

HAVA-İŞ

TÜRKİYE SİVİL
HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL
AVIATION UNION

KIŞ
WINTER 2020



TURGUT YILMAZ BEYEFENDİ İLE MÜLAKAT

INTERVIEW WITH
DEAR TURGUT
YILMAZ

20



*Biz bize
yeteriz...*

LONDRA ZİYARETİ ITF TEMASI

VISIT TO LONDON
ITF CONTACT



6

MESLEKTE KADER BİRLİĞİ

UNITY OF DESTINY
IN OCCUPATION



38

BAŞKANIMIZIN BAŞIN AÇIKLAMASI

PRESS BRIEFING
OF OUR PRESIDENT



10



TÜRKİYE'DE TÜRK-İŞ VAR

THERE IS TÜRK-İŞ
IN TURKEY



16



Biz bize yeteriz...



EMEĞİN GÜCÜ!

THE POWER OF LABOUR!



GÜCÜN SİZDE OLDUĞUNU UNUTMAYIN DO NOT FORGET THAT YOU HAVE THE POWER

Değerli Arkadaşlarım,

2020 yılının Milletimiz için hayırlara vesile olmasını niyaz ediyorum.

Kıymetli dostlarım, 2020'ye girerken havacılık emekçileri olarak sinir katsayılarımızın artmasına sebep olan girişimlere muhatap olduk. Bildiğiniz üzere, son TİS'ten bugüne dek THY yönetimi inatla hukuka aykırı uygulamalar sergilemektedir. Emekçi arkadaşlarımızın özverili çalışmaları, aidiyet duyguları ve yaptığı fedakârlıklar hiçe sayılmaktadır. İşveren, yönetim gücünü kötüye kullanarak arkadaşlarımızın tüm kazanımlarına göz dikmektedir. İşverenin bu kötü niyetli tutumu ve çalışma koşullarında yapılan aleyhte düzenlemeler ne yazık ki çalışan arkadaşlarımızın motivasyonunu düşürmekte, uçuş güvenliğini tehlikeye sokmaktadır! Bu tehlikeli tavırların temel sebebi de kamuoyunun gözünü boyamak, kârı daha fazla göstermek için özde olmaktan uzak, sözde tasarruf tedbirleridir. Herkes bilir ki tasarruf tedbiri ve şirketin kâr marjını yükseltmek, çalışanların emeğini gasp ederek olmaz. THY, milyonlarca dolar kâr açıklıyorsa bu kadar kârı kimden elde etti sanıyorsunuz? Bu iş böyle olmaz! Pazar mesailerine göz dikerek, yol masraflarını keserek, buradan gelen birikimi kâr olarak göstermekle bu iş yürümez. Şirket yönetimi eğer kâr marjını yükseltmek istiyorsa bunu önce kendi icraatlarında göstermeli, israfa kaçan harcamalarını kısımalır. Gereksiz yere ihdas edilen kadrolar kapatılmalı, fazladan yönetici çalıştırmaktan vazgeçilmelidir. Çalışan; yemekhanelerde, iki arada bir derede yemeğini yerken, soğuk servislerle işe gelip giderken; yönetici zümre aşırı lüks araçlara binmekten, lüks mekânlarda mide doldurmaktan vazgeçmelidir.

My Precious Friends,

I wish 2020 will be beneficial for our Nation.

My dear friends, we encountered some attempts causing our nerve coefficient to increase as aviation laborers while entering 2020. As you know, until today from the last CLA, THY administration has kept on acting against law stubbornly. Devoted works of our laborer friends, feelings of belongings and sacrifices are disregarded. Employer exploits all the achievements of our friends by abusing his management power. This malevolent attitude of employer and disadvantageous regulations made in work conditions decrease our working friends' motivations unfortunately and endanger flight security! The basic reason of these dangerous behaviors is to deceive the public and they are so-called saving measures away from the base to show the profit more. As everyone knows, saving measure and to increase the company's profit margin does not occur by usurpation of the labor of workers. If THY explains million dollars profit, from whom do you think it gained so much profit? That does not last so! This will not last so by setting an eye on Sunday shifts, cutting travel costs, showing the accumulation coming from here as profit. If company management wants to increase profit margin, it should show this firstly in its practices and decrease its waste expenses. The cadres created unnecessarily should be closed, to employ extra managers should be given up. While employee eats his meal in refectory in a limited time and comes to work with cold shuttle buses, the manager group should give up getting on luxurious cars and eating in luxurious places.

Değerli Yol Arkadaşlarım,

Bu basiretsiz yöneticiler, çalışanların haklarını yük olarak görmektedir! Esasında gerçek yük nedir? Gerçek yük, gereksiz yere ihdas edilen uydurma makamlara atanmış yöneticiler ve israftır. Peki, bu basiretsizliğin kaynağı nedir? Maalesef bu arkadaşların, ticari faaliyetlerle ilgilenmekten şirkete ilgilenecek vakitleri kalmamıştır. Kurulan paravan şirketlerle yaptıkları işi gizleyelim derken attıkları dönmeli-dolambaçlı turlar, bazılarının nevrini döndürmüş ve hak gaspından haz almaya başlamış olabilirler. Dahası da var, geçtiğimiz günlerde tüm uçucu arkadaşlarımızın pazar mesailerine göz dikilmiştir. Daha ne kaldı arkadaşlar? Bundan sonraki aşama nedir? İkramiyelerimize mi göz dikecekler? Hafta tatili çalışma ücreti ve uçucu personel yer ulaşım ödeme değişiklikleri hakkında yapılan usulsüzlüklere asla müsaade etmeyeceğimizi buradan tekraren bildirmek isteriz. Anayasa ile koruma altına alınan "dinlenme hakkı" ve "adil ücret ve ücretli izin hakkı" emekçinin en doğal hakkıdır. Başarısız ve adaletten yoksun kimselere emekçimizin bu haklarını yedirmedik, yedirmeyiz. Biz Hava-İş Sendikası olarak TİS hükümlerinden hiçbir kişi veya zümre için zerre kadar taviz vermeyiz. Türkiye Cumhuriyeti Devleti bir hukuk devletidir, kimsenin hukuku hiçe saymasına da müsaade etmeyiz.

Arkadaşlar, şirkette onlarca ciddi sorun varken bu vatandaşlar nelerle uğraşıyor? Tüm kadrolarda çalışan arkadaşlarımız için unvan ve kadro sorunu yaşanıyor. Maalesef adaletsiz biçimde kafalarına göre mühendis alıp, kafalarına göre uzman alıp, kafalarına göre "Senin kaşını gözünü beğenmedim seni memur yapıyorum diyen." zihniyeti bir kez daha ikaz ediyoruz. İş yerinde, liyakat yani ehliyet zincirine uyulmalı, kim hak ediyorsa hak ettiği şekilde konumlandırılmalıdır diyoruz. Kendi tanıdıklarınıza, eşinize dostunuza, makam verip de bir gücü olmayan, kaşını gözünü beğenmediğiniz kişileri en alt kademede çalıştırma hakkına sahip değilsiniz...

Biz THY'nin düşmanı değil asıl sahibi, asıl bekçisiyiz. Sizler gelip geçicisiniz; ama bizim üyelerimiz burada kalıcıdır. Gün gelecek sizler gideceksiniz; ama üyelerimiz yine burada emek vermeye devam edecektir. O yüzden haddinizi bilin, adaletle hükmedin. Aksi hâlde, gerekli tüm yasal haklarımızı sonuna kadar kullanmaktan çekinmediğimizi ve asla çekinmeyeceğimizi de herkes bilsin. Gerekli hukuki mücadele başlamış olup sizlere en kısa zamanda bilgilendirme yapacağız.

My Precious Friends,

These shortsighted managers see the rights of employees as a burden! What is the real burden? The real burden is the managers assigned to fabrication offices established unnecessarily and this is wastage. Well, what is the source of this shortsighted behavior? Unfortunately, those friends have not enough time to take care of the company due to being interested in trade activities. They want to hide the agreement they made with dishonest companies; this affected someone and they began to enjoy this usurpation of the right. There are more, in the last days the Sunday shifts of all of our flight friends were set an eye. What left more friends? What is the next level? Will they set an eye on our premiums? We want to declare from here one more time that we will never allow the irregularity about the changes of work wages of week vacation and flight personnel place transportation payments. "Right of rest" and "justice wage and paid vacation right" protected by law is the basic right of laborer. We did not allow the usurpation of this right of our laborers' by unsuccessful and unjust people and we will not! We as Hava-İş do not make concessions for anyone or any group from CLA governments. Turkish Republic is a constitutional state; we will not allow anyone to neglect the law.

Friends, what do these citizens deal with while there are many serious problems of the company? There is a title and cadre problem for all of our friends working in all of the cadres. Unfortunately, there is a mentality that employs engineers and experts iniquitously and says "I do not like you and I make you officer"; we warn this mentality one more time. The merit should be obeyed, that who deserves should be located as he deserves. You do not have the rights to employ your friends by giving them a higher rank and to employ those whom you do not like in the bottom ranks...

We are not the enemies of THY; we are the real owners, its guards. You are temporary; but our members are permanent here. One day, you will go but our members will continue working hard here. So, know your place and act with justice. Everyone should know that otherwise, we will use our legal rights until the end and we will never hesitate this. Necessary legal struggle has begun and we will inform you as soon as possible.

Değerli Havacılık Emekçisi Kardeşlerim,

Bu kadar hengâme arasında güzel gelişmeler de oluyor hamdolsun. Haklarımızın geliştirilmesi namına 2020 yılına güçlü bir giriş yaptık. Londra'da ITF (The International Transport Workers' Federation) ile önemli temaslarda bulunduk. ITF Genel Merkezi'nde Genel Sekreter ve Havacılık Bölümü yöneticileri ile başarılı bir toplantının ardından mutabakata vararak, Sendikamızın uluslararası alanda temsiliyeti ve üyelerimizin hak ve menfaatleri konusunda birçok ortak çalışma planı konusunda anlaşmaya vardık. Bilindiği üzere Sendikamız, geçmişte ITF'nin İngiltere'de üyesi olan iki sendikanın yaptığı bir basın açıklamasını Türkiye'deki sendikalara göndererek destek istemesini kınamış ve ITF ile yollarını ayırmıştı. Gelenen süreç içerisinde hem TÜRK-İŞ Genel Başkanımız Sayın Ergün Atalay Beyefendi'nin hem de Türkiye'deki ITF üyelerinin girişimleri ile ITF, yaptığı hatadan dönerek Sendikamızdan ve Türkiye'deki tüm ITF üyelerinden özür dilemek suretiyle hatadan döndüğünü belirtmişti. Biz de bu müspet gelişme ardından ITF ile mutabakata vardık. Yaptığımız görüşme sonucunda ITF bünyesinde kurulacak komitelerde aktif rol almak ve uluslararası arenada temsiliyetimizi artırmak, Havacılık İş Kanunu konusunda hukuki destek almak, sene içerisinde gerçekleştirilecek panel ve konferanslar gibi birçok etkinliği birlikte yapmak gibi kazanımlar sağladık...

Bir diğer güzel gelişme ise millî teknoloji, yerli araba hamlesi bizleri ziyadesiyle sevindirdi. Yerli araba konusunda projenin mimarı ve liderimiz, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan Beyefendi şahsında, çalışan tüm emekçilere, yöneticilere ve paydaş kuruluşlara Millet olarak, Hava-İş Sendikası ve şahsım adına teşekkür ediyorum. Yolumuz açık olsun...

Önemli bir gelişme de mensubu olmaktan onur duyduğumuz TÜRK-İŞ'te 23. Olağan Genel Kurul gerçekleştirildi. TÜRK-İŞ, yeni dönemde de Genel Başkan Sayın Ergün Atalay Beyefendi liderliğinde hız kesmeden yoluna devam kararı aldı. Genel Kurul'da Hava-İş, TÜRK-İŞ'in Yönetim Kurulu 2. Yedek Üyeliği'ne seçildi. TÜRK-İŞ'in yeni Yönetim Kurulu'nu tebrik eder, başarılarının devamını dilerim.

Arkadaşlar; 2020 Türk'ün, Türkiye'nin, Anadolu'nun yılı olsun! Gökyüzü sevdamızın, havacılık merakımızın hiç bitmeyeceği bir yıl diler, dergimizin sonraki sayılarında görüşmek üzere hepinize esenlikler dilerim.

My Precious Aviation Laborer Friends,

There are good improvements in such turmoil. We made a powerful beginning to 2020 on behalf of our rights' being improved. We made important contacts with ITF (The International Transport Workers' Federation) in London. After a successful meeting, we reached an agreement with ITF Secretary General and managers of Aviation Department in ITF Central Office and we came to an agreement on the subject of many common work plans about our Union's being represented internationally and our members' rights and benefits. As it is known, in the past ITF demanded the supports of the unions in Turkey by sending to them the press briefing of two unions that are its members in England and our Union condemned this and separated its ways from ITF. During the process, with the interferences of both TÜRK-İŞ President Dear Ergün Atalay and ITF members in Turkey, ITF stated that it returned from its mistake and apologized our Union and the whole ITF members in Turkey. After this positive statement, we came to an agreement with ITF. In our meeting, we gained some benefits like representation in the whole working groups about our field within ITF, necessary legal support on Aviation Labor Law, taking active role in panels and conferences that will be held within the year and in the committees that will be established and increasing our representation in international arena...

Another beautiful improvement is national technology and local car news that made us very happy. I thank our President Dear Recep Tayyip Erdoğan who is the architect and leader of the project of local car, all of the laborers, managers and shareholder institutions as Nation on behalf of Hava-İş Union and myself. May our path be open...

Another important improvement is the 23rd Ordinary General Assembly in TÜRK-İŞ that we are proud of being a member. TÜRK-İŞ made the decision to continue its way under the leadership of President Dear Ergün Atalay in the new term without slowing down. In the General Assembly, Hava-İş was elected as the second Reserve Member of Board of Directors of TÜRK-İŞ. I congratulate the new Board of Directors of TÜRK-İŞ and wish the continuity of its successes.

May 2020 be the year of Turks, Turkey and Anatolia! I wish a year that our sky love, aviation passion will not end; see you in our next issue of our journal, wish you peace.

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

*Biz bize
yeteriz...*

İÇİNDEKİLER CONTENTS



20

**BANKA FİNANS VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANI
SAYIN TURGUT YILMAZ BEYEFENDİ İLE MÜLAKAT**

**INTERVIEW WITH PRESIDENT OF BANK FINANCE AND
INSURANCE EMPLOYEES UNION DEAR TURGUT YILMAZ**



29

**SHANGAI ZİYARET NOTLARI
SHANGAI VISIT NOTES**



6

**ITF TEMASI
ITF CONTACT**



38

**MESLEKTE KADER BİRLİĞİ
UNITY OF DESTINY
IN OCCUPATION**



16

TÜRKİYE'DE TÜRK-İŞ VAR THERE IS TÜRK-İŞ IN TURKEY



58

NEŞEM GÜLEN HANIMEFENDİ İLE SÖYLEŞİ A CONVERSATION WITH DEAR NEŞEM GÜLEN



44

ANADOLU SESLERİ ANATOLIAN VOICES



48

SAĞLIKLI GÜNLER HEALTHY DAYS



61

5 MADDEDE HAVA POLİSİ PROGRAMI YÖNETMELİĞİ DIRECTIVE ON AIR MARSHAL PROGRAMME IN 5 ARTICLES



68

ŞUBELERDEN KARELER PHOTO FRAMES FROM BRANCH OFFICES

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL AVIATION UNION

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve
Genel Yayın Yönetmeni
Responsible Editor and Editor in Chief
Celalettin MERİÇLİ

Yayın Danışmanı | Editorial Consultant
Doğan NARBOĞA

Yayın Kurulu | Editorial Board
Muhammed Salih UĞUR
Muhammed Safa ARIKAN
Sefer KACAGAN
Aslıcan ORHAN

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

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

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

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

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

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

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

Yapım ve Organizasyon
Production and Organization
Felâh Yayıncılık ve Yapım
Felâh Publishing and Production
Kuleli Mah. Papatyalı Sokak No: 7-2/1
Üsküdar/İstanbul

Basım Yeri
Place of Publication
ERG Matbaacılık
Sertifika No: 44891

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

*Her hakkı mahfuzdur. Kaynak gösterilerek
"kısmi" alıntı yapılabilir. Yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir. Reklam, reklam
verenlerin sorumluluğundadır.

*All rights reserved. Partial quotation can
be used by pointing out the source. The
responsibilities of the writings belong to
the writers themselves. Advertisements'
responsibilities belong to advertisers.

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

SAYI 109 | ISSUE 109

www.havais.org.tr

5

Biz Bize



LONDRA ZİYARETİ - ITF TEMASI VISIT TO LONDON - ITF CONTACT



Değerli Arkadaşlar,

Sendikamız adına Londra'da ITF (The International Transport Workers' Federation) ile önemli temaslarda bulunduk. 12.11.2019 - 14.11.2019 tarihlerinde Londra'da ITF Genel Merkezi'nde ITF Genel Sekreteri ve Havacılık Bölümü yöneticileri ile başarılı bir toplantının ardından mutabakata vararak, Sendikamızın uluslararası alanda temsiliyeti ve üyelerimizin hak ve menfaatleri konusunda birçok ortak çalışma planı konusunda anlaşmaya vardık.

Bilindiği üzere Sendikamız, geçmişte ITF'nin İngiltere'de üyesi olan iki sendikanın yaptığı bir basın açıklamasını Türkiye'deki sendikalara göndererek destek istemesini kınamış ve ITF ile yollarını ayırmıştı. Gelenen süreç içerisinde hem TÜRK-İŞ Genel Başkanımız Sayın Ergün Atalay Beyefendi'nin hem de Türkiye'deki ITF üyelerinin girişimleri ile ITF, yaptığı hatadan dönerek Sendikamızdan ve Türkiye'deki tüm ITF üyelerinden özür dilemek suretiyle hatadan döndüğünü belirtmişti.

Dear Friends,

We have made important contacts with ITF (The International Transport Workers' Federation) in London on behalf of our Union. After a successful meeting, we reached an agreement with ITF Secretary General and managers of Aviation Department in ITF Central Office in London between the dates of 12.11.2019 - 14.11.2019 and we came to an agreement on the subject of many common work plans about our Union's being represented internationally and our members' rights and benefits.

As it is known, in the past ITF demanded the supports of the unions in Turkey by sending to them the press briefing of two unions that are its members in England and our Union condemned this and separated its ways from ITF. During the process, with the interferences of both TÜRK-İŞ President Dear Ergün Atalay and ITF members in Turkey, ITF stated that it returned from its mistake and apologized our Union and the whole ITF members in Turkey.

yeteriz...

Türkiye'de ITF'nin aktif olarak üyesi olan 7 sendika bulunuyor ve Sendikamız; Ülkemizde, iş kolundaki en güçlü sendika olarak ITF ile birlikte sesini tüm dünyaya duyuracaktır.

Hava-İş Sendikası'nın değerli üyeleri, ITF ile yaptığımız görüşmelerden çıkan sonuçları sizlerle de paylaşmak isterim:

- Hava-İş Sendikası ITF'nin Havacılık Bölümü'nde Avrupa'da üye sayısı bakımından ikinci büyük sendika olacak,
- ITF, Sendikamızın öncülüğünde Cumhurbaşkanlığına sunulan Havacılık İş Kanunu tasarısı konusunda, Sendikamızın talep ve beklentileri yönünde gerekli hukuki desteği sağlayacak,
- Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü ICAO'nun bulunduğu Montreal'de ITF yeni bir ofis açarak ICAO ile ortak çalışmalar yürütmeye başladı, Türkiye'deki havacılık sektöründe çalışanlar için yeni düzenlemeler geliştirilmesi konusunda bu çalışmalarda Hava-İş Sendikası da aktif yer alacak,
- ITF'nin Havacılık Bölümü Yönetim Kurulu'nda şimdi gözlemci olarak ancak daha sonra mevcut üye sayımız göz önüne alındığında üye olarak temsil edileceğiz,



There are 7 unions in Turkey which are active members of ITF and our Union will be heard in the whole world with ITF as the most powerful union in business branch in our country.

