

HAVA-İŞ

TÜRKİYE SİVİL
HAVACILIK SENDİKASI
TURKEY CIVIL
AVIATION UNION

YAZ
SUMMER 2018



HAVA-İŞ
KOOPERATİFLERİYLE
EVİNİZ ÇOK YAKINDA HAZIR
YOUR HOME IS READY SOON
BY HAVA-İŞ COOPERATIVES



66

**Nasıl Bir
Planlama İstiyoruz?**

What Kind Of A Planning
Do We Want?

6



**YAZ AYLARINDA NASIL
BESLENMELİYİZ?**

HOW SHOULD WE
NURTURE IN SUMMER?



14

15
TEMMUZ
2016

20



15 TEMMUZ
ANISINA

IN MEMORY OF
15TH JULY



**HAVAYOLLARINDA
DAĞITIM STRATEJİLERİ
DISTRIBUTION STRATEGIES
IN AIRLINES**



30





Biz bize yeteriz...

**HAVA-İŞ KOOPERATİFLERİYLE
EVİNİZ ÇOK YAKINDA HAZIR...
YOUR HOME IS READY SOON
BY HAVA-İŞ COOPERATIVES...**





Değerli Arkadaşlarım,

Sizlerle son görüşmemizden bu yana millet olarak oldukça mühim gelişmeler yaşadık. Öteden beri, faydalı olacağını ümit ettiğimiz başkanlık sistemine nihayet adım attık. Bu yeni yönetim şeklinin, milletimiz ve ülkemizin bekâsı için faydalı olmasını temenni ediyorum. Seçimlerden zaferle çıkıp Türkiye'nin ilk Başkanı olan Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan Beyefendiye ve görevlerine atanan tüm devlet adamlarımıza başarılar diliyorum.

Yakın zamanda idrak ettiğimiz Kurban ve Ramazan bayramlarıyla dünya Müslümanlarının birlikteliğine şahit olduk. Ramazan ayında Anadolu'nun dört bir tarafında kurulan sofralarımızda kardeşliğimizi ve muhabbetimizi hep birlikte katık ettik. İhrama giren hacılarımızın duasına eşlik edebilmek için kurbanlarımızı Allah'a adamanın güzelliğine erdik. Dünyanın ötekileştirdiği uzak diyarlardaki Müslüman kardeşlerimizle yakınlığımızı artırmak namına gönderdiğimiz kurbanlar, milyonları aştı. Bu vesileyle tekrar gördük ki Müslümanların birlikteliğinden hayır ve bereket hiç eksik olmuyor. Temenni ederim ki bayramlar vasıtasıyla gönüllerimize, hanelerimize ve emek mücadelesi verdiğimiz iş sahalarımıza gelen huzur ve bereket, tüm sene devam etsin.

Bu hayırlı ve bereketli bayramları büyük bir sevinçle yaşarken, ülkemizin bekâsına tasallut eden bedbahtları da tekrar görmenin asabiyetini yaşıyoruz. Türk Milletinin şanlı tarihinde bu ve benzeri saldırılara verilen cevabı, tekrar vermesini bildik elbet. 15 Temmuz Destanı'nda topa, tüfeğe, tanka iman gücüyle dur demiş Millet, ekonomik darbe girişimine de tüm imkânları dâhilinde müsaade etmedi, hiçbir zaman da müsaade etmeyecektir! "Sözde bir din adamını" bahane ederek Büyük Türk Milletini esaret altına alabileceğini sanan, millet olma şuurundan yoksun birleştirilmiş bir devlet ve iş birlikçileri, kavi bir millete ne yapabiliirdi ki? Kendi halklarına, dinlerine saygı ve tahammülleri olmayanların karanlık köşelerde aldıkları kararların bizleri durduramayacağını tekrar gösterdik hamdolsun. Herkes bilsin ki bizleri dövizle köşeye sıkıştıracaklarını zannedenler elbet bir gün Türk'ün lirasına muhtaç kalacaktır!

Değerli dava arkadaşlarım, bu ve benzeri kendini bilmezlikleri ilelebet susturmak için Türk Milleti olarak derhal, bundan önce nasıl ki muasır medeniyetlere mürebbiye; mazumlara hami olduysak yine olmalıyız. Bunun için de üzerimizdeki ataleti atıp maddi ve manevi üretimi en üst safhaya çıkarmalıyız. İlim, irfan ve bilimdeki terakkimizi sağlam adımlarla devam ettirmeliyiz.

