



HAVA-İŞ

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası

Ocak 2016

www.havais.org.tr



HAVA-İŞ GENEL BAŞKANI ALİ KEMAL TATLIBAL:

“VERDİĞİMİZ
BÜTÜN SÖZLERİN
ARKASINDAYIZ...”



İmtiyaz Sahibi
Hava-İş Sendikası adına
Ali Kemal Tatlıbal

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Murat Kallenci

Görsel Yönetmen
Muhammed Safa Arıkan

Haber Müdürü
Aslıcan Orhan

Editör
Mevlüt Çiftciabaşı

Grafik-Tasarım
Erdem Mermer

Yayın Kurulu
Yasin Sevgili
Celalettin Meriçli
Mustafa Akgün
Fatma Karaman
Hakan Dağ
Muhammet Raşit Yılmaz

Basım Yeri
EKİP MATBAACILIK YAY. İLETİŞİM
REKLAM HİZ. SAN. TİC. LTD. ŞTİ.
100 Yıl Mah. MASSİT
Matbaacılar Sitesi 5. Cd. No:43
Bağcılar/İstanbul
Tel: (0212) 431 71 46
Fax: (0212) 431 71 47
www.ekipmatbaa.com

İdare Merkezi
İncirli Cad. Volkan Apt.
No:68 Daire:1 Bakırköy/İstanbul
Tel: (0212) 660 20 95
Fax: (0212) 571 90 51
www.havais.org.tr

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
(Hava-İş)'nin ücretsiz yayınıdır.
2 ayda bir yayınlanır.



ALİ KEMAL TATLIBAL
GENEL BAŞKAN
TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI

Değerli Üyelerimiz,

Öncelikle şahsım ve sendikamız adına, tüm üye çalışanlarımızı sevgi ve saygı ile selamlıyorum.

Sizlerin seçimi ile yönetime geldiğimiz 8 Aralık 2013 tarihinden bu yana amaç ve ilkelerimizi gerçekleştirme doğrultusunda vermiş olduğumuz sözleri tek tek yerine getirmeye aynı azim ve inanç ile devam etmekteyiz. Destek ve takdiriniz ile yönetime gelişimizin 2. yılını tamamladığımız bu zaman diliminde, bildiğiniz üzere hepimiz adına yeni hak ve imkanların kazanılmasına vesile olacak Türk Hava Yolları ile imzalayacağımız Toplu İş Sözleşmesi hazırlık aşamalarına girmiş bulunmaktadır.

Yegane amaç ve isteği siz emekçi üyelerimizin memnuniyetini sağlamak olan sendikamız, varlığını ve istikrarını yine sizin desteğiniz ve inancınızdan alacağını bilincindedir. Toplu İş Sözleşmesi'nin hepimiz adına zengin ve içerik itibari ile tatmin edici olması bu anlamda sendikamız adına büyük önem arz etmektedir.

Söz ettiğimiz hedeflerin yerine getirilmesine yönelik olarak Toplu İş Sözleşmesi çalışmalarımıza tüm hızı ile devam etmekteyiz. Eski Toplu İş Sözleşmesi dönemleri boyunca sözleşme içeriğinin çok fazla değiştirilmemiş olduğunu ve sözleşme metninin uygulama aşamasında yönetici ve amirler tarafından yapılması muhtemel yorumlara açık bırakıldığı sendikamız tarafından gözlemlenmektedir. Amacımız Toplu İş Sözleşmesinin hedeflenen değerde uygulanmasını sağlamak için gerekli hukuki düzenlemelerin hukuk danışmanlarınızın da katkısı ile yapılmasıdır. Buna yönelik olarak siz sendika üyelerimizin hepsinin

talep ve arzularına erişmek amacı ile gerek Anadolu il temsilcilerimiz gerekse de İstanbul temsilcilerimiz ile toplantılar düzenlemekteyiz. Bahsi geçen bu toplantılar ile sizin taleplerinizin yeni Toplu İş Sözleşmesi'nde ses bulmasını sağlayacak, işveren nezdinde varlığımızı sizin istekleriniz doğrultusunda göstereceğiz. Sözleşme metni ile yapacağımız radikal değişiklikler bizleri daha nitelikli ve verimli bir sendika dönemine götürecektir.

Toplu İş Sözleşmesi sendikalı çalışan ile sendikasız çalışan arasındaki farkı ortaya koyacaktır. Özellikle 'uçucu personel' sıfatına haiz çalışanlar açısından, iş kanununa tabi olmamalarından kaynaklı olarak mahrum kaldıkları hakları geri kazanabilme yolu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktan dolayı ile sendikalı olmaktan geçmektedir. Bu sözleşme yeni dönemde, sendikalı olmak adına kendinizden ekonomik olarak yaptığımız feragatin hakkını verebilecek nitelikte bir hale gelecektir.

Her ne kadar Teknik A.Ş. çalışanı üyelerimizin metal iş koluna geçirilmiş olmasından dolayı üye kaybı yaşamış olsak da sizin desteğiniz ile yeniden güçlenmekte, hali hazırda taşımacılık iş kolunda hizmet vermekte olan siz üyelerimiz sayesinde üye sayımızı arttırarak yolumuza devam etmekteyiz. Tüm bu hal ve durumların varlığında dahi üye sayısını 7 bin arttırarak 20 bine ulaştıran sendikamız mevcut durumunu güçlendirerek yoluna devam etme gayesindedir. Yeri geldiği için değinmek isteriz ki Yargı kararlarına ve ülkemizdeki hukukun üstünlüğüne saygımız ve inancımızın sonsuz olmasına rağmen hepimizi hukuka güvende zora bırakan bu karar sonucunda en büyük

zararı görecek olan THY Teknik A.Ş. çalışanlarına üzgün olduğumuzu söylemek isteriz. Ancak haklı davamızın takipçisi olmaya devam edecek, bu anlamda hakkımızı işinin ehli avukatlarımızla birlikte Anayasa Mahkemesinde ve AİHM’de arayacağız.

Emin olmanızı isteriz ki bizler sizin sahip olduğunuz işin güvencesini sağlamak ve emeğinizin karşılığını almanıza yardımcı olmak için buradayız. Hiçbir üyemiz yoktur ki bir diğerinden daha farklı veya ayrıcalıklı bir muamele görsün. Bizler için hepinizin emeği ve işine duyduğu ihtiyaç ve iş güvenliği aynı derecede önem ve değere sahiptir. Bu doğrultuda hukuki boyut da son gücümüze kadar yanınızda olacağımızı bilmeniz bizim için büyük önem arz etmektedir.

Bu sebeplerle ki yönetimi devir aldığımız tarihten itibaren üyelerimiz için birçok çalışma yürütmekteyiz. Tüm üyelerimizin katılımına açık Ücretsiz İngilizce Kursları başlattık. Anlaşmalı olduğumuz kurslarda üyelerimizin kurs ücretlerinin tamamı sendikamız tarafından karşılanmaktadır.

THY bünyesinde iki yüze yakın engelli üyemiz bulunmaktadır. Engelli üyelerimizi hem daha yakından tanımak, hem sorunlarına daha vakıf olup çözüm önerileri geliştirmek amaçlı bir komisyon oluşturduk.

Üyelerimizi iş güvenliği konusunda bilinçlendirmek konusunda her ay Abant’ta tüm üyelerimizin katılımına açık İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri düzenledik ve düzenlemeye devam ediyoruz.

Tüm bunlarla yetinmeyip ITF - International Transport Workers' Federation

(Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu) ile irtibat halinde olup, sadece Türkiye’de değil, Dünya’da taşımacılık sektöründe meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmeye başladık. Bununla beraber Lufthansa Havayolları çalışanlarının üye olduğu sendika olan Verdi Sendikası ve Pilotların üye olduğu Cockpit Sendikası ile iletişime geçip Avrupa’daki sendikal faaliyetler ve çalışma koşullarına ilişkin bilgi alışverişinde bulunma planlarımızı en yakın zamanda uygulamaya başlayacağız.

Tüm bu gelişmeler ile birlikte Pegasus Hava Taşımacılığı AŞ bünyesinde devam eden örgütlenme çalışmalarımız tam gaz devam etmektedir. En yakın zamanda Pegasus bünyesinde de toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayacağımızı siz üyelerimize duyurmaktan gurur duyuyorum.

Bu ve bunlar gibi tüm faaliyetlerimize ilişkin bilgilerin yer aldığı, örgütlenme çalışmalarımız, gelecek planlarımız, üyelerimiz için yapmakta olduğumuz etkinlikler, sendikamız ve sendikacılık anlayışının gelişmesine yönelik olarak hukuki ve sosyal alanda izlediğimiz yol ve gelişmeleri sizlere aktarmak ve haberdar etmek amacıyla düzenli olarak çıkacak bu Hava-İş Dergisini hazırlamış bulunmaktayız.

Birlikte çıktığımız bu yolda birlikte, aynı güç ve inanç ile devam ettiğimiz sürece büyük başarılar elde edeceğiz. Bizim inanç ve güç kaynağımız sizlersiniz. Sayenizde azmettiğimiz bütün büyük hedefleri gerçekleştirecek, çok daha iyi ve hayırlı günler göreceğiz.

Kazancınızın bereketli olmasını diler, sizin, ailenizin ve sevdiğinizinizin sıhhat ve afiyetini Yüce Rabbim’ den niyaz ederim.

Sevgili üyelerimiz,

Yönetime gelir gelmez bazı kesimler bize “sarı sendika, bunlar yönetimin adamı” gibi yaftalar yapıştırdı. Biz kimsenin adamı değiliz, biz çalışanların adamıyız. Bunu Toplu İş Sözleşmesi’nde ispatlayacağız. Bizim kimin adamı olduğumuzu, kimin yanında durduğumuzu herkes görecek. Hakkımızı son kuruşuna kadar alacağız. Bunu da Toplu İş Sözleşmesinde göreceksiniz. Bizim sizden tek isteğimiz var o da bize güvenmeniz.

Sevgili arkadaşlar, size bugüne kadar verdiğimiz bütün sözlerin arkasındayız. Sizden tek isteğimiz var o da duyularla hareket etmemeniz ve bizi değil sadece hak olanı savunmanızdır. Biz yaptığımız işten ve hak olanın yanında olduğumuzdan eminiz. Dolayısıyla hak savunmanız bizim için kafidir.



ALİ KEMAL TATLIBAL
GENEL BAŞKAN
TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI

Ali Kemal Tatlıbal, TÜRK-İŞ Yönetimine Seçildi

Hava-İş Sendikası Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, 3-6 Aralık 2015 tarihlerinde, Ankara Büyük Anadolu Otelinde gerçekleştirilen, Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ'in 22. Olağan Genel Kurulu'nda yönetim kurulu yedek üyeliğine seçildi.



Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Başbakan Ahmet Davutoğlu, Bakanların ve Parti Genel Başkanları'nın da konuşma yaptığı genel kurulda; Ergün Atalay Türk-iş Genel Başkanı seçildi.

Sendika Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, Türk-iş Yönetim Kurulu yedek üyeliğine seçilmesinin ardından basın mensupları ile gerçekleştirdiği konuşma da; "Üyelerimizin destek ve takdiriniyle yönetime gelişimizin 2. yılını tamamladığımız bu zaman diliminde, Hava-iş Sendikası olarak Havacılık sektöründe çalışan üyelerimizin çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla belirlediğimiz hedeflerimizin gerçekleşmesine yönelik Toplu İş Sözleşmesi çalışmalarımıza tüm

hızı ile devam etmekteyiz.

Yönetim de olduğumuz süreçte bize destek olan Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ'in seçim sonuçlarının; TÜRK-İŞ camiasına, çalışma hayatımıza ve tüm ülkemize hayırlı uğurlu olmasını temenni ederiz" dedi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ve Zorunlu Organlara şu isimler seçildi;

Yönetim Kurulu

1. TÜRK-İŞ Genel Başkanı: Ergün Atalay
2. TÜRK-İŞ Genel Sekreteri: Pevrul Kavlak
3. TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri: Ramazan Açar
4. TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri: Nazmi İrgat

5. TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri: Eyüp Alemdar

Yönetim Kurulu Yedek Üyeleri

1. Turgut Yılmaz
2. Hüseyin Necip Nalbantoğlu
3. Melek Tarak
4. Ali Kemal Tatlıbal
5. Mürsel Taşçı

Denetleme Kurulu

1. İlhami Polat
2. Zekeriya Nazlım
3. Nurettin Akçul
4. Ergin Alşan
5. Habip Karakuş

Disiplin Kurulu

1. Bayram Bozal
2. Veli Solak
3. Hasan Öztürk
4. Ahmet Demirci
5. Hasan Pekdemir



masrafları Hava-İş Sendikası karşıladı. Hava-İş Sendikası yöneticileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi seminerinin ardından üyeleri ile sohbet toplantısı gerçekleştirdi.

“BİZE DESTEK VERİN”
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi seminerinin ardından üyelerle sohbet ederek sorunlarını dinleyen Hava-İş Sendikası Genel Sekreteri Yasin Sevgili sendika üyelerinden destek istedi. Üyelerinden fikirlerini Hava-İş Sendikası yönetimiyle paylaşmasını isteyen Yasin Sevgili, “Geldiğimizde üye sayısı 13 bin 500 idi şimdi 20 bin iki yüz oldu. Mesela TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamadı sendika greve gidebilecek mi diye soruyorlar. Biz sizin istediğinizi yapacağız. Greve gidelim dersiniz gideriz. Gitmeyelim dersiniz gitmeyiz. Bizim mesaimiz sizin dertlerinize başlıyor. Sendikaya gelin dertlerinizi anlatın. Biz sizin sorunlarınızı çözmek için buradayız. Olumsuz bir şey yaşadığınızda bize bildirin. Biz bu sorunlarınızı çözeceğiz. Sendika avukatlarımız var sizlere her türlü yardımı yaparlar. Bizim şimdi THY Teknikle Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine oturmamız gerekiyordu. Ocak ayında da THY Anonim Ortaklığıyla TİS görüşmelerine başlayacağız. Bu Toplu İş Sözleşmeleri sizin hepinizin içinde

Hava - İş Önce Eğitim Diyor

Türkiye’deki sendikacılık anlayışını değiştirerek, “Üyelerimizden aldığımızı üyelerimize harcarız” anlayışını benimseyen Hava-İş sendikası yönetimi, üyelerine ücretsiz İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Semineri veriyor.

Yönetime geldikten sonra yaklaşık 5 milyon lira borcunu ödeyerek, sendikayı borç batağından kurtaran Hava-İş Sendikasının yeni yönetimi üyelerine ücretsiz İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi semineri veriyor. Üyelerine ücretsiz İngilizce kursundan sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi semineri veren Hava-İş Sendikası üyelerine hem seminer hem de

aileleriyle tatil yapma fırsatı sundu. Eğitimlerin başladığı günden beri Hava-İş Sendikası toplam bin iki yüz üyesine İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi semineri verdi. Üyelerin aileleriyle birlikte bu rakam 3 bin kişi. Eğitimden arta kalan zamanlarda doğa harikası olan Abant gölü ve çevresinde aileleriyle neşeli zamanlar geçiren sendika üyelerinin tüm



söyledi. Abant'da ki seminerlere üyelerinin aileleri ve çocuklarıyla geldiğini söyleyen Yasin Özer, "Öncelikle bu organizasyonu yapmamızın amaçlarından bir tanesi de Soma'da oluşan kazadan sonra, gerçi işverende veriyor böyle eğitimleri ama, biz işçilere sendika olarak direk vermeyi düşündük ve onun için planladık. Ankara'dan on beş çalışanımızı, İstanbul'dan da

olduğu Toplu İş Sözleşmeleri olacak. Bu yapacağımız Toplu İş Sözleşmesi eskilere benzemeyecek. Onunda müjdesini sizlere veriyorum. Beklenilen aksine, insanların çekindiğinin aksine çok daha iyi sözleşme yapacağız. Bizim Sendikacılığımız bu iki sözleşmeyle belli olacak. Yalnız sizlerinde bu süreçte bize destek vermeniz lazım. Başka bir şey istemiyoruz sizden. Fikirlerinizi paylaşın bizimle. Siz fikirlerinizi paylaşırsanız biz daha güçlü olacağız" diye konuştu.

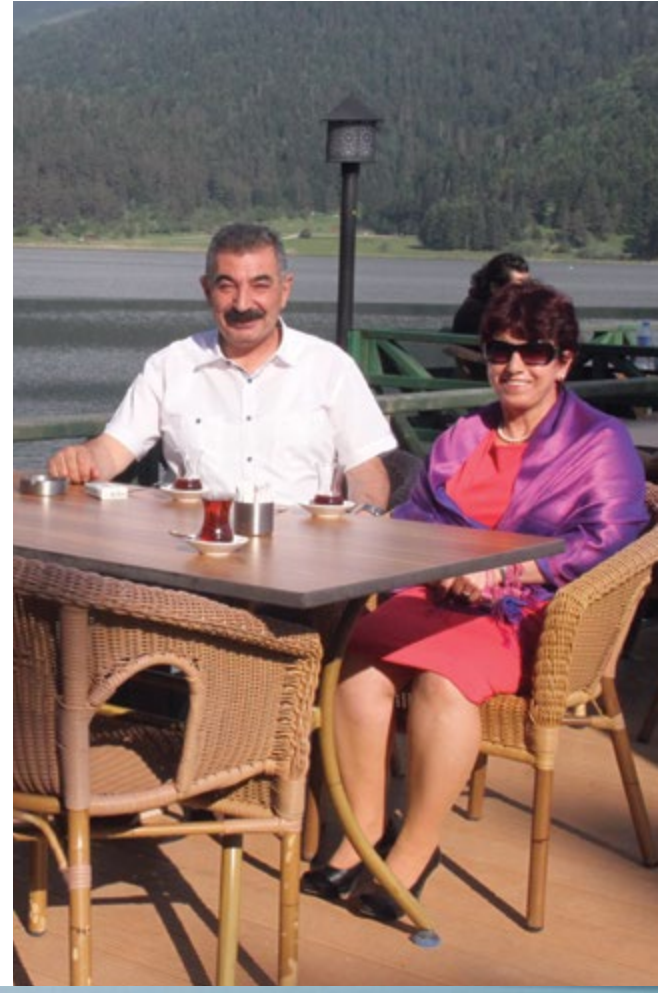
"İSTEYEN TÜM ÜYELERİMİZ BU EĞİTİM SEMİNERİNE KATILABİLİR"

Abant'da düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi seminerine katılan Hava-İş Sendikası Ankara Şube Başkanı Yasin Özer, bu eğitim seminerleri sayesinde üyelerinin daha iyi kaynaştığını



yüzün üzerinde arkadaşımıza bu eğitimleri veriyoruz. Hem burada bir değişiklik oluyor Abant'da değişiklik oluyor çalışanlarımıza. Aileleriyle ve çocuklarıyla geliyorlar. Aileleriyle gelmeyince talep fazla olmuyor. Bizim çalışanlarımızın çoğunluğu bayan, bizim üyelerimizin yüzde kırk sekizi bayan. Bayan arkadaşlarımızda çocuklarını bırakıp gelemiyorlar. Bunun için biz de aileleriyle gelmelerini planladık. Bu kurslar düzenli olarak yapılıyor. Ankara'da bu beşinci, İstanbul'da da zannediyorum yedinci ayımız oldu. Bu arada iki ay bir ara vereceğiz. Daha sonra dokuzuncu aydan sonra yeniden bu eğitimler devam edecek. Çalışanlarımız bu eğitimlerden çok hoşnut. Bu eğitimlere başladıktan sonra eğitim alan arkadaşlarımız daha dikkatli davranıyor" şeklinde konuştu.

"ÜYELERİMİZİN AİLELERİ BİZE TEŞEKKÜR EDİYOR"
Bu eğitimleri düzenledikten sonra Abant'a gelen üyelerinin ailelerinin kendilerine teşekkür ettiğini söyleyen Yasin Özer, "Daha önce farklı ofislerde çalışan birçok arkadaşımız bir birleriyle telefonla konuşarak tanıyor. Bu eğitimlerden sonra bir birlerini daha iyi ve yüz yüze tanıma fırsatı buldu. Bu eğitimler sayesinde üyelerimiz arasında sıcak bir bağ kuruluyor. Bir birlerini daha iyi anlıyorlar. Dostlukları geliyor. Bu güne kadar buraya eğitime gelen üyelerimizin ailelerin bize tepkileri hep iyi oldu. Çok memnun ayrıldılar. Üyelerimizin aileleri bizlere teşekkür ediyor. Bu tür organizasyonların sıkça yapılmasını bizden istiyorlar. Şu an bu eğitimlere talep çok ancak isteyen herkesi bu eğitimlere getireceğiz" dedi.





İlker Aycı Sendikamızı Ziyaret Etti

Türk Hava Yolları Yönetim Kurulu Başkanı İlker Aycı, yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi öncesinde sendikamız Hava-İş'e ziyarette bulundu.

Türk Hava Yolları (THY) Yönetim Kurulu Başkanı İlker Aycı yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi (TİS) öncesinde sendikamız Hava-İş'i ziyaret etti. Ziyaret görüşmesinde THY Yönetim Kurulu Başkanı Abdülkerim Çay ve Hava-İş Sendikası yönetim kurulu üyeleri hazır bulundu. Ziyaretin amacını çalışma barışına katkıda bulunmak olduğunu belirten THY Yönetim Kurulu Başkanı İlker Aycı, "Bu hem sendika hem de bizim açımızdan önemli bir ziyaret. Çalışanların

temsilcisi sendika ile işverenin temsilcisi bizler bir araya geldik. Çalışma barışımız açısından, önümüzdeki günlerde başlayacak Toplu İş Sözleşmesi açısından bu ziyarete değer veriyoruz. Göreve geldikten sonra Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal'a iade-i ziyarette bulunamıştım. Bu eksigimizi tamamlamak bakımından da bugün buraya geldik. Bu ziyarette oldukça verimli konuşmalar yaptık. Sendikamızın perspektifinden çalışanlarımız açısından

önemli konuları değerlendirdik. Bu noktada ben sayın Ali Kemal Tatlıbal'a, Hava-İş Sendikamızın değerli yöneticilerine çok teşekkür ediyorum" dedi.

TİS'DE ELİMİZDEKİ İMKANLARI ORTAYA KOYACAĞIZ

Hava-İş Sendikası'nın çalışma barışı ve hak arayışı adına önemli çalışmalar yaptığını dikkat çeken Aycı, "Türk-İş'e bağlı Hava-İş Sendikası önemli geleneklere, Türk Hava Yolları'nın tarihinde ve geçmişinde de önemli

bir yere sahiptir. THY yönetim kurulu başkanı olarak biz de önümüzdeki dönemde birlikte yapacağımız çalışmalarda, birlikte götüreceğimiz yeni TİS sürecinde tabi ki bir yola çıkacağız, birlikte masaya oturacağız. Şartlar doğrultusunda Hava-İş Sendikası taleplerini ortaya koyacak, biz de talepler karşısında elimizdeki imkanlar ve şartları ortaya koyacağız. Öncelikle bu süreç başlama noktasındayken, ben şimdiden hem sayın başkanımıza, hem de sendikamıza ve tüm çalışanlarımıza bu sürecin hayırlı olmasını diliyorum" diye konuştu.

HAVA-İŞ'İN ÇALIŞMALARI BİZE DE IŞIK TUTACAK

Sürecin çalışanların haklarını korumak adına iyi yönetilmesi gerektiğine işaret eden Aycı, "Dönemimizde sendika ile olan ilişkilerimize azami oranda dikkat etmek ve bu noktada saygın bir ilişki ile saygın bir süreci birlikte yönetmek durumundayız. Sorumluluklarımızın farkında ve bilincinde olarak ta bu dönemi inşallah birlikte götüreceğiz. Ben sayın başkanın ve ekibinin bize sunduğu bakılması, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği noktalarla ilgili kapsamlı çalışmalarını gördüğümde dolayı da ayrıca bir memnuniyet duydum. Sendikamızın THY'nin gelecekteki başarısı için önemli olan, çalışanların çalışma barışı ve huzuru için atılması gereken

adımlarla ilgili böyle bir kapsamlı görüşe sahip olması bizi de sevindirmiştir. Beni de memnun etmiştir. Bu kendi personelimize ilgili yaptığımız çalışmalarda da ışık tutacaktır. Zira bunların birlikteliğinden de güç doğacaktır diye düşünüyorum" şeklinde konuştu.