Dear members of Hava-İş Union, I want to share with you the results of meeting that we held with ITF:

- Hava-İş Union will be the the second biggest union in Aviation Department of ITF in Europe in terms of the number of members,
- ITF will give the necessary legal support upon our Union's demands and expectations on the subject of Aviation Labor Law proposal being submitted to Presidency under the leadership of our Union,
- ITF has begun to carry out common studies with ICAO by opening a new office in Montreal where ICAO International Civil Aviation Organization exists. Hava-İş Union will take active place in the studies of the subject of improving new regulations for laborers of aviation sector in Turkey,
- We will be now represented as an observer, but then as a member in Board of Directors of Aviation Department of ITF by considering the current number of members,
- Our Union will be represented in Air Traffic Controllers Committee of ITF,
- By providing new İstanbul Airport's being added to the airports organization program "Airport Organising" of ITF, active support will be given to our Union on this subject,



Biz bire

• ITF'nin Air Traffic Controllers Committee'sinde Sendikamız da temsil edilecek,

• ITF'in Airport Organising adlı havaalanları örgütlenme programına yeni İstanbul Havalimanı'nın eklenmesi sağlanarak bu konuda Sendikamıza aktif destek verilecek,

• ITF'nin Pilotlar Çalışma Grubu'nda Hava-İş Sendikası temsil edilecek,

• Low Cost Airline Company çerçevesinde Türkiye'deki diğer havacılık şirketlerinde örgütlenmede Sendikamıza aktif destek verilecek,

• Türkiye'de ileride ITF üyesi sendikalar tarafından kurulacak olan Ulusal Koordinasyon Komitesi'nde Sendikamız aktif rol oynayacak,

• 2020 yılında ITF'nin desteği ile Ülkemizde büyük bir sivil havacılık kongresi / sempozyumu Sendikamızın ev sahipliğinde yapılacak,

• 2020 yılında Sendikamızın eğitim faaliyetlerini desteklemek amacıyla ITF en az iki tane toplantı organize edecek,

• Ülkemizdeki çok uluslu firmalarda çalışan personelin sendikalaşması ile yurt dışında görev yapan Türk Hava Yolları personelinin hak ve menfaatlerinin korunması konusunda ITF üyesi tüm sendikalardan gerekli destek ve dayanışma sağlanacak,

• ITF'nin Sivil Havacılık Bölümü'nün alt komite toplantılarına Sendikamızın üye ve temsilcileri katılarak uluslararası sendikalarla bağlantılar geliştirilecek,

• Hava-İş Union will be represented in Pilots Work Group of ITF,

• Within the framework of Low Cost Airline Company, active support will be given to our Union about the organization in other aviation companies in Turkey,

• Our Union will take place actively in International Coordination Committee that will be established by ITF member unions in Turkey in the future,

• In 2020, a big civil aviation congress/symposium will be held hosted by our Union with the support of ITF in our country,

• In 2020 with the aim of supporting our Union's education activities, ITF will organize at least two meetings,

• Necessary support and cooperation from all of the unions that are members of ITF will be



yeteriz...



• Sadece Sivil Havacılık Bölümü'nde değil ITF'nin tüm taşımacılık sektörlerinde Sendikamız için gerekli destek ve ortak projeler hayata geçirilecek,

• ITF'nin gençlik ve kadın çalışmaları konusunda toplantılara Sendika üyelerimizin katılımı sağlanarak temsiliyetimiz arttıracak.

Değerli Arkadaşlarım,

Sizlerle bu başarılı anlaşmaları gururla paylaşıyoruz. Ülkemiz ve Türk havacılık emekçisinin hak ve menfaatleri için TÜRK-İŞ Konfederasyonumuzun da desteği ile başarılı projelere üyelerimizin de katılımıyla imza atmaya hep birlikte devam edeceğiz inşAllah...

Esenlikler dilerim.

provided on the subjects of protecting the rights and benefits of Turkish Airlines personnel working abroad and the unionization of personnel working in multinational companies in our country,

• Connections with international unions will be developed via the attendance of our Union's members and representatives to the subcommittee meetings of Civil Aviation Department of ITF,

• Common projects and supports that are necessary for our Union will be implemented not only in Civil Aviation Department but also in the whole transportation sectors of ITF,

• Our representation will be increased by providing our Union's members' attendance to the meetings on the subjects of the youth and women studies of ITF.

My Dear Friends,

We proudly share these successful agreements with you. With the support of our TÜRK-İŞ Confederation we will continue together to sign successful projects with the attendance of our members for the rights and benefits of our country and Turkish aviation laborers, with the permission of Allah...

Wish you peace.

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

Biz bize
yeteriz...



Biz bire



GENEL BAŞKANIMIZ ALİ KEMAL TATLIBAL BEYEFENDİ'NİN THY GENEL MÜDÜRLÜK BİNASI ÖNÜNDE YAPTIĞI BASIN AÇIKLAMASI...

Değerli basın mensupları, havacılık sektörünün kıymetli çalışanları, güzide üyelerimiz, kıymetli STK başkanlarımız, bu yağmurlu havada bize destek vermeye gelen temsilcilerimiz, gönül verenlerimiz, misafir sendikalarımız... Hepinize hoş geldiniz safalar getirdiniz diyorum.

Bugün burada daha 6-7 ay önce akdettiğimiz 26. Dönem Toplu İş Sözleşmemize riayet etmeyen, çalışan emekçi arkadaşlarımızın elde ettiği kazanımları çeşitli bahaneler göstererek özellikle tasarruf tedbiri adı altında elinden almaya çalışan THY yönetimine dur demek ve Hava-İş olarak, üyelerimizin yanında olduğumuzu daha gür bir sesle duyurabilmek adına toplanmış bulunmaktayız. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden bugüne dek

THY yönetimi ısrarla ve inatla hukuka aykırı bir takım uygulamalarını devam ettirmektedir. Emekçi arkadaşlarımızın özverili çalışmaları, aidiyet duyguları ve yaptığı fedakârlıklar hiçe sayılmakta, işveren, yönetim hakkını kötüye kullanarak arkadaşlarımızın tüm kazanımlarına göz dikmektedir.

İşverenin bu kötü niyetli tutumu, çalışma koşullarında yaptıkları aleyhte düzenlemeler ne yazık ki çalışan arkadaşlarımızın motivasyonunu düşürmekte, uçuş güvenliğini tehlikeye sokmaktadır.

Tasarruf tedbirleri ve şirketin kâr marjını yükseltme gayesi, çalışanların emeğini gasp ederek olmaz.

yeteriz...

Emeklerinizi gasp etme girişimlerine biz her zaman ve her koşulda dur dedik ve demeye de devam edeceğiz. Şirket yönetimi eğer kâr marjını yükseltmek istiyorsa bunu önce kendi icraatlarında göstermeli, kendi bünyesinden tasarrufa başlamalı, kendi harcamalarını kısımalıdır. Gereksiz yere ihdas edilen kadrolar kapatılmalı, fazladan yönetici çalıştırmak bırakılmalıdır. Bir takım gerekçelerle görevden aldığı ve almak zorunda kaldığı yöneticilere hâlâ gizli görev adı altında aynı maaşları ve makam araçlarını vermekten vazgeçmelidir. Lüks harcamaları kısarak, emeğin ve alın terinin karşılığını vermelidir.

Ortaklık, kamuoyu aydınlatma platformuna 560 milyon dolar kâr açıklıyor. İşletme bu kadar kârı kimden elde etti sanıyorsunuz? Bu; çalışanın, emekçinin emeğinden çalarak 40-50 senedir hak ettikleri sözleşmeleri ve kazandıkları hakları gasp etmektir. Pazar mesailerıyla, otoban paralarıyla, yol masraflarını keserek buradan gelen birikimi borsaya 560 milyon dolar kâr olarak göstermeyle olmaz. Gerçek kâr, işçiyle beraber kazandığın, işçiyle beraber sırtladığın kârdır.



Geçtiğimiz hafta tüm uçucu arkadaşlarımızın pazar mesailerine göz dikilmiştir. Daha ne kaldı? Bundan sonraki aşama nedir? İkramiyelerimize mi göz dikeceksiniz? Devletimizin Ülkemize, Milletimize ve bize hediye ettiği bu güzide havalimanını çalıştıralım diye, kucaklayalım diye, bizlere verdiği şirketi, bazı basiretsiz yöneticiler, âdeta bakkal yönetir gibi yönetmektedir.

Cuma günü yaptığımız açıklamada birçok konuya temas ettik. Ancak buradan yine sesleniyorum. Ulaşım maliyetlerindeki artışın çalışanlardan alınması, mesailerin alınması, kazanılmış hakların elden alınması ile şirket kâr edemez.

İşçinin hakkını çalarak, gasp ederek kâr göstermeyin. İşletmede asıl düzen nedir? Edinilen kârdan önce satılan mal maliyetini düşersin, personel maliyetini düşersin, ondan sonra kalan kâr senin gerçek kârındır. Personelin hakkını keserek kâr edilmez. Bu göz göre göre kul hakkı yemekten başka bir şey değildir. Özellikle de gençlik yaşlarından bu yana haramı, helali çok iyi öğrenmiş bazı yöneticilere sesleniyorum. Dışarıda "Biz bu hakları çok iyi savunuruz, biz haramı, helali iyi biliriz." demeyi bilenlere sesleniyorum. Şimdi yediğin kul hakkı değil de nedir?

Buradaki tüm emekçi kardeşlerimize ve hava muhalefeti sebebiyle burada olamayan tüm arkadaşlarımıza sizlerin vasıtasıyla duyuruyorum ki, bu iş sadece burada kalmayacak. Hukuki mücadelemizi de sürdüreceğiz. Bugün itibarıyla tüm yasal süreç başlamış bulunmaktadır. Eğer bu hafta sonuna kadar bu keyfi uygulamalardan geri dönmezlerse, biz de kendi alanımızda her türlü tedbiri alacağız ve burada hem işverene hem de dünyaya ispat edeceğiz.



Biz bire

Kıymetli üyelerimiz, siz varsanız biz varız ve biz büyük bir aileyiz. Sizleri, emeklerinizi korumaya ve THY'nin bu tutumunu devam ettirmesi hâlinde Sendikanızın yanında durmaya davet ediyorum. Buradaki haksız uygulamalar karşısında sadece uçucu arkadaşlarımızın değil, kâr etmek adına yerde çalışan tüm arkadaşlarımızın da emeğine göz dikilmiştir.

THY yönetimi tarafından son dönemde tüm arkadaşlarımızın sözleşmeyle kazanılmış mazeret haklarının kullandırılmamasına senin hakkın yoktur.

Tüm kadrolarda çalışan arkadaşlarımız için unvan ve kadro sorunu yaşanıyor. Maalesef adaletsiz biçimde kafalarına göre mühendis alıp, kafalarına göre uzman alıp, kafalarına göre "Senin kaşını gözünü beğenmedim seni memur yapıyorum." diyen zihniyete buradan bir kez daha dur diyoruz. Burada, liyakat yani ehliyet zincirine uyulmalı, kim hak ediyorsa hak ettiği şekilde konumlandırılmalı diyoruz. Kendi tanıdıklarına, eşine dostuna, makam verip de bir gücü olmayan, kaşını gözünü beğenmediğin kişileri en alt kademede çalıştırma hakkına sahip değilsin.



Değerli arkadaşlar, bizler hancıyız, yöneticiler ise yolcudur. Biz daha önce ne yöneticiler gördük, kaç yöneticiyle, kaç yönetim kurulu başkanı ile çalıştık, kaç personel başkanıyla çalıştık, kaç genel müdür, kaç genel müdür yardımcısı gördük, bundan sonra da görmeye devam edeceğiz. Bu arkadaşlar giderken arkalarından Allah rızası ile anılsınlar. Bela ile haram ile anılmasınlar. O yüzden bir kez daha buradan uyarıyorum: Kul hakkı yemeyin, kul hakkı yemeyin, kul hakkı yemeyin.

Maalesef bu arkadaşların ticari faaliyetler ile ilgilenmekten şirkete ilgilenecek vakitleri kalmamıştır. Bu işler milyonlarca euroluk evlerde oturarak, keyfi uygulamalarla, lüks otomobillerle, istasyonlara gidip de S350'leri görüp "nerde benim Maybach'im" diye benim üyemi azarlayarak çözülmez. Michelin yıldızı... Nedir Michelin yıldızı? Size soruyorum. Neymiş efendim Michelin yıldızı olmayan yerde bizim beyimiz yemek yemezmiş. Kendin Michelin yıldızlı restoranda yiyorsun; ama bu arkadaşların dürüm paralarını çalışyorsun. Önce kendin vazgeçeceksin lüksünden, önce kendin dur diyeceksin harcamalara.

Personele yapılan zamma bakın, zamma rağmen her çalışanın kaybı yılda ortalama 1 maaş.

yeteriz...



Zammı kaşıkla verip kepçeyle alıyor. Ondan sonra da niye kaçıyor bu personel? Sen bu uçakları uçuran kabiniyle, kokpitiyle, yeriyle, valiz taşıyanından, uçak altında bekleyen arkadaşına kadar hakkını çalma, biz de seni sırtlayalım, taşıyalım.

Biz THY'nin düşmanı değil asıl sahibi, asıl bekçisiyiz. Sizler gelip geçicisiniz; ama bizim üyelerimiz burada kalıcıdır. Gün gelecek sizler gideceksiniz; ama üyelerimiz yine buradan ekmek yemeye devam edecektir. O yüzden haddinizi bilin, adaletle hükmedin.

Son olarak bu hafta sonuna kadar yönetim eğer yaptığı bu keyfi uygulamaların önüne geçmezse, adaletle hükmetmeye başlamazsa, bu iş burada kalmayacak, daha büyük kalabalıkla, daha önemli açıklamalarla geri döneceğiz.

Biz burada sadece kazanılmış hakkımızı gasp eden bazı basiretsiz yöneticilere mesaj vermek için buluyoruz. Ancak şunu da belirtmek istiyoruz ki,

eğer bu uygulama devam ederse, standart operasyon prosedürüne döneriz. Buradan son kez uyarıyorum, standart operasyona zorlamayın bizi. Burada birlik yok sananlar, konu adalete, hak gaspına gelince görün bakalım nasıl birlik sağlanıyor nasıl aidiyet sağlanıyor?

Değerli arkadaşlar, bir sonraki toplantıda inşAllah hava daha iyi olur. Sizleri bu sebeple daha fazla yormak istemiyorum. Öncelikle buraya gelen basın mensubu arkadaşlarıma, tüm STK başkanı ve üyelerine, Anadolu'nun dört bir yanından gelen arkadaşlarıma, değerli parti yöneticilerimize, temsilcilerimize, Yönetim Kurulumuza ve değerli tüm üyelerimize teşekkürü borç biliyorum. Sendikamız adına müteşekkirim ve desteğinizi bekliyoruz. SOP (standart operasyon prosedürü) için lütfen işaretimizi bekleyin diyor, sizleri Allah'a emanet ediyorum.

Direne direne kazanacağız!..

ALİ KEMAL TATLIBAL
HAVA-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

*Biz bize
yeteriz...*

DUYURU ANNOUNCEMENT



HAFTA TATİLİ ÇALIŞMA ÜCRETİ VE UÇUCU PERSONEL YER ULAŞIM ÖDEME DEĞİŞİKLİKLERİ HAKKINDA

EMPLOYEE WAGES ON WEEKENDS AND TRANSPORTATION EXPENSES CHANGES OF FLIGHT CREW

Değerli Üyelerimiz,

Türk Hava Yolları A.O. Personel Yönetim Başkanlığı tarafından şirket çalışanlarına gönderilen mailde 01.01.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere hafta tatilinde çalışılması durumunda yapılan mesai ücreti ödemesi uygulamasında değişiklik yapıldığı bildirilmiştir. Öncelikle ve önemle belirtmek isteriz ki, söz konusu değişiklik ile ilgili olarak daha öncesinden Sendikamıza herhangi bir bildirim yapılmamış ve Sendikanın konu hakkındaki görüşü alınmamıştır. 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesi madde 20 uyarınca usulüne uygun olarak yapılmayan bu değişiklikler, Sendika üyesi çalışanları bağlamayacaktır.

Bahsi geçen mailde değişiklik uyarınca, hafta tatili mesai ücretinin en az 1 tam gün dinlenme yapılmaksızın gerçekleşen 6 günlük çalışmanın ardından takip eden 7. günde de hafta tatili yapılmayarak çalışılması durumunda ödeneceği belirtilmiştir.

Söz konusu değişikliğin 26.Dönem Toplu İş Sözleşmesi uyarınca hüküm altına alınan "hafta tatili mesai ücreti" hükmüne ve yine 4857 sayılı İş Kanunu madde 46 ve madde 63'e açıkça aykırılık taşıdığı ortadır. Şirket tarafından yapılan bu değişiklik

Dear Members,

In the e-mail sent to the employees by the Personnel Management Department of Turkish Airlines, it is reported that changes in the application of overtime payment made in case of working during the week holiday starting from January, 1, 2020. First and foremost we would like to state that; No notification has been made to the union about this change and the union's opinion has not been received. This procedure change, which was not duly made pursuant to article 20 of the 26th Term Collective Bargaining Agreement (CBA), will not bind union members.

In accordance with the change in the mentioned e-mail from company; It is stated that the week holiday overtime will be paid to workers who work 6 days in a row without resting at least 1 full day.

It is obvious that this procedure change clearly contradicts the provision of "week holiday overtime" which is ensured with the 26th Term CBA and contrary to article 46 and article 63 of Labor Law 4857 with this procedure change made by the company.

ile Anayasamız ile koruma altına alınan "dinlenme hakkı" ve "adil ücret ve ücretli izin hakkı" gasp edilmek istenilmektedir. Bu durum, hukuk ve hakkaniyetle bağdaşmayıp açıkça işveren tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılmasından ibarettir.

Yine, İstanbul Havalimanı operasyonunun başlamasıyla artışı öngörülen uçucu personelin yer ulaşım maliyetlerinin karşılanması için sunulan teklif 26/10/2018 tarih ve 2018/42 nolu bülten ile yürürlüğe konulmuştu. Ancak 02/01/2020 tarih ve 2020-01 sayılı bülten ile Uçucu Ekip Yer Ulaşım Ödeme artışları 01 Ocak 2020 tarihi itibarıyla sonlandırıldığı bildirilmiştir. Somut bir gerekçe gösterilmeden personelin aleyhine olacak şekilde sonlandırılan bu kazanımı 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesi madde 95/2-a'ya aykırılık taşımaktadır.

Tüm bu açıklamalarımız ışığında Anayasa'ya, uluslararası sözleşmelere, 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'ne, sivil havacılık talimatlarına aykırılık taşıyan bu değişiklikler ile ilgili tarafımızca yasal yollara başvurulacağı ve tasarruf tedbirleri bahane gösterilerek, Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin yok sayılıp personelin emeğinin çalınmasına müsaade etmeyeceğimizi saygılarımızla bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla.

This procedure change made by company is against the workers "right to rest" and "right to fair wage and paid leave" which is protected by our Constitution. Company basically invading those rights by trying to apply this change. If this change is applied, in practice, the week-end overtime pay of the employees is completely taken over. While this is the case, it is clear that the result of this change in practice is incompatible with law and equity.

And also; according to our request on October, 26th, 2018 about the increase of transportation expenses which was expected when the operation start in new Istanbul Airport, the company approved and published it with no:2018/42 document. However, Flight Crew Transportation Payment increases terminated by company with the document no:2020-01 on January, 2nd, 2020. They ended this without an explanation and terminated this gained right against 26th Term Collective Bargaining Agreement article 95'2-a.

In the light of all these explanations, this procedure change contradict the Constitution, international conventions, 26th Term Collective Bargaining Agreement, civil aviation instructions, and even the internal procedures of the company, and we will take legal steps regarding this procedure change. We are not going to allow them making this change by ignoring the Law and Collective Bargaining Agreement and the labor of the workers by using saving measures as an excuse. We are going to follow the issue and we will fight legally.

Best regards.

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL AVIATION UNION

TÜRKİYE'DE TÜRK-İŞ VAR

THERE IS TÜRK-İŞ IN TURKEY



5-7 Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen 23. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulu'nda kazanan emek oldu, emekçi oldu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ramazan Açar, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar görevlerine yeniden seçildi.

Kurul'da Genel Başkanımız Ali Kemal Tatlıbal, TÜRK-İŞ'in Yedek Yönetim Kurulu Üyeliği'ne seçildi. Mensubu olmaktan onur duyduğumuz TÜRK-İŞ'in yeni Yönetim Kurulu'nu tebrik eder, başarılarının devamını dileriz.

The winner is labor and laborer in 23rd TÜRK-İŞ Ordinary General Assembly held on 5-7 December 2019.

TÜRK-İŞ General President Ergün Atalay, Secretary General Pevrul Kavlak, General Financial Secretary Ramazan Açar, General Education Secretary Nazmi Irgat and General Organization Secretary Eyüp Alemdar were reelected to their missions.