Dear Friends,

Ever since the last day we met with you, we have had considerable developments as a nation. Since then, we have finally stepped into the presidential system, which we hope this will be useful. I hope that this new system will be beneficial for our nation and our country's future. I wish successes to Mr. Recep Tayyip Erdoğan who has become the first President of Turkey by winning to the last election, and to all statesmen appointed to their new duties.

We have witnessed the togetherness of Muslim World with the "Greater Eid" and "Ramadan". During Ramadan, we all together comprehended the brotherhood feeling while gathering under the same roof across Anatolia. We sacrificed to accompany the prayers of our pilgrims. The sacrifices we sent to increase our closeness to our Muslim brothers remote places in which the world marginalizes, exceeded millions. On this occasion, we have seen again that there is goodness and abundance in the unity of Muslims. Through Eid, I hope that our peace and abundance coming to our home, our hearts and our work areas we struggle all year will continue this year.

While living these auspicial and abundance holidays with great joy, we are experiencing the nervousness of seeing again the traitors that attack our country lasting. We know how to respond this and similar attacks as we did in the past. The nation who stops the cannonball, the rifle, the tank with his faith in the July 15 Epic, have not allowed the economic coup attempts, and will never allow it! The ones who presume to take captive the Great Turkish Nation by using "so-called religious man" as an excuse, and a state which is "the so called unified state" lacking the conscience of being a nation, and their co-operators can do nothing to this strong nation. We have shown not to stop us that the decisions are taken by the people who have no respect for their own people and their religion. Everyone knows that the ones who drive us into the corner with currency, some day they will be in need of the Turkish Lira!

My dear friends, we have to stop these impertinent people as in the past when we were duenna to contemporary civilization and protect oppressed people. For this, we have to throw the laziness off and need to maximize material

Bunu yaparken, yapamazsın diyenler elbette olacaktır. İHA'ları, SİHA'ları üretemezsiniz diyenler olduğu gibi! Yine olacaktır! Bir âlimin dediği gibi "bugünün gerçeği, dünün hayali; bugünün hayali, yarının gerçeğidir." şiarını hiçbir zaman unutmayacağız. Nasıl ki 15 Temmuz'da Halk Liderine, Lider de Halkına güvenerek Allah'ın izniyle düzlüğe daha sağlam adımlarla çıktysak şimdi de yine aynı feraseti ve azmi göstereceğiz...

Bu elim hadiseler cereyan ederken 2017 yılında yaşanan, özellikle uçucu üyelerimizin iş sürecinde oldukça önemli olan yıllık izinlere dair kural tanımaz tavırların tekrardan türediğini de ne yazık ki görmekteyiz. Daha önceki süreçte yasal yollara başvurarak düzeltilmesini sağladığımız bu sorunun tekrarı, yeni havalimanına taşınma sürecinde çok daha ciddi sorunlara sebebiyet vereceği ortadadır. Böyle bir durumda Sendika olarak üzerimize düşen sorumlulukları daha önce yerine getirdiğimiz gibi tekrar tüm hukuki süreçleri başlatarak üyelerimizin refahı için gereken her şeyi yapacağımızı herkesin bilmesini isteriz. Dünya havacılığı küresel ölçekte gelişirken Türk havacılığını zedeleyecek her tavra karşı, her kim olursa olsun fark etmez, cephe alacağımızı herkes bilmelidir. Dünya üzerimize gelirken içten darbe almaya tahammül gösterilmeyecektir. Ülkemizin gelişimine ve emekçinin hakkına saldıranlara müsamaha asla gösterilmeyecektir!

Yaklaşan TİS sürecimizin de emek mücadelemiz için yeni bir dönüm noktası olacağına eminim. Yarım asrı aşkındır havacılık emekçisinin sesi olan Hava-İş, malum oluşumlara ve art niyetli odaklara rağmen yeniden TİS masasında yetkili sendika olmayı bilmiştir. Uzun zamandır ortada dolaşan şayiaların da böylece son bulduğunu siz değerli arkadaşlarımızla paylaşmak isterim. TİS masasında edineceğimiz kıymetli kazanımlardan tüm emekçi kardeşlerimin faydalanması için, ayrı kalan arkadaşlarımızın yuvalarına, Hava-İş'e dönmelerini önemle tavsiye ederim.

