe yok ki bütün çocuklar Stuart Mill'le boy ölçüşemez, ama tanımadığımız kaç Stuart Mill'i var? Demek ki çocuğun anlayış ve kavrayış hudutlarını belli standartlara irca etmek ham bir hayal. Bir İbn Sina'yı bir Biruni'yi, bir İbn Haldun'u düşünüyorum, bunların tecessüs ve ihatası da Stuart Mill'inkilerle rahat rahat boy ölçüşebilecek çapta. Çocuk edebiyatının ne sınırları belli ne mahiyeti. Çocuk edebiyatı, çocuklar için yazılan kitapların bütünü kücaklıyor ama çocuk, büyükler için yazılan kitapları da okur. Yaşla baş arasında kesin bir münasebet kurmak mümkün değil."

Yazılarında çok önemli konulara değinen Cemil Meriç, çocuk kitapları yazarlarının kaçının iyi bir çocuk psikolojisi eğitimi aldığını sorar. Çocuk kitabı yazmanın salt pedagojiyle bir ilişkisi yoktur ona göre. Çocuğun yaşadığı sosyal çevre, konuştuğu ana dil ve tarihî miras da bilinmelidir. Tüm bu saikler kavrandığında gerçek bir çocuk edebiyatı eseri oluşur.

Burjuvanın yükselişle aşırı ahlakçı ve akılcı bir toplumun çocukları; perilerle, cadılarla, büyülerle ve korkunç kurgularla dolu halk anlatılarından oluşan masalları bayılarak okudu. Kimi zaman ormanda tek başına bırakılan kimi zaman kaynar fırınlarda yakılan çocuk hikâyeleri büyük bir beğeniyle okunmaya devam etti. Çocuk okurların sayısı arttıkça birbirine benzeyen masalların sayısı da artmaya başladı. Son olarak da Binbir Gece Masalları'nın çevirisi ile tanışan Fransız çocuklar için hayat daha eğlenceli bir hâle geldi. Masallar; burjuva ahlakı, görgü kuralları ve sosyete yaşantısının zorunluluklarını anlatan "can sıkıcı kitaplar" dan bir kurtuluş olarak görüldü.

translations. According to him, in translations there stayed a skeleton, the soul got lost. "Read by sleeping" he said for this kind of texts. We stated above that in the beginning these texts were written for adults, and then children showed an interest on these texts to be able to make entertaining readings because they got bored of reading the texts that the church was obstinately insistent. This means a child can find something from himself in the books written for the adults. Master said that the concept of child could not be standardized. He reminded that to determine the childhood according to ages was a big mistake: "Stuart Mill memorized many historians,



Çocuk kitabı yazmanın salt pedagojiyle bir ilişkisi yoktur ona göre. Çocuğun yaşadığı sosyal çevre, konuştuğu ana dil ve tarihî miras da bilinmelidir.

According to him, to write a child book is not only related to pedagogy. Social environment in which child live, the main language which he talks and historical heritage should be also known.



philosophers, economists whose names I have just heard in his very early age. He began studying Greece in 3 years old, Latin in 8 and he met with Plato and Aristotle in a time in which somebody else was playing tipcat. He was familiar with Homer from an earlier time; he even said he was under average in terms of his mental skills. Let's not be surprised! Undoubtedly each child is not similar to Stuart Mill; however, how many Stuart Mill exists

whom we do not know? This means that to imprison the borders of children's understanding and perspicacity to a standard is a crude dream. I think Ibn Sina, Biruni, ibn Khaldun; their interests and understandings are similar to Stuart Mill. Neither children literature's borders nor its nature is clear. Children's literature includes the whole books written for children; however, a child can also read the books written for the adults. It is not possible to establish a relationship between age and comprehension."

Cemil Meriç who touched on many important subjects in his writings asked how many of children books' author took a child psychology education. According to him, to write a child book is not only related to pedagogy. Social environment in which child live, the main language which he talks and historical heritage should be also known. When all of these are comprehended, a real children's literature can be composed.