Our General President Ali Kemal Tatlıbal was elected to TÜRK-İŞ Alternate Board Membership in the committee. We congratulate TÜRK-İŞ's new Board of Directors that we feel honored because of being a member and we wish the continuation of its success.











BANKA FİNANS VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANI SAYIN TURGUT YILMAZ BEYEFENDİ İLE MÜLAKAT

Hava-İş Sendikası olarak üyelerimize, Türk sivil havacılığına, mümtaz Anadolu emekçilerine hitap ettiğimiz dergimizde istedik ki, Türk-İş çatısı altında emek mücadelesi veren sendikalarımız arasındaki bağı kuvvetlendirelim, üyelerimiz; kıymetli sendikalarımızı tanısin-bilsin, bağımız artsın, kardeşliğimiz pekişsin. Bu saikle, Genel Başkanımız Sayın Ali Kemal Tatlıbal Beyefendi'nin tensipleriyle dergimizin her sayısında bir sendikamızın genel başkanıyla mülakat yapmaya başladık. "Emeğin Öncüleri" olarak tarihe düşmeye başladığımız notların dördüncüsünü ise Banka Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) Genel Başkanı Sayın Turgut Yılmaz Beyefendi ile gerçekleştirdik. Bizleri makamında ağırlayıp BASS'a, sendikacılığa, emeğe, emekçiye dair sorularımıza verdiği birbirinden kıymetli cevaplardan ötürü Sayın Genel Başkan'a teşekkür ederiz.

DOĞAN NARBOĞA



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



04.01.1956 Bolu Seben doğumluyum. On iki yaşında İstanbul'a geldim. 1973-1977 arası birçok sektörde çalıştım. 1977'de Vakıflar Bankası'nda çalışmaya başladım. 1988'de Sendikamızın Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildim ve 1990'da Genel Başkan oldum. O günden bu yana görevimi sürdürmekteyim.



Sayın Başkanım, banka, finans ve sigortacılık sektörlerinde çalışan emekçi kardeşlerimizi size sormak istiyoruz. Finansal küreselleşmenin odağında olan bu sektörde çalışan emekçilerin genel sorunları nelerdir? Bir sendika olarak emekçilerimiz için mücadelesini verdiğiniz en büyük sorun, konu nedir?

Günümüzde bankacılık, geleneksel bankacılık anlayışından sıyrılarak geniş ürün yelpazesi olan ve küresel finans sistemi ile yoğun etkileşim içinde olan bankacılık anlayışına geçmiştir. Finans sektörü, çalışanlarını sürekli öğrenme ve bilgi yenileme, ürün pazarlama, verimliliği artırma, hedefe ulaşma gibi önemli unsurlarla baskılamaktadır. Sendika olarak üyelerimizin emeğinin karşılığını alabilmelerini, sosyal haklarının iyileştirilmesi, maruz kaldıkları hedef baskısını minimize etme gayretindeyiz; ancak sürekli gelişen farklı finansal enstrümanlar ile rekabet, yüksek seviyelerde olduğu için sektörde çalışanlar üzerinde hedef baskısı, çözülmesi zor ve önemli bir sorun hâline gelmiştir.

Şimdi şöyle değerlendirelim: Bankacılık sektöründe %35'e yakın bir örgütlülük var; ama banka sayısıyla eşdeğer değil bu durum. Yani çalışanların %35'i örgütlü; ama bunlar üç kamu bankasında çalışanlardan teşekkül. Ayrıca zaten toplam bankacılık sektörünün %35'ini de farklı bir banka oluşturuyor...

50 tane bankanın 40'ında örgütlülük yok. Bu durum, çok arzu edilmeyen bir tablo. Bilhassa yabancı sermayeli bankaların büyük bir bölümünde sendikacılık yok ve oralardaki emekçi arkadaşlarımızın kaldıkları yoğun baskı, onların birçok kez işlerinden olmasına sebep oluyor.

Eskiden klasik bankacılık vardı. Para, bankaya faiz karşılığında yatırılır ve banka da o parayı iş adamlarına kredi olarak verirdi. Ama şimdi ne oldu? Ürün çeşitliliği arttı. Otomobil kredisi, evlilik kredisi, ihtiyaç kredisi, bayram kredisi, doğum günü kredisi gibi çeşitli enstrümanlar zuhur etti. Çeşit ve hacim arttıkça çalışanın hedefleri tutturabilmesiyle ilgili maruz kaldığı baskı da artmaya başladı. Eğer çalışan bu hedefleri gerçekleştiremezse özellikle örgütsüz yerlerde hemen muhasebeye davet ediliyor. İşveren bazen teşekkür ediyor bazen teşekkür bile etmiyor ve çalışanlar işlerinden oluyor. Bankacılık sektöründe çalışan arkadaşlarımızın yaşadığı en büyük problemlerden biri budur.



Başkanım, diğer sendika sahalarına göre Hava-İş'te olduğu gibi BASS'ta da bir beyaz yaka profili var. Ciddi bir iş güvenliği sorunuyla karşılaşılmadığı kuvvetle muhtemel; ama sürekli masa başında çalışmak, ekranlara maruz kalmak, yapılan işin mesuliyetinin ağır olması, yoğun baskı ve stres unsurlarını göz önüne aldığımızda muhtemelen farklı sorunlar zuhur ediyordur. Dikkat edilmesi gereken bir meslek hastalığı söz konusu mudur? Alınması gereken bir tedbir, bir yenilik var mıdır? İşverenlerin uygulaması gereken; ama sıklıkla ihmal edilen yahut geliştirilmesi gereken acil bir konu var mıdır?

Evet, aynı Hava-İş'te olduğu gibi beyaz yaka diye tabir edilen bir çalışma pozisyonu mevcut. Özellikle sürekli sandalyede oturup bilgisayara bakan emekçiye ortopedik rahatsızlıklar ve göz problemleri çok görülüyor.



Bir de en önemlisi: Sorsanız ki "Ya hu, bu hastalıkların temelinde ne yatıyor?" ilk verilecek cevap "stres" olur. Şimdi bu stresi en fazla yaşayan sektör madencilik sektörü. İşverenler tedbir alsa ve oralara özel odalar kurulsa belki bu kadar elim hadiselerle maruz kalmayacağız. Aynı şekilde tersanelerde de iş güvenliği tam anlamıyla alınsa emekçi düşüp ölmeyecek. İnşaatlarda da hakeza. Doğru dürüst asansörler kullanılsa veya o asansörlere beş kişi bineceğine yirmi beş kişi bindirilmemiş olsa bunlar olmayacak. Buralarda önlem alma şansınız var; ama bizim sahamızda nasıl önlem alacaksınız, yani stresi nasıl engelleyeceksiniz?

Size bir önceki soruda da anlattığım gibi, hedefleri tutturmanız için çok yoğun bir baskı var ise ve o hedefleri tutturamazsanız kovulma endişesi sizi nereye sürükler? Çalışma ortamını stresten arındırmanın yolu da şirketlerin o baskıcı anlayıştan uzaklaşmalarından geçiyor. Yazık günah yani, siz bir psikolog bulunduruyor musunuz her iş yerinde? Bulundurulması gerekir, en azından denmeli ki "Benim çalışanım bana kazandırıyor, ben de onun sağlığını düşünmeliyim." ama bu düşünülüyor. "Bu giderse başkası gelir. Aynı işi zaten başkasına da yaptırırım." deniyor. Maalesef böyle bir derdi yok işverenlerin, ben zannetmiyorum ki bankada bir psikolog bulunsun...

Yrd. Doç. Dr. Muharrem Tunç tarafından yapılan bir araştırmaya göre finans çalışanlarının büyük bir çoğunluğunda sürekli iş meşguliyeti nedeniyle iş tatminsizliği oluşmakta. Çalışanlarda oluşan yüksek stres, bireysel ve örgütsel olarak birçok soruna neden olabilmektedir. İşverenlerce yapılması gerekenler ise insan ilişkileri, iletişim ve stres yönetimi hususunda bilgi güncelleme ve geliştirme konularında eğitim sunulmasıdır. Bir de bu sunulan hizmetlerle ilgili de bir eğitim almaları lazım ve eğitime önem vermeleri gerekiyor.



Başkanım, bazen biz görüyoruz ki banka şubeleri saat beşte, beş buçukta kapanıyor; ama orada insanlar harıl harıl çalışmaya devam ediyor. Acaba mesailerini alıyorlar mı, bilmiyorum?

Hatırlarsınız, bundan dört beş sene önce medyada yoğun bir şekilde "Çalışanlar eziliyor, çok baskı altındalar." gibi haberler vardı. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bir anda otuz üç bankanın fazla mesai yaptırımlarıyla ilgili bir teftişe girdi ve hiçbir şirketin, çalışanın hakkı olan fazla mesai ücretini vermediğini gözlemledi. Raporlarında beş buçuk, altıda işyeri kapanmış olmasına rağmen saat sekizde hâlâ ışıkların yandığını ve içeride çalışanların olduğunu tespit ettiler. Bilgisayarların açık olduğu saatleri değerlendirerek normal mesai bitiş saatinden bilgisayarların kapandığı saate kadar olan zamanın fazla mesaisini ödettiler. Orada bazı yanlışlıkları da oldu, mesela çalışan fazla çalışma süresinde hususi görüşmelerde bulunsa bile o süreler mesai olarak yazıldı. Bakanlık müfettişlerine de bir şey diyemezsiniz; çünkü gerçek çalışma saatlerini nasıl tespit edecekler? Ancak bilgisayar kapanmışsa o zaman mesai bitmiş olacak. İşveren çalışanlara deseydi ki "Biz seni sekize kadar çalıştırıyoruz. Sekize kadar olan altı ile sekiz arasındaki ücretini fazla mesai olarak ödeyeceğiz." burada hakkaniyet olacaktı; ama tam çalışan da çalışmayan da almış oldu...



Başkanım, katılım bankacılığı özellikle İslâm toplumlarında yaygınlaşmaya başladı. Bankacılığın dinamosu olan faiz enstrümanına karşı geliştirilen bir fonksiyon olan "katılım bankacılığı", malum hassasiyetlere çözüm üretiyor iddiasında. Katılım bankacılığının sunduğu hizmet, ifa ettiği görev dışında farklı bir sorumuz var: Konvansiyonel, klasik faiz temalı bir bankada çalışan bir emekçi ile katılım bankasında çalışan bir emekçinin hakları arasında bir kıyas yapmak mümkün müdür? Sonuçta birisi kapitalizmin tüm enstrümanlarını kullanıyor diğeri ise sermayesinin oluşumundan bu sermayeyi kullandırmaya kadar çok farklı senaryolara sahip, dinî hassasiyetlere riayet iddiasında. Bu çerçevede çalışanlara da farklı yaklaşım sergilemeleri muhtemel olmalı yahut böyle bir farklılık gerekir kanaatindeyiz. Hülasa, bir farklılık var mıdır, olmalı mıdır? Yahut bunu konuşmak şu düzlemde karşılık bulmaz mı?

Biliyorsunuz ki katılım bankalarındaki arkadaşların birçoğu zaten bankacılık sektöründen gelen arkadaşlarımızdan. Katılım bankacılığının temeline baktığımızda bu iş, Faisal Finans'la başladı. Galiba ilk olarak rahmetli Turgut Özal dönemindeydi. Oraya da hep klasik bankalardan geçtiler. Şimdi kamuda kurulan Vakıf Katılım'ın Yönetim Kurulu Başkanı da Vakıflar Bankası kökenlidir ve bu sendikanın da üyesiydi. Aslında şartları daha mı iyi, farklılık gösteriyor mu tam emin değilim; ama bir örnek vererek kararı size bırakıyorum:

Bir komşum vardı katılım bankasında çalışan. Sendikalaşmak için benimle irtibata geçtiler. Çok değerlendirmeler yaptık; ama bir türlü onlar sendikalı olamadı. Şu anda katılım bankacılığında sendika yok, dolayısıyla ne tür hakları var çok net bilmiyorum. Eğer gerçekten "İşçinin hakkını alınının teri kurumadan veriniz." Hadis-i Şerifine riayet ediyorlarsa söyleyecek bir şeyim yok; ama ben pek de öyle olduğu kanaatinde değilim. Şayet öyle olsaydı komşum gelip benden sendikalı olabilmek için neler yapılması gerektiğini ne sorgular ne de bizimle irtibata geçerdi. Demek ki oralarda bir takım problemler var. Tabii sendikalı olmadıkları için onların ne hakları olduğunu yazılı bir metin hâlinde göremediğimiz için de net kıyas yapamıyoruz.

Ayrıca Türkiye'de %26 oranında genç işsiz olduğu bir ortamda, yani üniversite mezunlarının büyük bir kısmının işsiz kaldığı ortamda ve en fazla gidebilecekleri alanın da finans sektörü olduğunu düşünüp değerlendirdiğimizde bu noktada sıkıntıların ciddi boyutlarda olacağını düşünüyorum. Bence onların da sendikalı olmaları gerekiyor.



Mesela katılım bankasında katılım hesabı açtırıyorsunuz, normal bankalarda da mevduat hesabı açtırıyorsunuz. Mevduat hesaplarına her bankanın uyguladığı birbirine yakın faiz oranları var. Mevduat bankalarının mevduat hesaplarındaki faiz oranlarına ve katılım bankalarının katılım hesaplarındaki oranlara bakıp aradaki farkı test etmek lazım. Bana göre milletin kesesine girene-çıkana baktığımızda çok farklı da bir şey yok gibi...



Şahsen zahire baktığımızda benim de kanaatim bu yönde Başkanım, inşAllah düzelir. Peki Başkanım, Banka Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası, UNI Global Union'un bir üyesi. 09 nolu iş kolu açısından küresel sendikacılıkta aktif rol almanın sizce faydaları nelerdir?

Sendikacılık en başta dayanışmadan geçiyor. Ülke içinde de uluslararası alanda da dayanışma gerekiyor. Ülkemizdeki yabancı sermayeli bankaların bulundukları ülkelerde çalışanlar sendikalı; ama ülkemize geldiğimizde burada sendikalaşmaya izin verilmiyor. Yani izin verilmiyor derken bu mücadele tırpanlanıyor. Arkadaşlar örgütlenecekleri zaman bir vesileyle haberi oluyor şirketin ve onların iş akitleri feshediliyor.

Buralarda faydası olması gerekiyor Global Union'un. Yani o baskı aracını kullanarak sermaye hangi ülkenin ise oradaki yöneticilere gidip "Türkiye'deki banka çalışanlarına da özgürce örgütlenmelerine izin verin." demesi gerek; ama burada pek işlemiyor durum.



Normalde Endüstri All için katkı sağlandığını söyleyebiliriz Başkanım. Ben bazı sendikalara sorduğum zaman, onlar katkıları olduğunu söylüyor. Mesela dediğiniz gibi yurtdışı menşeli firma olması durumunda Türkiye'deki paydaş oldukları yahut kendilerine ait bir firmaya yurtdışı kanalıyla müdahale ettirme imkânına sahip olabiliyorlar...

Evet, bazı sektörlerde dedikleriniz geçerli olabiliyor. Bizim de farklı konularda kazanımlarımız oluyor bazen. Mesela en azından onların olumsuz kararlarını engelleyebiliyoruz kimi zaman. Öyle kararlar alıyorlar ki... Mesela biz ülke olarak otuz yılı aşkın süredir terörle mücadele ediyoruz; ama Batılılar bizim terörle mücadele ettiğimize inanmıyor. Evet, Avrupa ülkeleri kimi grupların terör örgütü olduğunu kabul ediyor; fakat gelin görün ki örgüt üyelerine kendi ülkelerinde muazzam imkânlar tanıyorlar. Brüksel'de stant açmalarına imkân sağlıyorlar. Birçok yerde onlara destek sağlıyorlar. Sendikalar olarak biz bu tarz küresel endeksli organizasyonlarda bulunmazsak "Onlar terörist değildir. Siz orada sivil halkı öldürüyorsunuz." diyecekler; ama biz oradaki Union'un toplantılarına gidiyoruz ve diyoruz ki "Hayır, biz bölücü terör örgütlerine karşı ciddi bir mücadele veriyoruz..." Bu platformlarda olmamızın sosyal ve millî açıdan böyle çok ciddi faydaları oluyor...





Evet, her satışta mücadele şart Başkanım. Emegin hakkini alin teri kurumadan emekçiye vermeyi emreden bir dinin mensubu olan Anadolu toplumu olarak, emek ve hak mücadelesinde ne konumdayız? Emekçi hakkını alabiliyor mu? Banka, finans ve sigorta işçilerinin dünyadaki konumuyla Anadolu emekçilerinin elde ettikleri maddi-manevi haklar arasında bir kıyas yapmanız mümkün müdür?

Alın teri kurumadan emekçinin hakkının verilmesi gerektiğini söyleyen bir dinin mensubuyuz. Bu kurala uyan işverenlerimiz muhakkak vardır; fakat neredeyse tamamı Müslüman olan bu ülkede genel hatlarıyla bu kurala uyan işverenlerin az, uymayanların daha fazla olduğunu düşünüyorum.

Aslında bu biraz millî gelir ile de bağlantılı. Bizde dokuz bin dolar millî gelir varsa Danimarka'da otuz-kırk bin dolar, İsviçre'de elli bin dolar var. Dolayısıyla oradaki işçilerin aldığı ücretler muhtemelen bizden daha iyi noktada ve sosyal hakları bizden daha iyi noktadadır diye düşünüyorum.

Türkiye'de en ciddi problemin işsizlik olduğunu, işsizlik sayısının artmasının çalışanlar üzerinde ciddi bir tehdit unsuru oluşturduğuna inanıyorum. Yani şöyle düşünün: Türkiye'nin her tarafını üniversite ile donattınız. Ki bu muazzam bir güzelliştir. Oradan işletme, kamu yönetimi, bankacılık gibi bölümlerden binlerce kişi mezun oluyor. Bu da çok güzel. Peki, bu kadar insan nerede çalışacak? Gerçekçi bakalım, kamu orantısız olarak küçülmüş durumda, özel sektör de beklenen büyümeyi henüz yakalayabilmiş değil. Bu ciddi bir sorunsal. Bunu ayrıca değerlendirmek gerekir...

Bakınız, Türkiye'nin belli başlı ciddi ve itibar gören üniversiteleri var. Buradan mezun olanlar en az bir yabancı dil biliyor. Onları belli noktalarda istihdam edebiliyorsunuz. Geriye kalan mezunların gideceği bir alan var: bankacılık ve finans sektörü. Bu sektördeki istihdam sayısı da belli! Dolayısıyla geri kalan işsiz sayısı özellikle bizim sektördeki çalışanlarımızı ciddi bir şekilde tehdit etmekte.

Ben manuel bankacılıkta bir dönem çalışmış biriyim. Eskiden bankacılıkta bilginiz, el çabukluğunuz ve güler yüzünüz müşteriye karşı sizi ön plana çıkartırdı; ama şimdi bilgisayar çağındayız, ortaokul



mezunu hatta ilkökula giden çocuklar akıllı telefonları, bilgisayarı bizden daha iyi kullanıyor. Bugün akıllı telefon uygulamaları ve internet bankacılığı tüm bankacılık işlemlerinin neredeyse tamamını yapıyor. Eskiden çalışanlarda bilgi birikim ön plandayken şimdi çalışan gelip bir ay içinde bilgisayardan her şeyi öğreniyor. Dolayısıyla çok tecrübeli çalışan işçinin pek bir anlamı kalmıyor; çünkü yeni başlayan kişi, iki üç ay sonra on yıllık çalışanla aynı noktaya getirebiliyor bilgi birikimini.

Eskiden faiz manuel hesaplanırdı, işte şu kadar yatırırsan bu kadar para alırsın, kredi kullanacaksan yılda şu kadar faiz ödersin deniliyordu. Şimdi gelip bir tuşa basıyorsun ve sistem birkaç saniye içerisinde işlemi hesap edip size gösteriyor. Umarım anlatabiliyordum! Dolayısıyla ülkedeki işsizlik durumu bu sektörü çok ciddi tehdit eden bir sebep oldu. Maden sektöründe madenci yetmiyor şimdi. Nasıl yetsin, üniversite mezunu madende, tersanede zor şartlarda çalışmak ister mi sizce?



Haklısınız. Başkanım, biraz da genel konulara değinelim müsaadenizle. Türkiye'de sendikalaşmayı nasıl görüyorsunuz? Teknik alt yapı ve bilgi açısından sendikal teşkilatlanmayı artırmak için neler yapılabilir?