TİS sürecinde ortalığı bulandırma gayretkeşliğinde olan, buldukları koltuklarda hegemonya kurma derdinde olanlara da tek bir hatırlatmamız var: Mahkeme, kadiya mülk değildir! Herkes görevinin bilincinde millete hizmet etmeli, "ille de benim dediğim olacak" hevesinde olmamalıdır. Unutmasınlar ki tarih, heveskârların kursağındaki düğümleri çok kez kayda geçmiştir. Millet olarak da artık boş işlere, art niyetli girişimlere tahammül ve müsaade edilmeyecektir. İlgililere duyurulur!

Derim ki, gelin birlik ve beraberlik içinde Ülkemizin yarınları için çalışalım. İşte o zaman birileri değil "biz" kazanırız.

Esenlikler dilerim.

and spiritual production. Of course, there will be those who say you cannot do that. They said that you could not produce this as they said for UAVs in the past. They will be again! We will never forget this maxim "the reality of today is the dream of yesterday; Today's dream is the truth of tomorrow", said a wise man. Just as on July 15th when we overcome difficulties by trusting the leader to people, and people to the leader, we will demonstrate the same principle and determination.

Unfortunately, while these painful events happened in 2017, we are angry because of the violator behaviours in the use of annual leaves to our cabin crews. This problem we have corrected by resorting to legal procedure is likely to cause even more serious problems in the process of moving to the new airport. In such a case, we would like everyone to know that we will do all the necessary things for the welfare of our members by initiating all the legal processes again as we fulfilled our responsibilities as a union before. Whomsoever, everybody should know that we will take sides against every attitude that will damage Turkish aviation when world aviation is developing on a global scale. It will not be tolerated to get a blow from inside while the world is against us. Tolerance will never be shown to those who attack the development of our country and the rights of the laborer!

I am confident that our upcoming collective labor agreement will be a new turning point for our labor struggle. The Union, the voice of the aviation laborer and is more than half century, has become a collective bargaining agency in the CLA process despite the evil disposed centers. I wish to share with you my esteemed friends that these rumors are over. I would strongly recommend my friends, who leaves the Union, to return the Union in order to benefit from precious acquisitions that we will obtain in the upcoming CLA.

We also have a reminder to those who are in an effort to make a mess in the CLA process and who are in the process of establishing hegemony in the seats they are in: the court is not khadi's property! Everyone should serve the nation in the consciousness of their task, and not be inclined in "I will be the one whom I will". Remember that history will not forget the enthusiastic people. As a nation, it will no longer tolerated bubbles and malicious initiatives and will not be allowed from now on. It is announced to whom it may concern!

Let's work for the future of our country in unity and togetherness, then we will win "we" not "one".

Peace be with you.

ALİ KEMAL TATLIBAL

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

Biz bize yeteriz...

İÇİNDEKİLER CONTENTS



20

15 TEMMUZ ANISINA
IN MEMORY OF 15TH JULY



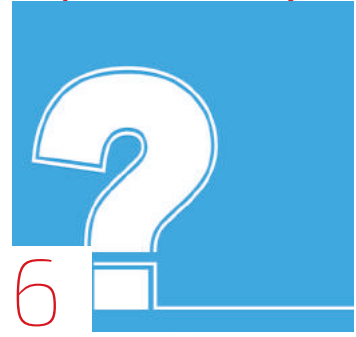
30

HAVAYOLLARINDA DAĞITIM
STRATEJİLERİ
DISTRIBUTION STRATEGIES
IN AIRLINES



28

ÜCRET ZAMLARI TADİL PROTOKOLÜ
AMENDMENT PROTOCOL OF RISE IN
WAGES



6

NASIL BİR PLANLAMA
İSTİYORUZ?
WHAT KIND OF A PLANNING
DO WE WANT?