AMAÇ KAZANIMLARI ÇALIŞANLARLA HAKÇA PAYLAŞMAK

THY'nin tüm çalışanlarıyla birlikte büyüme arzusunda olduğunu belirten, İlker Aycı, "Bu hafta sonu Miami hattını açıyoruz. Bu hat geçmişteki iki defa açılmış. O dönemlerdeki zamanlama ve değerlendirmeler o döneme aittir. Şimdi bugün yaptığımız değerlendirmelerde THY'nin Miami hattında muhakkak olması gerektiğini düşünüyorduk. Göreve geldiğimiz ilk günlerde Amerika'daki 7. Hattımız San Francisco'yu açmıştık, şimdi hamdolsun 8. Uçuş noktamız olan Miami hattını açıyoruz. Miami'den sonra da 2016'nın Mayıs ayında inşallah Atlanta'yı açacağız. Bu arada 5 Kasım'da da Güney Afrika'da 3. Uçuş noktamız olan Durbin hattımızın açılışını gerçekleştireceğiz. Başka hatlar bunu takip edecek. Elbette THY büyümesini, başarısını ve karlılığını devam ettirecek. Göstergeler bakımından iyi yolda olmayı sürdürecektir. Yolcu memnuniyeti önemseyecek

ve uçuş emniyetini her zaman birinci sıraya yazacak. Uçuş emniyetiyle beraber çalışanlarımızın memnuniyetini sağlamak, onlara vereceğimiz mutlu ve huzurlu çalışma ortamını sürekli kılmak için, bu konudaki yeni fikirlere açık olarak onların çalışma hayatındaki ortamlarını geliştirmeyi hiç elden bırakmayacağız. Önümüzdeki dönemde çalışanlarımızla ilgili sayın Tatlıbal, THY spor kulübüyle ilgili de fikirlerini anlattı. Bunları karşılıklı olarak istişare ettik. Biz de bu tür sportif faaliyetleri çalışanlarımız lehine yeni imkanlar olarak sunmak niyetindeydik. Ama sağ olsunlar, kendi çalışmalarını bu noktada oldukça geliştirmiş. Umarım önümüzdeki dönemlerde birlikte çalışanlarımızın sosyal faaliyetleri ve spor aktiviteleriyle ilgili, kendilerinin ailelerinin, sendikamızın bizden beklediği bu tip adımların birlikte atılması için beraber, omuz omuza çalışacağız. Öyle ya! Sendika ile THY yönetimi her zaman TİS pazarlığı etmez. TİS süreci, elbette sonu tatlıya bağlanıp imza töreniyle, hakların açıklanmasıyla bitiyor ama, bu süreçler tatlı bir masada geçirilmeli, çalışanların hakları açısından iyi sonuçlar vermelidir. Geçmişte tatsız TİS görüşmeleri açısından memleketimizde tatlı olmayan örnekler var ama biz onları örnek almıyoruz. Elbette onlar bizden biz onlardan masada birlikte bir süreci yaşayacağız.





Görüyorum ki başkanımız bize zorlu bir süreç yaşatacak, farkındayız. Ama ekibiyle beraber çalışanlarımızın yanında oldukları için bu sonuçta THY'nin faydasına bir süreç olarak işletecektir. Bundan hem çalışanlarımız, hem hissedarlarımız hem de yönetim kurulumuz inşallah memnuniyetle çıkarlar. Amacımız şirketimizin kazanımlarını çalışanlarımızla hakça paylaşmaktır. Ben THY yönetim kurulumuz adına, hissedarlarımız adına Hava-İş Sendikası'nın değerli başkanı ve yönetim kurulu üyelerine bizi ağırladıkları için teşekkür ediyorum. İnşallah başlayacak olan TİS sürecimizin de hayırlı olmasını temenni ediyorum. Yeni açacağımız hatların da hayırlı olmasını diliyorum. Zira sadece hat açmakla kalmıyoruz, ülkeler, şehirler, ekonomiler, iş dünyaları, öğrenciler arasında, kültür değişimi, sanat ve spor alanında, yatırımlar ile ticaret sahasında yapılan çalışmaların önünü açmış oluyoruz. Milli havayolu ve bayrak taşıyıcı olarak, sadece yolcu ve kargo değil, ülkemizin medeniyet iddiasını, birikimini,

kültürünü, insanımızın güzelliklerini tüm dünyaya taşımaya devam edeceğiz" şeklinde konuştu.

BİR UÇAĞI YERDE BIRAKMADAN HAKKIMIZI ALACAĞIZ

THY Yönetim Kurulu Başkanı İlker Aycı'ya ziyaretleri için teşekkür eden Hava-İş Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal ise "Bu ziyaret sendikamız için bir ilk oldu. Göreve geldiğimizden bu yana ilk defa bir Türk Hava Yolları Yönetim Kurulu Başkanı'nın sendikamızı ziyaret etmesinden onur duyduk. Bu ziyareti işçi kardeşlerimiz adına da önemli bir mesaj olarak algılıyorum. İşçi kardeşlerime, şunu gönül rahatlığıyla söyleyebilirim ki, sayın Aycı ile görüşmemizde, sadece otel nöbeti, kabindeki problemler ve sıkıntılar değil, kul hakkı konusunda da ortak paydada olduğumuzu gördüm. Sadece işle ilgili değil, sosyal alanlarda da ailelerin de faydalanacağı bir çok projeye beraber imza atabileceğimizi kendilerinden duymuş oldum. Bu bize ayrıca

mutluluk verdi. Çünkü sendikacılık artık 70'li yılların sendikacılığı değil. Biz kalkıp, Molotof atarak, yürüyüşlerle, bağırarak çağıra, kavga ederek hak aramak istemiyoruz. İşçi kardeşlerime şunu söylüyorum, biz sadece köprüyüz. İşte köprü kurduğumuz nokta, işte iletişimin gücü diyorum. Allah nasip ederse hayırlı bir TİS imzalayacağız, haklarımızı almada muvaffak olacağız. Bunu hiçbir işçi kardeşimizin hakkı yenmeden ve bir tane uçağı bile yerde bırakmadan yapacağız. Çünkü bu şirket büyüdüğünde benim işçim de huzurlu ve mutlu olacak. Hem şirketim şahlanacak, hem işçim refaha kavuşacak. Biz bunun böyle olacağını bu ziyarette hissettik ve gördük. Ocak ayı itibarıyla komisyonlarımız görüşmeleri tamamladığı takdirde, inşallah çok güzel bir TİS imzalayacağız. Sendikamız İlker beyle birlikte inşallah yeni bir döneme girmiştir. Allah hayırlı mübarek eylesin. İşçi kardeşlerimiz de hiç korkmasın, Ocak ayı itibarıyla sizlere hayırlı sonuçlar sunacak şekilde güzel sürprizler gelecek inşallah" diye konuştu.





Hava - İş'te Şeffaf Dönem

Hava-İş Mali Genel Sekreteri Celalettin Meriç'li THY'de birçok birimde çalıştıktan sonra sendika yönetimine geldiğini belirterek, Türk Hava Yollarında 1993 yılında göreve başladım. Sırasıyla uçak emniyet, bilet satış muhasebe, hareket koordinatörlüğü ve en son kayıp eşya şefi olarak görev yapmaktaydım. 2013 yılında Hava-İş yönetimine seçilerek genel mali sekreter görevini üstlendim. Göreve geldiğimizde yönetimin adamları yaftalarıyla karşılaştık. Görevimizi teslim alır almaz sendikamızı mali yönden inceledik. Sendikayı maddi açıdan çok kötü bir durumda teslim aldığımızı gördük. Hesapta 3 milyon 200 bin TL'lik bir borç yükü bize miras kalmıştı. Bir yıla yakın bir sürede bu borcun ödemesini yaptık. Çok şükür artık hiçbir borcumuz yok. Bundan sonra hedefimiz, gelen aidatları üyelerimizin menfaatleri doğrultusunda kullanmaktır. Göreve geldiğimizden beri yedincisini

düzenlediğimiz İş Sağlığı Güvenliği toplantıları seminerlerine bu yılda Abant'ta devam edeceğiz. Akdeniz Bölgesi için Kütahya'da yapılan İş Salığı Güvenliği toplantılarımızın ardından, Karadeniz Bölgesi toplantılarını sürdürüyoruz. Şu ana kadar 1.300 üyemize ücretsiz İngilizce kursu verdik. Bu kurslar yerlerimizin talepleri doğrultusunda; İstanbul, Gaziantep, İzmir, Antalya ve Ankara'da devam ediyor. Üyelerimizden talep gelirse bu talep Türkiye'nin en uçra yerinden ister Kars istersen Çanakkale'den bile gelse oralarda bu kursları açıyoruz. Bu kurslardan herhangi bir ücret alınmıyor. Bu kursların ücretlerini sendika olarak biz karşılıyoruz. Bu hizmetlerden dolayı üyelerimizden bize çok güzel geri dönüşler oluyor. Bundan sonra kurslar olsun, Abant'taki toplantılar olsun, bu hizmetler konusunda üyelerimizden öneriler bekliyoruz. 'Başka neler yapabiliriz, siz ne istersiniz' tarzından üyelerimizden talep ve

öneri bekliyoruz. Bununla beraber seçimden önce vaatlerimiz arasında bulunan Hava- İş Yapı Kooperatifi'ni kurduk. Şu an çok güzel ilerliyoruz. 800'e yakın üyemiz oldu. İnşallah yakın zamanda arsamızı alıp, kooperatifin temelini atacağız. Bu yönde üyelerimiz bize güven duyduğu için hepsine çok teşekkür ediyorum. Göreve geldiğimizden beri bizim üzerimize bir sürü yaftalar yapıldı. Buradan açıkça söylüyorum. Biz kimsenin adamı olmadık. Bundan sonrada olmayacağız. Biz çalışanın hizmetindeyiz. Sonuna kadar da hizmetinde olacağız. Oy veren vermeyen tüm üyelerimizin hizmetindeyiz. Üyelerimize kapımız sonuna kadar açık. Hiç çekinmeden bize gelsinler. Bundan sonra üyelerimizden sadece destek bekliyoruz. Yaptığımız tüm harcamalar üyelerimizin denetimine açık ve şeffaftır. Anlımız ak, kimseye veremeyecek hesabımız yok" diye konuştu.



Hava - İş İstanbul Temsilciler Toplantısı'nı Düzenledi

Sendikamız, yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi öncesinde, üyelerimizin ve çalışanlarımızın sorunlarını görüşme masasında çözmek için, İstanbul'da Temsilciler Toplantısı düzenledi.

Hava-İş Sendikası olarak yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi öncesinde, üyeler ve çalışanların sorunlarını görüşme masasında çözmek için, İstanbul'da Temsilciler Toplantısı düzenledik. Toplantıda sendikamızın Genel Sekreteri Yasin Sevgili, Genel Başkan Yardımcıları ve Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan şube başkanlarıyla iş yeri temsilcileri bulundu. Toplantıda ağırlıklı olarak, istasyonlar arasında mesai, vardiya ve dinlenme sürelerinde yaşanan çifte standartlar ile

bölgelerdeki keyfi uygulamalar ele alındı. Yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi'ne, sorunları nokta atışı yaparak çözmek adına çok büyük titizlikle hazırlanıldığını belirten Hava-İş Sendikası Genel Sekreteri Yasin Sevgili, "Bu toplu sözleşme, hem çalışanlar hem de üyelerimiz adına, hepimiz adına büyük kazanımlara sebep olacak. Bu yüzden siz değerli şube başkanlarımıza ve işyeri temsilcilerimize çok önemli görevler düşüyor. Anadolu'da İstanbul'dan çok

farklı bir işyeri düzeni var. Bunu biz yaptığımız gezilerde bizzat, çalışanları dinleyerek öğrendik. Bir istasyonda Pazar günü mesai yapılıyor, istasyon şefi tüm çalışanlara mesai yazıyor, sadece bir arkadaşımıza yazmıyor. Sizler Hava-İş Sendikası'nın gücünün farkında, bilinçli temsilciler olarak, işyerlerinde çalışanların derinlerini dinleyeceksiniz, ancak bu sözde kalmayacak, bununla ilgili imzalı kayıt ve rapor tutacaksınız. Elinizde belge olacak. Yarın Toplu İş Sözleşmesi'nde işverenin karşısına çıkıp 'bakın Anadolu'da bu sorunlar yaşanıyor, çözüm istiyoruz' dediğimizde elimiz güçlü olması lazım. Biz bunu THY yönetimini köşeye sıkıştırmak, birilerini incitmek için istemiyoruz. Sadece üyelerimizin ve çalışanların hakkını Toplu İş Sözleşmesi'nde son kuruşuna kadar almak için istiyoruz. Bir teknisyen arkadaşımızı Cumartesi mesaisinde kaybettikten sonra, işveren kazanın üzerinden bir hafta geçmeden, 3 kişiyi daha Cumartesi mesaisini çağırarak Hemen Atatürk Havalimanı THY Teknik A.Ş.'deki işyeri temsilcimiz, durumu bize rapor etti. Yönetim yapılan hatayı öğrendiğimizi duyunca, 1,5 saat çalışan o arkadaşlarımızı apar topar evine geri göndermiş. Bu olaydaki gibi tüm işyeri temsilcilerimiz yaşanan sıkıntıyı rapor tutarak, kayıt altı-



na olarak bize bildirirse o sorunu hızla çözeriz. Şunu tüm üyelerimiz ve çalışanlarımız iyi bilsinler ki ajandamıza aldığımız en küçük bir sorunu dahi çözmeden onu ajandamızdan çıkarmayacağız” diye konuştu.

“KİMSE DEN KORKMAYIN, HAKSIZLIKLARI RAPOR EDİN !” Anadolu’da her bölge ve istasyon müdürünün kendi hegemonyasını kurduğuna dikkat çeken Hava-İş

Sendikası Antalya Şube Başkanı Engin Toncer ise “Anadolu’da iş yerlerindeki uygulamalar tamamen kişilere endekslenmiş. Yaşanan bu keyfi uygulamalara son vermek için, hangi iş yerinde ne tür bir haksızlık yapılıyorsa bunu hızla genel merkeze bildirmeniz çok büyük önem taşıyor. Biz Ömer Faruk Öztürk personel başkanırken Anadolu gezilerinde yaşanan haksızlıkları, farklı uygulamaları içeren bir rapor düzen-

ledik ve kendisine sunduk. Bize ‘kraldan çok kralcı var’ dedi. Ben de ‘kraldan çok kralcı var ama sizler bu toplumu yarattınız’ cevabını verdim. THY Yönetimi olarak çağıracaksınız böyle müdürleri, ‘arkadaşım sendikanın bu konuda böyle bir talebi var, sizler de bunun dışında hareket ediyorsunuz. Bu keyfi uygulamalara son verin’ diyeceksiniz. Ancak işverenin bu konulara bakış açısı çok farklı. Bunu özellikle Anadolu’da çok net bir şekilde söylüyorum, kendi hegemonyasında kullanıyor. Bunun önüne geçmek aslında biz şube başkanlarıyla siz işyeri temsilcilerinin elinde. İşyeri temsilcisi demek oradaki bütün çalışan arkadaşların gözü kulağı olmaktadır. Sizler aynı zamanda sendikanın da gözü kulağısınız. Buradaki toplantıya katılan tüm değerli şube başkanlarımız ve işyeri temsilcilerimiz sendika yönetimine öncü olacak. Dertlerinizi, sıkıntılarınızı, tüm problemlerinizi burada konuşacaksınız. Sendika da burada notlarını alacak, planlarını yapacak hem Toplu İş Sözleşmesi’nde hem



de işverenle birebir ilişkilerinde bu problemleri süratle çözmeye çalışacak. Sizler olmazsanız bu sorunları çözmek imkansız hale gelir. Çünkü buradaki sendika temsilcilerinin 24 saat o iş yerlerinde olma şansları yok. Arkadaşlar tüm sorunları bu masaya sizler getireceksiniz. Dertlerinizi, sıkıntılarınızı söyleyin. Rapor tutup sendika genel merkezine gönderin. Bizler bu sendikanın yöneticileri olarak bu sorunları çözmekle mükellefiz. Onun için bizleri seçtiniz. Bizler yönetime maaş almak için gelmedik.

Sizlerin dertlerini sıkıntılarını çözmek için bu görevdeyiz. Sizden rica ediyorum, işyerinde şef-seniz şefliğinizi yine yapın ama çalışanların dertlerini dinleyin. Yapacağınız iş çok basit, sadece bir kâğıt bir kalem gerekiyor. Hiç kimseden korkmayın ve dik durun. Bütün haksızlıkları rapor edip, sendikaya bildirin” şeklinde konuştu.

TEMSİLCİLER SORDU HAVA-İŞ YÖNETİMİ CEVAPLADI

Toplantı, söz alan iş yeri temsilcilerinin Hava-İş Yönetimine aktardığı sorunlar ve bunların çözümüne yönelik atılacak adımlar çerçevesinde devam etti. Kimi temsilci mesailerdeki farklı uygulamalardan, kimi iş yerlerinde EASA kurallarına uyulmadığından, kimi de hafta sonu çalışmalarına rağmen mesai ücreti verilmediğinden dert yandı. Problemleri tek tek not alan Hava-İş Sendikası Teşkilatlanma Genel Sekreteri Mustafa Akgün,

“Ben 24 yılımı sizlerin çalıştığı ortamlarda, alınımın teriyle ekmeğimi kazanarak geçirdim. Bir teknisyen olarak içinizden gelen biriyim. Sorunların dünden bugüne yansımalarını ve bugün aldığı şekli çok iyi biliyorum. Tüm zamanımı işyerlerinde çalışanların ve üyelerimizin dertlerini dinleyerek geçiriyorum. Burada huzurunuzda söz veriyorum. Başta geçtiğimiz ay kaybettiğimiz Tuğrul Tuna Beken kardeşimizin yaşadığı kazada ihmalleri ortaya çıkarmak boynumuzun borcu. Bu tür elim kazaların bir daha yaşanmaması adına bunun sorumlusunu mutlaka bulup, gereken cezayı almasını sağlayacağız. Bunun dışında, iş yerlerinizde yaşadığımız tüm sorunları bizlere ilettiğiniz takdirde, ben ve yönetici arkadaşlarım hızla çözüm bulmaya çalışacağız. Bizler, hakkımızı hukuk çizgisinden milim sapmadan aradığımız takdirde, önümüzde hiçbir güç duramayacaktır” şeklinde konuştu.





Hava-İş'ten Birlik ve Dayanışma Yemeği

Hava-İş Sendikası'nın İstanbul'da verdiği "Birlik ve Dayanışma" yemeğine, üyeler ve çalışanlar yoğun ilgi gösterdi.

İstanbul'da gerçekleşen organizasyonda konuşan Hava -İş Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, THY Teknik AŞ çalışanlarına seslenerek, "Sizi Çelik-İş'e bırakacak değiliz. Türk-İş 1 milyon kişilik emek ordusuna sahip güçlü bir çatıdır. Madem ki yargı sizi metal iş koluna havale etti, o zaman gelin Türk-İş'e bağlı Türk Metal'e üye olun" dedi. "HER ZAMAN HAVA-İŞ SENDİKAMIZIN YANINDA OLACAĞIZ" Programın konuşmalar bölümünde söz alan Türk-İş'e

bağlı Türk Metal Sendikası Danışmanı Mecit Hazır "Şunun iyi bilinmesini isteriz ki Türk Metal Sendikası buraya gelirken, bir fırsatı yakalamışçasına koşup gelen bir sendika değildir. Bunu neden söylüyorum. HABOM Metal-İş Kolu kurulduğunda o zamanki Türk-İş genel başkanımız, "Bize oradan çok davet gelmesine rağmen, Hava-İş'e bağlı bir sendikanın alanına biz girmeyiz. Orası Hava-İş'in alanıdır ve Hava-İş sendikamızın olmalıdır" dedi. Biz metal iş kolunda olmasına rağmen biz HABOM'a

gelmedik. Mahkeme sürecinin sonuçlanmasını bekledik. Ancak Hak-İş'e bağlı Çelik-İş Sendikası, o zaman bunu fırsat bilerek geldi HABOM'da örgütlendi ve hepinizin bildiği gibi o malum toplu iş sözleşmesini imzaladı. Daha sonra da THY Teknik AŞ'yi kendilerine bağlamak için iş kolu davası açara bu süreci devam ettirdiler ve geçen hafta Yargıtay'ın verdiği kararlar da THY Teknik AŞ, Çelik-İş'e yani Hak-İş metal iş koluna geçmiş oldu. Bu sonuçtan memnun olduğumuzu söyleyemeyiz. Çünkü biz Türk-İş içerisinde,

Türk-İş'in ilkelerini sahip çıkan, 170 bin üyeli Türk-İş'in lokomatifi, Türk Metal Sendikası olarak böyle bir sonucu arzu etmezdik. Çünkü Hava-İş sendikamızın her zaman yanında olduk. Hava-İş sendikamızla her zaman dayanışma içinde olduk. Bundan sonra da öyle olacağız" diye konuştu. "UÇUŞ İLE TEKNİĞİN FARKLI SENDİKALARDA OLMASI CİDDİ HAK KAYIPLARINA YOL AÇAR" Gelenen noktada yapılması gerekenler konusunda görüşlerini dile getiren Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası Danışmanı Mecit Hazır, "THY Teknik AŞ'de Türk-İş olmalı. Burası kurulduğu günden bu yana Türk-İş'e bağlı bir sendikanın iş yeri. Yine konfederasyon olarak burada Türk-İş olmalıdır. Neden Türk-İş olmalıdır? Çünkü uçuş bölümünde THY kabinde ve kokpitte şu anda Hava-İş sendikamız yetkilidir. Aynı alanda iç içe çalışan teknik ve uçuş bölümünün farklı sendikalarla bölünmesi akıl karı değildir.