Hayret ki Batı dünyasına çocuk edebiyatını armağan eden Fransa, daha sonra İngiltere, Rusya, İskandinav ülkeleri ve Amerika'nın gerisinde kalacaktır. Bundan sonra çocuk edebiyatı deyince akla büyük ölçüde İngiltere gelecektir. Victoria Dönemi eleştirileri, çocuk kitaplarındaki çocuk kahramanlarının metinleriyle dile gelecek ve edebiyat, toplumsallıktan beslenecektir. Yine de Fransız Jules Verne kadar hiçbir ülkenin yazarı dünya çocuklarınca bilinip tanınmamıştır!

Üstat sözlerini kısa bir değerlendirme ile sonlandırır: "Çocuklar için yayımlanan nefis ansiklopedilere, hem lüks hem de ucuz albümlere ve sayısız kitaplara bir göz atarsak şöyle bir hükme varırız: Bu edebiyat ismarlama bir edebiyattır, ahlâkın emirleriyle, psikolojinin, ticaretin ve hürriyetin emirleri arasında emekleyerek yolunu aramaktadır henüz. Bununla beraber görevini de saygıdeğer bir biçimde yerine getirmektedir. Dünyanın bütün çocuklarına seslenen bir edebiyat peşinde insanlık. Yaş, cinsiyet, din, içtimaî sınıflar, mazi, hâl, istikbâl dikkate alınmak isteniyor. Bu iş için büyüklerin yardımına da ihtiyaç var."

Günümüzde ise çocuk edebiyatının bir hayli yol aldığı söylemek mümkün. Telif ve tercüme pek çok eser çocukların hayal, edebiyat, ahlak, sanat ve akademik yönünü geliştiriyor. Bu iyileşmelere karşın popülizm ve piyasa canavarı, çocuklar için hâlâ ciddi tehdit olmaktadır. Cemil Meriç'in belirttiği kaygılar, toplum nezdinde varlığını koruyor...



With the rise of bourgeoisie, the children of a highly moralist and rationalist society read admiringly the tales composing of folk narratives full of fairy, witch, magic and scary fictions. Children tales in which children were sometimes left in the forest alone and sometimes burned in boiling bakery were read with a high admiration. When the number of child readers increased, the number of the tales also increased. Consequently, for French children who met with translation of One Thousand and One Night Tales, the life became more entertaining. Tales were seen as a salvation from "boring books" that mentioned about bourgeoisie ethics, the rules of good manner and socialite lives' difficulties.

It is surprising that France which presented children's literature to West world stayed behind of England, Russia, Scandinavian countries and America afterwards. After that, when children's literature is mentioned, England will come to mind on a large scale. Critics of Victorian age will start to be talked with the texts of children heroes in children's books and the literature will be fed from sociability. Nevertheless, none of the authors of the other countries was known by the children as much as French Jules Verne!

Master ended his words with a small assessment: "When we glance at the innumerable books, encyclopedias, luxury and cheap albums which are published for children, we get such a conclusion that: This literature is a bespoke literature; it has been searching for its way between the orders of ethics and the orders of psychology, trade and liberty by crawling. Together with this, it carries out its mission in a respectful way.

Humanity is in pursuit of a literature that addresses all of the children in the world. Age, gender, religion, social life, the past, the future and the now are wanted to be taken care. For this work, the help of adults is necessary."

In our days it is possible to say

that children's literature has advanced pretty much. Copyrighted and translated books improve the children's imagination, literature, ethics, art and academic sides. Against these improvements, populism and market monster is still a threat for the children. Worries that Cemil Meriç stated still protects their existence in the society...

## UÇAK ÜRETMEK 30 GÜN, TECRÜBELİ PİLOT YETİŞTİRMEK 30 YIL ALIR

**TO PRODUCE A PLANE TAKES 30 DAYS,  
TO EDUCATE AN EXPERIENCED PILOT  
TAKES 30 YEARS**

**KAPTAN PİLOT  
CAPTAIN PILOT  
VEHBI İLHAN SEYHAN**

Bizim ülkemizde de olduğu gibi dünyadaki pek çok hava yolu şirketi ve özellikle de Asya Pasifik hava yolu şirketleri, yeni uçak alımları için milyarlarca dolar yatırım yapmaktadırlar; çünkü çağımızda her geçen gün uçak seyahatini tercih eden insanların sayısı hızla artmaktadır. Öyle ki, tahminlere göre önümüzdeki 20 yılda hava yolu ile taşınan yolcu sayısı bugünün 2 katı olacaktır.