38

**GEÇERLİ NEDENLE İŞ AKDİNİN
FESHİ**
ANNULMENT OF LABOR
CONTRACT FOR VALID REASON



34

**İNSANSIZ HAVA ARAÇLARI
DRONELAR**
UNMANNED AERIAL VEHICLES
DRONES



22

DİJİTAL ETKİLEŞİME DEVAM
CONTINUE DIGITAL INTERACTION



14

**YAZ AYLARINDA NASIL
BESLENMELİYİZ?**
HOW SHOULD WE NURTURE
IN SUMMER?



46

**VİZE TEKİP ŞEFİMİZ MAHMUT
TAŞPINAR İLE SÖYLEŞİ**
A CONVERSATION WITH OUR
CHIEF OF VISA FOLLOW-UP
MAHMUT TAŞPINAR



66

**KOOPERATİF İNŞAATIMIZDAN
KARELER**
THE SCENES FROM OUR
COOPERATIVE CONSTRUCTION

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
Serdar UYGUR

Yayın Danışmanı | Editorial Consultant
Doğan NARBOĞA

Yayın Kurulu | Editorial Board
Sedat Ali CANGÜL
Safa Aslan SÜRMEN
Muhammed Salih UĞUR

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

Hava-İş 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 25

Hava-İş Ankara Şubesi
Hava-İş Ankara Branch Office
Atatürk Bulvarı Beyaz Saray Apt. No: 44/ 2
Sihhiye – Ankara / 0 312 230 08 03

Hava-İş İzmir Şubesi
Hava-İş İzmir Branch Office
Atatürk Cad. Dalyan Gümrük İş Hanı
No: 398 Kat: 4/427 Alsancak – İzmir
0 232 463 66 89

Hava-İş Antalya Şubesi
Hava-İş Antalya Branch Office
Çaybaşı Mah. 1341 Sokak Fatmanine Apt.
Kat: 2-13
Antalya / 0 242 321 05 72

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

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

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

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

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

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

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

SAYI 104 | ISSUE 104

www.havais.org.tr





NASIL BİR PLANLAMA İSTİYORUZ?

Uçucu personeli ilgilendiren en büyük sorunların başında, planlamanın olduğu açıkça ortadadır. Daha önce yapılan anketlerdeki sonuçlar da bunu doğrulamaktadır. Uçucu personel, hayatını programlayamamaktan ötürü sıkıntı çekmektedir. Öyleyse nasıl bir planlama istiyoruz?

WHAT KIND OF A PLANNING DO WE WANT?

It is clearly obvious that planning takes place at the head of the biggest problems that concern flying personnel. The results of questionnaires that were made before verify that. Flying personnel have difficulties because of not being able to program their lives. Then, what kind of a planning do we want?



ARDA ERSÜMER

Havayolu şirketleri, planlama ile ilgili çeşitli programlar kullanmaktadır. Bu programların hedefi, uçuş personelinin uçuş ve uçuş dışındaki hayatını kolaylaştırmaktır. Türk Hava Yolları da Karmen adında bir program kullanmaktadır. Fakat THY, dünyada rekabet ettiği şirketlerin aksine uçuş personelinin hayatını kolaylaştıran Karmen programının çoğu modülünü kullanmamaktadır. Kullanılmayan modüllerin hemen hemen hepsi, uçuş personelinin

Airline companies use various programs related to planning. The target of these programs is to ease the flight and lives outside the flight of flying personnels. Turkish Airlines uses a program whose name is "Karmen". However, unlike companies over the world with which it competes, it does not use many modules of Karmen program which eases flying personnels' lives. Almost all of these modules which are not used submit solutions that can ease flying

doğru bir planlama istiyoruz we want a correct planning

hayatını kolaylaştırabilecek çözümler sunmaktadır. En basit programlardan birisi olan INTERBIDS programı dahi % 100 oranında kullanılmadığı için uçuş personeli, bir ay sonraki yaşam planlamasını maalesef yapamaz duruma getirilmektedir. Bu yüzden personel bir ay öncesinden mazeret izni talep etmek zorunda kalmaktadır. Talep ettiği mazeret izni yüzünden, çalışılan iş gününe göre hak ettiği en az 1 boş gününü geri vermek zorunda kalmaktadır. Maaşından da para kesilmektedir. Yani personel, parasıyla boş gün satın almak zorunda bırakılmaktadır.

personnels' lives. Even INTERBIRDS program which is one of the simplest programs is not used in the ratio of 100%; as a result, flying personnel cannot make life planning for one month later. So, personnel have to demand casual leave a month before. Because of casual leave that he demands, he has to give back at least one of his free days which he deserves according to labor days. Money from his salary is also cut. This means he is forced to buy one free day with his money.