Türkiye'de bir kere örgütlenmenin önünde çok ciddi engeller var. Devletin resmî rakamlarına göre %35 kayıt dışı istihdamdan bahsediliyor. Kayıt dışı demek devletin vergi kaybı demek, SGK primi kaybı demek. Bugün SGK'da kara deliklerden bahsediliyorsa bunun en temel sebebi kayıt dışının ülkede fazla olmasıdır. Peki, sendikalı olan işletmelerde böyle bir olay var mı, yani aldığı ücreti asgari ücretten gösterebilir mi? Yani devlet vergi kaybeder mi? SGK prim kaybeder mi? Etmez. Dolayısıyla sendikalı olmanın devlete de çok büyük katkısı var. Kayıt dışına önlem alabilmek adına kanun yapıcıların daha fazla hak ve özgürlükleri sağlaması ve iş yerlerinde sendikal örgütlenmeyi teşvik etmesi gerekiyor.

İşleri kolaylaştırma konusunda adım atılmıyor da değil. Mesela, herhangi bir sendikaya üye olmak, çalışan için oldukça kolaylaştı. Eskiden sendikalı olmak için notere gidiliyordu, evrak doldurup teslim etmek gerekiyordu. Şimdi tüm işlemleri e-devlet üzerinden yapabiliyorsunuz. Bu bir kolaylık, bunu yapanlardan Allah razı olsun. Daha da kolaylaştırmak lazım. Şimdi şöyle düşünün: Örgütlenmeye gidecek on altı milyon çalışan var.



Sendikalı sayısı Türk-İş'te takriben bir milyon. Diğer sendikalarla baktığınız zaman toplam bir milyon yedi yüz bin örgütlü çalışan var. Peki, sözleşmeden yararlanan sayısı? Daha düşük. Yani sadece toplu sözleşme yapanlar faydalanabiliyor. On altı milyonu sendikalı yapabilmiş olsanız devlet de vergi geliri elde edecek ve bugün çok ağlanan SGK'daki açık en azından biraz daha azalmış olacak. Ee, bunları aşabilmek için de devletin çok daha fazla kolaylıklar sağlaması lazım değil mi? Örgütlenmeyi engelleyen işverenlere bazı cezai uygulamaların getirilmesi gerekir. Şimdi bir yerde örgütleniyorsunuz, sonra şirket adamı işten atıyor. Mahkeme kararı ile geri dönse bile diyor ki "Bunu geri almazsam ne kadar maaş ceza ödeyeceğim hâkimin insafına bağlı." Hâlbuki düşüncesi yanlış. İşverene de ayrıca cezalar verilmesi gerekiyor, örgütlenmeye mâni olduğu için de hakeza; çünkü devlet orada SGK primi ve vergi kaybediyor.



İnsanların özgürce örgütlenmelerini sağlayacak ortamı devletin oluşturması ve yönetmesi gerekiyor. Çalışanları örgütlüyoruz; ama adamı işten atıyorlar. Şimdi bizim bu insanları istihdam etmemiz lazım, peki bir sendika olarak kaç kişiyi istihdam edebiliriz?



Başkanım, sendikalaşma oranı arttığı zaman devletin işçi hakkında çıkardığı bir kanunun çok ciddi bir takipçisi de doğal olarak oluyor. Çok önemli bir şey, normalde işçiye bir hak tanınıyor, izinler ve maaş gibi daha farklı haklar tanınıyor ve bunu sendika takip ediyor, dolayısıyla sendika vasıtası ile işçi bunun farkına varıyor...

Doğru. Bu durum işçiye, örgütlü olduğu saha arttığı için hem sendikaya hem de devlete fayda sağlıyor...



Sendikalar arasında özellikle aynı konfederasyona bağlı sendikaların genel başkanları; başkanlar kurulu toplantıları ve genel kurullar vasıtasıyla sıkça görüşmekte, fikir teatisi yapabilmekteler; fakat üyeler nezdinde dirsek teması tabanda oldukça zayıf diyebiliriz. Senede "bir" gün dışında mutlak düzende toplu birliktelik yok ne yazık ki! Bu sorunu aşmak için sizce neler yapılabilir?

Geçmiş dönemlere baktığınızda özellikle Türk-İş, sadece 1 Mayıs'ta alanlara çıkmıyor. Geçmiş dönemlerdeki hükümetlerin işçi aleyhine getirecekleri bir yasa olduğu zaman o yasaları protesto etmek adına benim de bulunduğum dönemde birçok kez Ankara'da Kızılay Meydanı'nda Konfederasyon alanlara çıktı. Bugün de böyle, yarın da böyle olacaktır. Sadece 1 Mayıs İşçi Bayramı'nda çıkmak yetmez. Onun dışında işçi aleyhine geliştirilen her türlü yasada işçiler bir araya gelip alanlarda o çıkacak yasayı protesto etmeliler ve ederler de.



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

Her şeyden önce Türk-İş millî bir konfederasyon. Türk-İş kamuoyu nezdinde de sadece işçilerin temsilcisi değil, emeklinin, köylünün ve dar gelirlinin de temsilcisi konumunda. Yani köylünün, çiftçinin bir sıkıntısı varsa bunu yine Türk-İş dile getiriyor. Diğer konfederasyonlara tabii ki saygı duyuyoruz. Türk-İş hiçbir zaman kimseyi ötekileştirmemiş, bünyesinde her türlü siyasi görüşe yer vermiştir. İşçilerini temsil ederek onların haklarını korumaya, geliştirmeye çalışmış bir konfederasyon. Kamuoyu da böyle biliyor, yani x konfederasyon bir şey söylediği zaman çok etkili olmaz; ama Türk-İş bir şey söylediği zaman herkes dikkat kesilir. Bunun canlı örneklerini geçmişte hep gördük. Dolayısıyla Türkiye için çok önemli. İşçilerin göz bebeği, emeklinin, çiftçinin velhasıl dar gelirlinin sözcüsü. Bu yüzden Türk-İş'e sahip çıkmalıyız.





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

Biz hep kafayı işe yorduk, başka şeylere hiç vaktimiz olmadı. Belki de hata ettik bilmiyorum. Kendimize gerektiği kadar vakit ayıramamış olabiliriz; ancak iyi bir futbol takipçisiyim, en azından Beşiktaşlı olduğumu belirtiyim...



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

Özgür iradeleriyle örgütlensinler. Sendikalı sayısı bir ülkede ne kadar fazla olursa o ülkede demokrasi o kadar gelişmiş olur, ülke gelişmiş olur. Devlet de müreffeh olur. Söyleyeceğim tek şey: Kendi özgür iradeleriyle, hangi sektörde çalışıyorlarsa çalışsınlar, sendikalara üye olsunlar.



Değerli Başkanım, vakit ayırıp bizlerle görüşlerinizi paylaştığınız için Hava-İş ailesi olarak teşekkür ederiz.

Ben teşekkür ederim. Sayın Genel Başkan'a, Hava-İş ailesine selam ederim. 2020'nin Ülkemiz, Milletimiz için hayırlara vesile olmasını temenni ederim.





SHANGHAI ZİYARET NOTLARI

SHANGHAI VISIT NOTES

SALİH HALICI



Shanghai, Asya kıtasının turistik ve ekonomik faaliyetler için en çok ziyaret edilen şehirlerinden bir tanesidir. Eğer bir kıyaslama yaparsak Batı'nın New York'u, Doğu'nun ise Shanghai'si vardır diyebiliriz. Çin'in en büyük şehirlerinden bir tanesidir. İstanbul'dan Shanghai'ye Türk Hava Yolları ile günlük uçuşlar vardır ve uçuş süresi yaklaşık 10 saat civarındadır.

Shanghai is one of the to destination in Asia as touristic and financial activities. If you have to compare in the West you have New York and in the East you have Shanghai. Shanghai is one of the biggest city of China. From İstanbul to Shanghai there are daily flights by Turkish Airlines and it takes around 10 hours to reach there.

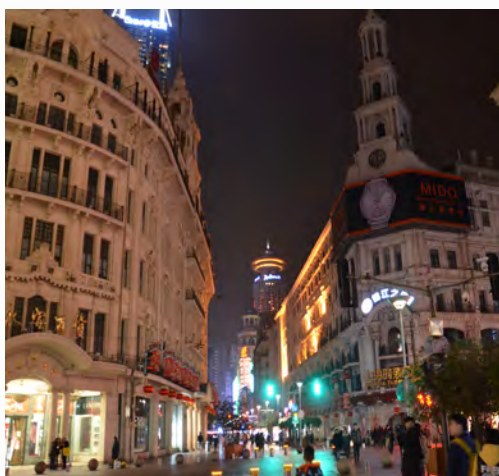
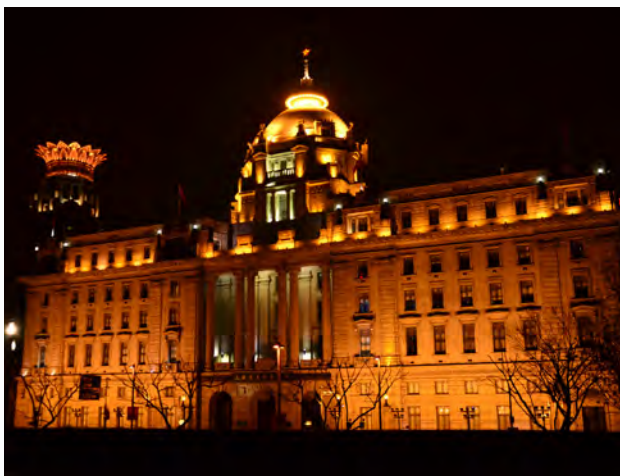


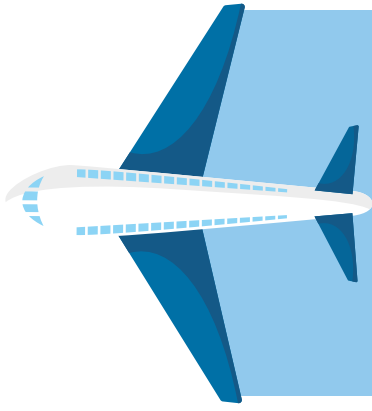


Shanghai'ye vardığınızda burada sizi cezbedecek birçok turistik aktivite bulunmaktadır. Şehrin her tarafına metro ağı bulunduğu için şehrin her yerine metro ile kolayca ulaşip şehri gezebilirsiniz. Eğer kısa bir süreliğine Shanghai'de kalmayı planlıyorsanız; Nanjing Caddesi'ni, Huang Pu nehir tarafını, Yu Yuan Bahçesi'ni ve Science and Technology Museum metro durağında bulunan alışveriş merkezini alışveriş için mutlaka ziyaret etmenizi tavsiye ederim. Şanghay uluslararası bir şehir olduğundan burada çok kültürlü ulusların aktiviteleri ve restoranlarını bulabilirsiniz, bu sayede sıkılmaz ve kendinizi şehre yabancı hissetmezsiniz.

Once you arrive to Shanghai there are many tourist attractions. It's easy to travel by subway through out the city. If you planning to stay for short time you should see and visit those places such as Nanjing Road, Huang Pu river side, Yu Yuan Garden finally for little shop you should go to Science and Technology Museum subway station for little souvenirs. Shanghai has many multicultural restaurants and activities that you will not get bored or feel strange.







YOLLARDAYIZ... ON THE ROAD...





DUYURU



THY 'DE YAPILAN HAK GASPLARINA İLİŞKİN BASIN AÇIKLAMASI

Değerli Üyelerimiz,

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası'nın 03/01/2020 tarihli basın açıklamasının tam metni aşağıdaki gibi olup; görüş, öneri, desteklerinizin ve bilhassa gerçekleştireceğimiz her türlü mücadelemizde yanımızda yer almanız bizim için kıymetli olduğunu hatırlatır, kazanılmış haklarımızı hep birlikte savunarak huzur içinde çalışacağımız iş hayatı temenni ederiz.

Değerli Üyelerimiz,

Yaşadığımız bütün sıkıntıları, yasalar çerçevesinde tüm imkânlarımızı kullanarak çözmeye çalışıyoruz. THY ile yaptığımız tüm görüşmelerimizin asıl amacı, üyelerimizin kazanılmış haklarının korunarak hiçbir kayıp yaşanmaksızın çözüme ulaştırmaktır.

Ancak daha önce de birçok defa gördüğümüz üzere, ne zaman şirketi zora soksalar ne zaman işler kötüye gitse yöneticilerin aklına ilk gelen çözüm, personelin hakkını nasıl gasp ederim oluyor. Göreve geldikleri ilk günden bugüne 1400 civarı kaptanın nasıl bu şirketten ayrılmak zorunda bırakıldığını, bu kaptanların yetişmesi için harcanan

milyonlarca doların nasıl çöpe atıldığını veya Orta Doğu şirketlerine altın tepside sunulduğunu sorgulamaları daha doğru olur. Sadece kaybedilen para mı? Asla. Aslında kaybedilen Ülkemizin geleceği... 2023 hedefinin minimum 2033'e ötelendiğini havacılıktan anlayan herkes çok iyi biliyor. Devletimiz, tüm imkânlarını seferber edip dünyanın en büyük havalimanını yapıp Milletimize ve camiamıza sundu. Ama ellerindeki hazır tecrübeli personelin, kaptanların kıymetini bilemediler. Yeni havalimanı açılalı 8 ay oldu; ama hemen herkes perişan. Bunları düşünüp kaygılanmak yerine sıcak koltuklarında oturup daha 7 ay önce altına imza atıp bağlı kalacakları, tüm kamuoyu önünde şeref sözü verdikleri, çalışanların hakkı olan TİS maddelerinden kanunsuzca ve tek taraflı vazgeçiyorlar, ayrıca tek taraflı olarak kanunlara ve Anayasaya aykırı yaptıkları değişikliği mail ile bildiriyorlar. Ancak herkes bilmelidir ki, kimse Anayasa'dan ve kanunlardan üstün değildir.

Biz Hava-İş Sendikası olarak TİS hükümlerinden hiçbir kişi veya zümre için zerre kadar taviz vermeyiz. Türkiye Cumhuriyeti Devleti bir hukuk devletidir, kimsenin hukuku hiçe saymasına müsaade etmeyiz. Geçtiğimiz haftalarda bize gelen kokpit personelinin üç günlük mazeret izin

hakkının iptali isteğini kabul etmedik. TİS 20. maddesi gereğince uyuşmazlık kurulu kurulup, tutanak tutulması için THY'den 2 tane en üst düzey yönetici ve Sendika'dan da 2 tane en üst düzey yöneticinin katılması gereken toplantıya THY tarafı çalışanların iradesini hiçe sayarak en alt düzeyden 2 yöneticiyi gönderip bu işi de kanunsuzca oldubittiye getirmek istemiştir. Tarafımızca bu duruma müsaade edilmeyerek, yetkili yöneticileri beklediğimiz kendilerine iletilmiştir. Ancak THY yönetimi kendince TİS'i tek taraflı askıya alıp, 3 günlük mazeret iznini kaldırdığı talimatını mail ile ara yöneticilerine bildirmiştir. Bu yapılan Anayasa'ya ve kanunlara açıkça aykırıdır. Konu ile ilgili hukuki süreç başlatılmış olup sürece ilişkin güncel bilgilendirme yapılacaktır.

Gelelim bazı basiretsiz yöneticileri tasarrufa yönelten maddi kayıpların gerçek sebeplerinden bazılarına...

Bu şirket için alın teri döken, emek veren insanlar değil, gereksiz yere ihdas edilen uydurma makamlara atanmış yöneticilerdir yük... Buna ilave olarak şirketi uçuruma götürdüğü için görevden almak zorunda kaldıkları, hiçbir iş yapmadığı halde başkan maaşı ve makam arabası vermeye devam edilen, himayelerindeki eski başkanlardır yük... Çalışanların tek kabahati Vatanlarını ve şirketlerini çok sevip, her türlü fedakârlığı yapmalarıdır. Şirket, sadece yeni havalimanında uçuş ekiplerinin yaptıkları SKPK'lar ile 150 milyon dolar civarı kazanç sağlamıştır. Peki, sayın yöneticiler şirkete

neler yaptı? Şirkete alıp da 8-9 aydır uçurmadığı; ama maaş ödemeye devam ettiği yüzlerce pilot var, bunların sorumlusu kim? Yönetim değişikliğinden beri 1400 civarı pilot bu şirketten gitti. Bunların sorumlusu kim?

Şirketteki bazı kuralıslıklara rağmen THY'de bir şekilde uçuş operasyonları yürütülüyorsa bunda iş bilmez yöneticilerin hiçbir katkısı yoktur. Ne yazık ki yöneticiler oturdukları koltuğa sıkıca sarılıp alacağı bir sonraki maaşı ve kendilerini düşünmekten başka hiçbir şey yapmamaktadır. Sayın yöneticilerin bu söylediklerimizden şüpheleri varsa birkaç ay ücretsiz izin alıp işe gitmesinler; o zaman bakın şirkette işler ne kadar düzgün, çalışanlar ne kadar mutlu ve huzurlu olacak hep birlikte görürüz. İhdas edilen gereksiz makamlara, belli başlı kişilerin nasıl getirildiğini ve yıllarca oralarda kalmak içinde neler yaptığını, aldığı evin taksiti bitene kadar görevde kalmak için araya nasıl birilerinin sokulduğunu bizler çok iyi biliyoruz. Yöneticilerimizin temel görevi yönetici sorumluluğu içerisinde personelin temel hak ve özgürlüklerine sahip çıkmak olmalı iken; kendilerini şirketin sahibi gibi görüp, personeli köle yerine koyarak onları azarlamak, tehdit etmek, baskı yapmak ve hakkını arayana uyduruk bahanelerle ceza verip şahsi dosyalarını yalan yanlış iftiralarla kabartıp, kirletmek hiç kimsenin haddi değildir.

THY'de bazı yöneticilerin Sendikamıza ve personelin sendikal haklarına karşı kasıtlı yürüttüğünü düşündüğümüz ve maksadını

aşan bu tutum ve davranışlara en kısa zamanda son vermesini ikaz ediyoruz. Bundan sonraki süreçlerde de hiçbir şekilde üzerine vazife olmayan kahramanlıklara kalkışmalarını tavsiye ediyoruz.

Başta Uçuş İşletmeden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olmak üzere Uçuş İşletme yöneticilerine de kanunsuz ve kural dışı yaptırılan mesailere ve uçuşlara dur denilmeli, kazanılmış hakların korunması adına meslektaşlara sahip çıkılmalıdır. Buna gücü ve basireti yetmeyen yöneticilerin yapacağı en onurlu davranış, görevini kendi isteği ile derhal bırakmaları olacaktır. Birilerinin asli olan işini yapmak yerine üst yönetimi eksik ve yanlış bilgilerle bilgilendirip yanlış kararlara sebep olmak, şirketi milyarlarca lira zarara uğratmak, şirketle çalışan arasına girerek çalışanın aidiyet duygusunu yok etmek ve ayrıca çalışanları da Sendika ile karşı karşıya getirmeye çalışmaktan da yöneticilerin artık vazgeçmesi gerekmektedir. Uçmakla ve uçuculukla alakası olmayan birimlerin değirmen suyuna girip, uçucu arkadaşlarımızı boğmaya çalışanları iyi biliyoruz. Buradan bir kez daha söylüyoruz: Personelin hakkını korumayan, yok etmeye veya gasp etmeye çalışan yöneticilere hatırlatmakta fayda vardır ki, oturulan o koltuklar şimdiye kadar kimseye kalmadı, kimseye de kalmayacaktır.

Değerli üyelerimiz, bizler ekmeğinizi kazanmak için ne kadar fedakârlık ettiğinizi ve ne kadar aidiyet sahibi olduğunuzu çok

yakından biliyor ve takip ediyoruz. Sizlerin haklarınızı kaybetmemeniz ve ekmeğinizi kazanırken hayatlarınızın kararmaması için Sendika olarak elimizden gelen tüm imkânlarımızı seferber ediyoruz. Özellikle 2017 yılından sonraki süreçte FTL bahanesi ile Sendika'nın ve siz çalışanlarımızın birlikte kazandığı birçok hakkın gasp edilmeye çalışıldığını görmekteyiz. Biz konu ile ilgili defalarca uyarılarda bulunduk, duyurular yaptık ve sonunda hiç bir düzelme olmadığı için de kanunların bize verdiği haklar çerçevesinde sorumlu bazı yöneticiler hakkında birçok konuda yasal işlemleri de başlattık ve süreç devam etmekte. Sizleri sonuçlardan da haberdar edeceğiz. Hiç kimsenin insani bir hak olan ücretli mazeret iznini kaldırmaya, sizleri kural dışı uçurmaya, kazanılmış hak olan pazar mesailerinizi kaldırmaya, yakıt paralarını indirmeye, yapılan ağır mesailerle hayatlarınızı tüketmeye ve "tasarruf tedbirleri" bahanesi ile şirkette huzuru kaçırp hak gaspı yapmaya yetkisi yoktur. Bu şirket hepimizin şirketi ve bizlerde bu Ülkenin birer ferdi olarak bu yanlışa göz yummayacağız. Biz, Hava-İş Sendikası Yönetimi olarak imzaladığımız TİS ve protokollerin hemen imza sonrasında ihlallere uğramasını ve hak gaspına müsaade etmeyeceğimizi bir kez daha yineliyor ayrıca çalışanlara karşı düşmanlık yapanları da şiddetle kınıyoruz.