Artan yolcu talebi, beraberinde uçak üretimini ve dolayısıyla pilotlara olan ihtiyacı da aynı oranda artırmaktadır. Ne var ki önümüzdeki 20 sene içerisinde hâlihazırda var olan ve yetiştirilecek olan kalifiye pilot sayısı bu ihtiyacı karşılamakta yetersiz kalacaktır.

CAA Inc. (training company)'nin araştırmalarına göre 2027 yılına gelindiğinde 255 bin yeni pilota, BOEING'in yaptığı araştırmaya göre ise 2036 yılına gelindiğinde pilot ihtiyacı bugüne göre %40 artacak ve bugünkü pilot sayısına ilaveten 637 bin yeni kalifiye pilota ihtiyaç duyulacaktır. Önümüzdeki 10 yılda 105 bin pilotun emekli olacağı öngörülmektedir. Bu ihtiyacı karşılamak için, her gün 70 adet yeni lisanslı pilotun uçmaya başlaması gerekir ki, bu da imkânsız görülmektedir. Amerikan Deniz

As it is in our country, many airline companies in the world especially Asian Pacific airline companies have made billion dollars investment to purchase new planes; because in our era the number of people who prefer to travel with plane is increasing speedily day by day. According to our predictions the number of passengers who are carried with airline will be doubled in the next 20 years.

Increasing passenger demand also increases the need of plane production and pilots in the same ratio. However, the number of qualified pilots who have currently existed and will be educated will be inadequate to supply this need.

According to the research of CAA Inc. in 2027, 255 thousands of new pilots will be needed, according to BOEING research in 2036, pilot need will increase as 40% and 637 thousands of new qualified pilots will be needed in addition to today's pilot number. In the next 10 years, it is foreseen that 105 thousands of pilots will retire. To supply this need it is necessary that 70 new licensed pilots have to begin flight in every day. This seems impossible. It has been calculated that deficiency of one thousand of pilots will occur even in United States Navy in 2023.



Kuvvetlerinde bile 2023 yılına gelindiğinde bin kadar pilot açığı olacağı hesaplanmıştır.

2018-2037 yılları arasında yeni pilot ihtiyaçları kıtalara göre şöyle tahmin edilmektedir:

**Kuzey Amerika: 206.000**

**Güney Amerika: 57.000**

**Avrupa: 146.000**

**Afrika: 29.000**

**Ortadoğu: 64.000**

**Asya Pasifik: 288.000**

Bu büyük soruna çözüm bulmak amacıyla pilotların emeklilik yaşı 60'dan 65'e çıkarılmıştı. Hatta 67'ye çıkarılması da düşünülmektedir; fakat bu çabaların da pilot azlığı krizine bir çözüm getiremeyeceği ortadadır.

Kalifiye pilot ihtiyacı, dünya çapında bir sorun teşkil etmekle birlikte pilotların da mobilize olduğu ve gerektiğinde daha iyi şartlar sunan şirketlere yöneldikleri ve istedikleri hava yolu şirketlerinde çalışabildikleri de unutulmamalıdır. Son yıllarda dünya genelinde hava yolu şirketleri arasında pilotlara daha iyi teklif verme savaşları resmen başlamıştır. Örneğin, gelecekte kalifiye pilot açığının en çok görüleceği bilinen Çin, bu konuda akıllı bir strateji izleyerek kesenin ağzını iyice açmıştır ve pilotları cezbetmek için 25.000 - 30.000 USD bazında aylık maaş ve 60.000 USD civarında hoş geldin hediyesi vererek bu soruna önlem almaya çalışmaktadır.

It is estimated that between 2018-2037 years, the need for new pilots will be such that according to continents:

**North America: 206.000**

**South America: 57.000**

**Europe: 146.000**

**Africa: 29.000**

**Middle East: 64.000**

**Asia Pacific: 288.000**

To find a solution to this huge problem, retirement age of pilots has been risen to 65 from 60. Even it is thought to raise it to age 67; however, it is clear that this effort cannot bring a solution to pilot deficiency crisis.

Qualified pilot need is a global problem; however, it should not be forgotten that pilots can be mobilized and when it is needed they can turn towards the companies which offer better conditions to them and they can work in airline companies that they want. In recent years, wars to give better proposals to pilots have formally started among airline companies. As an example, China where qualified pilot deficiency will be experienced the most in the future has followed a clever strategy; it has tried to take precautions for this problem by giving 25.000-30.000 USD salary for month and 60.000 USD "welcome present" to pilots to be able to attract them.