Aynı programı kullanan rakip havayolu şirketleri, uçuş personelinin boş gün isteklerini % 100 oranında karşılamaktadır. Hatta % 40 oranında istek yapılan tüm uçuşlar verilmektedir. Bunu yapan firmalar hem uçuş personelinin yaşamını planlayabilmesine hem de çalışanın pozitif performansına ve ekip kaynağını maksimum seviyede kullanılmasına katkıda bulunmaktadır.

Rival airline companies which use the same program supply free day demands of flying personnel in the ratio of 100%. Even all the flights that are demanded are given in the ratio of 40%. These firms contribute to flying personnel's being able to plan their lives, positive performance of laborers and usage of team resource in the maximum level.

Uçuş ekiplerinin sıkıntı çektiği diğer bir konu ise Havuz Sistemi'dir. Tüm yatılar belli standartlar dâhilinde belli havuzlarda toplanmıştır. İstatistikler iki senede bir sıfırlanacak şekilde ayarlanmıştır. Ama bu sistem, adaletsiz bir yapıda olup uçuş personelinin en çok şikâyet ettiği konuların başında gelmektedir.

Another subject from which flying team suffer is Pool System. All of the overnight stays are collected in certain pools within certain standards. Statics are regulated in a way that will be reset every two years. However, this system is in an unjust structure and it takes place at the head of the subjects flying personnel complain. To be able to assure justice here, overnight stays have to be graded according to their criteria. Provision of justice with all of the flying



Uçuş personeli, hayatını programlayamamaktan ötürü sıkıntı çekmektedir. Öyleyse nasıl bir planlama istiyoruz?

Flying personnel have difficulties because of not being able to program their lives. Then, what kind of a planning do we want?



Burada adaletin temin edilebilmesi için yatıların, kriterlerine göre puanlanması gerekmektedir.

Her uçuşunun başta aynı puan ile uçuşlarına başlaması, yapmış olduğu seferlere göre puanından düşülmesi ve her yatıya eşit oran sistemi ile adaletin sağlanması esas olmalıdır.

adil bir planlama istiyoruz we want an equitable planning

Uçucu personelin bir diğer sıkıntısı da ay içinde yorgunluğun haftalara göre eşit dağıtılmamasıdır. Burada kullanılmakta olan yorgunluk değerlerinin tekrar revize edilmesi şarttır. Daha önce Sendikamızın girişimleriyle uygulanan 4 bacak uçuşlarda eşit dağılım sisteminin tekrar getirilmesi gerekmektedir. Bazı uçucu personel bir ayda 4 ve daha fazla 4 bacak sefer yaparken, diğer bir personelin hiç yapmaması etik değildir. Özellikle iç yatılarda bacak sayısının fazla olmasından dolayı ay içinde yapılması gereken toplam bacak sayısına bir kısıt getirilmelidir.

Sonuçta, tarifeli sefer yapan bir havayolu şirketinde ekip kaynağı doğru kullanıldığı müddetçe maksimum verim alınacağı kesindir. Şu an RM kodu ile EASA-FTL'de kullanılan nöbet sistemine ek olarak eskiden kullanılmakta olan CFR kodlu, bir gün önceden seferin bildirilmesi sistemi geri getirilmeli ve gerekli görüşmeler acilen SHGM ile yapılmalıdır. Bu sorun çözülmüşse uçucu personeli, istirahati esnasında sürekli arama olayı da nihayete erdirilmiş olacaktır. SHGM ile gerekli olan görüşmeler SAW base için de yapılmalı ve oradaki mağduriyetlerin de giderilmesi gerekmektedir.

Asıl mesleği uçmak olan hiçbir uçucu personel, ben uçmam dememektedir. Sadece hayatlarını planlayamamanın sıkıntısını dile getirmektedirler. Adil ve anlayışlı planlama tek istekleridir. Küçük dokunuşlarla bu ve benzeri sorunların çözülebileceği aşikârdır. Ve makul çözümlerin de aidiyet duygusuna ve performansa katkı sağlayacağı, dolayısıyla şirketin gelecek hedeflerine katkıda bulunacağı kesindir.