Teknik ve uçuş bölümü her gün uçakları birlikte kaldırıyoruz ve hep bir aradasınız. Yarın öbür gün burada bir anlaşmazlık olduğunda, toplu iş sözleşmesinde veya başka nedenlerle herhangi bir anlaşmazlık doğduğunda, iki sendikanın bir arada olması eylem-söylem birliği yapması gerekir. Dayanışma içinde olması gerekir. Bu iki sendika aynı konfederasyona bağlı sendikalar olursa, burada hak arama kolaylaşır. Biz Hava-İş ile Türk-İş kardeşliği içerisinde her zaman bu dayanışmamızı sürdürebiliriz. Ama farklı bir konfederasyona bağlı bir sendika THY Teknik AŞ'ye gelirse o zaman biliniz ki çok büyük problemler yaşanır, bölünmeler yaşanır, farklı sıkıntılara girilir ve bu olayda da işveren karşısında ciddi hak kayıpları kaçınılmaz olur" şeklinde konuştu. THY TEKNİK AŞ ÇALIŞANLARI NA SESLENDİ Programa katılan havacılık iş

kolu üyelerine özellikle de THY Teknik AŞ çalışanlarına seslenen Hazır, "Burada Teknik AŞ'den arkadaşlarımız da var. Şunun iyi bilinmesini istiyorum. Birincisi, bize şu sorular ve telefonlar geliyor. İşte "Türk Metal Sendikası Hava-İş kolundaki tekniğin sorunlarını bilmeyebilir. Bunlara nasıl çözüm bulacak, bizim derdimizi nereden bilecek?" gibi sorularla karşılaşyoruz. Şunu bilin ki burayı sizler yöneteceksiniz. Temsilcilerinizi sizler seçeceksiniz. Buraya Türk Metal olarak Havacılık Şubesi kuracağız. Bu şube sizlerin içinden çıkan arkadaşlarımızdan oluşacak ve tüm problemlerinizle ilgili çözümleri üretmede bize destek olacaksınız. Mesela bugün THY Teknik AŞ'den genç bir kardeşimiz beni aradı ve 'abi siz toplu sözleşme için bir taslak hazırladınız mı? Toplu sözleşmede bize ne vaat ediyorsunuz?' diye sordu. Ben de 'hayır hazırlamadık' dedim. Niye çünkü biz





size 'bir taslak hazırlayıp geldik' dersek bunun bir anlamı olur mu? Sevgili Teknik AŞ çalışanları bu taslağı siz hazırlayacaksınız. Bu taslak sizlerin, iş yerinden gelen temsilcilerimizin, şube üyelerimizin ve kardeş sendikamız Hava-İş desteğiyle hazırlanacak. Zaten Hava-İş sendikamız, 1 Temmuz'da toplu iş sözleşmesi için masaya oturacak gibi tüm hazırlıklarını yapmış, sizlerin birikimlerini kendi deneyimlerini ortaya koymuş, hazırlık yapmış. Biz Türk Metal olarak, bu hazırlık ve deneyimlerden de Hava-İş'in hafızasından da yararlanacağız. İnşallah sizler adına hak kaybı getirmeyecek, daha iyi kazanımları olan bir toplu iş sözleşmesi imzalayacağız. Şu anda HABOM'dan THY Teknik AŞ'ye geçişte bazı arkadaşların sıkıntı yaşadığı konuların da giderileceği ve Türk Metal Sendikası'nın büyük gücüyle deneyimleriyle sizlerin ve Hava-İş sendikamızın hafızasını birleştirip başarılı bir sözleşme dönemi yaşayacağız. Tabi ki burada tercih mutlaka siz değerli Teknik AŞ çalışanlarımızdır. Ancak biz bu hak arama mücadelesinde, sizlerle tek

yürek tek yumruk olarak birlikte yürümek istiyoruz. Biz beraber olup kucaklaşmak istiyoruz. Sizlerle birlikte el ele vererek; vatana, millete, devlete bağlı, işini ve iş yerini seven bir güç olmak istiyoruz. 'Amacımız iş yerinin gelişmesi, işçinin alın terinin hakkıyla verilmesi' sloganıyla gelen bir sendikayız. 'İnsana sevgi emeğe saygı' diyoruz. Müzakereci bir sendikayız ama aynı zamanda masa başında problemlerinizi halledemezsek, sonuna kadar mücadeleden de kaçınmayan bir sendikayız. Sağduyuluyuz. Amacımız iş yerine zarar vermek değildir. Tabiri caizse, gayemiz bağcıyı dövmek değil üzüm yemektir. Tabi önce işyerimiz var olacak büyüyecek, sonra biz büyüyeceğiz. İş yerimiz kazanacak, biz de bu kazançtan payımıza düşenin en iyisini alacağız. İnşallah Allah bu mübarek günlerin yüzü suyu hürmetine bizleri bir araya getirir ve bu aile meclisi toplu iş sözleşmesinde de tek yürek tek yumruk olarak yine bir arada oluruz. Hava-İş sendikamızın hukuken hala mücadelesi ve yüksek mahkemeye itirazları var.

Ama burada bir de gerçek durum var. Pazartesi günü itibariyle bakanlık sisteme bilgileri girdi. Şu anda sistemi açtığımızda metal iş kolundaki Türk Metal sendikamız ve diğer sendikalar üye yapmakla yetkili olarak karşınıza çıkıyor. Yani bir taraftan hukuki süreç, diğer taraftan da üyelik prosedürü işliyor. Onun için üyeliklerinizi bir an önce yaptırmanızda yarar var. Ama diğer tarafta hukuk süreci devam ediyor. 'Şeriatın kestiği parmak acımaz' derler. Hukuk eğer yine Hava-İş lehine sonuç verirse, HABOM'daki olayın sonradan Hava-İş lehine dönüştüğü gibi olursa, biz buna da saygı duyacağız. O zaman THY Teknik AŞ'nin Hava-İş'te kalmasına yine en çok biz sevineceğiz. Ancak bu süreçte boşluk olmaması açısından sizleri Türk Metal sendikamıza üye olmaya davet ediyoruz. Allah bu yolda hepimiz için hayırlı sonuçlar göstereyin" diye konuştu. Türk Metal Sendikası Danışmanı Mecit Hazır'ın konuşması davetlilerce ayakta alkışlandı. **TATLIBAL: "ÇELİK-İŞ TEKNİK AŞ'DEKİ RANTIN PEŞİNDE"** Hava-İş Genel Başkanı Ali Kemal

Tatlıbal yönetime geldiklerinden beri farklı odakların saldırısına maruz kaldıklarına dikkat çekerek, "Özellikle Teknik AŞ'de çalışan kardeşlerime sesleniyorum. Bir zamanlar Şemsi Denizler adında bir sendikacı vardı. Beni Şemsi Denizler'e çevirdiler. Her yerde davayı kazanmışım. Danıştayda, Bakırköy'de mahkemeyi kazanmışım, gelinen noktada soruyorum 'bu nasıl adalettir, bu nasıl bir dünyadır?'. Buna rağmen gelip hemen Teknik AŞ'nin başına üşüyor. Niye? Çünkü Teknik AŞ'den ayda yüzde 2,5'tan 500 milyar para geliyor. Teknik AŞ onlar için güzel bir rant yeri. Hava-İş Türkiye'nin en düşük üyelik aidatı alan sendikasıdır. Şimdi bakıyorum bülten yayınlamış, Çelik-İş 'ben de yüzde 1 alacağım' diyor. Görelim bakalım ne yapacaksınız? Ama bu dava, bu mücadele burada bitmez..! Mecit Hazır kardeşimiz de sizlere açıkça anlattı. Teknik AŞ'de çok sayıda arkadaşlarımızla da konuştuk. Aynıısını ben de yineliyorum. Teknik AŞ çalışanlarından öncelikle helallik istiyorum. Çünkü onlar adına bir sözleşme imzalamıyorum. Bu bana sendika başkanı olarak çok acı veriyor. Çünkü yönetime geldiğimde benden önce açılmış bir iş kolu davasını küçük bir çocuk gibi kucağımda buldum. Yönetim olarak tüm arkadaşlarımızla birlikte mücadele ettik ve normalde buraya kadar getirilmesi mümkün olmayacak gibi gözükten davaları kazandık. Baktılar olmuyor, baktılar Hava-İş kazanıyor, bakanlık yetki belgesini almak üzere, bu defa da 'harama, dinen caiz olmayan yola girelim' dediler. Bize bunu reva görenlere hakkımı helal etmiyorum. Çünkü bu kadar ağır bir vebal benim boynuma bindi. Bu yüzden sizlerden özellikle de Teknik AŞ çalışanlarından helallik istiyorum. Bana hakkınızı helal edin arkadaşlar..! Sizden binlerce defa özür diliyorum. Bu konuda arkamızdan UTED'i TALTA'sı hepsi konuşuyor. 'Bu işi beceremediler' diyorlar. Ama gerçek öyle değil. Ben gece hiç uyuyamadığım günler yaşadım. 8

aylık evliyim, sekiz kere evimde akşam yemeği yemedim. Sırf bu davaları kazanayım diye. Değerli Teknik AŞ çalışanları tekrar helallik istiyorum" şeklinde konuştu. Davetliler Tatlıbal'ın bu çağrısına "Hakkımız sana ananın ak sütü gibi helal olsun" diye karşılık verdiler. **"BU DAVA BURADA BİTMEZ, ANAYASA MAHKEMESİ VE Aİ-HME GİDECEĞİZ"** Mücadeleden bir an bile vazgeçmeden her türlü ihtimale karşı B planı hazırladıklarına işaret eden Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, "Şimdi sizi Çelik-İş'e peşeş mi çekeceğiz? Asla..! Biz işimize bakacağız. Biz Çelik-İş'i de DİSKİ'de HAK-İŞ'i de çok iyi biliyoruz. Bizden önce Hava-İş'i DİSKİ'e bağlı bir ekip yönetiyordu. O zamanları çok fazla deşmeye gerek yok, çünkü ne durumda olduğunuzu siz değerli Teknik AŞ çalışanları daha iyi biliyorsunuz. Benim THY Teknik AŞ çalışanlarına verilmiş bir sözüm var. Teknik AŞ'deki hukuk mücadelemiz nereye uzanırsa uzansın, sonuna kadar devam edecek. Gerek Anayasa Mahkemesi, gerekse Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde hakkımızı arayacağız. Bu aşamada THY Teknik AŞ çalışanları olarak sizlerin desteğine çok ihtiyacım olacak. Hakkınızı aramak için mutlaka Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunun..! Hava-İş hala sizin sendikanız, şahsım da acizane sizin hizmetkarınızdır. Bu hukuk mücadelesinde yetkili olmasam bile her zora düştüğünüzle sizinle beraber koşturacağım. Yönetimimizle, hukukçularımız ve avukatlarımız-

la bu mücadelenin her aşamasında destekçiniz olacağım. Her zaman emrinizdeyim, bunu çok iyi bilin. Yargı süreci tamamlanana kadar madem ki taşımacımla iş kolunda değil metal iş kolundasınız, benim çatımdan bir yere ayrılmayın. Benim çatım Türk-İş. Türkiye'de 1 milyonluk bir emek ordusunun sahibiyiz. Türk-İş bir kardeşlik çatısıdır. Türk Metal benim kardeş sendikam. Yarın bir gün davayı kazandığım zaman, uzlaşarak sizi kendi özünüze yani Hava-İş çatısına döndürmemiz çok daha kolay olur. Eğer Türk Metal'de olursanız, tekrar Hava-İş'e geçiş süreciniz kolay olur. Ama başka sendikada olursanız bu iş savaşa döner. Türk Metal hakkında da bir iki soru geldi. Bursa'da yaşananları bize hatırlatıp sorular sordular. Hepiniz orada yaşananları biliyorsunuz. Zaten her kiraathanede sabahtan akşama hükümetler yıkılır, yeni hükümetler kurulur. Türk Metal olayı da buna benziyor. Burada amaç; hükümeti yıpratmak, seçim öncesi ortalığı karıştırmak, çalışanları sendikasılaştırmak, belli partileri güçlendirmek, bazılarını da zayıflatmak ve ekonomiyi çıkmaza sokmaktır. Türk Metal gerçeğini bilmeden, basında okuduğunuz tarafı haberlerle, bu güzide sendikamızı yargılamayın! Okumadan, içindekileri görmeden kapağına bakarak kitap hakkında hüküm vermeyin. Eğer merak eden varsa, Mako'da, Tofaş'ta, Fiat'da Çelik-İş'e geçtikten sonra kaç kişi işten atılmış, oraya gidip sorup öğrensin. 150 işçi atıldı, Çelik-İş sesini bile çıkaramadı. Lütfen bir araştırın" şeklinde konuştu.





Temel Kotil, Sendikamızı Ziyaret Etti

Türk Hava Yolları (THY) Genel Müdürü Temel Kotil, Hava-İş Sendikası'na nezaket ziyaretinde bulundu.

Türk Hava Yolları (THY) Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Başkanvekili Temel Kotil, Hava-İş Sendikası'na nezaket ziyaretinde bulundu. Hava-İş Sendikası'nın Genel Merkezi'nde Başkan Ali Kemal Tatlıbal ve Yönetim Kurulu üyelerini ziyaret eden Kotil, Tatlıbal'a uçak maketi hediye etti. Ziyareti sırasında sendika yöneticilerinin "Çay içer misiniz?" sorusuna "Rize çayı varsa içerim" diye karşılık veren Kotil'in ziyareti samimi bir ortamda geçti. Ziyaretinin sadece nezaket ziyareti olduğunu söyleyen Kotil, "Toplu iş sözleşmesi yaklaştı

onun için düşünmeyin. Şirketimiz Allaha şükür çok iyi gidiyor. Tabii ki şirket sadece uçaklardan ibaret değil, birde personeli var. Kabin kokpit hepsi sizin üyeleriniz. Birde Türkiye'den tek kabin kokpit bizden size üye Başkanım. Hayırlı olsun bu bir nezaket ziyareti. Hayırlı uğurlu olsun inşallah. İleriki süreçlerde de iyi olmasını bekliyoruz. Ben on yıldır genel müdürüm biliyorsunuz. Görüntü problemimiz yok. Niyette bir problemimiz yok. Ama biz bu gün toplu iş sözleşmesi ile ilgili hiçbir şey konuşmaya gelmedik. Yani hiç o konu yok.

Bir nezaket ziyareti bu. Zamanı gelince yetki alacaksınız, yetki aldıktan sonra süreç başlar. On yıllık tecrübem, evet geçmişte sıkıntılar olsa bile Allahıma şükür olsun her zaman sözleşmeyi imzaladık. Hem çalışmamız mutlu oldu hem de işverenimiz Türk Hava Yolları mutlu oldu. Zaten şirketimiz de Türkiye'ye ait herkesin şirketi. Çalışanlarında şirketi" dedi. Türk Hava Yolları Genel Müdürü Temel Kotil'in ziyaretinden memnun olduklarını söyleyen Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal ise, "Bu ziyaret aynı

safta baktığımızın, kul hakkını savunduğumuzun ve mantık ile baktığımızda bizim sarı sendika olmadığımızın, sadece işçi lehine doğru karar verebilmek adına her ortamda bir araya gelebildiğimiz göstergesi. Bakın Temel beyin arkasında sendikamızın bayrağı duruyor. Bu aslında bir kardeşliğin göstergesidir. Bu aslında yeni bir devrin, yeni bir çağın başladığının göstergesidir. Neden böyle diyoruz. Biz çünkü bu şirketin düşmanı değiliz. Daha öncede belirttim. Benim 2 yüz küsur ülkede bayrağım dalgalanıyor. Milyarlarca Dolar katkı sağlayan bir şirket. Bu şirketin nasıl önüne bent olma durumu olsun. Bu şirket zarar görse benim üyem zarar görecektir. Biz ortak hareket etmek zorundayız. Temel Bey ile birlikte çalışmamızı yapacağız. Hocam sağ olsun ziyaret etti. Her konuda destek olacağını söyledi. Biz üye arkadaşlarımıza inşallah Aralık ayında yaptığımız görüşmede ve neticesini Ocak ayında yaptığımız görüşme ve neticesini hep birlikte görmüş ve göstermiş olacağız. Hayırlı bir TİS çıkartacağız inşallah. Bunu herkes bir rüştü ispat değil, bunu gerçek bir kul hakkı savunuculuğu olarak görece-

kler. Hakkı mantık çerçevesinde şirkete zarar vermeden ve ilişkiyi çok ılımlı seviyede tutarak, tamamlamayı ümit ediyoruz inşallah" dedi. THY Teknik'te iş kolu davası yüzünden yaşanan sıkıntılar konusundaki görüşlerini dile getiren Kotil, "Bildiğim bir şey var. Allah'a şükürler olsun THY Teknik çok güçlü. İleriki yıllarda da güçlü olarak faaliyetlerine devam edecek. Bahtı da çok açık. Yalnız THY'nin değil aynı zamanda Avrupa'nın uçak filosuna bakacak bir hale geldi. Toplu iş sözleşmesiyle ilgili de bir sıkıntı yaşanmayacağına inanıyorum. THY Teknik kursiyer olarak çok sıkı şekilde kalifiye personel yetiştiriyor. İŞKUR ile işbirliği yaparak her dönem 600 kursiyer alıp teknisyen olarak yetiştiriyor, bunları kadrosuna katıyor. Bu kadro her dönem 600'er yeni teknisyenle büyümede devam edecek. Kabin de de sayımız 10 bine geldi. Kabinle de THY teknikteki teknisyen sayısı hemen hemen aynı. Teknikte 10 bin personeli inşallah yakında görürüz. Ancak teknisyen yetiştirmek çok kolay olmuyor, biraz zaman alıyor" şeklinde konuştu. Türk Hava Yolları'nın üretime

başlamadan önce sipariş verdiği Boeing 737 Max'ın üretime başlaması hakkında da konuşan Kotil, "Bizim bir ton siparişimiz var. Ama gelmeleri 2017-2018 de başlıyor. Şu anda üretime başlaması ve üretim bandına girmesi teslimatın bu gün olacağı anlamına gelmiyor. Taii bu uçakların özellikleri daha az yakıt kullanacaklar. Motorları da çok sessiz. Bu da çok pozitif. Tabii yakıt ikinci kalır ama bu uçakların başka bir özelliği var. Daha uzun uçacaklar. Türk Hava Yolları küçük uçakları bile uzun uçuran ve daha iyi uçuran bir havayolu. Tabii küçük uçağı uzun uçurduğunuz zaman, az yolcu ile ticari hale getiriyorsunuz. Afrika'da ki başarı bundan geliyor. Bu uçaklar bir kat daha bize destek olacak" açıklamasında bulundu.





Akgün:

“İhmal Varsa Mutlaka Ortaya Çıkaracağız”

Bir taraftan savcılık, diğer taraftan Hava-İş Sendikası, UTED ve TALTA'nın kurduğu araştırma komisyonu, uçak bakımı sırasında hayatı kaybeden THY Teknisyenisi'nin ölümünde ihmal olup olmadığını araştırmaya devam ediyor.

Sendikamız, uçak bakımı sırasında kanat flaplarına sıkışarak hayatını kaybeden Tuğrul Tuna Beken'in ölümünde sorumluyu arıyor. Sendikamızın Genel Teşkilatlanma Sekreteri Mustafa Akgün, Tuğrul Tuna Beken'in Cumartesi mesaisinde elim bir kaza sonucu hayata gözlerini yumduğunu hatırlatarak, “Biz 2013 yılında Hava-İş yönetimine geldiğimizde iş güvenliği ve mesai saatleri konusunda THY Teknik AŞ yönetimine

gerekli tüm uyarıları yaptık. Bir yıl zarfında mesai saatlerindeki sıkıntıyı aşamadığımız için, 9 Eylül 2014 tarihinde THY Teknik AŞ yöneticileriyle tekrar bir araya gelerek aynı uyarıları yineledik” dedi.

“SON UYARIYI

3 MART'TA YAPTIK !”

Kendisi de 24 yıl THY Teknik Hangarı'nda çalıştıktan sonra Hava-İş Yönetimine giren Mustafa Akgün, “Son uyarıyı

Tuğrul Tuna Beken'i hayattan koparan kazadan yaklaşık iki ay önce yaptık. 3 Mart 2015 Salı günü hem Cumartesi mesaisi hem de 15 dakikaya indirilen çay molasının tekrar 30 dakikaya çıkarılması için THY Teknik AŞ yöneticileriyle görüştük. Ancak araya Nisan'daki THY Genel Kurulu girdi, yönetim değişti bu yüzden yine netice alamadık. Allah kimseye böyle acı vermesin, Tuğrul kardeşimiz için çok canımız



yanıyor. Hangardaki çalışma ortamını çok iyi bilen bir kişi olarak şunu söyleyebilirim ki orada çalışan personelin kafasının çok rahat olması gerekiyor. Çünkü bu meslek gerek yorgunluktan, gerekse dalgınlıktan dolayı en küçük hatayı bile affetmez ve ölümle sonuçlanan bu tür üzücü olaylar yaşanabilir” diye konuştu.

“SORUMLU KİMSE BULACAĞIZ!”

Hava-İş Genel Teşkilatlanma Sekreteri Mustafa Akgün, Teknisyen Tuğrul Tuna Beken'in ölümüyle sonuçlanan kazanın sorumlularını er geç ortaya çıkaracaklarına dikkat çekti. Ak-

gün, “Bunun için HAVA-İŞ, TALTA VE UTED yöneticilerinden oluşan bir araştırma komisyonu kurduk. Savcılık bir taraftan kendi adli soruşturmasını yaparken, biz de komisyon olarak, kaza yerinde araştırmayı sürdüreceğiz. Bugün Boeing firmasından teknik ekip gelip kazanın yaşandığı 777 ER tipi uçakta inleme yapmış. Oradaki arkadaşlardan edindiğimiz bilgiye göre, uçakta kazayla ilgili bir sorun olmadığını söylemişler. Uçağın tekrar sefere verilebileceğini rapor etmişler. Ancak biz buna mani olduk. Çünkü bu soruşturma bitmeden, kazada ihmal olup olmadığı ortaya çıkmadan ve varsa bunun sorumlusu bulunmadan bu uçağın alele acele sefere verilmesi kanunlara aykırıdır. Hem bizim araştırma komisyonunuz, hem de savcılık kazanın uçaktaki bir arızadan mı yoksa başka bir ihmalden mi kaynaklandığını araştırmaya devam ediyor. Ancak sebebi

ne olursa olsun Hava-İş Genel Başkanımız Sayın Ali Kemal Tatlıbal'ın da destekleriyle komisyon olarak bu soruşturmayı neticelendirip, eğer sorumlu varsa gereken cezayı almasını sağlayacağız. Çünkü bizim için önce çalışanlarımızın iş güvenliği gelir. Eğer biz bu soruşturmayı neticelendirmesek, çalışmakta olan personelimiz psikolojik olarak iyice baskı altına girer, Allah korusun yine üzücü bir kaza yaşanabilir. Biz bundan korkuyoruz. Bir daha böyle üzücü kazalar yaşanmaması için bu soruşturmayı neticeye bağlayana kadar var gücümüzle çalışacağız. THY Teknik AŞ'de çalışan personelimiz, kendini sahipsiz bilmesin. Gerek mesai saatleri, gerekse diğer tüm problemleri için doğrudan sendikamıza gelip, çareyi burada arasın. Kapımız bize oy veren veya vermeyen tüm üyelerimize sonuna kadar açık” şeklinde konuştu.





İş Sağlığı ve Güvenliği Neden Önemlidir?

Türkiye'nin iş kazalarının önüne geçebilmek için, yenilikçi ve önemli kanunlar çıkarılmasına rağmen, yaşanan iş kazalarının önüne geçilememesinden ziyade, kaza sayısında kale değer bir azalma

gerçekleşmemiştir. Dahası, iş kazaları ve buna bağlı ölüm sayılarının giderek artış göstermekte olması hemen hemen her gün önemli bir gündem konusu olmaya devam etmektedir.

Rakamlarla İş Sağlığı ve Güvenliği (DÜNYA)

Resmi rakamlara göre Dünyada her yıl ortalama 270 Milyon iş kazası meydana gelmekte. 160 Milyon kişi meslek hastalığına tutulmakta. Yılda 1,2 milyon işçi ölmektedir.

Rakamlarla İSG (Dünya)

ILO'ya göre, kayıtlara girmeyenlerle birlikte Dünyada her yıl 2.000.000 çalışan işle bağlantılı kazalar ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve bu sayının artma eğiliminde olduğu tahmin edilmektedir. Kısaca her yıl Dünya nüfusunun yaklaşık 1/3000'i iş kazalarında ölmekte. Yaklaşık 1/12'si iş kazası ya da meslek hastalığına tutulmaktadır. Rakamlar çocuk ve yaşlılar hariç tutularak işgücüne oranlandığında, bu rakamların iki kat fazla olacağı da göz önüne alınmalıdır (1500 kişide 1 ölüm, 6 kişide bir iş kazası).

Kaynaklara göre; endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti bu ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarının %1'i ile %5'i arasında değişmektedir. Bu maliyet, özellikle kalkınmakta olan ülkelerin göz ardı edemeyeceği kadar ağır bir maliyettir. İLO'ya göre her yıl Dünya gelirinin % 4'ü yani yaklaşık 1.25 trilyon dolar İSG ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir.