Airline companies operating in Europe and Middle East are also aware of this problem. Average salary which these companies give to their pilots is such that as USD:

**British Airways: 16.000**

**Air France: 15.400**

**Norwegian: 20.000**

**Lufthansa: 22.300**

Önümüzdeki 10 yılda 105 bin pilotun emekli olacağı öngörülmektedir. Bu ihtiyacı karşılamak için, her gün 70 adet yeni lisanslı pilotun uçmaya başlaması gerekir ki, bu da imkânsız görülmektedir.

In the next 10 years, it is foreseen that 105 thousands of pilots will retire. To supply this need it is necessary that 70 new licensed pilots have to begin flight in every day.

Avrupa ve Ortadoğu'da faaliyet gösteren hava yolu şirketleri de durumun vahametinin farkındalar. Buralardaki şirketlerin pilotlarına verdikleri ortalama maaşlar ise USD bazında şöyledir:

**British Airways: 16.000**

**Air France: 15.400**

**Norwegian: 20.000**

**Lufthansa: 22.300**

**Oman Air: 25.000**

**Fly Nas: 19.200**

**Emirates: 19.000**

Bu maaşların da yakın gelecekte artması beklenmekle birlikte dünya genelindeki pilot maaşı ortalaması günümüzde 17.000 USD civarındadır.

Gerçekler göstermektedir ki yakın gelecekte hava yolu şirketleri pilotları ellerinde tutabilmek amacıyla pilot maaşlarını artırmanın yanı sıra, daha iyi teklif sunmak durumundadır. Bunlar; ücretsiz ve yer garantili iç-dış hat uçuş biletleri, pilotlara ve ailelerine hayat sigortası ve tüm dünyada geçerli olmak üzere tam kapsamlı sağlık sigortası, çocuklarının eğitim masraflarının karşılanması, ikamet edecekleri villalar vs. olarak değerlendirilebilir.

Stratejik düşünmek zorunda olan hava yolu şirketleri, tecrübeli ve kalifiye bir pilotun yetişmesi için çok uzun bir sürece ihtiyaç duyulduğunu çok iyi bilmektedirler. Kaliteli pilotları bünyesine katmakta başarısız olan hava yolu şirketleri, pilot eksikliği yüzünden uçakları yerde kalmaya başladığı zaman, ilk önce iş fırsatlarını kaçırarak, ardından küçülmeye gidecektir ve tutunamazlarsa batmaları kaçınılmaz olacaktır.



**Oman Air: 25.000**

**Fly Nas: 19.200**

**Emirates: 19.000**

An increase in these salaries in near future is expected; besides, average of pilot salary worldwide is nearby 17.000 USD today.

Truths show that airline companies have to raise pilots' salaries to put them in hand and to offer better proposals in near future. These can be assessed as tickets for place guaranteed domestic-international lines for free, life assurance for pilots and their families, fully comprehensive health assurance that is valid in the whole world, meeting the education expenses of their children, villa for their habitation etc.

Airline companies which have to think strategically know very well that a long time is needed to educate an experienced and qualified pilot. Airline companies which fail to include pilots within themselves will firstly miss

**Kalifiye pilot ihtiyacı, dünya çapında bir sorun teşkil etmekle birlikte pilotların da mobilize olduğu ve gerektiğinde daha iyi şartlar sunan şirketlere yönelindikleri ve istedikleri hava yolu şirketlerinde çalışabildikleri de unutulmamalıdır.**

Qualified pilot need is a global problem; however, it should not be forgotten that pilots can be mobilized and when it is needed they can turn towards the companies which offer better conditions to them and they can work in airline companies that they want.

Genel olarak dünya genelinde hava yolu şirketleri pilot ihtiyaçlarını karşılamak için önce kendi hava kuvvetleri pilot kaynağını, uçuş okullarından sağlanan pilot kaynağını ve bunlar da yetersiz kaldığında yabancı uyruklu pilot kaynağını kullanırlar. Ne yazık ki ülkemizde hava kuvvetleri kaynağımız daralmıştır. Hatta bu akış, olması gerekenin tersine dönmüştür. Uçuş okulları kaynaklarımız ise önümüzdeki yıllarda ihtiyaç duyduğumuz pilot sayısını karşılamaya yetmeyecektir. Ne yazık ki tüm bu gerçeklere rağmen, önümüzdeki bu çok önemli sürece hiç yoktan kaybettiğimiz yüzlerce tecrübeli pilotun yokluğuyla yüzleşerek başlamak durumundayız.