Değerli üyelerimiz yasalar, kurallar ve uygulamakla yükümlü olduğunuz TİS hükümleri çerçevesinde uçuşlarınızın emniyetli olarak yapılması tek amacımızdır, bunun dışında hiçbir uygulamaya

müsaade etmeyiz. Son yıllarda Ülkemizin içerisinde geçtiği zorlu süreçleri de göz önünde bulundurarak işlerin yürümesi ve uçuşların aksamaması için ne kadar büyük fedakârlık ve özveri içinde olduğunuzu çok iyi biliyoruz. Sizler bunları yaptıkça birileri işlerini mükemmel yaptığını zannederek hem kendilerini hem de üst yöneticilerini kandırmaya devam etmektedirler. Sizlerin bu süreçte sağlığını kaybetmenize, huzurlarınızın bozulmasına ve mutsuz olmanıza da hiç aldırmaz etmeden duyarsız kalmaya devam etmektedirler. 2017-2018 yılı içerisinde uçak içerisinde yaklaşık 55 kabin memuru arkadaşımızın bayıldığını, kabinden ve kokpitten birçok arkadaşımızın kronik rahatsızlıklara yakalandığını ve bazılarının da lisanslarını kaybettiklerini üzülmeye müşahade etmiş bulunmaktayız. Yine 3 kuruş kazanmak uğruna aidiyet duygusunu yok ederek, kabin ekibi üyelerimize uygulanan uzmanlaşma eğitimleri ile kabin ekibi üyelerimizin yarı maaşları da gasp edilmektedir.

Üyelerimizle yaptığımız görüşmeler neticesinde çözüm bulamayan yöneticiler yerine, bundan sonra Ülkemiz, şirketimiz ve kendi menfaatimiz için kendi öz çözümlerimizi bulmalıyız. Bu amaçla öncelikli olarak şu an neredeyse tamamen yok edilmeye çalışılan TİS ile kazanılmış sendikal hakların muhafazası ve arkadaşlarımızın emniyetle görevlerini yaparak olabilecek muhtemel kazaların önüne geçebilmek adına, bugünden itibaren şirket genel müdürünün de 2017 yılında uygulanmasını istediği S.O.P'un (Standart Hareket Usulleri) sizler

tarafından "tam" ve "eksiksiz" bir şekilde hassasiyetle uygulanmasını rica ediyoruz. Uçucu arkadaşlarımız sizler S.O.P'ı tam olarak uyguladığınızda, görevlerinizi sorumluluklarınız ölçüsünde yaptığınızda birileri tarafından üzerleri örtülen, sorumluluğunuz olmadığı hâlde sizlere yüzlerce kat ekstra iş yükü bindirerek sizlerin tarafından çözümlenen problemler ve sorunlar gün yüzüne çıkacak ve artık gizli kalamayacaktır. Böylece liyakat sahibi olmayan birilerinin de hiç bilmedikleri havacılığı hâlâ öğrenememiş oldukları, kendilerini bu makamlara atayanlarca da görülebilecektir.

Sizlerden ricamız tüm arkadaşlarımızdan görevlerine tam imza saatlerinde başlamalarını, uçuş öncesi hazırlıklarını, gümrük işlemleri, uçağa gitme, uçak hazırlama, security ve uçuş brifinglerini, taksi hızlarını kendilerine S.O.P'de tanımlı süreleri kullanarak yapmalarını önemle rica ediyoruz. Şirkette herkes kurallara uyana, liyakat sahibi kaliteli insanlar yönetici yapılarına ve biz size bildirene kadar devam etmenizdir. Eğer hâlâ bazı işgüzar yöneticiler TİS ve imzalı protokolleri hiçe saymaya, mobbing yapmaya ve koltuklarında kalmaya devam ederlerse bizler de sizlerden yasaların bizlere tanıdığı sendikal haklarımızı korumak, kullanmak ve ilave yasal tepkilerimizi uygulamak için tekrar sizlere müracaat ederek, çoğunluğun aldığı karar doğrultusunda hareket edeceğimizi bilmenizi istiyor, sizlere sağlıklı ve emniyetli uçuşlar diliyoruz.

Saygılarımızla.

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI

MESLEKTE KADER BİRLİĞİ

UNITY OF DESTINY IN OCCUPATION

Sevgili Meslektaşlarım
ve Kader Birliği Yaptığım
Arkadaşlarım Merhaba,

Uçucu ekipler görevlerini
beraber icra ederken aynı
zamanda kader birliği yapan
insanlardır. Ailelerinden ve
sevdiklerinden uzaktayken
birbirlerinin en yakınları o
görevdeki ekiplerin kendisidir.
Yaşanan her türlü olumlu ve
olumsuz durumlar için kader
birliği yaparlar. O yüzden
yazımın başlangıcında sizleri
selamlarken kader birliği
arkadaşlığına değinmek
istedim. Her meslekte
olmayan bu deyim aslında ne
kadar zor bir görev yapıldığının
da ifadesidir...

My Dear Colleagues and Friends with
whom I make the unity of destiny, Hi,

Flight crews are the people who
make the unity of destiny at the same
time while carrying out their duties
together. While they are far away
from their families and the loved,
those who are close to them are the
crew in the same task. They make
the unity of destiny for the whole
events that are positive or negative.
So, I want to touch on the friendship
of destiny unity in the beginning of
my article while greeting you. This
idiom that does not exist in every
occupation is an expression of how
much difficult this duty is...



ARDA ERSÜMER

Son zamanlarda bu birliktelik bilincinin azaldığı yahut azaltılmaya çalışıldığı yönünde ciddi endişeler duymaya başladım. Deneyimli kabin amiri ve kabin memuru arkadaşlarım da bundan dolayı endişeliler. Bu bilincin yeni işe başlayan arkadaşlarımıza aşılması gerekmektedir. Bunun başlangıç yeri ise eğitime başladıkları zamandır.

Peki, "kader birliği bilinci" neden bu kadar önemlidir? Bu mesleği icra eden kokpit ve kabin ekipleri çoğu zaman evde hasta olan yakınlarını, çocuklarını ve sevdiklerini bırakarak görevlerine gitmektedir. Bu görev bazen binlerce kilometre ötelede ve günlerce evine dönmek üzere gerçekleşmektedir. Takdir edersiniz ki ekip üyelerimiz birer robot değil birer insandır. İnsanın akli tabii ki de geride bıraktıklarında kalır. Görevi beraber icra eden ekip üyeleri birbirlerine en yakın, birbirlerini anlayabilecek yegâne kişilerdir. Çünkü daha önce de bahsettiğim gibi olumlu ve olumsuz her türlü durumda kader birliği yapmaktadırlar. Birbirlerine dertlerini anlatıp onları paylaşarak, birbirlerini anlayarak ve motive ederek yolcusuna hiçbir şey hissettirmeden görevlerini tamamlarlar.

I have serious worries about that recently this togetherness consciousness has been decreasing or has been tried to be decreased. Experienced cabin chief and cabin officer friends are also worried about that. This consciousness should be instilled to our newcomer friends. The start point of this is the time when they begin training.

Well, why is "the consciousness of destiny unity" so important? The cabin and cockpit crew carrying out this task usually go to their task places by leaving their sick relatives, children and the loved ones behind at home. This task sometimes occurs in a condition that they are thousands kilometers away for many days. As you appreciate, our crew members are human, not robots. The mind of this person may surely stay at home with the loved ones. The crew members carrying out the task together are the only ones who are the closest to each other and can understand each other best. As I mentioned before, they make the unity of destiny in every positive or negative conditions. They complete their missions by sharing their problems with each other, understanding and motivating each other without making the passengers feel anything.



#

Son zamanlarda bu birliktelik bilincinin azaldığı yahut azaltılmaya çalışıldığı yönünde ciddi endişeler duymaya başladım. Deneyimli kabin amiri ve kabin memuru arkadaşlarım da bundan dolayı endişeliler.

I have serious worries about that recently this togetherness consciousness has been decreasing or has been tried to be decreased. Experienced cabin chief and cabin officer friends are also worried about that.

Yapılan meslek doğası gereği yorucu ve yıpratıcı olduğundan dolayı ekip içindekilerin birbirlerine karşı anlayışlı ve toleranslı olması bir o kadar önemlidir. Kaptan pilotundan kabin memuruna kadar bu hissiyatta olmalı, herkesin yaşamakta olduğu farklı sıkıntılar olabileceğinin farkında olunmalıdır. Zaten bu zor mesleği yapan uçucu ekipler, dışarıya bu durumları yansıtmayacak kadar içinden ağlarken yolcusuna gülebilecek kadar da profesyoneldir.

Because of the nature of the occupation, it is very tiring and backbreaking; so, it is very important for the crew members to be understanding and tolerant towards each other. Everyone from captain pilot to cabin officers should be in this feeling and they should be aware of that everyone may have different problems in life. Flight crew carrying out this difficult task are so professional that they smile to their passengers while they are crying secretly.





Evde hasta bir aile bireyini bırakarak göreve çıktığında acı haberi binlerce kilometre ötedeki bir otel odasında alan, o sırada geriye döneemediği için çaresizlik içinde kalanlar da anlatmak istediklerime örnek olsun. Bu yüzden kimse kimsenin neler yaşadığını, içinde ne sorunlar olduğunu bilemez. Yeter ki anlayışlı olalım ve her görevde bir kader birliği de yaptığımızın farkında olalım.

TAHAMMÜLSÜZLÜK

"Servis trolleyine şunu eksik koymuşsun, rapor edeyim. Senin sıranı da ben baktım, rapor edeyim. Eyvah! Amir beni rapor edecek, ben de onun açığını bulup rapor edeyim. Eyvah! Memur beni rapor edecek, önce ben onu rapor edeyim..." zihniyetindeki kişilere göre değildir aslında bu meslek. Mesleğin itibarına zarar vermektedir bu tarz tavır ve davranışlar. Neyin rapor edilip neyin rapor edilmeyeceğinin çok iyi bilinmesi ve yaşananların da şahsileştirilmemesi gerekir.

Yapılan meslek doğası gereği yorucu ve yıpratıcı olduğundan dolayı ekip içindekilerin birbirlerine karşı anlayışlı ve toleranslı olması bir o kadar önemlidir.



Because of the nature of the occupation, it is very tiring and backbreaking; so, it is very important for the crew members to be understanding and tolerant towards each other.

Birbirlerine tahammül etmeyi başaramayan ekip üyeleri yolcuya nasıl tahammül etmeyi başarır, bir de siz düşünün! Bu şekilde hareket eden ekiplerin aklı fikri, yaptığı işe odaklanmak ve yolcu memnuniyeti sağlamak yerine birbirleriyle uğraşmak olur. Hâl böyle olunca da iş akışı olumsuz yönde etkilenir.

Daha huzurlu bir çalışma ortamı sağlayarak ekipte kilerin aklından bu tür düşünceleri silmek ve bu düşüncelerin oluşmasını engellemek gerekmektedir. Neyin önem arz ettiği ve nelerin raporlanması gerektiği ekiplere anlatılmalıdır. Huzurlu bir ortam sağlanırsa ancak o zaman başarı sağlanacağı unutulmamalıdır. UDS değerlendirme sisteminin tekrar gözden geçirilmesi, bir koz olarak kullanılmasının önüne geçilmesi de elzemdir; çünkü Türk toplumu duygusaldır. Bu temel üzerinden hareket edilmeli ve yeniden düzenlenmelidir. Huzurlu bir ortam başarıyı da beraberinde getirecektir.

Those who go to their work by leaving a sick family member behind and hear the bad news about this sick one in a hotel room thousands of miles away and stay in desperation because of not being able to return are the examples of what I try to explain. So, nobody can know what the others live inside themselves and what the problems of them are. We should be understanding and aware of that we make the unity of destiny in every task.

INTOLERANCE

"You put that missing in service trolley, I will report this. I looked at your turn, I will report this. Alas! Chief will report me, I must find a mistake of him and report. Alas! Officer will report me; I must get the jump on! ..." This occupation is not convenient for those who think in such a way! This type of thought and behavior damages the professional reputation. It is very important to know what should be reported or not; those that are experienced should not be personalized

Think about that how a crew member who cannot be tolerant to his colleague can succeed to show tolerance to the passenger! The crew who behave in such a way always try to deal with each other instead of focusing on their tasks and trying to satisfy the passengers. In this case, workflow is negatively affected.

It is necessary to delete this kind of thoughts from crew's minds and prevent this from appearing by providing a more peaceful work environment. What should be reported and what is important should be explained to the crew members. This should not be forgotten that if a peaceful environment is provided, the success can be achieved. It is necessary to review UDS assessment system and to prevent its' being used as a trump; because Turkish society is sentimental. It is necessary to move based on this and to rearrange. A peaceful environment will bring success together with itself.

HAVALİMANI ÇALIŞANLARIMIZ

Değerli meslektaşlarım ve değerli kaptanlarım, sizlerin her türlü sorununa çözüm sunabilmek adına havalimanında çalışan arkadaşlarımız görev yapmaktadır. Sizlere yardımcı olmak için görevli arkadaşlarımızla her an temasa geçebilirsiniz.

İstanbul Havalimanında:

Pınar Yılmaz (Sendika Uçuş Uzmanı)
Songül Bozkurt (Sendika Uçuş Uzmanı)
Kerem Erişen (Sendika Uçuş Uzmanı)
Dilek Babataş (Sendika Uçuş Uzmanı)
Lale Esra Oktar (Sendika Uçuş Uzmanı)
Elif Batan (Sendika Uçuş Uzmanı)
İrem Erdem (Diyetisyen)

Sabiha Gökçen Havalimanında:

İlkin Telçeker (Sendika Uçuş Uzmanı)

OUR AIRPORT EMPLOYEES

My dear colleagues and dear captains, our friends working in airports do their jobs to be able to provide solutions to every kind of your problems. You can always contact to our friends in charge to help you.

In İstanbul Airport:

Pınar Yılmaz (Union Flight Expert)
Songül Bozkurt (Union Flight Expert)
Kerem Erişen (Union Flight Expert)
Dilek Babataş (Union Flight Expert)
Lale Esra Oktar (Union Flight Expert)
Elif Batan (Union Flight Expert)
İrem Erdem (Dietician)

In Sabiha Gökçen Airport:

İlkin Telçeker (Union Flight Expert)



Evde hasta bir aile bireyini bırakarak göreve çıktığında acı haberi binlerce kilometre ötedeki bir otel odasında alan, o sırada geriye dönemediği için çaresizlik içinde kalanlar da anlatmak istediklerime örnek olsun.

Those who go to their work by leaving a sick family member behind and hear the bad news about this sick one in a hotel room thousands of miles away and stay in desperation because of not being able to return are the examples of what I try to explain.

DLA İNGİLİZCE SINAVINA HAZIRLIK

Siz değerli kabin ekibi arkadaşlarımız için DLA İngilizce kursumuz Hava-İş Sendikası Genel Merkezinde hizmetinizdedir. Aylık ders programlarını boş günlerinize kolayca adapte ederek derslere katılabilirsiniz. Ayrıca her hafta cuma günleri deneme sınavında kendinizi deneyebilir ve sınava ne kadar hazır olduğunuzu görebilirsiniz.

Sizleri Hava-İş Sendikası olarak önemsiyor ve her zaman hizmetinizde olduğumuzu bilmenizi istiyoruz.

Hoşça kalın...

PREPARATION FOR DLA ENGLISH EXAM

For you, our precious cabin crew friends, Our DLA English course is at your service in the Central Office of Hava-İş Union. You can attend the courses by adapting the monthly course programs to your vacation days easily. Besides, you can test yourself in the trial exam on Fridays every week and you can see how much ready you are for the exam.

We care about you as Hava-İş Union and we want you to know that we are always at your service.

Good bye...



aersumer@havais.org.tr







WE KEEP ON ABANT OHS MEETINGS...



ANADOLU NATOLIAN Voice Sesleri

Türkiye'de havacılığın kalbi İstanbul'dur. İstanbul'u ise coşkun bir ırmak gibi Anadolu besler. Anadolu'nun gelişmesi, İstanbul'u, Türkiye'yi her açıdan daha muteber kılar!

Anadolu'da son yıllarda açılan-yenilenen havalimanları, turizm başta olmak üzere sanayi, eğitim ve iktisadi kalkınmayı müspet yönde etkilemeye devam etmektedir. Hava-İş Sendikası olarak bizler de gelişimin destekçisi olmayı ve sahamız dâhilindeki emekçi kardeşlerimizin iş ve sosyal hayatlarına katkı sağlamayı sürdürmekteyiz. Hedefimiz, hava ulaşımının ana unsuru olan emekçilerimizin olduğu her yerde olmaktır. İşte bu sebeple şubelerimiz, temsilciliklerimiz tüm Anadolu'da emekçinin yanında olmaya devam etmektedir.

Genel Başkanımız Sayın Ali Kemal Tatlıbal Beyefendi'nin tensipleriyle "Anadolu Sesleri" söyleşilerimizle tüm Anadolu sathındaki birlikteliğimizi ve üyelerimiz için neler yaptığımızı anlatarak tüm emek camiasına bir misal sunmak niyetindeyiz. İşte bu güzel maksada istinaden başlattığımız "Anadolu Sesleri" söyleşilerimizin ikincisini, Hava-İş Sabiha Gökçen Şube Başkanımız Sayın Ömer Keskin Beyefendi ile gerçekleştirdik...

HAVA-İŞ SABIHA GÖKÇEN ŞUBE BAŞKANI SAYIN ÖMER KESKİN BEYEFENDİ İLE SÖYLEŞİ

CONVERSATION WITH HEAD OF HAVA-İŞ SABIHA GÖKÇEN BRANCH OFFICE DEAR ÖMER KESKİN

The heart of aviation in Turkey is İstanbul. Anatolia feeds İstanbul like an exuberant river. Development of Anatolia validates İstanbul, Turkey in every respect!

Airports that have recently been opened and renovated in Anatolia keep on affecting positively especially tourism, industry, education and economic progress. As Hava-İş Union we continue supporting this development and contributing to our labor friends' business and social lives within our area. Our target is to be in everywhere that our laborers who are the basic elements of aviation exist. For this reason, our branches, representation offices continue to be near laborers in the whole Anatolia.

We aim at submitting a sample to the whole labor society by explaining what we have done for our members and our unity in the whole Anatolia with our conversations "Anatolian Voices" with approbations of our General President Dear Ali Kemal Tatlıbal. We have made the second of our "Anatolian Voices" conversations that we have started due to this beautiful aim with Head of Branch Office of Hava-İş Sabiha Gökçen Dear Ömer Keskin...



Ömer Bey sizleri tanıyalım lütfen.

1971 yılında Samsun'un Vezirköprü ilçesinde doğdum. Çok küçük yaşlarda İstanbul'a geldim ve o günden bu güne ailemle birlikte İstanbul'da ikamet etmekteyim. Evliyim ve iki erkek çocuğum var. Yirmi yıldır havacılık camiasının içindeyim. THY'de işe başladığım gün sendika üyesi oldum ve daha sonra sendika temsilciliği ve baştemsilci olarak faaliyetlerde bulundum. 2012 Aralık ayında iş akdim feshedildi ve hukuki sürecin sonunda davayı kazandım. Bu arada sendikada çalışmaya başladım ve daha sonra işten ayrılarak şube seçimlerine girdim. Ekim 2017'de Şube Başkanı seçildim, iki yıldır da profesyonel olarak bu göreve devam etmekteyim.



Ömer Bey, Hava-İş Sabiha Gökçen Şubesi olarak faaliyetlerinizden, üyelerimizden bahseder misiniz?