Herkese emniyetli uçuşlar dilerim.

personnel's starting their flights with the same mark at first, decline from their marks according to flights they make and equal rate system to every overnight stays is the basic one.

Another problem of flying personnel is that tiredness within one month is not distributed to weeks equally.

It is essential to revise tiredness rates again that are used here. It is necessary to bring back equal distribution system in 4 leg flights which was practiced before with our Union's attempts. It is not ethical that while some of flying personnel attend to 4 or more 4 leg flights, the others do not attend to any. Because of leg number's being more especially in domestic overnight stays, it is necessary to bring a constraint to total leg number that has to be made in a month.

Consequently, as long as the team resource is used in a right way in an airline company which makes scheduled flight, it is obvious that maximum output will be taken. The system CFR coded being used in the past that notifies the flight a day before should be brought back in addition to shift system RM coded that is now used in EASA-FTL; also, necessary meetings should be immediately held with SHGM. If this problem is solved, to call flying personnel during their vacation frequently will be ended. Necessary meetings with SHGM should be held in SAW base and removing victimization in there is necessary.

None of flying personnel whose original occupation is to fly say "I do not fly". They just express the difficulty of not being able to plan their own lives. The only thing that they want is a just and insightful planning. It is clear that with little touches this problem can be solved. Also, it is obvious that reasonable solutions will contribute to the sense of belonging and performance; as a result it will contribute to the future targets of company.

I wish secure flights to everyone.





Biz bize yeteriz...



**DOĞRU, ADİL, GÜVENİLİR VE
ANLAYIŞLI BİR PLANLAMA MÜMKÜN!**
**A CORRECT, EQUITABLE, RELIABLE AND
SENSIBLE PLANNING IS POSSIBLE!**



*Biz
bize*

Değerli Havacılık Emekçisi
Kardeşim,

Bilindiği üzere Hava-İş Sendikası ile Türk Hava Yolları arasında imzalanan son toplu iş sözleşmesinin (TİS) yenilenmesine az bir süre kalmıştır. TİS denilen, emekçinin iş ve iş sağlığı güvencesinin teminatı olan bu özel sözleşmeyi bu sene de en yüksek kazanımlarla nihayete erdirebilmek için çalışmalarımıza uzun zaman önce başlamış bulunmaktayız.

Bu TİS sürecinde, mevcut sözleşmede değişen şartlarla geliştirilmesi gereken maddeler, ekonomik şartlara uygun yüksek oranlarda maaşlara zam ve temel özlük haklarında iyileştirmeler, bizlerin mücadele edeceği temel satır başı maddelerden olacaktır.

Sizlerin talep ve isteklerini

My Dear Labor Brother in
Aviation,

As it is known there is a little time for the renewal of the last collective labor agreement (CLA) that was signed between Hava-İş Union and Turkish Airlines. We have begun our studies for a long time ago to be able to end this special agreement which is called as CLA, the assurance of labors' work and occupational health assurance with the highest gains in this year.

Within this CLA process, matters that should be developed with changing conditions in current agreement, improvements in basic employee rights and rise in salaries in a high rate in accordance with economic conditions will be basic matters for which we will struggle.

To be able to assess your demands

*Biz bize
yeteriz...*

yeteriz...

de gündem maddesi olarak değerlendirebilmek namına başta temsilcilerimiz ve birebir sizlerden gelen görüşleri de dikkatlice değerlendirmeye alacağız. Bunun yanı sıra yakın zamanda TİS ve genel konulara değin tüm üyelerimizle anketler gerçekleştireceğiz. Yeri geldiğinde müzakere esnasında bir madde için bile ankete başvurabiliriz. Çünkü derdimiz en yüksek oranda mutabakatla bu TİS'i sizlere armağan etmektir.

Sizlerden gelen bildirimler de bu itibarla çok yüksek bir önem arz edecektir. Bu süreçte sizler de yüksek katılım oranlarıyla görüşlerinizi bizlere ileterek bu önemli sürece bilfiil katkı sağlamış olacaksınız.

Değerli Dava Arkadaşım,

Bireyler fâni, kurumlar bâkidir.