Önümüzde çok önemli bir süreç vardır. Türk Hava Yolları; İstanbul'un yeni havalimanıyla, Sabiha Gökçen Havalimanı'nın genişlemiş hâliyle, Atatürk Havalimanı ile ve de ülkemizin konumunun eşsiz avantajı ile dünyanın bir numaralı hava yolu markası olmaya adaydır. Bunun önündeki tek engel ise önümüzdeki 20 yıl içerisinde dünya genelinde yaşanacak pilot açığıdır.

Emniyetli uçuşlar dilerim, sevgiyle kalın.



work opportunities, and then downsize and it will be inevitable for them to go bankrupt when their flights are not made because of pilot deficiency.

Generally worldwide, to supply pilot needs, airline companies use firstly their own air force pilot source, pilot source which is supplied from flight schools and then foreign pilot source when these are inadequate. Unfortunately in our country air force source has narrowed. Even this flow has become reversed. Our flight school sources will not be enough to supply needed pilot number in the next years. Unfortunately despite all these truths we have to begin this important process by facing deficiency of millions of experienced pilots whom we have lost out of nothing.

There is a very important process ahead. Turkish Airlines is a candidate to be the number one airline brand of the world with İstanbul's new airport, with extended Sabiha Gökçen Airport, with Atatürk Airport and with its unique advantage of our country's location. Single obstacle in front of this is pilot deficiency which will be experienced worldwide in next 20 years.

Wish you safety flights, stay with love.



# MINİK HAVACILARA MINİK KANATLAR

## MINİK KANATLAR TO TINY AVIATORS

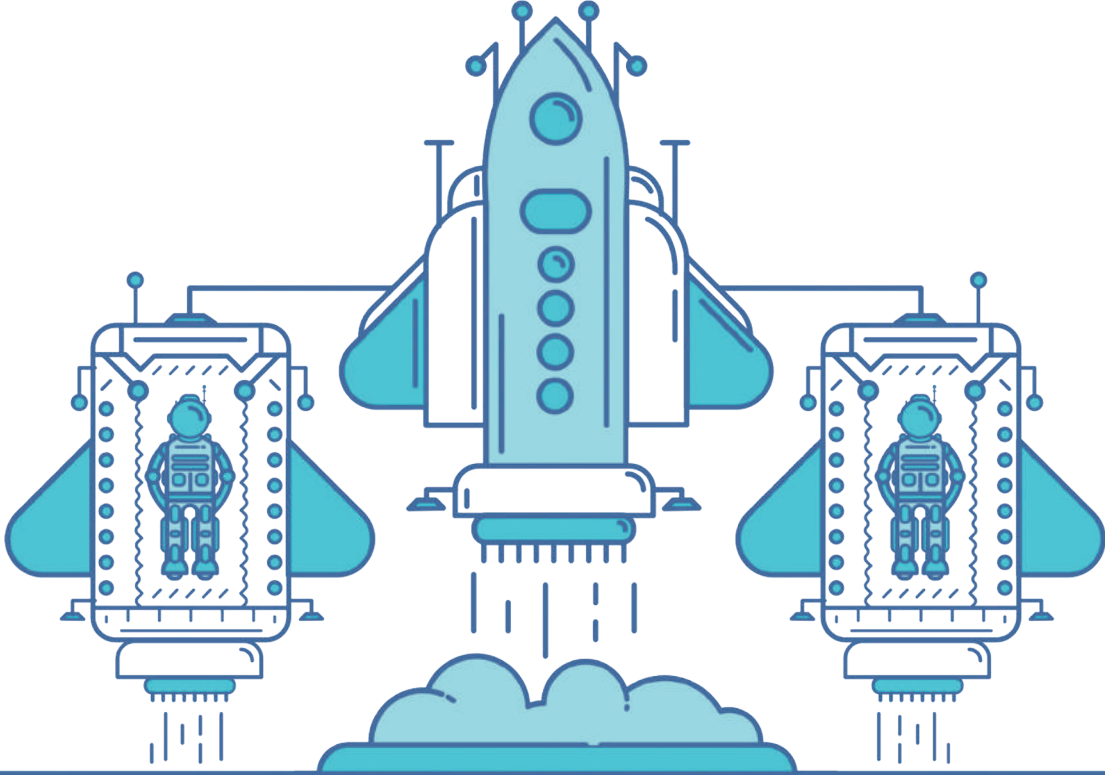
Birbirinden eğlenceli, renkli ve sürprizlerle dolu Minik Kanatlar'ın son sayısını yoksa sen daha okumadın mı?