Dünya genelinde nüfusun yaklaşık olarak %50-60'ının ücretli olarak çalıştığı dikkate alınır ve bu orana kayıt dışı çalışan-

ların oranı da eklenirse İSG'nin önemi daha da artmaktadır. İş kazalarının % 98'i, meslek hastalıklarının da tamamı önlenemez özelliktedir. Bu bağlamda, güvenli çalışmanın sağlanması, çalışanların sürdürülebilir bir refah seviyesine ulaşabilmeleri açısından İSG ülkelerin çözmek zorunda oldukları sorunların başında gelir. Ülkemizde her gün; 220 iş kazası olmaktadır (6,5 dakikada bir). 4 kişi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir (6 saatte bir işçi). 8 kişi, iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir (3 saatte 1 işçi)

İSG'nin Ekonomik Boyutu

TÜİK istatistiklerine göre ülkemizde çalışanların % 46'sı kayıt dışıdır. Kayıt dışı çalışanlar tarımda yoğunlaşmakla birlikte, sanayide çalışanların genellikle ağır ve tehlikeli işlerde (inşaat gibi) çalıştıkları bilinmektedir. TÜİK'in bir araştırmasında, bir yıl içinde istihdam edilenlerin % 2,9'unun işle ilgili kaza veya rahatsızlığa maruz kaldığı tespit edilmiştir. Buna göre ülkemizde her yıl iş kazası geçiren kişi sayısı yılda 600 bin civarında olabilir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistem-

imizde oluşturduğu kayıp yıllık 4 milyar TL'dir. TÜİK'in GSMH rakamlarına göre toplam kayıp yılda yaklaşık 35 milyar TL'yi bulmaktadır.

İSG Ülkemiz İçin Neden Önemli?

Bu tablo en başta uluslararası prestijimizi sarsmakta. Çok büyük ekonomik kayıplar oluşturmaktadır. Çok önemli sosyal sorunlara yol açmakta. Ayrıca, firmalarımızın rekabet kabiliyetini ve pazarlama gücünü olumsuz etkilemektedir. İş kazalarıyla karşılaşan kişiler iş güçlerinin tümünü veya bir kısmını belirli bir süre yitirmektedirler. Bu, ücret gelirinin tümünün ya da bir bölümünün yitirilmesi anlamına gelmektedir. Üretken olan işçi, artık tüketici ve belki de başkalarına muhtaç hale gelir. Bu sıkıntıların ailesine yansımaları da kaçınılmazdır. Bu açıdan işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması, sosyal anlam ve barış açısından tüm toplumu ilgilendirmektedir.

İSG'nin Ekonomik Boyutu

- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölen ya da iş göremez duruma düşen işçinin işletme ve ülke ekonomilerinde yarattığı



kayıplar:

- a) İnsan gücünün (emeğin) kaybı
- b) İşçinin gelecekte yaratacağı üretim ve hasılanın kaybı
- c) İşçinin yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı
- d) İş günü kaybı
- e) Çalışmadığı günlerin tazmini
- f) Yapılan sağlık giderleri
- g) Maddi-manevi tazminatlar
- h) Mahkeme masrafları
- i) Yapılan harcamaların fırsat maliyeti

İSG'nin İşletmeler Açısından Önemi

-İşletmeler, sistemli ve planlı bir şekilde İSG çalışmaları yapmadığı takdirde aşağıdaki maliyetlerle karşılaşabilir.

- a) İşçilerin işgünü kayıpları artar.
- b) Bakım onarım masrafları artar.
- c) Hammadde-malzeme kayıpları artar.
- d) Sağlık harcamaları artar, ayrıca SSK'nın rücu davalarına muhatap olunabilir.

- e) Mağdurlara ödenecek maddi-manevi tazminatlar söz konusu olur.
- f) Mahkeme masrafları artar.
- g) İş göremeyen işçinin yerine alınan işçiler için eğitim, sigorta masrafları artar.
- i) İş durdurulabilir veya işyeri kapatılabilir.
- j) Para ve hapis cezaları söz konusu olabilir.
- k) Siparişler gecikebilir ve işletme pazar kaybına uğrayabilir.
- l) Vasıflı işgücü işletmeden kaçabilir.

Rekabet Gücü Açısından İSG'nin Önemi

- Küreselleşen Dünyada başarıyı belirleyen en önemli faktör, Dünya piyasalarına açılan mal ve hizmetlerin, firmaların ve ülkelerin rekabet kabiliyetidir.
- Ucuzluk ve kalite, kuşkusuz rekabetin en önemli iki unsuru olmakla birlikte, artık tüketicilerin piyasadaki mal ve hizmetlerle ilgili çok farklı beklentilere sahip

olduğu da tartışmasızdır.

- Bu anlamda, günümüzün bilinçli ve seçici tüketicisi, mal ve hizmetlerin üretim sürecinin çevre ve insan sağlığı açısından ne derece güvenli olduğu ile de ilgilenmektedir. Rekabet Gücü Açısından İSG'nin Önemi
- Bu doğrultuda, firmaların alacağı İSG tedbirleri, kendilerine uluslar arası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.
- Öte yandan günümüzde DTÖ, UÇÖ gibi uluslar arası kuruluşlar çalışma koşulları, sağlık ve çevre gibi konularda yatırım yapan ülkelerle yapmayan ülkeler arasındaki maliyet farklarının, ülkeler arasında haksız rekabete yol açtığından hareketle; uluslar arası ticarete bu konularla ilgili bazı standartlar getirilmesi üzerinde uzun süredir tartışılmaktadır.
- Bu nedenle AB kapısındaki ülkemizin, İSG konusundaki standartlarını geliştirmesi, uluslar arası rekabet koşullarına adapte olmasını da kolaylaştırabilir.





TÜRK-İŞ 22. Olağan Genel Kurulu Gerçekleşti

TÜRK-İŞ 22. Olağan Genel Kurulu, 3-6 Aralık 2015 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleşti. Büyük Anadolu Termal Otel'de gerçekleşen Genel Kurul, 6 Aralık 2015 günü yapılan seçimlerle son buldu. Genel Kurula, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Başbakan Ahmet Davutoğlu, Başbakan Yardımcıları Mehmet Simsek, Lütfi Elvan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu, Vatan Partisi Genel Başkanı Doğu Perinçek, Emek Partisi Genel Başkanı Selma Gürkan, MHP Genel Başkan Yardımcısı Ahmet Kenan Tanrıku, Bağımsız Türkiye Partisi Merkez Yürütme Kurulu Üyesi Harun Göksel, Milletvekilleri, TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Kesk Genel Başkanı Lami Özgen, bürokratlar, TÜRK-İŞ üyesi Sendikaların Yönetim Kurulu üyeleri, Bölge Temsilcileri ve Başkanları katıldı.

Genel Kurulun açılışını, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak yaptı. Kavlak, 22. Olağan Genel Kurulun toplanması için yasal çoğunluğun mevcut olduğunu belirterek gündemi okudu. Ardından Genel Kurul Divanı seçimi

için verilen önergeyi okuyarak oylamaya sundu. Oylama sonucunda, ittifak ile kabul edilen 22. Olağan Genel Kurul Divan Üyeleri şu şekilde oluştu; Divan Başkanı Cemal Bakındı, Divan Başkan Yardımcıları, Turgut Yılmaz, Veli Solak, Kâtipler, Mustafa Kuleli, Melek Çelebi Şahan.

22. Olağan Genel Kurul Divan Üyelerinin belirlenmesinden sonra, Divan Başkanlığına seçilen Toleyis Sendikası Genel Başkanı Cemal Bakındı, Genel Kurula hitaben bir konuşma yaptı.

Divan Başkanı Bakındı'nın konuşmasından sonra Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, TÜRK-İŞ 22. Olağan Genel Kuruluna teşekkür etti. Cumhurbaşkanı'nın teşekkürleri ile birlikte TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, 22. Olağan Genel Kurul Açış Konuşmasını yaptı. Genel Başkan Atalay'ın Açış Konuşmasından sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu Genel Kurula hitap etti.

Genel Kurulun ikinci günü TÜRK-İŞ üye sendikaların genel başkanları ve yönetim kurulu üyeleri konuşma yaptılar. Genel Kurulun ikinci günü'nün 4 Aralık Dünya

Madenciler Günü olması sebebi ile konuşmalar maden sektöründe örgütlü TÜRK-İŞ'e üye iki maden sendikası, Türkiye Maden İş ve Genel Maden İş Sendikası genel başkanları'nın konuşmaları ile başladı.

Genel kurul üçüncü günü öğleden önce programı, komisyon raporları ve adaylık başvurularının görüşülmesi ile başladı. Görüşmelerin tamamlanmasının ardından gündemin "Eleştirilere Cevap" bölümüne geçildi. Divan Başkanı Cemal Bakındı konuşmaların ardından TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Adaylarını açıklayarak öğleden önceki programı kapattı.

Genel kurul üçüncü gün öğleden sonraki programı Başbakan Ahmet Davutoğlu'nun Genel Kurul Salonuna teşekkürleri ile başladı. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay Genel Kurula hitaben bir konuşma yaptı. Daha sonra Başbakan Ahmet Davutoğlu konuşmalarını gerçekleştirdiler. Başbakanın Genel Kurula teşekkürlerinin ardından Divan, TÜRK-İŞ 22. Olağan Genel Kurulunun kapanışını yaptı. Genel Kurulun dördüncü ve son günü delegeler kurulan üç sandıkta oylarını kullandılar.



MURAT KALLENCİ
GENEL BAŞKAN YARDIMCISI
TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI

Değerli Arkadaşlar,

Aralık 2004 - Aralık 2013 yılları arasında kabin personeli olarak görev yapmış, aranızdan gelen biri olarak, tüm uçuş personelinin en büyük ihtiyacının iş yerindeki huzur ve ailelerimize, sosyal yaşantımıza ayıracağımız zaman olduğunu sizler kadar iyi bilmekteyim. Ne yazık ki özellikle son bir senedir iş yaşantısındaki huzur, güven ve iş barışının kaybolduğunu üzülmeye başladık. Aslına bakıldığında gerçekleştirilen tüm uçuş operasyonunun sorunsuz ve sağlıklı bir şekilde yapılabilmesinde ki en büyük rolü, sizlerde çok iyi bildiği üzere tüm personelin aidiyet duygusu altında gösterdiği özverili çalışma almaktadır.

Maalesef bizce en elzem sorumlulukları sizler gibi çok kritik görevler alan personelin huzurunu sağlamak olan bazı yöneticilerin bu hususa gerekli hassasiyeti göstermediklerini, uyarılarımızın tamamına yakınına kulak ardı ettiklerini siz değerli üyelerimizle paylaşmak isteriz.

Sizlerle alakalı görevde olduğumuz süreç boyunca birçok kural dışı uygulamaları ve düzeltilmesinin önem arz ettiğini düşündüğümüz sorun ve aksaklıkları iş veren temsilcileri ile görüşmüş bulunmaktayız. Sendikamız temsilcilerinin de katıldığı bu toplantıların ana başlıklarını şöyle sıralandırabiliriz.

- TİS'in 99. madde 3-e ve 3-d bentlerine riayet edilmeme
- Sinyorite çalışmaları
- Otel nöbetleri
- Aşı, vize ve pasaport uzatma görevlerinin boş günlere planlanması
- Uçuş Değerlendirme Sisteminin (UOS) sıkıntıları
- Uçuş personelinin mazeret izni kullanılması durumunda ücret kesintisi yapılması

Özellikle son zamanlarda TİS'te yer alan ve gayet açık, yoruma yer bırakmayan 99. madde 3 no'lu "Görev Sınırlandırmaları" (d) bendi ve yine 99. madde 3 no'lu "24 saat tebliğ kuralı" (e) bendinin aksine tehdit ve dayatmacı bir tutum ile kural dışı olarak üyelerimize tebliğler yapılması sendikamız tarafından katıyen kabul edilmemektedir. Sendikamızın hiç bir görüşü alınmadan KHB'nin yayın-

lamış olduğu 2014-161/31.12.2014 sayılı ve tarihli duyurunun TİS'in 99. madde 3-d bendini açıkça çiğnemiş olduğunu ve bu uygulamanın hiçbir HAVA-İŞ üyesini bağlamadığını bildirmek isteriz. Bu tarz tutumlara maruz kalan tüm üyelerimizin sendikamız koruması altında olduklarını bilmeleri ve hiçbir şekilde ceza alımları veya aksaklık olmaları korkusu yaşamadan bizlerle irtibata geçmeleri önem arz etmektedir.

Otel nöbetleri hususunda yapmış olduğumuz görüşmelerde ise işveren, uçuşa katılmayacak olan personelin operasyonu sıkıntıya sokacak şekilde son dakika durum bildirmesinin neticesinde bunun zaruri bir uygulama olduğunu bildirmiştir. Ne etik iş ilişkisine ne de vicdanlara sığabilecek bu uygulamanın ortadan kaldırılabilmesi için sendikamızca bir çok alternatif çözüm yolu sunulmuş, neticede gelen son nokta da sağlık raporu beyan edecek ve mazeret iznini kullanacak personelin 4 saat önceden bildirmesi ve bunun karşılığı olarak şimdiye kadar yapılan ücret kesintisinin yapılmaması, böylece son dakika gelmeme durumunun büyük ölçüde önüne geçilerek otel nöbeti ihtiyacının da ortadan kaldırılmış olacağı konusunda sendikamız ve iş verence görüş birliğine varılmıştır. Aldığımız sözler neticesinde hak ve emek gaspı yapılan bu uygulamanın takipçisi olmakla birlikte en kısa sürede taraflarca anlaşarak tamamıyla ortadan kaldırılacağı düşüncesindeyiz. Malumunuz yaklaşan 25. Dönem TİS'in imzalanması hususunda şimdiye kadar kazanılmış olan tüm haklarımızın korunması ve yeni kazanımlarla beraber hepimizi tatmin edecek yeni zam oranlarıyla imzalanması, Sn. Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal liderliğinde tüm sendika yöneticilerinin kırmızı çizgisidir. Bu süreçte bütün desteğinizle yanımızda olduğunuza dair inancımız tamdır.

Kazanacak olduğumuz yeni zaferimizin en kısa sürede sizlerle birlikte kutlamak dileği ile...

Yazımı bitirirken son olarak THY A.O. üst yönetimi ile paylaşmış olduğumuz "UDS" sisteminin sakıncalarını açığa vuran çalışmalarınızı sizlerle paylaşmak isterim.

UDS sistemini tartışacak olursak gerek dünyada gerekse de ülkemizde, bilimsel bir realitesi ve optimum faydası reel olarak saptanamamış bir sistem olduğu durumu aşağıdaki bilimsel araştırmalarda da mevcuttur.

Araştırmalar gösteriyor ki sistemin zaafı vardır ve sujenin sujeliliğinden kurtulup işlevsel bazda objektif değerlendirme yapması ve gerçekçi sonuçlar vermesi çok zor görünmektedir.

Kaldı ki edindiğim izlenimler neticesinde, sistem, çalışanlar arasında, standart mevzuatı yerine getirmekten ziyade, birbirlerinin sempatiğini kazanmak adına şirket kurallarını süistimale götürmektedir. Puanlama çoğunlukla insani faktörlere göre yapıp kurum çıkarları gözetmesizin değerlendirilmektedir.

İnsan faktörünün etkisinin büyük olduğu rasyonel sonuçlarının minimumda olduğu UDS puanlamasının, genel itibarıyla sümen altında, kişisel baskınlık kurma amacı gütmektedir. Sistemin varoluş amacı durum tespitiyken, amacını aşmış ceza mekanizmasında kendine yer bulmuş ve tüm pozitif işlevselliğini yitirmiş çalışanlar arasında bir motivasyon aracı olması gerekirken bir korku unsuru haline dönüşmüş, neticesinde çalışanın kabindeki etkinliğini sağlayan en temel etkenlerden kuruma bağlılık, aidiyet duygusu ve çalışma şevki yerine adeta bir korku unsuru olmuştur. Ve yine talebim odur ki; UDS sisteminin kurumu-muzda ne denli rasyonel sonuçlar verip vermediğinin araştırılmasıdır. Ülkemizde adı geçen sistem üzerine yapılan bazı araştırmaları bilgilerimize sunarım.

Kamuda Bireysel Performans Yönetim Sistemi

Nehir AKŞİRİN BORLUK'un bir araştırması- Sanayi ve Teknoloji Uzmanı (Verimlilik Genel Müdürlüğü) Performans yönetimi, örgüt hedeflerinin başarılması için birey ve takım performanslarının geliştirilmesine yönelik sistematik bir yaklaşımdır. 2 Literatür incelendiğinde birçok kaynakta "performans değerlendirme" ile "performans yönetimi" kavramlarının eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Performans değerlendirme, bir

diğer ifadeyle çalışanların performansına not verme çalışması PYS'nin sadece bir aşamasıdır. PYS ise çalışanların performanslarının planlanması, izlenmesi ve rehberlik edilmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi üzerine odaklanan bütünlük bir süreçtir. Bu süreçten sadece performans değerlendirmeyi seçerek diğer süreçleri göz ardı etmek çalışan verimliliğini artırmaya çağrı gibi olumsuz etkilere de neden olacaktır. Çalışan güçlü ve zayıf yönlerini bilemeyecek, eksikliklerini gidermek için kendini geliştiremeyecek ve sonunda da performans değerlendirmeyi bir cezalandırma aracı olarak algılayacaktır

Zeki Atıl Bulut'a ait İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler araştırmasından

Performans değerlendirme kişinin herhangi bir konudaki etkinliğinin ve başarı düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmaları ifade eder. Etkinlik düzeyi ve başarıyı ölçmek ise oldukça zor bir iştir. Bu zorluğun başlıca nedeni, söz konusu olanın, bir insana yönelik değerlendirme olmasıdır. Diğer bir zorluk ise performans veya başarının subjektif bir kavram olmasıdır.

Performans değerlemenin potansiyel sakıncaları vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması iş görenin motivasyonunu bozar,
- Değerleme, özellikle de eleştiriyi kabul etmek istemeyen işgören söz konusu olduğu durumlarda, günlük çalışma ilişkilerine zarar verebilir,
- İşgören, geçmişte iyi planlanmamış sistemlerle ilgili kötü deneyimlere sahipse değerlendirme işlemine şüphe ile bakabilir,
- Değerleme yapan insanlar çoğu kez kötü puan vermekten kaçınmakta ve bu da önemli bir sorun yaratmaktadır,
- Aynı zamanda değerlemeyi etkileyen taraflı veya ırkçı davranışlar da olabilmektedir,
- Değerleme programlarının uygulanması hem vakit almaktadır hem de çok pahalıya mal olmaktadır.

Performans Değerlemede Karşılaşılan Sorunlar

- İşgören değerlendirmesinden daha önce sözü edilen bir takım yararlar sağlanması, değerlendirme süreci ile ilgili olarak aşağıda belirtilen sorunlara tutarlı çözümler bulunmasıyla mümkündür. Bu sorunlar şunlardır:
- Değerlendirmeyi kimin yapması gerektiği sorunu,
- Değerlendirmeye personelin kendisinin mi yoksa, yaptığı iş miktarının mı ya da her ikisinin birden mi konu olacağı sorunu,
- Değerlendirmeye konu olanların karşılaştırılmasının neye göre yapılacağı sorunu,
- Değerlendirmenin nesnellığı sorunu,
- Değerlendirmede gereksiz esneklik sorunu,
- Değerlendirmenin personele olumsuz etkisinin olması sorunu,
- Değerlendirme yapacak amirlerin, başarılı bir değerlendirme yapabilecekleri ast sayısı sorunu,
- Son olarak, değerlendirmenin hizmetlerin hangi zamanında yapılmasının daha uygun olacağı sorunu.

Performans Değerlemede Oluşabilecek Başarısızlık Nedenleri

- Performans değerlendirme sistemi dört ana nedenden dolayı başarısız olabilir:
- Üst yönetimin sözleriyle olduğu kadar davranışlarıyla da performans değerlendirme sistemini desteklememesi,
- Orta kademe yönetimin sistemin gerçekleştirilme çalışmalarına dahil edilmemesi ve bu sebeple hedef koymanın zaman kaybı olduğunu düşünmeleri,
- Yönetici ve çalışana yeterli eğitimi ve sürekli rehberlik verilmemesi,
- Uygulama sonuçlarına göre sistemin etkinliğinin ölçülmemesi ve güncelleştirilmemesi.

Performans Değerlemede Yapılan Hatalar

Performans değerlendirme sürecinde yaygın olarak yapılan hatalar şunlardır: Halo Etkisi (Halo Effect): Çalışanın ayrıcalıklı olarak çok iyi olduğu alana göre yani diğer alanlardaki seviyesi dikkate alınmadan değerlendirilmesi. Boynuzlama Etkisi (Horns Effect): Halo etkisinin tersidir. Yani çalışanın özellikle zayıf olduğu faktörlere göre değerlendirilmesidir.

Merkezi Eğilim (Central Tendency): Çalışanın hem güçlü hem de zayıf olduğu alanların değerlendirilmesinden kaçınılarak, bütün değerlendirmelerin ortalama bir kategoride toplanarak değerlendirilmesidir.

Müşahade Etmek (Leniency): Değerlendiricilerin işgörene hak ettiği kadar fazla puan vermesidir.

Tolare Etmemek (Severity): Değerlendiricilerin işgörene hak ettiği kadar az puan vermesidir.

Benzerlik Hatası (Similar-to-me): Bazı değerlendiricilerin, işgöreni, yaşam öyküsü, davranışları vb. nedenlerle kendilerine benzettikleri için ona yüksek puan vermeleri durumudur.

Farklılık Etkisi (Contrast Effect): Değerlendiricilerin işgörenleri bireysel performans değerlendirme kriterlerinden ziyade birbirleriyle ilişkili olarak değerlendirilmesi durumudur.

Başkent üniversitesi fen bilimleri tarafından yapılan bir araştırma

PD (performans değerlendirme) Sisteminin Dezavantajları

PD'nin yararları yanında potansiyel zararları da vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Adil bir PD sisteminin olmaması, çalışanın motivasyonunu bozabilir,
- Değerleyiciler çoğu kez kötü puan vermekten kaçınmakta ve bu da önemli bir sorun yaratmaktadır,
- Değerleme programlarının uygulanması hem vakit almakta, hem de pahalıya mal olmaktadır. Ayrıca çok meşgul olan yöneticilerin bu işleme yeterince ilgi göstermeye ikna edilmesi de zor olabilir,
- Eğer ücretle dayalı PD sistemi uygulanıyorsa ücretin adil bir şekilde performansa dayandırılması da zor olabilir.

PD Srasında Yapılan Hatalar

İnsan kaynaklarına ilişkin hiçbir uygulamanın mükemmel olması düşünülemez. İnsan söz konusu olduğunda, çok sayıda ihtiyaç, duygu, değer ve tutumların oluşturduğu karmaşık bir yapı ortaya çıkmaktadır. Yanlış ele alınan PD, kişisel sorunları

performans sorunlarıyla karıştırmaya eğilim gösterir. Birçok sorun yönetici ve değerlendirenlerin, çalışanların performansını nasıl arttıracakları konusunda eğitimsiz olmasından kaynaklanmaktadır.

PD çalışmaları her zaman istenen sonucu vermeyebilir. Seçilen yöntem ve uygulamaya bağlı olarak ortaya çıkan değerlendirme sorunları olacak ve bu sorunlar da PD çalışmalarında yetersizlikleri doğuracaktır. Yeterli bir PD çalışmasının yapılabilmesi için öncelikle çok karşılaşılan hataları iyi bilmek ve gerekli önlemleri almak gerekir.

Hale etkisi

Hale etkisi değerlendiricinin değerlendirilenin performansındaki, birbirinden bağımsız ve belirgin özellikler arasındaki farklılıkları görememesi ve bu doğrultuda hatalı değerlendirme yapması anlamına gelmektedir. Kişinin hale etkisinin altında kalmasının çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan biri kişinin ilk izlenime göre hatalı değerlendirme yapma eğilimidir. İlk karşılaştırmada kişi değerlendiriciyi olumlu ya da olumsuz etkilemiştir ve değerlendirici de kısa bir süre içinde edindiği bu ilk izlenime göre değerlendirmelerini sürdürecektir.

Hale etkisini açıklayan diğer bir durum da, kişinin performansının bir yönü/boyutunun olağanüstü iyi ya da kötü olması ve değerlendiricinin de bu özellikten etkilenerek tüm değerlendirmeyi bu doğrultuda yapmasıdır. Hale etkisinin önlenmesi ya da azaltılması yönünde pek çok öneri geliştirilmiştir. Özellikle bu hatanın bilinçli olarak yapılmadığı varsayımıyla, verilecek eğitimler yolu ile değerlendiricilerin bilinçlenebileceği ve bu tür hataları yapmaktan kaçınacağı düşünülmektedir.