SAW Şubemize; Cengiz Topel, Yenişehir, Edremit, Çanakkale ve Sabiha Gökçen Havaalanı çalışanlarımız ve ayrıca TİS yetkimizin henüz olmadığı diğer özel havayolu çalışanı üyelerimizle birlikte yaklaşık yedi yüz kadar üyemiz mevcut. Gerek şube olarak gerek Genel Merkez ile birlikte istasyonlarımızı sık sık ziyaret edip üyelerimizle sohbet ediyoruz, sıkıntı ve dileklerini yerinde dinleyip çözüm yolları arıyoruz ve Genel Merkez yöneticilerimize iletip sonuçlandırmaya çalışıyoruz.

Bahsettiğiniz güzel faaliyetleri biz de yakından takip ediyoruz, emeğiniz için teşekkür ederiz. Yakın zamanda şube içerisinde planladığınız müzik kursu olacağını biliyoruz. Ne tarz bir kurs olacak, hangi müzik türünde kurs talebi var, biraz detay alabilirsek...

Dear Keskin, Let's know you please.

I was born in Vezirköprü, Samsun in 1971. I moved to Istanbul at the little ages and since then I have settled down in Istanbul with my family. I am married and have two sons. I have been within aviation sector for 20 years. I became a member of union when I started to work in THY and then, I carried out some activities as union representative and chief representative. On December 2012, my labor contract was terminated and I won the case after the legal process. I began to work in union on those times and I entered the branch elections by leaving the work. I was elected as head of branch on October 2017; I have continued this duty as professional for two years.



Dear Keskin, can you mention about our members and your activities as Hava-İş Sabiha Gökçen Branch Office?

In our SAW Branch, there are nearly seven hundred members with our laborers in Cengiz Topel, Yenişehir, Çanakkale and Sabiha Gökçen Airport and our members working in the other special airports that we have not yet had CLA authority. We converse with our members by often visiting our stations both as branch and with General Center; we look for solution ways by listening their problems and demands on location and we try to conclude them by trasmitting to our managers in General Center.

We follow closely the activities that you mentioned; we thank you for your effort. We know that there will be a music course within branch in a near future. How kind a course will it be and which kind of music is mostly demanded, let's take some details...



Şube olarak faaliyetlerimizden bir tanesi de kıymetli üyelerimizin talebi üzerine açtığımız müzik kursu oldu. Harika bir kurs olacağını düşündük ve uygulamaya geçtik. Şu anda Şubemizde üyelerimize yönelik olarak ücretsiz bağlama kursları verilmeye başlandı ve gerçekten harika oldu. Allah nasip ederse üyelerimiz için daha farklı ve birbirinden güzel projelerimiz olacağına inanıyorum.

One of our activities as branch was the music course that we opened due to the demands of our valuable members. We thought it would be a great course and we started to practice. Now, free bağlama courses began towards our members in our Branch and this became really great. If Allah gives permission, I believe in that there will be more different and beautiful projects for our members.



Ömer Bey, Sabiha Gökçen havalimanı olarak çok ciddi bir ivme yaşadı. Ciddi bir frekansa sahip. Buradaki sendikal örgütlenme faaliyetlerimiz ne durumda konu hakkında görüş alabilir miyiz?

Örgütlü olduğumuz THY haricindeki örgütlenmemiz çok dikkatli bir şekilde yapılmakta; çünkü sizlerin de malumu olduğu üzere sendikalaşmanın önündeki zorluklar en büyük yaramız ve çok sessiz yapılmak zorunda. Bu noktada da tabii ki bizim görevimiz zoru başarmak olacaktır.

Dear Keskin, Sabiha Gökçen experienced a serious acceleration as an airport. It has got a serious frequency. What about our union organization activities in here? Can we get your opinions about this subject?

Our organization except THY that we are organized is carried out very carefully; because as you know the difficulties in front of unionization are our biggest problem and it should be carried out very silently. In this point, our mission is surely to achieve the hard.

Uzun yıllar boyunca sendikacılığın çok çeşitli sahalarında bulundunuz. Sendika baştemsilciliği dâhil birçok görevde bulundunuz. Peki, Ömer Bey sizce bir emekçi neden sendikalı olmalıdır? Sendikalı olmanın emekçiye kattığı değerler nedir? Sizin emek hayatınız boyunca gördükleriniz nelerdir?

Öncelikle şunu belirtmeliyim: Bizim iş kolumuzda çalışan arkadaşlarımızın kahir ekseriyeti uçucu, yani kokpit ekibi ve kabin ekibi personeli. Bu arkadaşlarımız maalesef iş kolu itibarıyla Borçlar Kanunu'na tabiler ve Allah göstermesin iş akitleri sonlandırıldığında hiçbir hak talep edemeden işten ayrılmak zorunda kalıyorlar. İşte tam da bu noktada arkadaşlarımızın en büyük güvencesi sendika oluyor;

You have been in different areas of unionism for many years. You have been in many duties including union chief representative. Well, Dear Keskin, why should a laborer be a member of union? What are the values that being a member of a union contribute to laborers? What have you seen during your labor life?

Firstly, I should state that: Many of our friends working in our business branch are from flight crew, this means they are cockpit and cabin crew personnel. They are unfortunately dependent on Law of Obligations in terms of business branch; they have to leave the work without being able to claim any rights when their labor contract is ended. Exactly in this point, union is the biggest



çünkü sendika üyesi bütün arkadaşlarımız sendika güvencesi altında ve dava açma hakkına sahip. Şunu da belirtmekte fayda var: Bu tip vakialarda bu zamana kadar hiç bir üyemiz dava kaybetmedi. Israrla yine söylüyoruz ki arkadaşlarımız mutlaka ama mutlaka sendikaya üye olsun.

Meslek hayatınız boyunca unutamadığınız bir anınızı paylaşmanızı istesek?

Unutamadığım en büyük anım: İşten atıldığım en büyük şansım sendikalı olmamdı. Bu sayede davamı kazandım ve bir kez daha dedim ki: "İyi ki sendikalıyım."

İş dışında ilgilendiğiniz bir hobiniz, bir uğraşınız var mıdır?

İyi bir Türk sanat müziği dinleyicisiyim. Ara ara karikatür çizerim ve fırsat buldukça seyahat ederim.

Son sözünüzü alalım Ömer Bey: Hava-İş ailesine iletmek istediğiniz mesajınız nedir?

Sağlıcakla kalın, Sendikalı kalın, Hava-İş'te kalın.

Değerli görüşlerinizi bizlerle paylaştığınız için teşekkür ederiz. Çalışmalarınızda başarılar dileriz...

Ben de çok teşekkür ederim, başarılarınızın devamını dilerim...

assurance of our friends; because all of our union member friends are under the assurance of union and it has the right to sue. It is also beneficial to state that: In such cases none of our members lost the case until this time. We say insistently that our friends should be definitely a member of a union.

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

My biggest memory that I cannot forget: When I was fired from work, my biggest luck was to be a member of a union. Thanks to this, I won the case and I said one again: "Hopefully I am unionized."

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

I am a good listener of Turkish art music. I sometimes draw cartoons and I travel whenever I find opportunity.

Let's take your last words Dear Keskin: What is the message that you want to transmit to Hava-İş family?

Stay healthy, stay unionized, stay in Hava-İş.

Thank you for sharing your precious opinions with us. We wish you success in your works...

I thank you a lot, I wish the continuity of your achievements...



Röportaj | Interview: DOĞAN NARBOĞA

**BESLENME:
KENDİNİZİ İYİ
HİSSETMENİZ
İÇİN YAPTIĞINIZ
EN ÖNEMLİ
DAVRANIŞTIR**



**NUTRITION:
THE MOST
IMPORTANT
BEHAVIOUR THAT
YOU DO TO FEEL
YOURSELF GOOD**

UZMAN DİYETİSYEN
EXPERT DIETICIAN

İREM ERDEM

SAĞLIKLI GÜNLER
HEALTHY DAYS

Beslenme bilimi her geçen gün önümüze yeni bilgiler koymakta. Önceki gün okuduğunuz bir bilgi sizin beslenme biçiminizi hemen o bilgiye göre adapte etmenize yol açarken bir hafta sonra duyacağınız bir başka bilgi ile uygulamakta olduğunuz beslenme biçimi yeni bilgiye göre değişmektedir.

Aslında beslenme davranışınızda başkalarının bildikleri ve uyguladıkları değil “kendinize” en iyi uyan tarzı bulmanız büyük önem taşır. Spotları kendinize çevirin, kendinizi sevin, kendiniz için yeni adımlar atın. Bu yüzden sizlere bu

The science of nutrition is putting new information in front of us every day. While any information that you read one day ago makes you adapt your nutrition type according to that information immediately, with another information that you will hear one week later the nutrition type that you practice may change according to this new information.

In fact, it is very important to find the most appropriate type for “yourself” in your nutrition habit instead of what the others say or practice. Turn the spots to yourself, love yourself, take new steps for yourself. For this reason, I will explain in



yazımda başka kişilerin kendi beslenmesinde uyguladıklarını ve uyguladıkları diyetin neden size uygun olmadığını anlatacağım. Beslenme kişiye özeldir; çünkü her birey özeldir. Her birimizin ihtiyaçları, istekleri, hedefleri farklıdır.

1) NOCEBO ETKİSİ NEDİR?

Sizlere Nocebo yerine 'negatif placebo' etkisi olarak bahsetsem herkes daha iyi anlayacaktır. Nocebo etkisi, negatif etkinin ilaçtan veya alınan tedaviden değil negatif etkili olacağına ait düşünceden kaynaklanması durumudur. Özellikle son yıllarda etrafımızda bu etkiyi süt ve ekmekte sık sık duyuyoruz. Ekmeğin içindeki glutenin şişkinlik yaptığını, sütün gaz-şişkinlik yaptığını ve sindiremediğimizi savunuyoruz. Bu duyduklarımız ile ne zaman bu yiyecekleri tüketsek bilinçaltımızda bu düşünceler dolaşacağı için ister istemez bu yiyecekler bizi huzursuz hissettiriyor. Aslında burada bakılması gereken durum, bu etkiyi ne zaman ve ne kadar tükettince bu etkileri gördüğünüzün farkında olmanızdır. Bu yiyecekleri tamamen hayatımızdan çıkardığımızda gerçekten tüm semptomlarınız ortadan kayboluyor mu?

Yapılan bir araştırmada gluten hassasiyeti olan bireylere içerisinde gluten olan (paket A) ve gluten olmayan (paket B) ürünler verildi ve bireylerden bu ürünlerin içerisinde gluten olup olmadığını tespit etmeleri istendi. Araştırma sonucunda bireylerden yalnızca %12'si içeriği doğru tahmin edebilmiş, %7'si ayırt edememiş, %81'i ise yanlış tespit etmiştir.

Özellikle günümüzde gluten ve laktoz kavramları çok yanlış tanınıyor. Bu durumun sizde nasıl, ne zaman olduğuna odaklanın. Beslenme biçiminizi başkalarından duyduğunuz bilgilere adapte etmeye çalışarak yorulmanıza gerek yok.

my article what the others practice in their own nutrition and why this diet is not convenient for you. Nutrition is special for everyone; because every individual is unique. Each of us has different needs, desires and goals.

1) WHAT IS NOCEBO EFFECT?

If I say "negative placebo" instead of Nocebo, everyone can understand better. Nocebo effect is a case that the negative effect does not come from the drugs or treatment but from the thought about its' being negatively effective. Especially in the last years, we have often heard this effect in bread and milk. We defend that gluten in the bread causes swelling, milk causes gases-swelling and we cannot digest it. Due to this information we heard, whenever we consume these foods, they make us feel uncomfortable because of these thoughts in our subconscious. In fact, the important point here is to be aware of when and after how many consumptions you see these effects. When you omit these foods from your life completely, do the whole symptoms disappear?

In a research, products with gluten (package A) and without gluten (package B) were given to individuals with gluten sensitivity and they were wanted to say whether they contain gluten or not. At the end of research, only 12 % were able to estimate the ingredients correctly; 7 % were not able to distinguish; 81 % estimated incorrectly.

Especially today, gluten and lactose are wrongly recognized. Focus on how and when this situation happens inside you. It is not necessary to be tired of trying to adapt your nutrition type to the information you hear from the others.



2) SEZGİSEL YEME NEDİR?

Sezgisel yeme, besinlere karşı yasak kavramından uzaklaşmak, açlığınıza saygı duymak ve buna uygun beslenmenizdir. Aynı zamanda tokluğunuzu da saygı duymanız, vücudunuzun eksiklerini fark etmeniz demektir. Kısacası canınızın istediği her yiyeceği yemek değil beslenme konusunda daha bilinçli hareket etmenizdir.

İş yaşamı, stres, hormonlar... Metropolde yaşamının problemleri sebebiyle çoğu birey sezgisel yemeden uzak. Hormonlarımızdan leptin, tokluk hormonu olarak bilinir. Yağ dokusu artışıyla beraber leptin düzeyi artar; ancak bu artış insülin direncinde de olduğu gibi leptin direnci durumunu beraberinde getirir. Beyin tokluk sinyali oluşturamaz, özellikle obez bireylerde açlık-tokluk sinyalleri karışır.

Sosyal ortamlarda aç olmadan yemek yeme, ortama ayak uydurma, toplu yemek seçimi, toplu beslenme sisteminin uygulandığı iş yerlerinde yemek yeme, yani "topluluk" algımız ve haddinden fazla doldurulun tabağı bitirme zorunluluğu hissetme gibi durumlar, yemek yeme davranışımızı etkiler.

Özellikle uçuş görevlilerinin, çalışma ortamlarından ve herhangi bir zaman diliminde çalışmamalarından dolayı ve aç olmasa da yemek yiyecek başka vakit olmamasından kaynaklı belirsiz zamanlarda yemek yedikleri görülmektedir.

Sezgisel yeme durumunu gerçekleştirebilmeniz için açlık-tokluk durumunuzu mümkün olduğunca takip etmeniz, beslenme konusunda daha bilinçli ve düşünerek adım atmanız elbette daha yararlı olacaktır.

2) WHAT IS INTUITIVE EATING?

Intuitive eating means going away from the concept of forbidden against the foods, being respectful to your hunger and feeding yourself according to this. It also means being respectful to your satiety and being aware of your body's needs. Shortly, it does not mean to eat whatever you want but to act more consciously in nutrition.

Business life, stress, hormones... Because of the problems of living in metropolis many individuals are away from intuitive eating. Leptin from our hormones is known as satiety. Leptin level increases together with the increase in fatty tissue; however, this increase brings leptin resistance situation together similar to insulin resistance. Brain cannot constitute fullness signal; hunger-satiety signals get mixed up especially in obese individuals.

To eat even though you are not hungry in social environment, to fit in with society, bulk meal selection, to eat in business places where bulk nutrition system is practiced, our conception of "community" and the cases that you feel yourself forced to finish your overfilled plate affect our eating habit.



Sosyal ortamlarda aç olmadan yemek yeme, ortama ayak uydurma, toplu yemek seçimi, toplu beslenme sisteminin uygulandığı iş yerlerinde yemek yeme, yani "topluluk" algımız ve haddinden fazla doldurulun tabağı bitirme zorunluluğu hissetme gibi durumlar, yemek yeme davranışımızı etkiler.

To eat even though you are not hungry in social environment, to fit in with society, bulk meal selection, to eat in business places where bulk nutrition system is practiced, our conception of "community" and the cases that you feel yourself forced to finish your overfilled plate affect our eating habit.



Especially flight attendants are seen that they eat in indefinite time even though they are not hungry, because they do not work in a definite time zone due to their working environment and they cannot find another time to separate for eating.

To be able to practice intuitive eating, you should follow your hunger-satiety situations as much as possible, take your steps about nutrition more consciously and thoughtfully; this will be more beneficial.

3) AKŞAM SADECE BÜYÜK BİR KÂSE SALATA YEDİM. NE KADAR DOĞRU?

Salata bir öğün olarak kabul edilir. Hafif bir öğün olup olmadığını ise içerisine koyduğunuz yiyecekler belirler. İçerisine giren peynir, tavuk veya et miktarı, sos kullanımı, mısır, kruton, zeytin, yağlı tohum, kuru baklagil ilavesi salatanın enerji içeriğini arttırır. Dışarıda salata yediğiniz zaman ise menüdeki hafif seçeneklere bakmak yerine içeriği, porsiyonu, üzerindeki et grubunun pişirme tekniği düşülerek seçim yapılması büyük önem taşır.

En önemlisi de özellikle akşam yemeğinizin yanında salata kâsenizi büyük tutmanız sadece midenizi fazla şişirmenize sebep olacaktır. Önemli olan dolgunluk sağlamanız değil, doyunluk sağlamanızdır.

4) BESLENMENİZDE 'DENGE' OLSUN!

Günlük beslenmemiz sayesinde vücudumuza ihtiyacımız olan makro ve mikro besin öğelerini alırız. Makro besin öğeleri karbohidrat, protein ve yağdır. Beslenme biliminin gelişmesi ile toplum her gün beslenme konusunda daha çok bilgi sahibi olmaktadır. Öyle ki herkes bir makro besin öğesinin hangi yiyecekler tüketilmezse elimine edebileceğini çok iyi bilmektedir. Ancak besin öğelerini dengeli aldığımızda daha fazla yarar sağlıyoruz. Bu durumu örnekleyecek olursak:

A kişisi protein diyeti yapıyor ve beslenmesinde hiç karbohidrat kaynağına yer vermiyor. B kişisi ise karbohidrat, protein ve yağı gün içerisinde dengeli tüketiyor. Dengeli tüketim ile nasıl daha fazla yarar sağladığımız bu noktada belli oluyor. A kişisi gibi protein ağırlıklı bir diyet yaptığınızda vücudunuz öğün başına yaklaşık 20-25 gram protein fazla aldığı anda vücudun protein deposu olmadığından dolayı alınan fazlalıkların yağ olarak depolanma durumu gerçekleşir. Buna ek olarak, protein alımı arttıkça kalsiyum kemiklerden kana geçip atılır. Ayrıca, fazla protein demek fazla antioksidan alma zorunluluğumuz

3) I ATE A LARGE BOWL OF SALAD IN THE EVENING. HOW MUCH IS IT RIGHT?

Salad is considered as a meal. Whether it is a light meal or not is determined according to its ingredients. Cheese, chicken or meat amount, usage of sauce, corn, crouton, olive, fatty seed, legume within salad increase the energy content of the salad. When you eat salad outside, it is very important to make your choice according to its content, portion, cooking methods of meat group in the salad instead of looking at the light choices in the menu.

The most important thing is that to consume a huge bowl of salad in the dinner only causes you to overstuff your stomach. What important is to provide satiety, not plenitude.

4) GET "BALANCE" IN YOUR NUTRITION!

Thanks to our daily nutrition, we intake macro and micro food items that we need to our body. Macro food items are carbohydrates, proteins and fat. With the development of the science of nutrition, the society are getting much informed about nutrition every day. Everybody knows well that when which types of food are not consumed can macro foods items be eliminated. When we intake food items in a balanced way, we can get much benefit. If we give an example:

Person A goes on a protein diet and does not give any place to carbohydrate in his nutrition. Person B consumes balanced carbohydrate, protein and fat within day. At this point, how we get much benefit with a balanced consumption becomes clear. When you go on a protein-weighted diet like person A, your body intakes nearly 20-25 gr much protein than normal per meal; as your body has not got a protein store, this much protein is stored as fat in your body. In addition to this, while protein intake is increasing, calcium passes to blood from bones and is excreted. Besides, much protein means you have to take much antioxidant, because protein



olması demek anlamına da gelir; çünkü protein alımı, vücudumuzdaki oksidan molekül oluşumunu daha fazla tetikler.

Makro besin öğelerinden karbonhidratın fazla alımı ise agresif insülin salınımını doğurur. Bu durum, yağ depolanmasını artırır ve karın bölgesindeki yağ dokusunda artışa sebep olur. Aşırı yağ alımı, oksidan moleküllerini artırır ve kolesterol, trigliserit gibi kan-lipit profilinde bozukluklar meydana getirir. En önemlisi de fazla yağ alımı, bir stres faktörü olarak bilinir.

Beslenmenizde uygulayabileceğiniz en iyi yöntem tipki B kişinin yaptığı gibi makro besin öğelerini dengelemektir. Bu dengeleme için en iyi oran: Enerjinin %50-55'inin karbonhidrat, %12-15'inin protein, %25-35'inin yağdan geldiği dengeli diyetdir.

5) "X BESİNİNİ TÜKETİRSENİZ HASTA OLURSUNUZ." GİBİ TOPLUMA DAYATILAN BİLGİLER GERÇEK Mİ?