Haven't you still read the last issue of Minik Kanatlar full of entertaining and colorful surprises?





*Biz bize yeteriz...*



**İŞİMİZ HAVACILIK,  
GÜCÜMÜZ İNSAN!**

**OUR BUSINESS IS AVIATION,  
OUR POWER IS HUMAN!**



# HANGAR BULMACA

	Alman bardağı. Müzikte bir nota.	Resimdeki Türk sinemasının iyi kalpli oyuncusu.	Yalıtılmış. Hububat.	Fersah.	Beyaz. Briçte sanzatu.	Ekzam (orta harfler). Anlaşma.	Sparta silesinin anayasası metni.	Tehir. Asker.		
		Tuz. Samanla karışık tahıl.	2	Yıkıntı. Nikel simgesi.			Daima. Kil.			
	Anıtın tasarımları da gerçekleştirilen ünlü mimarımız./ İşler.					Küçük./ Merkez Karar Yönetim Kurulu.	Korkak olmayan. İşaret.	Ar. Namaza kalkmak için okunmayan.	6	Atma.
	Birbirinin elini tutarak.			Küme. Dudak.	Özenmek. Vergi Dairesi.			Kulülânın kalfama yeri. Açı.	7	
Tayın etmek / Ing. (bitkiye ait) sap.	Etanol. Utanma duygusu.	Slovençe Yaralar. Zerdali.	Akrep sokmak. Aksak kimse.		Göz değmesi. Uzman.			Tesir.		
		1	İbadet edilen yer. Rus'çada evel.		Yutmak işi. Zerre.	4		Kuzu sesi. Venezualı' daki çayırık ovalar.		
Dost. Tulum simgesi.			Göz çapağı.	Dingil. Ortadoğu' da bir ülke.		Çocuk./ Çok eskiden Sina yarım- adasında bitkiyim.				
	İnce dantel. Büyük havan.		İç olmayan./ Timsah derisi gibi kalı ve sert olan deri.		3	Dinlenme. Uzklık anlatır.		At ayağına çakılır.		
Adı olan. Kayak.			Ing. Yönetmek.		Bütün. Ing. Aynı.		Bu yüzdün. Tepe.			
				Tibetin başkentli. Dişi eşek.		Siyasi çekişmelerin geçtiği yer./ Bir kısmının ilerişi.		Ekleme işi.		
(Ing.) Diz. Duyarlık birimi. Şöhret.			Asker şapkası. Zhin.	Sodyum simgesi. Bir tür maymun.	Küçük otobüs. Ing. Kırmızılar.	Ceset. İlme işini yapan.	Tevrik nidası. Dişi.			
		Duyarga. İsim.						Eskiden dokunan bir tür ipekli kumaş.		
Aynı boya olan. Kemiklerin toparlak ucu.			Kira geliri getiren mülk.			Yaşamal sıvı. Gübre.		Kırmızı. Akran (ik harfler).		
	İkel benlik.		Şöhret.		K harfinin adı. Yalnızca.	Verme. Bir tür besin.				
							Güçlü kuvvetli. Milamper.			
						5	Mevki.			
								Akciğer.		

## CEVAP

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Anahtar kelimeyi e-posta adresimize gönderen 10 üyemize "sürpriz bir kitap" kurayla hediye edilecektir.  
Son gönderim 15 Mart 2019. Cevaplarınızı bekliyoruz...