İŞYERİ SORUNLARI TAKİBİ VE ÇÖZÜM YOLLARI konulu yapılan araştırmadan...

Çalışanların performansları, kişisel özellikleri, davranışları ve yaptıkları işler temelinde değerlendirilmektedir. Ancak işin özü, çalışanın özelliklerinin ve davranışlarının gözlenmesi, yaptığı işlerin takip edilmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle, değerlendirme sürecinin temel unsuru gözlem yapan, değerlendiren kişi veya

kişilerdir. Bunlar işverenlerin yetki verdiği, amir, ustabaşı vb. insanlardan oluşabileceği gibi, işyerinde performans değerlendirmesiyle ilgili özel bir birim de (insan kaynakları birimi) oluşturulabilmektedir. Oysa, gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar, performans değerlendirmesi yapan kişinin bu konuda özel olarak uzmanlaşmış (sertifika sahibi) kişilerden oluştuğunu göstermektedir

Önyargılar sorunu

Değerlendirmeyi yapanın insan olması, değerlendirme sürecinin içine duyguların fazlaca karışmasına neden olmakta ve değerlendirmeye olan güvenilirliği ortadan kaldırmaktadır. Bunu engellemek, değerlendirme yapanın belli kriterleri ölçü olarak değerlendirme yapmasını sağlamak amacıyla, çalışanların kişisel özellikleri, işyerindeki davranışları ve ortaya çıkarmış oldukları sonuçlar belirli bir sınıflandırmaya tabi tutularak, değerlendirme yapanın alanı sınırlandırılmaya çalışılmaktadır. Ancak; işin içinde insan faktörü olduğundan, ne kadar sınırlandırılırsa sınırlansın değerlendirme süreci öznel olmaya eğilimlidir.

Değerlendirme yapan kişi gözlemlediği ve değerlendireceği işçi hakkında değerlendirmeyi yapmadan önce bir görüşe sahiptir. İşçiyi ilk defa karşılaştırmaktadır, ortak bir geçmişleri vardır. Dolayısıyla değerlendirmeyi yaparken değerlendirdiği, puan verdiği işçi hakkında olumlu ya da olumsuz bir önyargısı vardır. Performans değerlendirme kurulları Çalışanın ortaya çıkarmış olduğu sonuçlara (verimlilik, miktar vb.) göre yapılan değerlendirmeler somut, elle tutulur özellikler taşımasına rağmen, kişisel özellikleri ve davranışlarına yönelik değerlendirmeler değerlendirmeyi yapana bağımlıdır. Bu nedenle, değerlendirme yapanın vermiş olduğu rapor, içinde mutlaka sendika uzman ve temsilcilerinin yer aldığı daha geniş bir kurul tarafından ve bizzat çalışanın itirazlarını da dinleyecek biçimde yeniden ele alınmalı ya da bu kriterlere göre değerlendirme çalışanın toplam performans değerlendirmesinde oldukça az yer tutmalı yani ağırlığı az olmalı ve kriterler somut olgularla kanıtlanabilir olmalıdır.

Levent Bayramoğlu'nun Performans Değerlendirme Sistemi üzerine yaptığı bir çalışmadan...

Örgütler, bu yöntem ile çeşitli sorunlar da yaşamaktadırlar. Yöntem içerisinde değerlendirmeye; çalışanın iş arkadaşları, yöneticiler, üstler, kendisine doğrudan rapor verenler (astlar), iç ve dış müşteriler, parçası olduğu proje takımlarının diğer üyeleri ve de kendisi katılmaktadır. Değerlendirmeye katılanların sayısı arttığı için, değerlendirici-lerden kaynaklanan hatalarda artış olacaktır. Bu da çalışmanın nesnellliğini olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bununla birlikte, değerlendirici sayısı artışına bağlı olarak performans değerlendirme sürecinin maliyeti ve karmaşıklığı da artmaktadır. 360 derece değerlendirme yöntemi hızlı çözüm arayışlarına cevap olacaktır basit bir sistem ya da program değildir. En az beş senelik bir süreci kapsamaktadır. Yaşanan süreç uzun olduğu için, yapılan değerlendirmelerden daha sonuç alınmadan, örgüt içerisinde yeni birtakım değişiklik ihtiyacı ortaya çıkabilecek bu durum da hiç bitmeyen bir değerlendirme sürecini ortaya çıkarabilecektir. Söz konusu uygulamada, bazı örgütler içerisinde işbirliğini reddeden, otokratik yönetim anlayışına sahip yöneticilerin direnişi ile karşılaşılabilir. Örgütün verimliliği açısından bu durum birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Örgüt içerisinde demokratik bir yönetim anlayışı hâkim değilse bazı yöneticiler astların kendilerini değerlendirmesini kabullenmekte zorlanabilmektedir. Ayrıca yöntemin benimsenmesine kadar geçecek süre zarfında değerlendirmeyi yapan kişiler, değerlendirilenin gerçek performansını yansıtmaktan kaçınabilirler (Argon ve Eren, 2004). Değerlendirmeye katılan kişiler yapılan çalışmayı; değerlendirilen kişi ya da kişiler için duygu ve düşüncelerini açıklayabilecekleri, dile getiremedikleri birtakım davranışlarını ifade edebilecekleri uygun bir fırsat olarak değerlendirilebilirler. Bununla birlikte, değerlendirmeye katılan kişilerin eğitimi, bilgi birikimleri, tecrübeleri her zaman tartışılacak bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır

Müşteri memnuniyeti ve çalışan motivasyonu

Gerek şirkette edindiğim izlenimler gerek akademik eğitimim neticesinde edindiğim ve yararlı olabileceğini düşündüğüm bazı saptamaları sizinle paylaşmak istedim. Öncelikle şirketimiz bünyesinde katıldığım müşteri memnuniyeti seminerlerinde ve derslerinde kabin çalışanlarına , motivasyon sağlamak amacıyla öncelikle "kazan kazan " mantığı yani şirket ne kadar kazanırsa çalışanda o kadar kazanır mantığını empoze edip ardından da "türk misafir perverliğini" yolcularımıza göstermemiz gerektiğini bunun kültürümüzün bir parçası olduğunu diğer tarafta kültürümüzün sembolü hoşgörü , sabır ve güler yüzlü olmamız gerektiği anlatıldı ve bununla beraber güler yüzlü olmamız gerektiği ve bu durumun uds sistemi tarafından değerlendirme kriteri olduğu , bunun müşteri memnuniyeti açısından gerekli olduğu söylendi. Buraya kadar her şey normalmiş gibi görünebilir. Fakat bir kurumda, çalışan tavrını belirlemede teorik altyapı kurulur, zihniyet (mantalite) yapılandırılır ve bu tutarlı zihniyet sistemli bir biçimde çalışana gerekli eğitim ve seminerlerle gerekse de iş ortamında aşılanır. Bu bir determinasyon sürecidir ki , çalışan neyi ne amaçla yaptığını kavrar ve tutarlı bir davranış sergiler. Öncelikle bize anlatılanlardan yola çıkacak olursak "kazan kazan " mantığı tamamen pragmatik olup yararlı bir felsefe gütmekte ve altyapısını maddecilikten almaktadır. Bu bağlamda tamamen kendi gelenek ve kültürümüzdeki hoşgörü ve misafirperverlik anlayışıyla bağdaşmayan ve çelişen bu tutum olarak bakmamızı ve bize maddi yarar sağladığı için sahte ve menfi davranışlar sergilememizi söyler. Yaptığımız işin karşılığında tabiki ücretimizi almaktayız , fakat burdaki samimi konuk severlik tavrı, maddi karşılığı olmaksızın bizim genlerimizde varolan bu coğrafyanın dokusuna işlemiş alçak gönüllülük, konukseverlik ve misafiri yüceltme düşüncesidir. Bizi bu noktada batı kültüründen ayıran en büyük özelliklerden birtanesidir. Fakat

buradaki tutum maddecidir çıkara dayalıdır. İkinci unsur ise "türk misafir perverliğini göstermek" gelenekçidir , karşılık beklemezsizin yapılıdır. Kültürümüzün yapıtaşlarını oluşturan ruhani hayat anlayışını barındırır ve yine kültürümüzün temel önermelerinden " birey kendi mutluluğunu toplum mutluluğuyla temellendirir " önermesiyle yola çıkar ve birey kendi mutluluğunu karşılık beklemezsizin etrafındaki insanları mutlu ederek arar ve iç huzura ererek mutluluğu bulur. Yapı taşlarını tasavvuftan ve islami imgelerden alan bu kültürün kazan kazan mantığıyla tamamen çeliştiğini burda görmekteyiz. Bir diğer faktör ise güler yüzlü olmak zorunda olduğumuz ve bu durumun uds sistemi tarafından değerlendirme kriteri olduğu , bunun müşteri memnuniyeti açısından gerekli olduğu, her ne kadar sorun yokmuş gibi görünse de bu önermenin diğer iki önermeyle tamamen çeliştiğini, asıl olarak yolcu memnuniyetinin uds karnesine bağlı olmasını ve bu durumun bir korkutma unsuru olduğunu ve çalışanın karne derecesinin düşük gelme kaygısıyla, yolcuya yapay gülümsemeler sergileyeceğini ve bu kaygısında bilinç altında bir antipati ve stress oluşturacağını belirtmek isterim. İşbu üç önermenin birbiriyle çeliştiği ve çalışanın bu çelişkili üç önermeyi bünyesine alıp süreç içinde davranışını sergilerken neyi neden yapması gerektiği konusunda tutarsız tavırlar sergilemektedir ki dünyada toplumsal tarihi sürece baktığımız zaman gerek sosyolojik gerek psikolojik her davranışın temelinde birey ve toplumun kavrayıp inandığı ya da inandıkları şeyleri daha bir kararlılık ve özveriyle yaptıkları görülmüştür. Bu örneği tarihteki bir çok örnekle zenginleştirebiliriz. Burdan yola çıkarsak birey davranışının temelinde yapılanmış, gerek mantıksal gerekse amaç erek bağlamında tutarlılığı olan davranışları daha bir kararlılıkla ve samimiyetle sergileyeceğini ve sonucunda ne herhangi bir korku yada yaptırım neticesi ne de maddesel çıkar beklentisi gütmeyen tamamen samimi içten gelecek yapılan bir eylem olacaktır.





Hakkımızı Anayasa Mahkemesi'nde Arayacağız

Yargıtay'ın, THY Teknik A.Ş. çalışanlarının, taşımacılık iş kolundan metal iş koluna geçtiği yönündeki kararı, sendikamızda büyük üzüntüye sebep oldu.

Yargıtay'ın, THY Teknik A.Ş. çalışanlarının, taşımacılık iş kolundan metal iş koluna geçtiği yönündeki kararı, sendikamızda büyük üzüntüye sebep oldu. Konuyla ilgili açıklama yapan Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, "Biz iki davayı kazan-

mışken, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde görülmemiş bir hızla, 13 gün içinde üyelerimizin metal iş koluna geçmesine karar verildi. Yargı kararına elbette saygılıyız ama burada en büyük zararı THY Teknik AŞ çalışanları görecek. Biz buna üzülüyoruz" diye konuştu.



Sendikamızın Avukatı Şeniz Uluköklü, de "Bu aşamadan sonra hakkımızı Anayasa Mahkemesi'nde arayacağız" dedi. Hukuki süreç ve gelinen noktada izlenecek yol haritası konusunda bilgi veren Avukat Şeniz Uluköklü, "Bu sürece gelmeden önce de 2015 yılı başında, Hava-İş Sendikası'nın 4 dönemdir toplu sözleşme imzaladığı THY Teknik AŞ'nin faaliyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca metal iş kolu olarak belirlenmişti. Bu iş kolu tespit kararına karşı Hava-İş Sendikası mahkemeye başvurarak, yoğun hukuki mücadeleler sonucunda davayı kazandı. Danıştay ve Bakırköy yerel mahkemesi, THY Teknik AŞ faaliyetlerinin taşımacılık iş kolunda olduğuna karar verdi. Davalı tarafında

olan Metal-İş'e bağlı Çelik-İş bu davayı temyize taşıdı ve Yargıtay 13 gün gibi kısa bir sürede kararı kesin olarak bozdu. Geldiğimiz noktada THY Teknik AŞ faaliyetlerinin metal iş koluna girdiği hukuki olarak kesinleşti" dedi.

HAVA-İŞ'İN HUKUK SAVAŞI SÜRECEK!

Yasal olarak THY Teknik AŞ faaliyetlerinin metal iş koluna geçmesinin her şeyin bittiği anlamına gelmediğine dikkat çeken Avukat Şeniz Uluköklü "Hava-İş Sendikası'nın çok yoğun bir şekilde toplu iş sözleşmelerine hazırlandığı bu dönemde gelinen nokta THY Teknik AŞ çalışanları için çok üzücü bir durum. Verilen karar hukuki olarak kesindir. Ancak Hava-İş bu konuda mü-

cadeleyi bırakmayacak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere hakkını aramak için birçok kuruma müracaat edecek. Bununla ilgili Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru ve devamındaki hukuki süreçle ilgili çalışmalarımız devam edecek. Hava-İş Sendikası'nın amacı, davayı kaybetmiş olsa da THY Teknik AŞ çalışanları için bir şeyler yapmak. Çünkü 30 Haziran'da toplu iş sözleşmesi sona eriyor. Şu an fiili manada yetkili sendika halen Hava-İş Sendikası'dır. Çünkü çalışanlar hala Hava-İş Sendikası'na üye. Dolayısıyla çalışanlar açısından belirsiz bir süreç başlayacağı için Hava-İş Sendikası üyelerini mağdur etmemek için elinden gelen çabayı gösterecek" diye konuştu.



TATLIBAL: “ÇALIŞANLAR ADINA ÇOK ÜZGÜNÜZ”

Yargıtay'ın kararına saygılı olduklarına dile getiren Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal ise “Bu konuda çok üzgünüz. Ama kendi adımıza değil, işçiler adına üzgünüz. Burada olan THY Teknik AŞ de çalışan kardeşlerimize oldu. Şimdi ne olacak? Bu kadar çalışan bana üyeyken benden yetkiyi aldın ama fiiliyatta ortada yeni bir sendika yok, sözleşme yapamadın. Hangi maddeye dayanarak çalışanın hakkını savunacaksın. Çerçeveye genel batkımızda Türkiye’de tüm iş kollarında bir sendikasılaştırma gayreti görüyoruz. Şimdi sıra Hava-İş’e geldi. Yönetime geldiğimizde devam eden bir süreçti. THY Teknik AŞ çalışanlarının taşımacılık iş kolunda olması gerektiği yolunda mücadele ettik. Danıştay ve Bakırköy’deki iş mahkemesi Hava-İş’in lehine karar verdi. Yargıtay’daki hocaları yetiştiren, hocaların hocası Prof. Dr. Aziz Can Tuncay ve Prof. Dr. Nurşen Canıklı bilirkişi olarak buldukları mahkemede ‘THY Teknik AŞ faaliyetleri taşımacılık iş kolunda olmalıdır’ dediler. Buna rağmen THY Teknik AŞ’nin 13 gün için de nasıl metal iş koluna döndüğünü

anlamakta zorlanıyoruz. Davayı kazandığımıza garanti gözüyle bakıyorduk. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan yetki belgesini almak üzereyken, bütün hukuk otoriteleri bu işin taşımacılık iş kolunda olduğunu kabul ederken Yargıtay’dan böyle bir karar çıkması manidardır” şeklinde konuştu.

“TEKNİSYENE EASA’DAN NASIL LİSANS ALACAKLAR ?”

Kararın ardından çalışanlar açısından belirsiz bir fiili durum ortaya çıktığına dikkat çeken Tatlıbal, “Şimdi THY Teknik AŞ çalışanlarını metal iş koluna geçirdiniz. Benim teknisyenim metal iş kolundayken EASA’dan lisansı nasıl alacak? Metal iş kolundaki teknisyen bakımlarını yapacak ve ‘uçak havalanabilir’ diye mühür vuracak. Bunun için B1 ve B2 tiplerinde lisansları alabilecek durumda olmaları lazım. Ancak EASA, teknisyeni hava iş kolunda çalışan kişi olarak kabul ediyor ve buna göre lisans veriyor. Şimdi burada büyük bir çelişki yok mu? Metal iş teknisyene nasıl lisans alacak bilemiyorum. Bunların hepsi artık bir muammadır. THY Teknik AŞ çalışanına yazık oluyor” diye konuştu.

“TİS’E DÖRT DÖRTLÜK HAZIRLANMIŞTIK”

THY Teknik AŞ ile yapılacak toplu iş sözleşmesine dört dörtlük hazırlandıklarını belirten Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, “Bakın süreç ne hale geldi ? Biz komisyonlar kurarak çalışanın tüm sorunlarını belirledik. İşçimize hangi avantajı sağlarız, hakkını son kuruşuna kadar nasıl alırız, hak kaybına uğramış üyemizi çalıştığı birimde daha iyi konuma nasıl geçiririz, bunları en ince ayrıntısına kadar hesapladık. Tam çok güçlü bir ajanda ile toplu iş sözleşmesi masasına oturacakken, her türlü konuya hakimken, şimdi konuya vakıf olmayan metal iş çalışanın hakkını nasıl savunacak ? Metal iş HABOM’dan THY Teknik AŞ’ye geçen çalışanın sorununu nasıl bilecek ? Hat bakımda çalışanlar bazen öğlen yemeği yemeden, hiç mola vermeden 40 dakikada bir uçağın kontrollerini yaparak havalanmasını sağlıyor. Bu insana yazıktır günahıdır. Ben bu çalışanın hakkını almak için uğraşıyorum, hazırlığımı yapmışım, davaları kazanmışım, bilirkişi lehime rapor vermiş, her şey Hava-İş’in lehine yürürken Yargıtay’dan

‘Sen çekil kenara’ deniyor. Bunu anlamak akıl karı değil” şeklinde konuştu.

“22 MİLYON SENDİKASIZI BIRAKTILAR GÖZLERİNİ HAVA-İŞ’E DİKTİLER”

Yaşananlara hakkaniyet penceresinden bakmak gerektiğine işaret eden Tatlıbal, “Türkiye’de 25 milyon SGK’lı çalışan var. Bunun 22 milyonu sendikasızken, Hak-İş neden hazır lokma peşinde koşuyor. Eğer ben ezilenden yanayım diyorsa sendikası olanları üye yapmanın derdine düşsün. Ama Hak-İş’in bir hastalığı var. Nerede örgütlü bir sendika var, oraya saldırır ve üyeleri çalmaya çalışır. Bu 22 milyon sendikasız insanı sendikalaştırmayı hiç dert edinmez. Aslında sendikalar birbirleriyle uğraşmayı bırakıp, sendikasılaştırma politikalarına karşı güç birliği yaparak tek yumruk halinde durmalı. Bakın bu amaçla Hava-İş olarak Nevşehir’de balon işinde çalışanları bile sendikamız çatısına alarak, haklarını savunmanın mücadelesini veriyoruz. İşte 22 milyon sendikasız varken Hak-İş’in yapmadığı bu. Hak-İş, hiç zahmet çekmeden Türk-İş çatısı altında örgütlü tüm sendikalara kancayı

atarak, üye çalmaktan başka iş yapmıyor. Olay, ‘cephede Türk-İş savaşsın, masada Hak-İş kazansın’ şekline döndü” diye konuştu.

“THY TEKNİK ÇALIŞANLARINA SESLENİYORUM...!”

Bu konuda takdiri halka ve çalışanlara bıraktıklarını belirten Tatlıbal, “THY Teknik AŞ’deki kardeşlerime sesleniyorum. Hava-İş Sendikası olarak haklarınızı savunurken, haksızlığa uğradık. Bu yüzden hepiniz haklarınızı helal edin. Ama bu dava burada bitmedi. Elimizden geleni yapmak için hukuk çizgisinden sapmadan mücadeleye devam edeceğiz. Eğer Hava-İş’te olmayacağınıza hükmedilmişse, şunu iyi bilin ki sizi bu çatıdan başka bir yere de göndermem. Eğer THY Teknik AŞ metal iş kolunda kalacaksa, biz de sizi 700 bin kişilik güçlü bir kadroya sahip, güçlü bir federasyon olan Türk-İş’in dışına çıkartmayacağız. Türk-İş’in metal iş kolunda da güçlü bir sendikası var. Sizi Çelik-İş’e bırakmayacağız, bundan hiç şüpheleniz olmasın! 1.5 yıldır THY Teknik AŞ için verdiğimiz emeğin meyvesini almıştık ama meyveyi 13 gün içinde zehirlediler. Acımız çok büyük, rahatsızlığımız

çok derin ama kavgamız henüz bitmedi. Eğer bu bir kavgaysa gözümüzün ne kadar kara olduğunu şimdi gösterme zamanıdır. Teknik AŞ’de çalışan kardeşim şimdi senin birlik olma zamanın! Senin dirayetli ve dik durma, tek yumruk olarak hareket etme zamanın! Sakına bir tehdide ve baskıya boyun eğme! Çünkü şimdi onun zamanı geldi. Hava-İş’i kenara çekecekler seni Çelik-İş’e üye yapmak için baskılar gelecek. Bu baskıya boyun eğme Teknik AŞ! Kendini ezdirme, sakın tehditlere karşı gevşeyip amirlerine boyun eğme! Sen yeter ki dik dur, bundan sonraki süreçte sendikan olmasa da Hava-İş yine senin yanında olacak. Her türlü baskıya karşı yanında destekçin olacak. Çünkü seni Çelik-İş’e üye yapmak için her türlü baskıyı uygulayacaklar. 10 gün sonra sözleşmeniz bitiyor. Hava-İş olarak sizin adınıza 12 gün sonda masaya oturacaktık. Bu 12 gün içinde Çelik-İş yetki alsın diye mutlaka çalışmalar yapılacak. Teknik AŞ’deki kardeşim, sabırlı ol ve gönlünü ferah tut. Sen sadece birlik ve beraberliği bozmadan dim dik ayakta dur. Allah’ın izniyle seni kimse yıkamaz. Hava-İş olarak sizi kimseye kaptırmayacağız” şeklinde konuştu.

İstanbul Havalimanları Muhabirleri Derneği Üyeleri ile Buluştuk



Hava İş Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, İstanbul Havalimanları Muhabirleri Derneği üyelerine yönelik basın toplantısı düzenledi. Sendika yönetimine geldiklerinde çok farklı algılar ve yaftalarla karşılaştıklarına dikkat çeken Tatlıbal, "Bize bunlar birilerinin adamı diyenler oldu. Ama bunları aştık ve borçlarımızı ödeyerek temiz bir sayfa açtık. Geldiğimizde 13 bin 562 üyemiz vardı, şimdi 20 bin 280 üyeye sahibiz. Biz havacılık sektöründe çalışan 700 bin kişiyi sendikamıza üye yapmanın mücadelesini veriyoruz. Bu anlamda yönetimde bulunduğumuz 1.5 yılın sonunda kendini ispatlamış bir sendika olmayı başardık. Toplu İş Sözleşmesi öncesinde THY Teknik, THY Anonim ortaklığı ile ilgili çalışma komisyonlarımız kuruldu. Her konuda sorunları iyi bilen, çalışanların içinden gelen yöneticilerimiz gece gündüz var güçleriyle çalışıyorlar. Tüm birimlerdeki eksiklikler, sorunlar, sıkıntılar neyse bunlar masaya yatırılıyor. Bu doğrultuda çalışanlarımızın problemlerini çözecek nitelikte Toplu İş Sözleşmesi'ne

ajandamız dolu olarak gireceğiz. Çalışanların ve üyelerimizin hakkını son kuruşuna kadar alacağız. Teknik A.Ş'nin ve Aralık ayında da THY Anonim Ortaklığı'nın Toplu İş Sözleşmesini imzalayacağız. Biz çalışanlara ve üyelerimize diyoruz ki, bize güvenin, varsa bir sorun mutlaka sendikaya gelin, çözümü birlikte üretilim. Sendikanıza sahip çıkın. Çünkü burası bizim değil sizin sendikanız. Sözleşmeyi biz kendimiz için değil sizler için yapıyoruz. Gözden kaçırdığımız problemler konular olabilir, sendika gelin bunları bize aktarın ki TİS'de hakkınızı savunabilelim. Ben sadece çalışanlardan ve üyelerimizden güven bekliyorum ve bu güveni de toplu iş sözleşmeleri sonunda kazanacağımıza inanıyorum" diye konuştu.