Sosyal platformlarda ve TV kanallarında son dönemde "X besini tüketilmemeli, Y besini zehir." gibi söylemler çok yaygın. Kulaktan kulağa tehlikeli bir biçimde yayılan bu tarz pek çok bilgi mevcut; ancak bilimsel olarak sağlık konusunda değerlendirme yapılırken bizim için yapılan çalışmaların gücü büyük önem taşır.

Lancet Public Health'de 2018 yılında yayımlanan bir meta-analiz çalışmasında (Meta-analiz çalışması: bir konu hakkında yapılan birçok araştırmanın sonuçlarının ortaya konulması ve çalışmalardan güçlü, önemli yanlar göstermesidir.) karbonhidrat alımının bireyleri hasta etmediğini veya öldürmediğini vurgulamıştır. Ayrıca karbonhidratın az alımı (%50'nin altı) veya aşırı alımının (%50-55 üzeri) hastalıklarla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Araştırmada hastalık ve ölüm oranının karbonhidratı azaltıp, yerine hayvansal yağ koyan

intake triggers oxidant molecule formation in our body more.

Excess intake of carbohydrate which is from macro food items results in aggressive insulin release. This situation increases fat storage and causes an increase in adipose tissue in abdominal region. Excess fat intake increases oxidant molecules and causes disturbances in blood-lipid profile like cholesterol, triglycerides. The most important thing is that excess fat intake is known to be a stress factor.

The best method that you can practice in your diet is to balance macro food items like person B does. The best ratio for this balance is: A balanced diet where 50-55 % of energy comes from carbohydrate, 12-15 % from protein, 25-35 % from fat.

5) IS THE INFORMATION THAT IS IMPOSED TO THE SOCIETY LIKE "IF YOU CONSUME X FOOD, YOU WILL GET SICK" REAL?

The discourses like "X food shouldn't be consumed, Y food is a poison" are very widespread in social platforms and TV channels. There is a lot of such ear-to-ear information being spread dangerously; however, when an assessment is made scientifically in health, the power of research has got a huge importance for us.

In a meta-analysis study being published in *Lancet Public Health* in 2018 (meta-analysis study: the presentation of the results of many research being carried out about a subject and its showing strong, important parts from studies) carbohydrate intake's not making individuals sick or killing them was emphasized. Besides, it was stated that low carbohydrate intake (under 50 %) or excess intake (over 50-55 %) is related to illnesses. In this research, it was seen that the ratio of disease and death increases more in the individuals who

bireylerde daha çok arttığı görülmüştür. Ketojenik diyetler yani karbonhidrat yerine proteini fazla olan diyetler, hastalık ve ölümle daha çok ilişkilendirilmiştir.

Basit karbonhidrat alımının kanseri tetiklediği hep lanse ediliyor; ancak kanserin artması sadece karbonhidrat tüketiminin artmasından değil bilinçsizce ve fazla miktarlarda tüketilen protein ve yağın artmasından kaynaklı da artabileceği son yıllarda yapılan araştırmalarda gösterilmektedir.

Özetle, her sese değil nitelikli bilgiye yönelerek karar vermeniz faydanıza olacaktır. Zayıflama uğruna sağlığını ve hayat kalitenizi bozmayın. Okuduğunuz yazıların, izlediğiniz videoların veya programların bilimsel içeriğinin gösterilip gösterilmediğine odaklanın.

6) "BESLENME PROGRAMIMA YAZILAN YİYECEKLERDEN DAHA AZ YEDİM." BU DOĞRU BİR DAVRANIŞ MI?

Özellikle danışanlarıma beslenme programı hazırladığımda bu cümleyi çok sık duyuyorum. Bu durum aslında zayıflama konusundaki yanlış bir algıdan kaynaklanmaktadır. Zayıflama basit olarak "kalori açığı oluşturma" olarak tanımlansa da zayıflama sürecinde birçok parametre vardır ve sadece kalori açığı sağlayarak zayıflayamazsınız.

Bilinmelidir ki, beslenme uzmanları zayıflama diyeti planlarken alınan enerjiyi verilen kiloya orantılı olacak şekilde azaltır! Bu durumu örneklemek gerekirse: 100 kilo olan bir erkek bireyin ideal kilosu 80 olarak planlanırsa ilk aşamada beslenme programını 80 kilo bir birey gibi düşünerek hazırlamayız, kademeli olarak enerji azaltımına gideriz.

decrease carbohydrate and put animal fat instead of it. Ketogenic diets that have more proteins instead of carbohydrate is associated with disease and death.

Simple carbohydrate intake's triggering cancer is generally launched; however, the research being recently carried out shows that the increase of cancer is not only related to an increase in carbohydrate consumption but also related to an increase in excess consumption of protein and fat.

To sum up, it will be beneficial for you to make your decisions according to qualified information instead of every voice you hear. Do not harm your health and body to lose weight. Focus on whether the scientific contents of the videos or programs you watch and the writings you read are shown or not.

6) "I ATE LESS THAN THE AMOUNT THAT WAS WRITTEN ON MY DIET." IS THIS A CORRECT BEHAVIOR?

I often hear this sentence when especially I prepare a diet program for my clients. In fact, this situation results from a misunderstood about

slimming. Even though slimming is described as "calorie deficit creation" simply, there are many parameters in slimming process and you cannot lose weight with only providing calorie deficit.

It should be known that while nutrition experts are planning a slimming diet, they reduce the received energy proportionally to given weight! For example: If the ideal weight of a 100 kg man is determined as 80, we should prepare the diet program by thinking him as 80 kg individual at first level; then we reduce the energy gradually.



Basit karbonhidrat alımının kanseri tetiklediği hep lanse ediliyor; ancak kanserin artması sadece karbonhidrat tüketiminin artmasından değil bilinçsizce ve fazla miktarlarda tüketilen protein ve yağın artmasından kaynaklı da artabileceği son yıllarda yapılan araştırmalarda gösterilmektedir.

Simple carbohydrate intake's triggering cancer is generally launched; however, the research being recently carried out shows that the increase of cancer is not only related to an increase in carbohydrate consumption but also related to an increase in excess consumption of protein and fat.



Zayıflama sürecinde olan bir birey, beslenme programını direkt 80 kg gibi düşünerek beslenirse:

- Hâlsizlik ve baş ağrısı gelişebilir.
- Yiyecekler ile ilgili düşünceler sürekli boyut kazanır. Kişi tüketmek istediği yiyecekleri düşünmekten kendini alıkoyamaz.
- Diyete tolerasyon kısa sürebilir, sıkıcı ve zorlayıcı olabilir.
- Belirli bir evreden sonra vücutta açlığa karşı bir savunma gelişir, alınan yiyeceğin kısıtlı olmasından dolayı vücut, yakıt tasarrufuna girer ve enerji harcamasını azaltır, bazal metabolizma hızı yavaşlar.
- Açlık diyetleri özellikle kas kaybı ile sonuçlanır ve birey istediği 'fit' görüntüyü elde edemez.

Kısacası, zayıflamak aç kalmak değildir. Zayıflamak hedefinizdir, bilgidir, kişiseldir, sürdürülebilirliktir. Anlık bir süreç değildir, hayatınıza yayılmış bir süreçtir. Zayıflama sürecinin en önemli evresi ise koruma evresidir. Eğer kilonuzu korumayı başarıyorsanız başarılısınız demektir.

7) DUYGU, DÜŞÜNCE VE GERÇEKTE OLAN. YEDİKLERİNİZDEN KORKMAYIN, PIŞMANLIK DUYMAYIN.

Etrafımda konuştuğum kişilerden, arkadaşlarımdan, danışanlarımdan pişmanlık ve korku içeren cümleleri de çokça duyuyorum. "Yiyeceklere karşı yoğun bir isteğim var. Kendimi durduramıyorum. Bazen bir yiyeceği tüketmeye korkuyorum bazen yemek yerken kendimi kontrol edemiyorum." Bu cümleler yaşamımızın belli dönemlerinde birçoğumuzun kullandığı, aşına olduğumuz söylemler. Peki, bu durumdan nasıl kurtulabiliriz?

If an individual in slimming process feed himself by thinking his diet program as directly 80 kg:

- Fatigue and headache may develop.
- Thoughts about food continuously gain dimension. He cannot stop thinking about the foods he wants to consume.
- Tolerance to diet may last short and it may be boring and challenging.
- After a while, a defense against hunger in body may develop; due to the food's being limited that is taken, the body begins to save fuel and reduces spending energy. So, basal metabolic rate slows down.
- Hunger diets end up especially with muscle loss and the individual cannot get the "fit" appearance he wants.

Shortly, slimming does not mean to go hungry. Slimming is your goal, it is information, personal and maintainability. It is not an instant process; it is a process spreading through your life. The most important phase of slimming process is the protection process. If you succeed to protect your weight, this means you are successful.

7) FEELING, THOUGHT AND THE REALITY. DO NOT BE AFRAID OF WHAT YOU EAT AND DO NOT REGRET.

I often hear the sentences containing regret and fear from my friends, clients and those with whom I talk within my environment. "I have an intense desire towards food. I cannot stop myself. I sometimes scare consuming a food, I cannot sometimes control myself while eating." These discourses are familiar sentences that many of us use in a part of our life. Well, how can we get rid of this situation?



Kısacası, zayıflamak aç kalmak değildir. Zayıflamak hedefinizdir, bilgidir, kişiseldir, sürdürülebilirliktir. Anlık bir süreç değildir, hayatınıza yayılmış bir süreçtir.

Shortly, slimming does not mean to go hungry. Slimming is your goal, it is information, personal and maintainability. It is not an instant process; it is a process spreading through your life.



İnsan psikolojisinin tüm sorunlar ile en iyi baş edebilme yolu ya mücadele etmek yahut kabullenmektir. Yiyecekler ile olan mücadelenizi sonlandırın; çünkü yiyecekler hayatınızın odak noktalarından biridir. Onları kabullenmek, onlara karşı kontrolünüzü geliştirmek size büyük bir fayda sağlayacaktır.



İstediğiniz bir pastayı yemeniz bir saat spor yapmanızı gerektirmez, bir dilim pasta sizin kilo almanıza neden olmaz.

To eat a cake that you want does not need to do one-hour-sport; one slice of cake does not result in your gaining weight.



The best way of human psychology to cope with all of the problems is either to struggle or to accept. Put an end to your struggle with food; because the food is one of the focus points of your life. To accept them and to develop your control against them will be beneficial for you.

İstediğiniz bir pastayı yemeniz bir saat spor yapmanızı gerektirmez, bir dilim pasta sizin kilo almanıza neden olmaz. Sadece pasta muadili bir enerji kaynağını dengede tüketebilirsiniz; fakat bir kurabiyeyi yememek için verdiğiniz savaşı kaybedip yediğiniz 3-4 dilim pasta size kilo aldırır. Bu yüzden olaya sadece bir yiyecek olarak bakın. Fazlası zarar olabilir, azı karar olabilir.

To eat a cake that you want does not need to do one-hour-sport; one slice of cake does not result in your gaining weight. Only you can consume cake equivalent energy source in balanced; however, the 3-4 slices of cake that you eat after losing the struggle for not eating a cookie make you gain weight. So, look at the matter only as a food. The excess may be a loss, the less may be better.

Son olarak şu sözlerle yazıma son bulmak istiyorum. Beslenme kendinizi iyi hissetmenizi sağlamalı, aklınızda soru işaretleri bırakan, sizi sürekli farklı arayışlara sokan bir aktivite olmamalıdır.

I will end up my writing with these sentences: Nutrition should make you feel yourself good, it should not be an activity that puts questions in your mind and makes you continuously search for different ways.

Sağlıklı günler dilerim...

Wish you healthy days...



ierdem@havais.org.tr





İŞYERİ ZİYARETLERİ





Biz Bize Söyleşi
Conversation By Ourselves
NEŞEM GÜLEN



? Neşem Hanım, sizleri tanıyalım lütfen.

Ben Neşem Gülen, 1972 yılında İstanbul'da doğdum. 1993 yılında İstanbul Üniversitesi Arap Dili ve Edebiyatı 2. sınıfındayken Türk Hava Yolları'nın telefonla satış bölümünde part time olarak işe girdim. 1995 yılında açılan kadro sınavını kazanarak çağrı merkezinde daimi personel olarak görevime devam etmeye başladım. 2006 yılında Kadıköy Satış Ofisi'ne satış personeli olarak tayin oldum. Hâlen görevime aynı yerde devam etmekteyim. Evliyim, hayvanları çok seviyorum ve evimde iki tane kedim var. Ayrıca annemde yaşayan bir tane de köpeğim var.

? Satış ofislerinde çalışma şartları nasıl sizce? İyileştirilmesi gereken acil bir durum var mıdır?

Ofisimizin geneline baktığımızda 1 Ocak itibarı ile yeni mesai düzenine geçmemizle birlikte vardiya sisteminin yorgunluğunu bir nebze de olsa üzerimizden attık. Ofisimiz butik bir ofis olduğu için aile ortamı mevcut. Bu enerji ile yolcularımıza en kaliteli hizmeti vermekteyiz.

? Neşem Hanım, Kadıköy Satış Ofisi en eski ve en yoğun satış ofislerinden biri. Bu yoğunluğun aile hayatınıza etkileri nelerdir?

Dear Neşem Gülen, Let's know you please.

I am Neşem Gülen, I was born in 1972 in İstanbul. I began to work as part-time in sales with phone department of Turkish Airlines when I was at the second class of İstanbul University Arabic Language and Literature in 1993. I won the cadre exam opening in 1995 and began to continue my duty as a permanent personnel in call center. In 2006, I was appointed as sales staff to Kadıköy Sales Office. I still keep on my job in the same place. I am married, love animals very much and have two cats at home. Besides, I have one dog living in my mother's house.

What do you think about the work conditions in sales office? Is there any emergent situation that should be healed?

When we look at our office generally, we got rid of the tiredness of shift system a little bit by passing to a new work order as of 1st January. There is a family environment in our office as it is a boutique office. With this energy, we give the best quality service to our passengers.

Dear Neşem Gülen, Kadıköy Sales Office is one of the oldest and most intensive sales offices. What is the effects of this intensity to your family life?

Yolcularımızın yaşamış olduğu problemlerden ötürü davranış biçimleri bizi üzse de biz gayet güler yüzlü ve sabırlı bir şekilde onların problemlerine çözüm üretiyoruz. Yoğun ve stresli günler yaşadığım günlerde akşam eve gittiğimde eşim sağ olsun her zaman bana destek olur.



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

Sendikamız biz çalışanların arkasında olduğu sürece her zaman kendimizi daha güvenli hissederiz. Sendikalı olmak demek; maddi, manevi ve sosyal haklarının korunması ve iyileştirilmesi demektir. Ayrıca Sendikamızın düzenlemiş olduğu yemekler, geziler ve seminerler sayesinde hem iş stresimizi atıyoruz hem de diğer meslektaşlarımızla tanışıp sohbet etme imkânı buluyoruz.



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

Biz genelde eşimle Phuket'e gitmeyi tercih ediyoruz. Ben sıcak havayı severim. Phuket de her daim sıcak, denizi güzel, ucuz ve güzel bir tabiata sahip. Bir de Amsterdam'da geçici görevli olarak çalıştığım için oranın da manevi değeri benim için büyüktür. Yurt içi olarak ise Gaziantep'i gerek insanların sıcaklığı ve misafirperverliği nedeniyle gerekse Antep mutfağının olağanüstü lezzetli olması nedeniyle tercih ederim.



Even though our passengers' behaviors sometimes make us upset because of the problems that they experience, we find solutions to their problems patiently and smilingly. My husband supports me every night when I come back home after an intensive and stressful day.

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

As long as our union is behind us, we always feel ourselves more comfortable. To be unionized means the protection and improvement of material, moral and social rights. Besides, thanks to seminars and travels organized by our Union, we both get rid of our work stress and have an opportunity to meet and converse with our other colleagues.

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

We generally prefer to go to Phuket with my husband. I like hot weather. Phuket is always hot, its sea is beautiful, it is cheap and has a beautiful nature. The moral value of Amsterdam is big for me because I worked there as temporary officer. Within our country, I prefer Gaziantep because of its people's hospitality and friendliness and the extraordinary delicious Antep cuisine.



?

Meslek hayatınız boyunca unutamadığınız bir anınızı paylaşmanızı istesek?

Bizim ofisimizin alt katında özel bir görüntüleme merkezi var. Ofisimizin çok yoğun olduğu bir zamanda ve bir yolcunun en az bir saat beklediği bir günde yaşlı bir amca uzun bir süre elinde zarfla karşımda oturarak sabırla bekledi. Sıra kendisine geldiğinde bana elindeki zarfın içinden röntgenlerini ve yaptırmış olduğu tahlilleri çıkartarak "Evladım, şunlara bir bakar mısın, ne rahatsızlığım varmış?" diye sormuştu. Ben de kendisine buranın Türk Hava Yolları olduğunu ve yanlış yere geldiğini söyleyip gitmesi gereken yere yönlendirdim. Bu anımı ve amcanın samimiyetini hiç unutmam.

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

There is a special display center in the downstairs of our office. One day, our office was very crowded and one passenger waited for at least one hour; an old man waited patiently in front of me by sitting with an envelope on his hand for a long time. When it was his turn, he showed me his roentgens and tests within envelope and asked "My daughter, can you look at these and say to me what is my illness?" I said to him that here was Turkish Airlines and he came to a wrong place, I directed him to the correct place. I do not forget this memory and the sincerity of this uncle.

?

İş dışında ilgilendiğiniz bir hobiniz, bir uğraşınız var mıdır?

Eşimle birlikte seyahat etmeyi çok severiz. Her fırsatta yeni ve farklı yerler keşfetmek bizi çok mutlu eder. Bir de ben ve eşim hayvanları çok sevdiğimiz için sokak hayvanlarıyla ilgilenip onları besleriz ve tedavi edilmesi gerekenleri tedavi ettiririz.

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

My husband and I love travelling very much. To conquer new and different places in every opportunity makes us very happy. We feed street animals as my husband and I love animals very much and we make them treated.

?

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

Şirketimiz dünyanın önde gelen markalarından bir tanesi ve bu markayı göklere hep beraber el ele vererek çıkarttık. Biz kocaman bir aileyiz ve ben bu ailenin bir mensubu olmaktan gurur duyuyorum.

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

Our company is one of the most famous brands of the world and we exalted this brand to the skies together. We are a huge family and I am proud of being a member of this family.

?

Neşem Hanım, kıymetli görüşlerinizi bizlerle paylaştığınız ve size tanık olma fırsatı verdiğiniz için çok teşekkür ederiz.

Dergimizin sayfalarında bana da yer verdiğiniz ve tüm arkadaşlarıma buradan kocaman bir "merhaba" deme fırsatı verdiğiniz için asıl ben teşekkür ederim. Herkese güzellikler dilerim...

Dear Neşem Gülen, we thank you for sharing your dear opinions with us and for giving us the opportunity to witness you.

I thank you too for giving me the chance to say a big "hello" to my friends from here by giving me a place in our journal's pages. I wish everyone beauties



5 MADDEDE HAVA POLİSİ PROGRAMI YÖNETMELİĞİ

DIRECTIVE ON AIR MARSHAL
PROGRAMME IN 5 ARTICLES

HARUN TURGUT



Havacılık güvenliği; basit anlamda hava araçlarının, terminal alanlarında bulunan tüm eşyaların, hava seyrüsefer cihaz ve yardımcılarının, personelin, yolcuların ve beraberindeki eşyaların zarar görmesini engellemek maksadıyla yerde ve havada alınan bir dizi güvenlik tedbirinin tamamına verilen isimdir. İfade edilen bir dizi güvenlik tedbirinin bir parçası olarak uçuş esnasında alınacak güvenlik tedbirlerinden biri de uçaklarda hava polisi istihdam edilmesidir.



Uçak kaçırma vakalarının terör maksadıyla gerçekleştirilmeye evrildiği 1960'lı yıllardan bugüne kadar, hava polisleri başta ABD ve İsrail olmak üzere birçok ülke tarafından silahlı ve silahsız olarak istihdam edilmektedir. Dünya güvenlik algısını kökünden değiştiren olay 11 Eylül saldırılarının ardından hava polisleri altın çağına girmiş ve havacılık güvenliğinin yardımcı unsuru değil ana unsuru olmuştur. Buna rağmen, hava polisi uygulaması 4 Nisan 2014 tarihinde kadar uluslararası mevzuatta bir türlü hak ettiği yeri bulamamıştır.