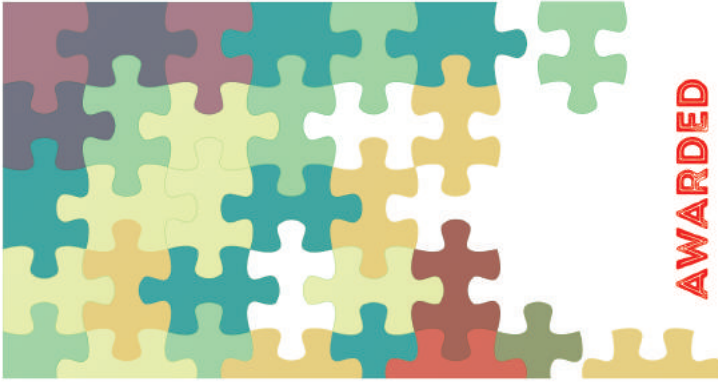
[bulmaca@havais.org.tr](mailto:bulmaca@havais.org.tr)

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

70

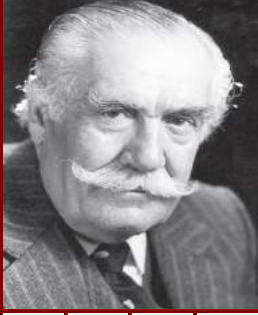
NOT: Kuralımız, dijital kura çekme sistemleriyle yapılmaktadır. Kurada kazanan okurlarımıza hediye kitaplarını göndermeye başladık. 😊





AWARDED

# CODE PUZZLE

13	4	25	23	7	25	21	6	16	20	11	26	3	22	20	5	11	■	20	E	17	5	■	8	6	7					
7	A	11	5	■	7	6	8	■	5	8	5	■	5	7	8	■	R	■	16	20	20	23								
21	S	3	5	8	19	■	5	25	26	7	26	20	■	21	7	A	23	■	15	23	6									
■	5	26	5	■	7	11	11	7	23	■	4	7	21	26	T	6	22	20	■	24										
7	A	8	■	7	19	8	20	22	■	7	22	6	11	5	■	7	6	■	18	20										
7	A	11	6	22	7	23	■	20						■	17	5	O	8	11	20	7	■								
18	B	■	11	■	8	5	7	8						2	6	15	X	■	20	8	8	21								
7	A	21	6	7	11	■	21	6						18	7	12	Y	20	8	■	14	7								
■	7	26	26	20	22	4	26	6						26	■	6	21	7	7	17										
18	B	7	■	20	19	20	■	20						■	6	7	A	11	■	23	6	■								
7	A	8	20	7	■	8	7	19						6	17	7	23	22	5	24	V	20	22	20	11	26				
14	G	■	7	21	21	20	26	■						7	8	26	■	5	11	5	O	■	5	8	■	13				
■	21	26	20	26	■	7	8	22						12	■	21	26	■	6	I	11	26	5	26	5					
20	E	8	20	■	7	11	19	20						21	■	7	7	13	20	19	D	7	26	■	5	■				
26	T	7	11	26	8	7	■	19						5	23	23	■	20	11	■	22	5	7	11	7					
Keyword										7	4	4	8	R	5	24	20	■	11	5	14	G								
1	2	3	4	5	6	7	8	12	8	20	7	■	21	6	19	20	26	3	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 March 2019.** We are waiting for your answers...

[bulmaca@havais.org.tr](mailto:bulmaca@havais.org.tr)

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

Karelerdeki kodlanmış rakamlar bulmacanın ipucunu oluşturuyor. Verilen sayılardaki ipuçları harfiye 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](http://www.turkiye.gov.tr) web sitesine girin.  
Enter the web site [www.turkiye.gov.tr](http://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...*

# GÜNEY SUDAN, YEMEN VE DOĞU AFRIKA'NIN UMUDU OL!

TARİHİN EN BÜYÜK İNSANLIK  
DRAMİ YAŞANIRKEN  
KIZILAY'LA BİRLİKTE  
ORADA OL!



**UMUDUOL** yaz  
**2868**'e gönder

1 SMS 10 TL



**168**  
**ÇAĞRI**  
**MERKEZİ**

Bağış için:  
[www.kizilay.org.tr](http://www.kizilay.org.tr)  
**#UMUDUOL**



**TÜRK KIZILAYI**

1868



2019

*Biz bize yeteriz...*



[www.havais.org.tr](http://www.havais.org.tr)

KIŞ  
WINTER  
2019