"KAZANIN SORUMLUSUNU MUTLAKA BULACAĞIZ"

Tatlıbal, geçtiğimiz ay uçanın flaplarını kontrol ederken, kaza sonucu hayatını kaybeden teknisyen Tuğrul Tuna Beken'le ilgili soruşturmanın devam ettiğini vurguladı. Soruşturmadaki son durum hakkında bilgi veren

Tatlıbal, "Bu kardeşimize öncelikle Allah'tan rahmet diliyorum. Nur içinde yatsın. Bir ana baba için gencecik evladını toprağa vermek çok büyük acı. Yanlış anlaşılmasın ama o babanın titreyen elleriyle toprak alıp evladının üstüne attığını gören birisi olarak söylüyorum, evlat acısını Allah kimseye yaşatmasın. Bir komisyon kurduk, varsa sıkıntı mutla giderilmeli dedik. Burada sorun yönetici, personel eksikliği veya fazla mesai de ise bu mutlaka ortaya çıkarılacak. Komisyon çalışmaları devam ediyor, yönetim olarak biz de konu yakından takip ediyoruz. Tuğrul kardeşimizin ailesinin de bizzat üzerine bastırarak söylediği bir konu var. Ailesi 'Biz tazminat davasını açıyoruz ama asla para pul için değil. Bir daha böyle can kaybı yaşanmaması diye' diyor. Bu can kayıplarının önüne geçmek boynumuzun borcu. İki kişinin yapacağı işi bir kişiye yaptırırsanız böyle üzücü kazalara kapı açmaya başlarsınız. Ben demiyorum ki çalıştırmayın. Ekmek kazanmak için alın teri dökeceğiz. Bedava ekmek istemiyoruz ama her işin bir standardı ve kuralı var. Biz THY olarak büyüyen bir firmayız. Büyürken kontrollü gitmemiz, yeterli personel ve ekipmanı sağlayarak, ekibi kurarak bunu yapmamız lazım. Tuğrul kardeşimiz kanadın altında flaplara bakarken, o anda kokpitteki diğer arkadaşımız kontrol ediyor muydu, etmiyor muydu? Şu an savcılık ve komisyonumuz bunu araştırıyor. Çünkü bu çok önemli bir nokta. Flapları indirip kaldıran bir tuş var. Acaba o tuşun başında biri var mıydı yok muydu? Onu bilmiyoruz, ona bakacağız. Yada başka bir hata veya kusur var mıydı? Onları araştıracağız, nasıl bir ihmal varsa üzerine gidip, mutlaka ortaya çıkaracağız. Derdimiz, davamız bir daha böyle can kayıplarının bir daha yaşanmaması" şeklinde konuştu.



Hava - İş Facebook ve Twitter'da

Facebook ve Twitter sayfasını aktif olarak kullanan Hava-İş'in Hava-İş'in tüm duyurularına www.facebook.com/Havaisorgtr ve www.twitter.com/havaisorgtr linklerinden erişebilirsiniz.

Türkiye'deki sendikacılık anlayışını değiştirerek her zaman üyelerinin yanında olan ve onların problemlerine çözüm arayan Türkiye Sivil Havacılık

Sendikası Hava-İş, sosyal medyada da yer alıyor. Facebook sayfasını aktif olarak kullanan Hava-İş, güncel duyurularını facebook sayfasından

yayınlıyor. Hava-İş'in tüm duyurularına <https://www.facebook.com/Havaisorgtr> linkine tıklayarak erişebilirsiniz.





Hava-İş Emekçilerin Bayramı'nı Kutladı

Hava-İş Sendikası Genel Başkanı, Sendika Yönetim Kurulu, temsilcilerin ve ailelerinin katılımıyla, 1 Mayıs bayramını büyük coşkuyla kutladı.

Hava-İş Sendikası Genel Başkanı, Sendika Yönetim Kurulu, temsilcilerin ve ailelerinin katılımıyla, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun aldığı kararla 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü merkezi olarak seçilen Zonguldak'ta, 1 Mayıs bayramını büyük coşkuyla kutladı. İstanbul Hava-İş Genel Merkez'den ve Hava-İş Ankara Şube'den otobüslerle hareket

edilerek Zonguldak Garında saat 09:30'da kortej oluşturup madenci anıtının olduğu miting alanına doğru sloganlar eşliğinde yürüdüler. Türk Hava Yollarının farklı birimlerinde çalışan temsilciler ve aileleri "Hava-İş Alanda, Çalışanla Kol Kola" sloganlarıyla, Zonguldak'ta seslerini duyurdular. İş güvenliği ve taşeronun

temel gündem maddeleri olarak konuşulduğu miting ardından Hava-İş Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Ankara Şube Başkanı, THY temsilcileri ile yemek yiyerek THY çalışanlarının birimlerindeki taleplerini dinleyerek, yeni projelerinden ve Toplu İş Sözleşmesi hazırlıklarından bahsettiler. Büyük coşkuyla kutlanan

1 Mayıs Bayramının ardından otobüslerle İstanbul ve Ankara'ya dönüş gerçekleştirdiler. Türkiye Sivil Havacılık Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal'da 1 Mayıs mesajında şunları söyledi: "1 Mayıs, bedenini ve beyin gücünü kullanarak, özenle ve sorumluluk anlayışı içinde fedakarca çalışarak, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınma yolunda en büyük gücü olan emekçilerimizin günüdür... 1 Mayıs, yüz yıllardır süren emek mücadelesinin simgeleşen günüdür... Ekmek, adalet temeline dayalı barış, siyasal ve ekonomik özgürlük, tüm emekçilerin hakları için bugün bizde alanlardayız...

Emekçilerin çıkarları savaşta değil barışta. Emekçi kardeşlerimizin hak mücadelesinden taviz vermeden barışın her alanda egemen olması için çaba gösterilmelidir. Emekçi kardeşlerimizin sorumlu temsilcileri olarak çalışma yaşamının daha iyi standartlara ulaşması için hep birlikte gayret göstermeli, iş sağlığı ve güvenliğinin, her şeyden önce bir hak ve insani bir sorumluluk olduğunu her fırsatta hatırlatmalıyız. Tüm işverenler, resmi kurumlar, yöneticiler, çalışanlar işbirliğiyle güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını yaratmalıyız. Hz. Peygamber (SAV) kul

haklarının ihlali niteliğindeki tutum ve davranışların yanlışlığını, kötülüğünü, dünya ve ahirette doğuracağı zararları birçok hadiste anlatmış ve insanları kul hakkı ihlallerinden sakındırmıştır. Kul hakkının yenmediği çalışma ortamları yaratmak için tüm sivil toplum kuruluşları ortak mücadelemizi sürdürmeliyiz. Emegiyle hayatını kazanan, alın teriyle geçimini temin eden ve ülkemizin kalkınmasında büyük katkılar sağlayan tüm emekçilerin, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü kutlar; aileleri ile birlikte sağlık, huzur ve başarı dolu günler dilerim."



Op. Dr. Mustafa ÜZEYİR

Uçak yolculuğu sırasında niçin kulaklarınızda sık sık ani bir basınç hissi veya ağrı, inişe geçildiğinde ise neden çocukların ağladığını merak ettiniz mi? ENT Tıp Merkezi KBB ve Baş-Boyun Cerrahisi Uzmanlarından Op. Dr. Mustafa ÜZEYİR uçak yolculuğu sırasında en sık rastlanan kulak problemleri hakkında dergimize önemli açıklamalarda bulundu. Uçak yolculuğu esnasında nâdiren geçici ağrı ve işitme kaybı olabilir. Hafif kulak problemlerini nasıl çözebileceğinizi ve koruna-

Kulaklarınız “Uçmaya” Hazır mı?

bileceğinizi öğrenmek isterseniz aşağıdaki yazıyı okumanız yeterli...

Kulak yapısı genel olarak üç bölüme ayrılır:

Dış Kulak: Başın yan tarafında görülen kulak kepçesi ile içeriye kulak zarına kadar devam eden dış kulak yolundan oluşur. Orta Kulak: Kulak zarı ile iç kulak arasında kalan ufak boşluktur. Burada üç adet kemikçik, kulak kemiğinin hava boşlukları bulunur. İç Kulak: Kulak kemiğinin iç kısmında bulunan ve işitme ile denge sinir uçlarını ihtiva eden

bölümdür. Hava yolculuğu sırasında probleme yol açan orta kulak bölümüdür. Ufak bir hava boşluğu olduğu için basınç değişikliklerinden etkilenir. Normal olarak her yutkunduğunuzda (veya ikinci üçüncü yutkunduğunuzda) kulaklarınızda ufak bir çıt sesi veya basınç oynaması hissedersiniz. Bu esnada genizle orta kulak arasındaki östaki borusu vasıtasıyla orta kulağınıza hava kabarcığı geçmiştir. Orta kulaktaki hava burayı döşeyen doku tarafından sürekli emilir. Diğer taraftan ‘östaki borusu’ her yutkunuşta sürekli hava

sağlar. Bu sayede kulak zarının her iki tarafındaki hava basıncı eşitlenir. Eğer bir şekilde basınç farkı oluşursa kulaklar tıkalı gibi hissedilir.

Östaki borusu neden tıkanır?

Birçok sebepten dolayı östaki borusu tıkanabilir veya ağzı kapanabilir. Bu durumda orta kulak basıncı eşitlenemez. Orta kulaktaki hava sürekli emilip yenilenemediği için vakum oluşur, kulak zarı içeri doğru çöker. Gergin kulak zarı normal olarak titreşemez, sesler donuk ve az gelir. Kulak zarının gerginleşmesi de ağrı oluşturabilir. Şayet bu durum devam ederse, orta kulaktaki basıncı eşitleyebilmek için orta kulağı döşeyen dokudan kan serumuna benzer bir sıvı sızarak burayı doldurur. Bu duruma “orta kulakta sıvı”, “seröz otit” veya “aero-otit” ismi verilir. Östaki borusunu tıkanmasına yol açan sebepler; basit soğuk algınlığı, sinüs iltihapları ve burun alerjileridir (saman nezlesi gibi). Diğer sebeplerde birisi de dokularda şişliğe yol açan orta kulak iltihaplarıdır. Östaki borusu yetişkinlere göre daha dar olduğu için çocuklar tıkanıklığa daha yatkındırlar.

Hava yolculuğunda neden problem yaşanır?

Hava yolculuğu sırasında ani basınç değişiklikleri olur. Bu basınç değişikliklerinin eşitlenmesi için östaki borusunun o sırada hemen açılıp kapanabilmesi gerekir. Bu olay özellikle uçak inişe geçtiğinde görülür. İlk dönemde basınç eşitlenmesi sağlanamayan uçaklarda bu gerçek bir problem oluşturmaktayken günümüzde en aza düşürülmüştür. Buna rağmen hâlâ bazı önlenemeyen basınç değişiklikleri olabilmektedir. Gerçekte, basınç değişikliğine yol açan her türlü durum problem yaratır. Yüksek binalarda hızla hareket eden asansörlerin içinde veya suya dalarken aynı durumla karşılaşabilirsiniz. Derine dalan dalgıç ve pilotlara bu durumu nasıl baş edebilecekleri öğretilir. Siz de kendi yönteminizi geliştirebilirsiniz.



Kulaklarınızın tıkanmasını nasıl önleyebilirsiniz?

Yutma işlemi östaki borusunu açan kasları harekete geçirir. Sakız çiğnerken veya naneli şeker yerken daha sık yutkunursunuz. Bunlar inişe geçmeden önce yapılabilecek iyi egzersizlerdir. Esnemek daha bile iyidir. Esnerken bu kas daha iyi uyarılır. İniş sırasında uyumamaya dikkat etmeniz gerekir. Çünkü uyurken yutkunma işlemi çok yavaşlar (uçuş ekibi inişe geçildiğinde sizi uyandırmak ister).

Şayet yutkunmak ve esnemek etkili değilse;

1. Burun kanatlarınızı elinizle sıkıca kapatınız,
2. Ağızdan kuvvetli bir soluk alınız,
3. Ağızınız ve burnunuz kapalı olduğu halde bu nefesi yanak ve yutma kaslarınızı kullanarak dışarı üfleme yapınız, Böylece basınçlı hava östaki borusundan orta kulağa geçebilir. Kulağınızda basınç veya ses hissettiğinizde başardınız demektir. İniş sırasında bunu birçok kez yapmanız gerekebilir. Bebekler bu işlemi yapamazlar fakat bir şey emerlerse rahatlarlar. İniş sırasında bebeğinizi emziriniz veya besleyiniz, uyumalarına müsaade etmeyiniz.

Hangi tedbirleri almalısınız?

Kulaklarınıza hava basınç yaparken karnınızı ve göğsünüzü kullanmayınız. Çünkü bu durumda çok fazla basınç oluşur.

Uygun basınç sadece yanak ve yutma kaslarınızı kullanarak sağlanır. Soğuk algınlığınız, sinüs iltihabınız veya alerjiniz varsa en iyisi uçuşu ertelemektir. Son günlerde bir kulak müdahalesi geçirmişseniz doktorunuzdan uçuş hakkında bilgi alınız.

Burun açıcı ilaçlar ve burun spreyleri kullanımı;

Deneyimli yolcular inişe geçmeden yaklaşık bir saat önce burun açıcı bir ilaç veya sprey kullanırlar. Bu ilaçlar kulağa giden dokuları büzerek orta kulak havalanmasına yardımcı olur. Aynı sebepten dolayı alerjisi olan kişiler de alerji ilaçlarını uçuş öncesi almalıdırlar. Yüksek tansiyonu, kalp problemi, kalp ritim bozukluğu, tiroid hastalığı, aşırı sinirliliği olan kişilerin, burun açıcı ilaçları kullanmadan önce mutlaka bir hekime danışması daha doğru olur. Aynı şekilde hamile bayanlar da hekimlerine danışmalıdırlar.

Kulaklarınız açılmazsa ne yapılmalı?

İnişten sonra da basınç eşitleyici hareketler yapılabilir ve burun açıcı ilaçlara devam edebilirsiniz (burun açıcı spreyleri kullanmayı alışkanlık haline getirmeyiniz ve uzun süre kullanmayınız aksi takdirde daha fazla tıkanıklığa yol açabilirler). Kulaklarınız hâlâ açılmıyor ve ağrıyorsa Kulak Burun Boğaz Hekimine başvurmanız gerekir. Hekiminiz, kulak zarınızı çizerek orta kulağınızdaki basıncı veya sıvıyı boşaltmaya ihtiyaç duyabilir.

Bu Ailede Anne Dışında Herkes Pilot



Türk Hava Yolları'nın tecrübeli kaptan pilotlarından biri olan 40 yıldır havacılığa gönül vermiş Halil Üstün'ün ailesi, eşi dışında herkesin pilot olmasıyla havacılık sektöründe nadir ailelerden biri. Halil Üstün'ün oğlu Cem ve kızı Ece İnci de THY'nin en genç kaptan pilotları olarak babalarıyla aynı dönemde uçuyorlar. Halil Üstün'ün damadı da askeri jet pilotu olarak görev yapıyor.

Türkiye'de havacılık sektörü büyümeye devam ederken Avrupa'da liderliğe oynayan Türk Hava Yolları'nda babaları pilot olarak uçuşu döneminde görev yapan bayan veya erkek pilotlar da var. THY'de iki kızı veya iki oğlu pilot olanlar da bulunuyor. Ancak Türk Hava Yolları'nda baba ile beraber hem kızı hem de oğlu pilot olan iki aile bulunduğu öğrenildi. Bu ailelerden biri olan Üstün Ailesi'nde anne hariç herkes kaptan pilot. Buna bir de askeri pilot olan damat da eklenince Üstün Ailesi'nde 4 pilot bulunuyor. Hava Kuvvetleri'nden binbaşı rütbesinden emekli olduktan sonra 18 yıldır Türk

Hava Yolları'nda uçan 40 yıllık pilot Halil Üstün'ün oğlu Cem ve kızı Ece İnci de babalarının yolundan giderek baba mesleğini seçmişler. THY'nin Airbus 330 tipi uzun menzilli uçaklarında uçuşlar yapan 61 yaşındaki Halil Üstün'ün oğlu ve kızı da Türk Hava Yolları'nda kaptan pilot olarak kokpitte yer alıyor.

"BU DUYGUYU TARİF EDEMEM" THY'de uçuş hocalığı da yapmış kaptan pilot Halil Üstün,"Çocuklarımla pilot olmasını tarif etmek gerçekten harika bir duygu. Ben onlarla gurur duyuyorum. Onlarla birlikte görev yapmaktan dolayı çok heyecanlıyım. Bunun herkese nasip olmasını istiyorum. Bizim ailemizde yaşantımızın ana konusu havacılıktır. Sohbetlerimiz çok büyük bir bölümü havacılıkla ilgilidir. Havacılık bir aşktır. Çocuklarımda benim yaşantımı gördükçe bana özendiler bu aşka tutuldular. Çocuklarımla mesleğinde öğretici durumuna da gelmesini isterim. Kızım bu mesleği seçerken öncelikle itiraz ettim çünkü bu mesleğin onun sosyal hayatını etkileyeceğini düşündüm. Arkamız-

da bize büyük bir destek olan eşim Ayşe var. Bizleri uçuşlara hazırlayan bizlerin arkasında devamlı koşturan bir insan. Bizlerin yardımıyla uçuş hayatına hazırlanıyoruz" dedi.

"BİR KEZ KIZIMLA UÇTUM" Etik olarak akrabalık bağı olan kişilerin beraber uçamadığını ancak kızı Ece ile 5 yıl önce bir uçuş değişikliğinden dolayı beraber uçuş fırsatı yakaladığını belirten Halil Üstün,"Uçuş değişikliklerinden kaynaklanan bir birliktelik oldu. Uçuşa ihtiyaç vardı. Beni o zaman çağırdılar. Ekipte de kızım varmış.Benim için çok büyük sürpriz oldu. O gün ilk defa birlikte uçuş fırsatı yakaladık. Önce Ankara git gel yaptıktan sonra Tiflis uçuşunu da git gel beraber gerçekleştirdik. Kokpit gibi bir yerde bir araya gelmek ve kızınızla birlikte uçmak müthiş bir heyecandı. Ben onu doyusya yaşadım. Ben o gün kızımın performansından çok mutlu oldum. Çok iyi bir performans gösterdi. Bütün uçuşlarında aynı performansı gösterdiğini biliyorum" diye konuştu.

THY'NİN GENÇ KADIN KAPTAN PİLOTLARINDAN BİRİ Babasının yolundan giderek Türk Hava Yolları'nda genç yaşta kaptan pilot olan 10 yıllık pilot Ece İnci Üstün Pınar, Airbus 320 tipi uçaklarda görev yapıyor. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Tıbbi Biyolojik Birimler bölümünden mezun 33 yaşındaki genç kaptan, "Babam, ağabeyim ve ben THY'de uzun süredir beraber uçuyoruz. Üniversiteyi bitirdikten sonra bir sene kadar ABD'de eğitim aldım ardından İstanbul'da özel bir uçuş okulunda uçuş eğitimi tamamladım. Sonra özel bir şirkette Boeing 737-400 tipi uçakta



bir sene kadar uçuş tecrübesi yaptıktan sonra THY'nin Airbus 320 uçaklarına geldim. 3 yıl bu filoda uçtuktan sonra geniş gövde A330/340 uçak tipinde de 4 yıl uçuş yaptım. 8 sene sonra kaptanlığı hak ettim. Bir yıldır kaptan olarak uçuyorum. Eşimde hava kuvvetlerinde jet pilotu olarak görev yapıyor" şeklinde konuştu.

"İDOLÜMÜZ BABAM" Babasının idolleri olduğunu dile getiren Ece Kaptan, "Biz bu havayı soluduk. Her ne kadar başka üniversiteleri de bitirsek tamamen bu ortam içerisinde bu ortamın kültürünü alarak yaşadık. Zannedersen bu içimize işlemiş bir duyguydu. Babamız örnek oldu, idolümüz babam. Babamla her türlü fikir alışverişinde bulunuyoruz. Öncelikle danışabildiğimiz bir büyüğümüz

var evimizde. Babam uçuş hocalığı da yaptı. Onun fikirlerinden çok faydalanıyoruz. Eşimde bana çok büyük destek veriyor. Pilot olarak mezuniyetimizde ayrıca evde törenimizi kendi aramızda da yaptık. Bir hafta aralıklarla abimle bröveleri taktık. Babam kendi eskittiği brövelerini apoletlerini bize takması çok anlamlı bir hatıradır. Herkesin özenerek baktığı çok büyük bir şirkette çalışıyoruz. THY'nin verdiği eğitimle de çok mutluyuz" diye konuştu. "Aile fertleri sürekli uçuyor, görüşebiliyor musunuz?" sorusuna Ece Kaptan, " Biz bu tempoya alıştığımız için bütün işlerimizi buna uydurduğumuz için artık zorluk çekmiyoruz" dedi.

PİLOT OLMAYA 13 YAŞINDA KARAR VERMİŞ Pilot olmaya 13 yaşında karar

verdiğini belirten THY'nin genç kaptan pilotlarından 35 yaşındaki Cem Üstün, " 1994 yılında Kuleli Askeri Lisesine girdim. Babamın gittiği yoldan gidiyordum fakat o zaman ailem Antalya'daydı. Yatılı okudum yaş küçük aile özlemi çekiyor insan. Kuleli Askeri Lisesinden ayrıldım. İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği okudum. Galatasaray Üniversitesinde de mastera başladım bu sırada THY Uçuş akademisine girdim. 10 yıllık pilotum ve bir yıllıkta kaptanım. Kardeşimin eşi de pilot aile de 4 pilot var. Bütün sohbetler pilotluk üzerine oluyor. Benim çocuğum yok kardeşimin var ama çocuğum olursa pilot olmasını isterim. Anneme de teşekkür etmek isterim. Üç gün kardeşim olmadığı zaman yeğenime annem bakıyor" şeklinde konuştu.



Hava-İş Dünya Emekçi Kadın Gününde 2000 Ağaç Dikti

Geçtiğimiz sene Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde Balıkesir Kepsut'da 2000 ağaç diken Hava –İş bu sene de Denizli Çal Hatıra Ormanı'na 2000 yeni fidan dikti.

8 Mart 1857'de ABD'nin Newyork kentinde daha iyi çalışma koşulları isteyen dokuma işçilerinin uyguladıkları grevde çıkan yangında ölen 129 kadının anısına 26-27 Ağustos 1910 tarihinde Danimarka'nın Kopenhag kentinde 2.Enternasyonale bağlı Kadınlar Toplantısında alınan karar gereği 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü tüm dünyada kutlanmaktadır. Ülkemizde de 1921 yılından beri Dünya Kadınlar Günü kutlanmaktadır.

Geçtiğimiz sene sendikamız, Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü farklı bir etkinlikle kutlamaya karar verip, Tema Vakfıyla anlaşarak kadın üyelerimizin adına Balıkesir

Kepsut'da 2000 adet ağaç dikilmesine vesile olmuştur.

Sendikamız, kadın üyelerimiz adına böyle bir ormanın oluşturulmasının, emekçi kadınlarımıza en büyük hediye olacağını düşünmektedir. İstedik ki bir dikili ağacımız daha olsun. Bir hatıra ormanımız olsun.

"Dünyayı yeşertip canlı tutan fidanlar, toplumu canlı tutan ise kadınlardır". Ağaç dikmenin sayısız faydasıyla birlikte kutsal bir görev olduğunu biliyoruz.