IATA tarafından özellikle kural dışı yolcu vakalarının azaltılması ve caydırılması maksadıyla hava polisi programının uluslararası mevzuata eklenmesi yönünde önemli çalışmalar yürütülmüştür. Yapılan bu çalışmalar neticesinde, ICAO Yasal Komitesi çalışma grubu konunun 1963 tarihli Uçaklarda İşlenen Bazı Suçlar ve Diğer Bazı Eylemlere İlişkin

Aviation Security, in simple meaning, is a series of security measures, taken on ground and in flight, to prevent aircrafts, all properties in terminal areas, air navigation devices and auxiliaries, staff, passengers and properties on board, being damaged. Deployment of air marshals on board an aircraft is one of those security measures.

Air marshals have been deployed by a lot of countries primarily by USA and Israel both armed and unarmed, since the 1960s when hijacking of aircrafts transformed into terrorist attacks. After 9/11 attacks, which changed radically security perception of the world, air marshals entered a golden age and converted from auxiliary component to main component of aviation security. However, air marshals somehow could not find the place they deserve in international legislation until 4th April 2014.

IATA accomplished remarkable tasks towards insert of air marshal programme into international legislation in order to deter and decrease number of unruly passenger incidents. ICAO Legal Committee, Sub Group have decided to put air marshals into 1963 dated Tokyo Convention <On Offences and Certain Other Acts Committed On Board Aircraft>. Eventually, 191 Member States approved to put air marshal programme into the Convention in Diplomatic Conference held in Montreal, 4th April 2014.

Tokyo Sözleşmesine eklenmesi yönünde karar almıştır. Nihayetinde 4 Nisan 2014 tarihinde 191 üye ülkenin katılımıyla Montreal'de gerçekleştirilen Diplomatik Konferans'ta hava polisi programının adı geçen Sözleşmeye eklenmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme üye ülkelerin kendi iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmasını zorunlu kılıyor, diğer taraftan hava polisi programı kurma konusunda bir zorunluluk getirmiyordu. Buna rağmen, Sözleşmeyi tadil eden bu Protokol Ekim 2017'de Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda oylanarak kabul edildikten sonra, ülkemizde de hava polisi programı kurulması yönünde hukuki alt yapı çalışmalarına başlandı.

Yaklaşık 2 yıl süren incelemeler ve araştırmalar neticesinde, Türk Tescilli Sivil Hava Araçlarında Bulundurulmuş Özel Eğitimli Silahlı Güvenlik Görevlilerinin Görev, Yetki ve Sorumluluklarına Dair Yönetmelik 1 Ekim 2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelik incelendiğinde dikkat çeken noktalar şu şekilde sıralanabilir:

1. Amaç başlığı altında yer alan, görevlendirilecek kişileri <Emniyet Teşkilatı Personeli> olarak belirtmesidir. Burada amaç, Ukrayna örneğinde olduğu gibi havayolu şirketi tarafından istihdam edilen güvenlik personelinin değil, doğrudan Emniyet Teşkilatı personelinin hava polisi olarak görevlendirileceğinin ifade edilmesidir.

2. Yine Amaç başlığı altında yer alan, <uluslararası uçuşlarda> ifadesi hava polislerinin yurtiçi uçuşlarda kullanılmayacağını gösteriyor.

3. Hava Polisi Temel Eğitimi başlığı altında ifade edilen kurslara baktığımızda, Rehine Müzakere, Uçak İçi Kapsamlı Atış Teknikleri, Silahsız Saldırı gibi eğitimler olduğunu görmekteyiz. Bu eğitim başlıklarından yola çıkarak hava polislerinin kural dışı yolcu vakalarını önlemek yerine, doğrudan uçak kaçırma vakalarını önlemek için istihdam edileceği sonucuna varabiliriz.

The Convention requires all Member States to regulate their national law; on the other hand it does not require them to establish an air marshal programme. Despite this, legal works was started to establish air marshal programme in Turkey, after Turkish National Assembly approved the Amending Protocol in October 2017.

At the end of nearly 2 years researches and studies, a Directive on Responsibilities, Authority and Duties of Specially Trained Armed Security Staff Deployed in Turkish Registered Civil Aircrafts came into force by publishing Official Gazette in 1st October 2019.

When the Directive is reviewed, remarkable points can be ordered as:

1. Under the Aim title, defining person to be deployed, as air marshal is <Turkish National Police Staff>. Here, it is clearly stated that air marshals will not be employee of airline security staff, just as Ukraine example; instead they will be Turkish National Police Staff.

2. Under the Aim title again, the statement <in international flights> shows that air marshals will not be deployed in domestic flights.





4. Görev Tanımı başlığı altında, hava polislerinin hiyerarşik olarak kaptan pilota ve mürettebata bağlı olmadığı ifade edilmektedir. Hava polislerinin kullanımında ülkelerin ikiye ayrıldığı en önemli nokta tam olarak burasıdır. Bazıları kaptan pilotun emriyle hareket edeceklerini (Kanada), bazıları ise hiç bir emre ihtiyaç duymadan hareket edeceklerini (ABD) savunmaktadır. Dolayısıyla, bu konuda ABD yaklaşımını benimsediğimiz sonucu çıkarılabilir.

5. Bilet bedelleri başlığı altında, hava polislerinin bilet bedellerinin ilgili havayolu işletmeleri tarafından karşılanacağı ifade edilmektedir. Uygulamanın en büyük maliyeti olan uçak biletlerinin bu şekilde finanse edilmesi hem devlet bütçesine olan yükü azaltacak hem de operasyonel kolaylık sağlayacaktır.

Yukarıda ifade edilen 5 önemli başlık altında ülkemizde hava polisi uygulaması mevzuatına yönelik bir inceleme gerçekleştirdik. Çıkarılan bu yönetmelik havacılık güvenliği tarihimizde bir dönüm noktası olmuştur. Bundan sonrası için hava polislerinin eğitim, sertifikasyon ve görevlendirmelerine ilişkin Yönergeleri bekleyeceğiz ve sonrasında uygulamaya dair olumlu katkılar sağlamaya çalışacağız.

3. When we look at the courses defined under title of Air Marshal Basic Training, we see such courses as Hostage Negotiation, Shot Techniques on Board an Aircraft, Unarmed Attack. We can infer from those courses that air marshals will be deployed to prevent directly hijacking, not for unruly passenger incidents.

4. Under the title of Job Definition, it is stated that air marshals are not a part of the hierarchy between pilot in command and crewmembers. That is the most important point where countries split in half. Some of them argue that air marshals should take action by command (Canada); others argue that air marshals should not wait for command to take action (US). Therefore, one can conclude that Turkey adopted US approach in this issue.

5. Under the title of Flight Ticket Fees, it is stated that flight ticket fees will be covered by related airlines. Funding flight tickets, which are the biggest expense of the operation, by this way will both decrease burden on State Budget and make the operation easier.

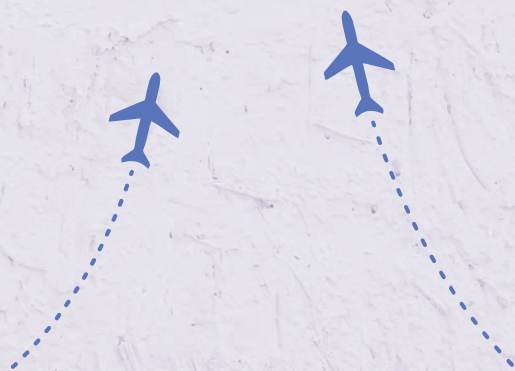


Yaklaşık 2 yıl süren incelemeler ve araştırmalar neticesinde, Türk Tescilli Sivil Hava Araçlarında Bulundurululan Özel Eğitimli Silahlı Güvenlik Görevlilerinin Görev, Yetki ve Sorumluluklarına Dair Yönetmelik 1 Ekim 2019 tarihinde Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

At the end of nearly 2 years researches and studies, a Directive on Responsibilities, Authority and Duties of Specially Trained Armed Security Staff Deployed in Turkish Registered Civil Aircrafts came into force by publishing Official Gazette in 1st October 2019



Above, we have reviewed Turkish Air Marshal Programme Legislation under remarkable 5 titles. The Directive became a milestone in our aviation security history. From now on, we will be waiting for Guidelines regarding training, certification and assignment of Air Marshals and then will try to make positive contributions in operation.





İŞTİŞARE TOPLANTILARI





CONSULTATION MEETINGS



YETİŞKİN KİTAPLIĞI

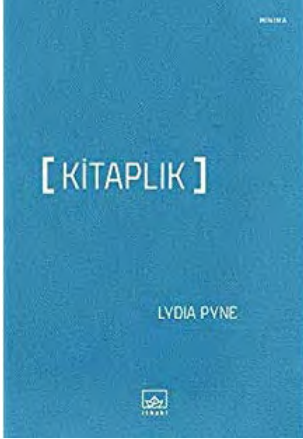
ADULT LIBRARY



Yedi Ucuz Şey Üzerinden Dünya Tarihi - Jason W. Moore - Kolektif Kitap

Aslında insanlık için oldukça önemli olan doğa, para, emek, bakım, gıda, enerji ve yaşamın kapitalizmle birlikte nasıl ucuzlaştırıldığının anlatıldığı bu kitapta yakın dünya tarihini de okumuş oluyoruz. Kitapta ayrıntılı bir şekilde Avrupa'da kapitalizmin doğuşunu ve bunun diğer dünya ülkelerindeki tesirini görüyoruz. Üretim ve tüketim kavramlarının nasıl değiştiğini ve "ucuz" derken neyin kastedildiğinin ayrıntılarıyla anlatıldığı bu çalışmayla birlikte kapitalizmin en değerli kavramlarının nasıl metalaştırdığını okuyoruz.

We read close world history in this book in which how nature, money, labor, food, energy and life that are in fact very important for humanity are cheapened with capitalism. We see in detail the birth of capitalism in Europe and its effects on the other world countries in this book. With this study in which how the concepts of production and consumption have changed and what is meant while saying "cheap" is explained in detail, we read how the most precious concepts are commodified with capitalism.



Kitaplık - Lydia Pyne - İthaki Yayınları

Kitaplar kadar kitaplıklar hakkında da konuşmaya ne dersiniz? Bizi bu konuşmaya çağıran ve belki de kitapları gelişigüzel dizdiğimiz kitaplıklar hakkında daha önce hiç düşünmediğimiz yönleri dikkat çeken bu çalışma, kitaplıklar ve kütüphaneler hakkında şaşırtıcı bilgiler ve yorumlar sunuyor.

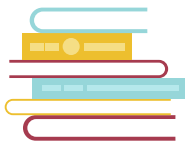
What about talking about bookcases as much as books? This study that calls us to this talk and attracts attention to the sides about bookcases that we did not think before presents surprising information and comments about bookcases and libraries.



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

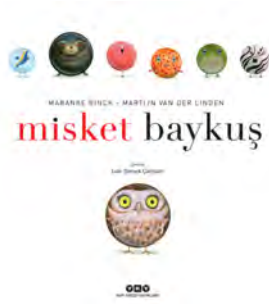
Bilim kurgu her ne kadar yeni bir tür olsa da acaba geçmişe uzanan bir kökü olabilir mi? Bu soruya yanıt aramak için yakın dönem Osmanlı edebiyatı tarihini incelemesi yaparak bilim kurguyu Fennî Edebiyat başlığı altında inceleyen bu çalışma, fantastik eserlerin ve bilim kurgunun bu topraklardaki mazesine ışık tutuyor.

Even though science fiction is a new kind, may it have a root in the past? To look for an answer to this question, this study examines science fiction under the title of Scientific Literature (Fennî Edebiyat) by investigating the close term Ottoman literature history; it sheds light on the past of fantastic pieces and science fiction on this land.



ÇOCUK KİTAPLIĞI

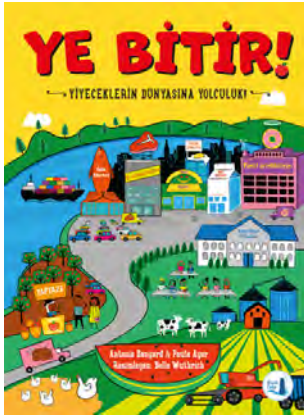
CHILD LIBRARY



Misket Baykuş - Maranke Rinck - Yapı Kredi Yayınları

Çocuklara korku kavramını anlatmak epey zor bir konudur; çünkü onların korkuyu yenmesini sağlamak yeni korku ve kaygılara neden olmamalıdır. O hâlde bu hassas konuyu edebiyatta işlerken izlenen yolun eğlenceli olması ve verilmek istenenin, metnin içine yerleştirilmesi gerekir. Bunu çok iyi yapan bir isim, Maranke Rinck, misketlerle ördüğü renkli kurgusunda çocuklara korku, kaygı ve endişe gibi durumlarla nasıl başa çıkacaklarını anlatıyor. Kitabın sonunda çocukları bekleyen bir de sürpriz var.

It is very difficult to explain fear to the children; because to make them to get rid of fear should not result in new fears and worries. Well, while giving place this sensitive subject in literature, the way should be entertaining and the message should be settled within text. Maranke Rinck who makes this successfully explains to children how to deal with the cases like fear, worry and anxiety in his colorful fiction that he knits with marbles. There is also a surprise waiting for children at the end of the book.



Ye Bitir, Yemeklerin Dünyasına Yolculuk - Antonia Bangard Büyülü Fener Yayınları

Çocukların gıda üzerinde daha derinlikli bilgi edinmesini sağlamak için önemli bir kaynak olan bu kitap, yediğimiz şeyleri sadece tatları üzerinden değil tabağımıza geliş hikâyeleri üzerinden değerlendiriyor. Tarihten günümüze, yiyeceklerin dünyasına çıktığımız bu yolculukta gelinen noktada gıdaya bakışımızın nasıl değiştiğinin sürecini de anlatıyor.

This book which is an important source to inform children about food more deeply assess what we eat not only through their tastes but also their stories about their coming to our plate. In this journey that we go on through the world of foods from history to today, it also explains the process of how our approaches towards food have changed in present situation.

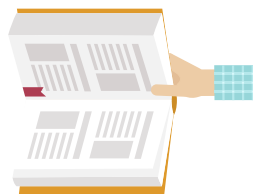


Rengârenk Bir Ses - Doğan Gündüz - Can Çocuk Yayınları

Bir çocuk sokakta bir ses duyar ve o sesi yeniden duyabilmek için yola koyulur. Gerçekten de öyle bir ses duymuş mudur yoksa geçmişten gelen bir sesin ardından mı koşturmaktadır? Doğan Gündüz bu kez sokakta yitirdiğimiz sesleri, o seslerin çocukluğumuz için ne derece kıymetli olduğunu anlatıyor.

A child hears a sound in the street and he sets forth to be able to hear it again. Did he really hear such a sound or does he run after a sound coming from past? Doğan Gündüz explains the sounds we lost in the streets and how these sounds are valuable for our childhood.

KİTAP TANITIMLARI
BOOK INTRODUCTIONS



HAVA-İŞ ANKARA ŞUBESİ
HAVA-İŞ ANKARA BRANCH OFFICE



ŞUBELERDEN KARELER

ÖZEL
CONCEPTDENT
Ağız ve Diş Sağlığı Polikliniği
Tel: 284 66 11



miadent
Yeşil Nesli Diş Hastanesi

68





HAVA-İŞ ANTALYA ŞUBESİ
HAVA-İŞ ANTALYA BRANCH OFFICE



PHOTO FRAMES FROM BRANCH OFFICES





HANGAR BULMACA

	Senin yanında. Tavla'da uç sayısı.	Resimdeki Kahraman Şehit Askerimiz.	5	Ing. Vites. Beyaz.	Veledin valideyne ilaitsizliği.	Miliampere. Lütfi Levent (ilk harfler).	Türkiye'de bir il. Bir hayvan.	Dikilmiş olan.	4	Ölen kahraman bayın yonattığı bir film. Bir ge- niş yoldan veya boğazına göç alan bir köy.
	L	Murad eyledi.	3	İlgi. Sodyum simgesi.	Okuma yılımlı. Zihin.	İçel Anadolu Lisesi. Baba.				
	Hareketle artan örülenmekle azalan ağır / Dolap vereri.	2	Ceylan derisi. Öge.	Bir tür an asalağı. Hadise.						
	Hz. Nuh'un oğulları.		Büyük ve görmeli ev. Kuzu sesi.		Laklık (ilk harfler). Taze bataklık sazı.					
Serüven. Mevki.	Çıkar. İlgi eki.	Bağlamak. Mimarlıkla ilgili.		Meta. Mürekkap kalemi.	Matematik. Mal.			Uzun omuz atması.		
L		Batı Afrika'da yapılan bir yeri adı / Uzluçuk gölü.	11	Kabarma. Üretim Tarihi (ks.).			Yemen alan adı. Depretmek.	8		
Alaetimin dali.			10	Aza. Değnek.	İlaneler. Adama işine konu olmak.					
L	Fakat. Eksilme.	Beddua. Eylem.		Toprak parçası. Bırak (ilk harfler).			Danışma.			
Kötü alpak kimse. Doğal gaz.		Ing. Bulutlular.		Merdiren basamağı. Ertelene.		Soylu / Doğru kalışı bulun hava taşıtlarını belirten genel terim.				
7	Başkan. Faiz.		1	Rüzgar ve güneş almayan yer. Kapı kacak.	Öndelik. Siyam Plakası.			Çift.		
Aslanın boyununda bulunan uzun kıllar.	Çıplak. Tanzanya plakası.	Kırmızı.		Eski dilde gösterme. Bağırsaklar.	Santral (kısaltma). Mitolojik çalgı.		Gelecek. Düşünlük.			
L	Siper. Ürünler verilen sertifika.			Bir tür mozaik. Demir simgesi.						
Bir aydınlatma aracı / Yüce Bir İnsan Ol' Anlamında.		Hemen'de bir kabilenin adı.			Alaca. Eski dilde olmak.		Şey.			
L	Ayak.		9	Göz çapağı.		Yaprak sapı. Anadolu Ajanı.				
					Bir zeka oyunu.	Mazur görülme.	Radyumun simgesi.			
							Seşik.	6		

CEVAP

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

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

Son gönderim 15 Mart 2020. Cevaplarınızı bekliyoruz...

bulmaca@havais.org.tr

Önceki sayımızda yer alan bulmacamızın cevap anahtarı "KAHRAMAN" idi.

NOT: Kuralımız, dijital kura çekme sistemleriyle yapılmaktadır.



AWARDED

CODE PUZZLE

14	G	7	4	2	2	7	8	5	2	16	7	11		23	6		18	7	14		11	21
7	A	11	7			19	24	8			1	6	20		8	17	7		7	18	20	26
18	B	20	8	22	21		6	3	7	11	11	7			20	11	21		7	14	20	
		22	5	5		19	20	20	8	20		19	7	8	16	19	7	12			11	
6	I	6		5	17	7	23	7		21	7	19	6	20		7	11		19	5		
19	D	7	18	21	7	26		8						7	21	16	21	26	5			
20	E		7		18	7	18	21					18	23	26		3	5	20	21		
7	A	7	18	18	7		7	26					7	18	25	21	20		20	19		
		20	12	20	23	7	21	13					11	5		15	8	7	12	21		
12	Y	5		2	7	8	21	6						15	20	21		7	20			
20	E	11	19	5		20	26	11	7		7	2	26	20	8	3	7	8	19	21		
21	S		7	8	8	7	25		26	6	21		13	21	6		16	5		5		
		2	8	20	20		18	5	5	21		8	20		20	7	8	11	6	26		
21	S	20	20		17	23	7	6	22		26	7	18	7	21	17	5		11			
26	T	20	8	20	21	7		23	5	22	7	5		5	11		25	11	7	14	6	

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keyword

21	20	7	22	5	11	21	26	20	8		4	5	21
7	8	11		23	7	21		26	7	16	20	26	13

"A surprise book" will be given as a present by lottery to our 10 members who send the keyword to our e-mail address. **The deadline is 15 March 2020.** We are waiting for your answers...

bulmaca@havais.org.tr

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

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

NOTE: Our lots will be made via digital lot systems.



TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI SAYIN ERGÜN ATALAY BEYEFENDİ
ABANT ISG EĞİTİMLERİMİZE TEŞRİF ETTİLER.
PRESIDENT OF TÜRK-İŞ DEAR ERGÜN ATALAY
HONORED OUR ABANT OHS TRAININGS.





*Biz bize
yeteriz...*

EMEĞE SAYGI GÖSTERMEYENLERİN SONU!
**THE END OF THOSE
WHO DO NOT RESPECT LABOUR!**





Biz bize yeteriz...



www.havais.org.tr

KIŞ
WINTER
2020