Sendikamızın kadın üyeleri için diktirdiği fidanlardan oluşan Hava-İş Emekçi Kadınlar Hatıra

Ormanını bu sene biraz daha genişletmek istedik ve bu amaçla Denizli Çal Hatıra Ormanına 2000 yeni fidan daha dikmemizin sizleri memnun edeceğini düşündük.

Geçtiğimiz günlerde sizlerle paylaştığımız yazımızda da belirttiğimiz gibi kadına yönelik şiddetin yaptırımlarla önlenmesini temenni ederek, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü cinsiyet ayrımcılığının kaldırıldığı ve kadın sorunlarının çözüme kavuşacağı günlere vesile olması dileğiyle, başta üyelerimiz olmak üzere tüm kadınların Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutlarız.





SEDAT ALİ CANGÜL

Yirmi Beş Yıldır Türk Hava Yollarında çalışıyorum. Muhasebe Başkanlığında çalışıyorum. Hava – İş Sendikasının Genel Müdürlük Baş temsilcisiyim. Dört ay önce Florya Habom binasına geçtim. Aynı görevimi Habom yerleşkesinde devam ettiriyorum. Bizler Sendika Temsilcileri olarak üyelerimizin tüm sorunlarıyla ilgileniyoruz. Ancak çözemediğimiz veya bizleri aşan konular olduğu zaman Hava- İş Sendikası Genel Merkezine yazılı veya sözlü bilgilendirme yapıyoruz. Biz üyelerimiz için buradayız. Onların ne sorunu olursa olsun bize gelebilirler. Ayrıca Habom Yerleşkesinde bulunan sendika temsilci odasına da tüm üyelerimizi bekliyorum. Ayrıca benim telefonum ve yerim belli bütün üyelerimiz bana ulaşabilirler. Ayrıca tüm üyelerimiz beni tanıyor ve istedikleri zaman ulaşabiliyorlar. Sendika onlar için var. Üyelerimizin haklarını ve çalışma şartlarını daha iyi bir duruma getirmek için çalışıyoruz. Benim odam tüm üyelerimize açık. Her zaman gelebilirler. Odama sadece sorunları olduğunda değil çay kahve ve sohbet etmeye de gelebilirler.



RAMAZAN İLHAN

Dört yıl öncesine kadar Uçuş İşletme Başkanlığında tüm uçucu personelimizin Lisans ve Vize işlemleri ile ilgili çalışıyordum. Dört sene önce İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı Serhat yönetim başkanlığında çalışmaya başladım. Hava – İş Sendikasının, Türk Hava Yollarının Gisad yerleşkesinde ki binasında baş temsilci olarak görev yapmaktayım. Temsilcilik, Sendikanın İşyerlerinde ki üyeleri ile Sendika arasındaki, Sendikayla İşveren arasında ki köprü görevini yürütürler. Ben görev yaptığım birimde bulunan Hava- İş Sendikası üyesi olan uçucu personel ve yer personeli arkadaşlarımızın tüm sorunları ile ilgilenerek bu sorunları çözmeye çalışıyorum. Çalıştığım birimde bulunan tüm Sendika üyelerinin sorunlarını dinleyerek çözüm bulmaya çalışıyorum. Çözemediğimiz konuları ise Sendika yöneticilerine ileterek onların bu sorunları işverenle görüşerek çözmesini sağlıyoruz. Benim bulunduğum yerde genelde uçucu personel olduğu için onların sorunlarıyla ilgileniyorum. Üyelerimizin tüm sorunlarını çözmek için uğraşıyoruz. Bizim yerleşkemizde dört tane başkanlık var. Hangi başkanlıkta çalışan üyelerimizin sorunu varsa onlarla görüşerek sorunlarını çözüyoruz. Çözemediğimiz konuyu ise Sendikamız Genel Merkezine ve Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal'a iletiyoruz. Benim telefonum yirmi dört saat açık. Tüm üyelerimiz beni yirmi dört saat arayabilir. Biz üyelerimiz için buradayız. Benim telefonum yirmi dört saat açık yanıma gelemeyenler telefonla da bana ulaşabilir. Tüm üyelerimizi odama çay içmeye bekliyorum. Odam her kese açık.

Balon İşçilerini Sendikalı Olmaya Davet Ediyoruz

Tüm havacılık çalışanlarının haklarını korumak için çıktığımız yolda Kapadokya'da, balon hizmetinde çalışan işçi kardeşlerimizi de sendikamıza davet ediyoruz.

Hava-İş Sendikası olarak Nevşehir ve Kapadokya Bölgesi'nde çalışan balon işçilerini sendikalı olmaya davet ediyoruz. Balon işçilerinin sendikalı olması için çalışma başlatan sendikamız Hava-İş olarak Nevşehir ve Kapadokya Bölgesi'nde çalışan balon işçileriyle konuşarak onların dertlerine ortak olmaya çalıştık.

Konuyla ilgili bir açıklama yapan Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal, sadece THY değil, tüm havacılık çalışanlarının haklarını korumak için yola çıktıklarını

belirtirken şunları söyledi: "Özellikle tüm haklardan mahrum, Kapadokya Bölgesi'nde, Nevşehir'de balon hizmetinde çalışan işçi kardeşlerimizi sendikalı yapmak için çalışıyoruz. Bu balonlarla yapılan uçuşlarda yaşanan kazalarda kimi işçiler öldü, kimileri de sakat kaldı. Şu anda yardıma muhtaç haldeler. İstiyoruz ki balon işçilerimiz de iş güvenliği olan, sosyal haklara sahip ve daha iyi şartlarda emeklerinin karşılığını alsınlar. Hava-İş Sendikası olarak bu kardeşlerimize kapımız sonuna kadar açık."

TURİZME DESTEK VEREN BALON İŞÇİLERİNE AÇIK DAVET !
Hava-İş Sendika Mali Genel Sekreteri Celalettin Meriçli'de resmi twitter hesabından yaptığı açıklamada "Hava-İş Sendikası olarak Kapadokya ve Nevşehir'de turizme destek verip, ülke ekonomisine önemli katma değer sağlayan balon çalışanlarını sendikamıza üye olmaya davet ediyoruz" dedi.

Havacılık Sektöründe Ciddi Personel Eksiği Var

Büyüme rakamlarına göre, havacılık sektöründe personel alımı yetersiz. Üstelik kalifiye eleman sıkıntısı da had safhada...



Havacılık sektöründe büyük sıkıntılar başında personel yetersizliğinin geldiğine dikkat çeken Hava İş Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal "Büyüme rakamlarına göre, havacılık sektöründe personel alımı yetersiz. Üstelik kalifiye eleman sıkıntısı da had safhada. Aldığımız personelin iş bilmemesi ve eğitimsizliği en büyük sıkıntılar başında geliyor. En önemli konumuz işçi sağlığı ve güvenliğidir. Güvenli ve huzurlu çalışma ortamıdır. Yeterli sayıda iş bilen personel olursa, tüm çalışanlar daha rahat ve verimli olur. Personel, yemek molasında yemeğini rahat yiyebilecek vakte sahip olursa, psikolojisi ve kafası rahat olursa verimi daha çok artar. Benim hat bakımdaki işçim, elinde bir sandviçle uçağın başında öğününü

geçştirip 'aman şu uçağı 40 dakikada uçurayım' diye hızlı hareket ederse risklere, kazalara kapı açarız. Niye buna kapı açalım? Allah göstermesin bir uçağımızın başına bir gün üzücü bir kaza gelirse, geri dönüşü olmayan yola gireriz. Havadaki kaza yerdeki gibi olmaz. Zayıf çok büyük olur. Bunun vebalinden, vicdan azabından, o acıdan hiç birimiz kurtulamayız. Bu yükün altından biz değil, bu ülke bile kalkamaz. O yüzden bu acıyı peşinen yüreğimizde hissedip, empati kurarak çalışma ortamlarını mantıkla düzeltmeye çalışmamız lazım.

"EN ÖNEMLİ KONUMUZ İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİDİR"
Büyüyelim, ama kontrollü olalım. Çalışanları yormadan, iki kişi-

lik işi tek kişiye yaptırmadan, doğru işi doğru yerde düzenli çalışma saatleriyle yapalım. THY çalışanını içlerinden gelen bir kardeşleri olarak iyi tanıyorum. THY personeli gerçekten büyük özveri ile çalışıyor. Birçok birimde mesai dahi yazmadan çalışan insanlara şahitlik ederim. Çünkü şirket sevilecek bir durumda. Ülkelerini seviyorlar ama, haksızlığa uğruyorlar. Biz yönetimin gidermediği bu haksızlığı gidermek için, işçi kardeşlerimizle omuz omuza yürüyeceğiz. Gönülleri rahat olsun. Hava-İş Genel Başkanı olarak şahsım ve yönetim kurulu üyesi arkadaşlarımızla birlikte hakkınızı son kuruşuna kadar almak için elimizden gelenin fazlasını yapacağız. Sadece bize güvensinler yeter" dedi.



Sendikamızdan Demokratik TİS Hamlesi

Sendikamız, 18 bin üyemizin görüşlerini alarak, yaklaşan Toplu İş Sözleşmesi (TİS)'e yazılacak talepleri demokratik yolla belirliyor.

Sendikamız Hava-İş'in İstanbul'da gerçekleşen Anadolu Temsilciler Meclisi'nde konuşan Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, "Buraya Anadolu'dan samimi duygularla gelen tüm temsilcilerimize sonsuz teşekkür ediyorum. Hava-İş sizlerin fedakarane çalışmalarıyla çok güçlü bir noktaya geldi. Şimdi yöneticiler olarak hizmet sırası bizde. Şimdi hizmet zamanı, şimdi TİS zamanı" dedi.

TEMSİLCİLER SIKINTILARI ANLATTI

Tatlıbal bu selamlama konuşmasının ardından, temsilcilerden Anadolu THY Anadolu istasyonlarında çalışan personelin sıkıntılarını dinledi. Sıkıntılar arasında; İş güvencesi, yurtdışı görevi yapan şeflerle yurtiçinde çalışan şeflerin maaşları arasındaki uçurum, istasyonlardaki, mesai ücretlerindeki dengesizlik, kabin ekiplerinin otel nöbetlerinin kaldırılması

,mazaret ve doğum izinlerinin artırılması, tazminatların iyileştirilmesi, ikramiye sayısının yükseltilmesi, fazla mesailerin ödenmesi gibi temel talepler aktarıldı.

"SENDİKANIZA GÜVENİN, İÇİNİZ RAHAT OLSUN"

Temsilcilerin taleplerini ve TİS'de yer almamasını istedikleri maddeleri tek tek not alan Tatlıbal "Bakın, THY Yönetim Kurulu Başkanı İlker Aycı ve THY Genel Müdürü Temel Kotil 1 ay arayla sendikamızı ziyaret etti. Bu Hava-İş tarihinde bir ilktir. Bu ilginin sebebi, Anadolu ve tüm Türkiye'deki temsilcilerimizin tek yürek tek yumruk olarak sendikamızın arkasında durmasıyla kazandığımız güçtür. Size asla satılık bir TİS getirmeyeceğiz. Sendikanıza güvenin, içiniz rahat olsun. Elimizden geldiğince zam oranlarında, şef maaşlarında, kabin ekiplerinin otel nöbetlerinde, dinlenme sürelerinde, vardiyalarında, her konuda sizlerden

gelen talepleri aldık. Zaten yönetim kurulu üyelerimizle THY üst yönetiminden konunun muhataplarıyla görüşmelerimiz devam ediyor. Özellikle insan kaynakları genel müdür yardımcısı ve ekibiyle görüşmeler yapıyor. Bu görüşmelerin istişaresini de akşamları yönetim kurulumuzla gerçekleştiriyoruz. Ama hepsinden önemlisi, siz değerli temsilcilerimiz ve üyelerimizin talepleri, bizim TİS'imizin gerçek ilham kaynağı olacaktır. Bu TİS'e sizin istekleriniz madde olarak yazılacaktır. Birinci önceliğimiz aş ve ekmeğin devamlılığı. Biz yönetimde oldukça hiçbir üyemiz işsiz aşız kalmayacak. Ama THY de milli şirketimiz. 80 bin kişiye ekmek yediyor. Bu yüzden hiçbir uçak yerde kalmadan, hakkımızı son kuruşuna kadar almayı hedefleyen bir TİS ile masaya oturacağız. İkinci önceliğimiz hakların korunması, daha fazla hak alınması ve hakların asla geriye gitmemesi" diye konuştu.





'Borçsuz Sendika' Sözümüzü Tuttuk

Değerli Üyelerimiz; 27.Olağan Genel Kurul sonrasında devraldığımız borçlar toplamı 3.163.257,97 TL, 31.12.2014 tarihinde sıfırlanmıştır. Ekte sizlerle paylaştığımız özet mali durum tablomuzda da göreceğiniz üzere çiçek, matbaa, maaş, yemek, grev gibi farklı kalemlerdeki giderlerimizde ortalama %71,6 oranında düşüş gerçekleştirilmiştir. Sadece eğitim giderimiz %32 artmış olup, diğer tüm giderlerimiz büyük oranda düşmüştür. 12 ay gibi kısa bir sürede Hava-İş Sendikamızın mali durumundaki somut iyileştirmeleri, borçlarımızın

sıfırlandığına dair resmi bilgileri sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz.

Göreve gelişimizin ilk yılında üyelerimize söz verdiğimiz gibi sendikamızın tüm borçlarını kapattık. Üyelerimizin iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlarla birebir ilgilenmemizin yanı sıra, üyelerimizden aldığımız aidatların yine onlara dönmesine yönelik faaliyetlerimizi ise bazı kesimlerce anlaşılması güç bir şekilde eleştiri konusu edilse de sürdürmekteyiz.

2015 yılına girdiğimiz ilk günlerde, talep eden tüm üyelerimize Ücretsiz İngilizce Kursu hizmeti sağlayacağımızı siz değerli

üyelerimize duyurmuştuk.

Ücretsiz İngilizce Kursu kayıtlarımız sürmekte olup, Ocak ayı sonunda derslere başlamayı hedeflemekteyiz. Aralık ayında başladığımız ve Mayıs ayına kadar sürecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim seminerlerimizde üyelerimizin katılımlarıyla devam etmektedir. Sendikamızın, yönetimde şeffaflığı ilke edinen yeni yönetimi, sizlerin menfaatlerini korumaya, üyelerimize yönelik faaliyetlerini sürdürmeye ve bunları arttırmaya devam edecektir.

HAVA-İŞ YÖNETİM KURULU





Hava – İş Konut Yapı Kooperatifini Kurduk

Siz üyelerimize sendika seçimlerinden önce verdiğimiz sözü tuttuk. Kooperatifimizi kuruldu ve genel kurulu yapıldı. Siz üyelerimizin büyük desteği ve ilgisi karşısında kısa sürede üye sayımızı tamamladık. Şu an üye alımımızı durdurduk. Ancak üyelerimizin yoğun talebi var. Bizim hedefimiz tüm üyelerimizi ev sahibi yapmak. Kooperatif için arsa bakıyoruz. 3. havalimanına yakın olan beş altı arsa var onları inceliyoruz. Üyelerimizin ödediği paralar kasamızda, arsa almak için bu parayı bekletiyoruz. Arsa seçildikten sonra inşaatla başlayacağız ve kısa sürede bitireceğiz.

Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Kemal Tatlıbal'ın konuyla ilgili yaptığı yazılı açıklaması ise şöyle:

“Değerli işçi kardeşlerim, çalışma arkadaşlarım, Size verdiğimiz bir sözü daha yerine getirmiş olmanın sevinciyle bu satırları kaleme alıyorum. Sendika seçimleri öncesinde vaadettiğimiz önemli bir projeyi daha hayata geçiriyoruz. Birçokları için hayal olan bir projeden bahsediyorum. Üyelerimizin aileleri ile huzur içerisinde yaşamalarını amaçladığımız S.S.Hava-İş Konut Yapı Kooperatifini 7 Kasım 2014 Tarihi itibarıyla kurmuş bulunmaktayız. İstanbul'da bir konut sahibi olmanın zorluğunu biliyorum. Seçimlere hazırlandığımız dönemde, çalışanlarla yapmış olduğumuz istişarelerde, kişisel olarak,

en ciddi talebin bu olduğunu müşahade etmiştik. Yapılabilirliği noktasında ciddi tereddütler olmasına karşın bu hayırlı çabanın içerisinde olmaya karar vermiş ve kendimizi bağlayacak şekilde bunu sizlerle paylaşmıştık. İşte bugün, bu çabamızı bir düşünce olmaktan çıkardığımız bir gün ve sizlerle bu haberi paylaşmanın mutluluğunu yaşıyorum. Konutları üçüncü havalimanına yakın bir yerde yapmayı düşünüyoruz. 2015 yılı içerisinde arsa bulmayı ve 2019 yılında da daireleri teslim etmeyi hedefliyoruz. Yönetime seçilmemizin birinci senesinde bu güzel haberi verebiliyor oluşumuzun gösterdiği bir gerçek var: Çalışmak istendiğinde imkan çok. Atalarımızın ifadesi ile; ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz. Biz çalışmaya devam edeceğiz. Yapamayacağımız

vaatlerde bulunmayacağız. Eğer bir söz vermişsek sonuna kadar arkasında olacağız. Laf-la, sloganla, çalışanları bölen ideolojik yaklaşımlarla değil, üretmek, ürettiğimizi adaletli bir şekilde bölüşerek, paylaşarak dostluğu artıracacağız. Geçtiğimiz günlerde yayınladığımız mali tablolarımızda da görüldüğü gibi sendikamızın her kuruluşuna sahip çıkıyoruz ve tüm gelirlerimizi yine üyelerimiz için harcıyoruz. Verdiğimiz sözü yerine getirmek üzere ilk adımı atabildiğimiz için Rabbime hamd ediyorum. İnşallah alınımızın akıyla sonuçlandırmayı da nasip eder. Bu süreçte desteklerinize, görüş ve önerilerinize ihtiyacımız olduğunu unutmayın.

Hepinizi saygı ve sevgilerimle selamlıyorum.”



Uçuş Personeli ve Sendika



ŞENİZ ULUKÖKLÜ
Hava-İş Sendika Avukatı

GİRİŞ

Türk Hukukunda birçok kanun kendi işçi tanımını yapmış olsa da genel olarak bir iş sözleşmesi ile çalışan her gerçek kişi işçi olarak kabul edilmektedir. İşçi olarak kabul edilen kişilere genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmaktadır. Ancak İş Kanununun İstisnalar başlıklı 4. Maddesi Deniz ve Hava taşıma işlerinde çalışan kişiler başta olmak üzere bazı işçi grupları için bu kanunun uygulanmayacağını ifade etmiştir. Bu istisnanın sebebi bu işçiler için özel iş kanunlarının bulunmasıdır. Türk Hukuk Mevzuatında genel kanun iş kanunun ardından düzenlenmiş, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu bulunmakta olup 2012 yılında bir Hava İş Kanununun yapılacağından bahsedilmesine ve kamuoyunda bir Hava İş Kanunu taslağı dolaşmasına rağmen hiçbir zaman hava taşımacılığında uygulanmak üzere bir hava iş kanunu kanunlaşmamıştır. Ancak Hava-İş Kanununun yapılması bakımından sendikamızın öncü faaliyetleri vardır. Şu anki hukuki durumda hava taşımacılığında yer alan kabin memurları ve pilotlar için Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiş Hizmet Sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

BORÇLAR KANUNUNDA DÜZENLENEN HÜKÜMLER

Şu anda Türk Hava Yolları A.O. çalışanları haricindeki Pegasus Hava Taşımacılığı, OnurAir, Atlas

Global ve benzeri firmalarda çalışmakta olan kabin memurlarına ve pilotlara borçlar kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Ancak şu unutulmamalıdır ki Borçlar Kanunu, bir iş kanunu gibi bu personelin hak ve menfaatlerini koruyabilecek kapsamda hükümler içermemektedir. Örneğin kamuoyunda en çok bilinen “işe iade davası” “kıdem tazminatı” gibi kavramlar borçlar kanununda düzenlenmediği için sebebiyle işten çıkarıldığında vermiş olduğu emeğin karşılığını hak ettiği düzeyde alamayacaktır.

Borçlar Kanunu işçiye bir takım haklar düzenlediği gibi bir takım haklar düzenlediği gibi bir takım hakları düzenlemiştir. Kanuna göre, işçinin Borçları, İş görme Borcu (TBK madde 395) Özen ve sadakat borcu (TBK madde 396) Rekabet Etmeme, Sır saklama ve İtaat Borcu (TBK madde 399) şeklindedir. Borçlar Kanununun uçucu personel için uygulanan hükümlerine bakıldığında, bu personelin hakları aşağıdaki gibi sıralanabilir,

İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. (TBK madde 417) Bu maddeye göre, işverenin borçları, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, İşyerinde dürüstlük kurallarına uygun bir düzen sağlamak, işçiyi psikolojik ve cinsel tacize karşı korumak ve işyerinde İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ: İşçi yapmış olduğu fazla çalışmalar için normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasını ücret olarak alır. (TBK madde 402) Haftada 45 saatten fazla yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Ancak İş Kanunundan farklı

olarak Borçlar Kanunu sadece fazla çalışma ücretini düzenlemiş, hafta tatili, dini ve resmi bayramlarda yapılan fazla çalışmalara ilişkin ücreti düzenlememiştir. Yargıtay yerleşik kararlarında bu sürelerde yapılan fazla çalışmalar için aynı oranın uygulanması gerektiğini hükmetmiştir.

İKRAMİYE: İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi özel günlerde işçiye ikramiye verebilir. (TBK madde 405) hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.

ÜCRETİN KORUNMASI: İşçinin ücretinin korunması bakımından, uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik, veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür. (TBK madde 409)

CEZA KOŞULU: Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. (TBK madde 420)

YILLIK İZİN VE TATİLLER: İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür. (TBK madde 422) İşveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.

İŞ ARAMA İZİNİ: İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi halinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür.

İHBAR SÜRELERİ: İhbar süresi, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi altı haftadır. (TBK madde 432) Tarafdardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. (TBK madde 430)

HAKSIZ VE GEÇERSİZ FESHE KARŞI KORUMA: Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. (TBK madde 434) Belirtmek gerekir ki, kanun hangi hallerin fesih için kötü niyet teşkil edeceğine dair bir açıklama yapmamış sadece haklı sebebin tanımasını vermiştir. Buna göre, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır. Yukarıdaki hükümlerden anlaşılacağı üzere borçlar kanunu uçucu personelinin hak ve menfaatlerini korumaya yönelik pek fazla hüküm içerdiği söylenemez. Bunun sebebi Türk Borçlar Kanununda düzenlenen Hizmet Sözleşmeleri aslen İş Kanununda istisna tutulan ev hizmetlerinde, çıraklar, sporcular ve diğer özel iş kanunu olmayan işçileri için uygulanmak üzere düzenlenmiş olmasıdır. Ancak Hava – İş Kanununun halen yürürlüğe girmemesi üzerine bu hükümler uçucu personeli içinde uygulanmaktadır.

TÜRK HAVA YOLLARINDA DURUM:

Bilindiği gibi Türkiye Sivil Havacılık Sendikası 1964 yılından beri Türk Hava Yolları ile toplu iş sözleşmesi imzalamaktadır. Halen 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi yürürlükte olup, 25. Dönem toplu iş sözleşmesi hazırlıkları başlamıştır. Türkiye Sivil Havacılık Sendikasına üye olan tüm Türk Hava Yolları personeli yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaktadır.

Bu toplu iş sözleşmeleri, birçok konuda çalışanlara borçlar kanunu ve iş kanunu hükümlerinden daha kapsamlı ve daha fazla sosyal ve maddi haklar vermektedir. Ayrıca bu toplu iş sözleşmeleri, iş kanununa atıfta bulunduğu için normalde borçlar kanunu uygulanan uçucu personeli için iş kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu sebeptir ki Türk Hava Yolları A.O. personeli kıdem tazminatı alabilir, işe iade davası açabilir.

İŞ KANUNUNDA DÜZENLENEN HÜKÜMLER:

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ: Borçlar Kanununda sadece haftalık fazla çalışmanın ücreti düzenlenmiş iken İş Kanununda haftalık fazla çalışma ücretinin ardından, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma, hafta tatili ile ücreti, genel tatil ücreti ayrı ayrı düzenlenmiştir. İş Kanununda düzenlenen miktarlar minimum tutarlar olup bu tutarlar, toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Türk Hava Yolları A.O. uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerinde genel olarak iş kanununda düzenlenen tutarlardan daha fazlası kararlaştırılmıştır.

YILLIK İZİN VE TATİLLER: İş kanununa göre, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz. Görüldüğü gibi, borçlar kanununda yıllık izin süresi genel olarak 2 hafta, belli yaş gruplarında üç hafta iken, iş kanunu kıdeme göre daha ayrıntılı bir düzenlemeye gitmiştir.

İŞ ARAMA İZİNİ: Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz.

İHBAR SÜRELERİ: İş Kanuna göre, iş sözleşmeleri, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafta yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan

birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak aktı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

HAKSIZ VE GEÇERSİZ FESHE KARŞI KORUMA: İş Kanunu, Borçlar Kanunundan farklı olarak haksız ve geçersiz sebebe karşı korumada işçiye birden fazla imkan öngörmüştür. Öncelikle iş kanunu, geçerli fesih ve haklı fesih olmak üzere iki çeşit fesih hali düzenlemiştir.

Haklı fesih hali fesih sebebinin tanımını düzenlemekle kalmamış, 24. Maddesinde işçi tarafından haklı fesih halleri, 25. Maddesinde de işveren tarafından haklı fesih halleri düzenlenmiştir. Bununla beraber İş Kanunu belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih geçerli bir sebebe dayanması gerektiği kuralını getirerek bir takım usul şartları öngörmüştür. İşçi, iş aktinin feshinde geçerli ve haklı fesih sebebinin bulunmadığını düşünüyorsa, fesih tarihinde bir takım şartların varlığı halinde işe iade davası açabileceği gibi, işe iade davası açmak için dava şartlarının bulunmaması halinde kötü niyet tazminatına başvurabilir.

SONUÇ:

Yukarıda kısaca değinildiği üzere, İş Kanunu birçok açıdan Borçlar Kanununda düzenlenmiş Hizmet Sözleşmeleri hükümlerinden daha kapsamlı ve daha koruyucu hükümler düzenlenmektedir. Ancak şu anki hukuki düzende uçucu personel için İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Bu sebeple Hava Taşımacılığı iş kolunda faaliyet yürüten iş yerlerinde Sendikal örgütlenmenin önemi büyüktür. Özellikle uçucu personelin hak ve menfaatlerin korunması noktasında Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve Toplu İş Sözleşmesinin atfıyla İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının gerekliliği ortadadır.



Pegasus Çalışanlarını Hava-İş'e Davet Ettik

Sendikamız Hava-İş, Pegasus çalışanlarını; "Çalışma koşullarının düzeltilmesi için, çalışma sürelerinin normal hale getirilebilmesi için, hak ettiğin ücreti almak için, çalıştığın iş yerinde sağlığın için, gerekli tedbirlerin alınması için, iş garantisi için" sendika çatısı altına davet ediyor.

Pegasus Havayolları'nın uçuşlarının büyük bir kısmının yapıldığı Sabiha Gökçen Havalimanı'nda, Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal'ın bizzat katıldığı çalışmalarda, pilot ve hosteslere bastırılan broşürler dağıtılıyor. Sendika olarak çalışanları örgütlemek ve sendikamız çatısı altında toplamak için internetten de başlattığımız kampanya için dört ayrı web sitesi kurduk. İnternet sitemiz havais.org.tr üye-

rinden "Pegasus Çalışanları Birlik Ol -Güçlü Ol" sloganıyla yayınlanan mesajla Pegasus çalışanlarını sendika çatısı altına davet eden Hava-İş Sendikası Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, Pegasus çalışanlarına şöyle sesleniyor: "Bilindiği üzere Türkiye'de havacılık alanında tek toplu iş sözleşmesini Türkiye'nin en büyük havayolu şirketi olan Türk hava yolları ile imzalayan sendikamız yine Türkiye'nin en büyük özel havayolu

olan Pegasus'taki siz kardeşlerimizi de örgütlemek için mücadeleye başlıyor. Amacımız THY de çalışan sendikası personelin çok altında ücretle ve çok daha kötü şartlarda çalışan sizleri hava-iş çatısı altında örgütlemek ve işveren ile adil şartlarda bir toplu iş sözleşmesi imzalayarak haklarınız olan şartlarda çalışmanızı sağlamaktır. İşçi olarak tek başımıza Pegasus yönetiminden alamayacağınız hakları sizin



için alacak tek kurum hava-iş sendikasıdır.

"MAAŞ FARKI 3 KATINA YAKLAŞTI"

Size basit bir örnek vermek istiyorum. THY de yeni işe başlayan bir kabin memuru ile Pegasus'ta yeni işe başlayan bir kabin memuru arasındaki maaş farkı 3 katına yaklaşmaktadır. (THY de ikramiye dahil başlangıç ücreti 3500-4000 TL arasındadır) Bu fark kendiliğinden ve tek seferde oluşmadı. Bu örgütlü ve kararlı mücadelenin bir ürünüdür. Elbette ki tek seferde bu farkın kapanması mümkün olmayacaktır. Ancak bu kadar fark oluşmasının tek nedeni sendikasız olunması ve bireysel mücadelenin imkansızlığıdır.

"ALMAYI HEDEFLEDİĞİMİZ HAKLARDAN EN ÖNEMLİSİ İŞ GÜVENCESİ"

Planladığımız örgütlenmeyi başardığımızda ve Pegasus ile TİS masasına oturduğumuzda almayı hedeflediğimiz haklardan en önemlisi iş güvencesidir. Bilindiği üzere 4857 sayılı iş kanununa

göre çalışmayan kabin memuru ve pilotlar iş güvencesi hükümlerinden faydalanamamaktadır. Örneğin 6 ayını doldurmuş bir kaptan pilot THY(den haksız bir şekilde işten çıkarılırsa yaklaşık 300-400.000 TL tazminat alır. (4+4/8 maaş tazminat) aynı durum Pegasus'ta veya diğer havayollarında olursa bu haktan mahrum kalınmaktadır" dedi.

"HİÇBİR HAK MÜCADELE EDİLMEYEN ALINAMAZ"

Hiçbir işverenin işyerinde sendikayı istemeyeceğine vurgu yapan Tatlıbal'ın internet sitesinde yer alan mesajında şu ifadeler yer aldı: "Çünkü bilir ki bir işçinin sesi fazla çıkar ve hakkını istemek konusunda ısrarcı olursa ancak sendika yoksa keyfi davranıp o işçiyi kapının önüne koyabilir. İşsiz kalmayı göze alamayan işçi de hakkının yenildiğini bile bile mevcut duruma katlanır. Ancak sendika olursa işveren bu şekilde keyfi davranamaz. Yasalardan kaynaklanan birçok hakkı ancak sendika vasıtasıyla kullanabilirsiniz. Sendikal tazminat (en az

12 aylık maaş) veya sendikal iş güvencesi (temsilcinin iş akdinin feshedilememesi) gibi birçok hakkınız mevcuttur. Ayrıca havacılık sektörü hızla büyüdüğü için sektörde sürekli bir işgücü açığı var. Her yıl 10.000 civarında insan havacılık sektörüne giriyor. Sadece THY yılda binden fazla kabin memuru istihdam ediyor. Yani bu mücadeleye katılırsam işsiz kalır mıyım korkunuz olmasın. 'Zincirlerinizden başka kaybedecek bir şeyiniz yok' ve bu zincirleri birlikte kıracağız. Sendikamız da tüm imkanlarıyla arkanızda duracak. Ayrıca Ağustos/Eylül ayı işin en yoğun olduğu aylar ve işveren bu dönemde işçi çıkartmayı göze alamaz. Çünkü bu aylarda işveren, işçilerin emeğini sonuna kadar sömürüyor ancak örgütlü mücadele ile haklar alınabilir. Hiçbir hak kendiliğinden verilmez ve mücadele edilmeden alınmaz. Hepinizi Hava-İş çatısı altında örgütlenmeye ve Hava-İş ailesine katılmaya davet ediyorum. Birlik olursak işveren önümüzde duramaz. Şimdi dayanışma zamanı, direnerek hakkımızı, emeğimizin karşılığını alacağız."



DEĞERLİ İŞÇİ KARDEŞİM,

GEÇTİĞİMİZ CUMA GÜNÜ BAŞLADIĞIMIZ MÜCADELEMİZE YOĞUN İLGİNİZ VE SENDİKAMIZA YAPILAN ÜYELİK BAŞVURULARI DOĞRU YOLDA OLDUĞUMUZU VE SİZİN DE BUNA SAHİP ÇIKTIĞINIZI GÖSTERDİ.

ÖRGÜTLENME MÜCADELEMİZİN VE TEŞKİLAT UZMANLARIMIZIN BAZI İŞVEREN VEKİLİ YÖNETİCİLER TARAFINDAN ENGELLENMEYE ÇALIŞILDIĞINA ŞAHİT OLDUK. BU ENGELLEMELERİN VE TEHDİTLERİN ÇOK DAHA FAZLASIYLA KARŞI KARŞIYA KALDIĞINIZI BİLİYORUZ. ZİRA HİÇBİR İŞVEREN İŞYERİNDE ÖRGÜTLÜ BİR SENDİKA İSTEMEZ VE BUNU ENGELLEMELER İÇİN DE ELİNDEN GELENİ YAPAR. BUGÜNE KADAR Kİ ÜLKEMİZDEKİ SENDİKACILIK GEÇMİŞİ BUNU BİZE GÖSTERMİŞTİR VE BU DEĞİŞMEYECEKTİR.

ANCAK ŞUNU BİLMENİZİ İSTİYORUM Kİ SENDİKAMIZ HER TÜRLÜ İMKANIYLA ARKANIZDA OLACAKTIR. MAALESEF HİÇBİR HAK MÜCADELESİZ ALINAMIYOR. ÖYLE OLSAYDI İŞ KİYAFETLERİNİZ İÇİN PARA ÖDEMEZ YA DA İŞ KANUNUNDA OLAN HAKLARDAN EKSİKSİZ FAYDALANDIRILIRDINIZ.

**BASİT BİRKAÇ ÖRNEK VERMEK İSTİYORUM
KAÇ GÜN MAZERET İZİNİNİZ VAR (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVAYOLUNDA 7-10 GÜN ARASI)
KAÇ GÜN YILLIK İZİN HAKKINIZ VAR (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVAYOLUNDA 20-30 GÜN ARASI)
KREŞ YARDIMI ALIYOR MUSUNUZ (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVAYOLUNDA AYLIK 695 TL)
KAÇ TL DİL TAZMİNATI ALIYORSUNUZ (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVAYOLUNDA 600-3000 TL ARASI)
KAÇ MAAŞ İKRAMIYE ALIYORSUNUZ (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVAYOLUNDA YILDA 4 MAAŞ İKRAMIYE)
KAÇ SAAT ÖNCESİNDEN UÇUŞ TEBLİĞİ ALIYORSUNUZ? (TİS İMZALADIĞIMIZ HAVA YOLUNDA MİN. 24 SAAT)**

BU ÖRNEKLERİ DAHA DA ARTIRABİLİRİZ. EĞER BENİM İŞVERENİM İŞÇİSİNİN HAKKINI GÖZETİR VE MAĞDUR ETMEZ DİYENLER VARSA BİZE KATILMASINLAR. ANCAK KİMSE BUNU DİYEMEZ. İŞÇİSİNE KİYAFETİ BİLE PARAYLA SATAN BİR İŞVEREN VAR KARŞIMIZDA. BİZ BU HAKLARI ALABİLİRİZ, BÖYLECE UÇUŞ GÖREVİNİZ SIRASINDA MÜŞTERİ GİBİ YEMEĞİNİZ İÇİN PARA ÖDEMEK ZORUNDA KALMAZSINIZ.

BU TÜR ÖRGÜTLENMELERDE İŞVERENİN EN ÇOK BAŞVURDUĞU YOLLARDAN BİRİ DE İŞ AKDI FESİHLERİDİR. ANCAK BÜYÜYEN VE İŞGÜCÜNE İHTİYAÇ OLAN BİR SEKTÖRDE ÇALIŞIYORSUNUZ. BU TARZ BİR DURUMDA İŞ BULMANIZ İÇİN ELİMİZDEN GELENİ YAPACAĞIMIZ GİBİ İŞSİZLİK MAAŞINIZA İLAVE OLARAK ASGARİ ÜCRETİN ALTINDA OLMAMAK ÜZERE DAYANIŞMA YARDIMI DA YAPACAĞIZ. YANI HER HALÜKARDA ŞU AN ALDIĞINIZDAN DAHA AZINI ALMAYACAKSINIZ. AYRICA SENDİKAL TAZMİNAT VE DİĞER TÜM İŞ DAVALARINIZI ÜCRETSİZ OLARAK SENDİKAMIZ YÜRÜTECEK.

**ŞİMDİ CESUR OLMA VE HAK ARAMA ZAMANI
TÜM İŞÇİLERİ DİRENİŞE VE HAVA-İŞ ÇATISI ALTINDA ÖRGÜTLENMEYE DAVET EDİYORUZ.
DİREN PEGASUSLU KARDEŞİM, ŞİMDİ EMEĞİNİN KARŞILIĞINI ALMA VAKTİ.
SAYGILARIMLA**

**ALİ KEMAL TATLIBAL
HAVAIŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI**

HAVACILARIN SENDİKASI HAVA-İŞ



YER PERSONELİ / TEKNİK	
SENDİKALI HAVAYOLU	SENDİKASIZ HAVAYOLU
SENEDE 4 MAAŞ İKRAMIYE	YOK
1-5 YIL ARASI HİZMET SÜRESİ 20 İŞ GÜNÜ İZİN / 5-15 YIL ARASI HİZMET SÜRESİ 26 İŞ GÜNÜ İZİN / 15 YIL ÜSTÜ HİZMET SÜRESİ 30 İŞ GÜNÜ İZİN	15 İŞ GÜNÜ İZİN
6 AYDA BİR SÖZLEŞMEDE GEÇEN ORANA GÖRE ÜCRET ZAMMI	YILDA 1 KEZ PERFORMASA GÖRE ZAM, MAX. 100 TL. PERFORMANS YETERLİ BULUNMAZSA ZAM YOK
DOĞUM İZİNİ; DOĞUMDAN ÖNCE 8 HAFTA, SONRA 12 HAFTA	DOĞUM İZİNİ; DOĞUMDAN ÖNCE 8 HAFTA, SONRA 8 HAFTA
KREŞ YARDIMI 695 TL.	YOK
DİL TAZMİNATI VAR	YOK
FAZLA ÇALIŞMA (MESAI) CUMARTESİ GÜNLÜK ÜCRETİN 2,5 KATI, PAZAR VE BAYRAMLARDA GÜNLÜK ÜCRETİN 3 KATI	FAZLA ÇALIŞMA ASIL ÜCRETE DAHİLDİR, EXTRA ÜCRET ÖDENMEZ
MAZERET İZİNİ 10 GÜN	MAZERET İZİNİ 3 GÜN
120 GÜNE KADAR HASTALIK İZİNİ. KANSER, VEREM GİBİ UZUN SÜRELİ HASTALIKLARDA 12 AYA KADAR ÜCRETLİ İZİN	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI
EVLENME İZİNİ 8 GÜN ÜCRETLİ	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI MAZERET İZİNİ ALABİLİR
EVLENME YARDIMI 1.100 TL.	YOK
ÖLÜM İZİNİ ÜCRETLİ 7 GÜN	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI MAZERET İZİNİ ALABİLİR
ÖLÜM YARDIMI 1.400 TL.	YOK
DOĞUM YARDIMI 500 TL.	YOK

KABİN / KOKPİT	
SENDİKALI HAVAYOLU	SENDİKASIZ HAVAYOLU
SENEDE 4 MAAŞ İKRAMIYE	YOK
UÇUŞ SÜRELERİ 70-80 SAAT MAX.	UÇUŞ SÜRELERİ 110 SAAT MAX.
70 SAAT ÜZERİ UÇUŞ TAZMİNATI + MESAI	110 SAAT ÜZERİ, 111 SAAT ÜZERİ, 112 SAAT ÜZERİ... MESAI YOK
DOĞUM İZİNİ; DOĞUMDAN ÖNCE 8 HAFTA, SONRA 12 HAFTA	DOĞUM İZİNİ; DOĞUMDAN ÖNCE 8 HAFTA, SONRA 8 HAFTA
KREŞ YARDIMI 695 TL.	YOK
6 AYDA BİR SÖZLEŞMEDE GEÇEN ORANA GÖRE ÜCRET ZAMMI	YILDA 1 KEZ PERFORMASA GÖRE ZAM, MAX. 100 TL. PERFORMANS YETERLİ BULUNMAZSA ZAM YOK
DİL TAZMİNATI VAR	YOK
MAZERET İZİNİ 10 GÜN	MAZERET İZİNİ 3 GÜN
120 GÜNE KADAR HASTALIK İZİNİ. KANSER, VEREM GİBİ UZUN SÜRELİ HASTALIKLARDA 12 AYA KADAR ÜCRETLİ İZİN	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI
EVLENME İZİNİ 8 GÜN ÜCRETLİ	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI MAZERET İZİNİ ALABİLİR
EVLENME YARDIMI 1.100 TL.	YOK
ÖLÜM İZİNİ ÜCRETLİ 7 GÜN	İŞVERENİN İSTEĞİNE BAĞLI MAZERET İZİNİ ALABİLİR
ÖLÜM YARDIMI 1.400 TL.	YOK
DOĞUM YARDIMI 500 TL.	YOK
1-5 YIL ARASI HİZMET SÜRESİ 20 İŞ GÜNÜ İZİN / 5-15 YIL ARASI HİZMET SÜRESİ 26 İŞ GÜNÜ İZİN / 15 YIL ÜSTÜ HİZMET SÜRESİ 30 İŞ GÜNÜ İZİN	15 İŞ GÜNÜ İZİN

SENI SENDİKA
KORUR



GELDİK BURADAYIZ!

Çalışma koşullarınızın düzeltilmesi için,
Hak ettiğiniz ücretleri almanız için,
Gerekli tedbirlerin alınması için, İş garantisi için,
Sosyal haklar kazanmanız için
ŞİMDİ ZAMANI !!!

Bütün sorunlarınızı görüyor ve
çözümün ne olduğunu biliyoruz.
Çözüm Havacıların Sendikası HAVA-İŞ



Eşitlik için, Adalet için, Özgürlük için,
Güvence için, Aydınlık Gelecek için
ŞİMDİ SENDİKALI OLMA ZAMANI

HAVA-İŞ



NASIL ÜYE OLURUM ?

web sitesinden şahsınıza özel postaneden
alabileceğiniz e-devlet şifrenizle
SENDİKAYA ÜYE OLABİLİRSİNİZ.

DİKKAT !!!

Sendikaya üye olduğunuzda işveren Toplu İş Sözleşmesi imzalanana
kadar, üye olduğunuzdan ASLA haberdar OLAMAZ!!!
Sizin belirleyeceğiniz e-devlet şifrenizi kimse bilemez ve e-devlet şifreniz
olmadan kimse Sendikaya üye olduğunuzu ÖĞRENEMEZ!

**ÜYE OLDUĞUNUZA DAİR BİLGİLER GİZLİ VE GÜVENDEDİR
İŞVEREN ÖĞRENEMEZ!**

- ✓ Postaneden alacağınız e-devlet şifrenizle
www.turkiye.gov.tr web sitesine girin.
- ✓ Bilgilerinizi güncelledikten sonra sol tarafta yer alan
"e-hizmetler"e tıklayın.
- ✓ Açılan ekranda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başlığı
altında "Sendika Üyelik İşlemleri"ne tıklayın.
- ✓ Taşımacılık iş kolunda sizin sendikanız olan
HAVA-İŞ'i seçerek onaylaya basın.



İLETİŞİM:

MURAT KALLENCİ:
0532 411 02 98
MUSTAFA AKGÜN:
0532 436 45 36
GÖKHAN TÜRKER:
0531 525 08 78

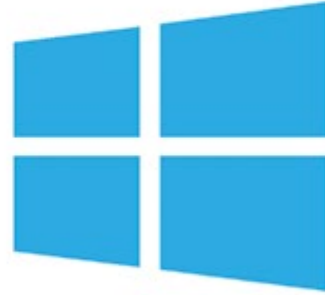


HAVACILARIN SENDİKASI HAVA-İŞ





Mobil Uygulamamız Çok Yakında Cebinizde..



Yapılan araştırmalara göre dünyada ve ülkemizde en etkili iletişim araçlarından biri olan akıllı telefonlar ülkemizde 16 - 74 yaş aralıgında her üç kişiden biri tarafından kullanılıyor. Bir insan ortalama olarak telefonunu günde 150 defadan fazla kontrol ediyor ve bu zamanın %69'u mobil uygulamalarda geçiriliyor. Günümüzde İnternet kullanıcılarının çoğu internet erişimini bilgisayar yerine mobil cihazlardan geekleştiriyor.

Özellikle akıllı telefonlar ile gelen alışveriş, sosyal medya, haber portalları gibi uygulamalar neredeyse herkesin telefonunda aktif olarak kullanılıyor. Bu doğrutuda üyelerimizle daha etkili bir iletişim ağı kurmayı planladık ve hem android hem de IOS ortamında çalışacak mobil uygulama projemizi hayata geçirdik. Mobil uygulamamız sayesinde üyelerimize artık bir tık kadar yakın olacağız. yelerimiz kullandıkları akıllı telefonun

yazılımına uygun mobil uygulamayı indirdikten sonra; duyurulardan ve etkinliklerden hemen haberdar olabilecek, anında rezervasyon yapabilecek, anketlere katılabilecek ve her türlü sorununu kendilerine tanımlanmış özel mesaj kutularından bildirebileceklerdir. Özellikle Toplu İř Sözleşmesi süreci esnasında, işveren tarafından verilen teklifleri, yapacağımız anketler sayesinde değerlendirebilecek ve karar verebileceğiz.



Sendikalı olmak,
emekçilerin sorunlarını çözüme kavuşturmak,
onların ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler
doğrultusunda hareket etmesinin olanaklarını
yaratmak açısından önemlidir.

NEDEN SENDİKA?

Hayatınızı kazanmak için çalışmak zorundasınız. Gününüzün büyük kısmını işte geçiriyorsunuz. Kazancınızla, evinizi geçindirmeye çalışıyorsunuz. Kendinize ve ailenize daha iyi bir gelecek hazırlamayı amaçlıyorsunuz...



Hayatınızın çoğunu geçirdiğiniz iş yerinizdeki çalışma koşullarınızdan memnun musunuz?
Ücretiniz yeterli mi? İş güvenceniz var mı?
Sosyal haklarınız yeterli mi?
İşyerinizde insanca muamele görüyor musunuz?
Maalesef Hayır...

**İşte tam da bu ne nedenle
SENDİKALI
OLMALIYIZ!!!**

HAVACILARIN SENDİKASI HAVA-İŞ





GELDİK BURADAYIZ!

**Çalışma koşullarınızın düzeltilmesi için,
Hak ettiğiniz ücretleri almanız için,
Gerekli tedbirlerin alınması için, İş garantisi için,
Sosyal haklar kazanmanız için
ŞİMDİ ZAMANI !!!**

**Bütün sorunlarınızı görüyor ve
çözümün ne olduğunu biliyoruz.
Çözüm Havacıların Sendikası HAVA-İŞ**



**Eşitlik için, Adalet için, Özgürlük için,
Güvence için, Aydınlık Gelecek için
ŞİMDİ SENDİKALI OLMA ZAMANI**

HAVA-İŞ