Biz bize yeteriz...

and requests as an agenda topic, we will carefully evaluate the opinions coming from our representatives and you. Besides, in a near time we will conduct surveys with all of our members about CLA and general subjects. When it is necessary, we can apply to survey even for a matter during negotiation. Our aim is to present this CLA to you with the highest agreement as a gift.

Your feedbacks are very important for us in this respect. In this process, by transmitting your opinions to us with the high amount of attendance you will actively contribute to this important process.

My Worthy Friends,

Individuals are mortal, institutions are eternal. Hava-İş which has been the unique defender of aviation

Biz bize yeteriz...

Yarım asrı aşkın bir süredir havacılık emekçisinin tek savunucusu olan Hava-İş sizlerindir. Bizler dâhil bizden önceki Sendika yöneticileri bu zamana kadar hep emekçinin hakkını savundu. Biri gitti, bir başkası geldi. Değişmeyen tek şey, mevcut şartlarda emekçinin hakkını hep ileriye taşımak oldu. Hava-İş Sendikasının mevcudiyeti, bu haklı mücadeleden müteşekkildir. Emek mücadelesinin zaferi, önümüzdeki TİS sürecinin başarısı ve havacılık emekçisinin refahı için her zamanki birlikteliğimizi korumaya devam edeceğiz. Bunun için havacılık emekçisi, havacılığın yetkili tek sendikası Hava-İş'e sahip çıkacaktır...

Biliyoruz ki başarı, refah ve güzel yarınlar sadece ve sadece birlikte olma gayretini sonuna kadar sürdürebilenlerin hakkıdır.

Hayırlı çalışmalar, emniyetli uçuşlar dilerim.

laborers for more than half century is yours. Union administrators before us including us have advocated the rights of laborers until today. One went, another one came. The only thing that did not change was to carry the rights of laborers forward in current conditions. The presence of Hava-İş Union is composed of this rightful struggle. We will keep on protecting our usual unity for the victory of labor struggle, success of forthcoming CLA process and welfare of aviation laborers. For this, aviation laborer will stake a claim to Hava-İş that is the only authorized union of aviation...

We know that welfare and beautiful tomorrows are the rights of only those who can maintain the struggle for unity until the end.

I wish you good works, safe flights.

ALİ KEMAL TATLIBAL

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





Biz bize yeteriz...



**SENİ TEHLİKELERDEN
SENDİKAN KORUR
YOUR UNION PROTECTS YOU
FROM DANGERS**

YAZ AYLARINDA NASIL BESLENMELİYİZ?

HOW SHOULD WE NURTURE IN SUMMER?



DİYETİSYEN | DIETICIAN

İREM ERDEM

SAĞLIKLI GÜNLER | HEALTHY DAYS

Yaz mevsiminin kendini iyice hissettirdiği şu günlerde beslenme biçimimizde değişiklik yapmamız büyük önem taşımaktadır. Yaz aylarındaki sıcaklık artışıyla beraber terlemeyle sıvı kaybı yaşanmakta ve bu durumun yanlış beslenme ile birleşmesiyle beraber pek çok sağlık sorunu görülebilmektedir. Sıvı kaybı ile yaşanan elektrolit kayıpları ile tansiyon dengesizliği, baş ağrısı, hâlsizlik gibi şikâyetler pek çok kişinin günlük yaşamını etkilemektedir. Tüm bunlarla baş etmek ise beslenmenizdeki sağlıklı değişiklikler ile mümkün.

It is very important to change our nutrition style in those days that summer is being felt. Together with the increase in temperature in summer, body loses liquid with sweating; when this situation unites with incorrect nutrition, health problems can be seen. Electrolyte losses being experienced due to liquid loss and complaints like tension imbalance, headache, exhaustion affect many people's daily lives. To be able to cope with all of these problems is possible with healthy changes in your nutrition.

YAZ AYLARINDA BESLENMEMİZDE NELERE DİKKAT ETMELİYİZ?

Yeterli Su Tüketimi: Su içmek için susamayı bekleme! Terleme ile artan sıvı kaybını önlemek için günde 2-2,5 l su tüketin. Su tüketmek zor geliyorsa içme suyunuza taze meyve parçaları, nane veya limon ilave edebilirsiniz. Şekersiz olarak hazırlanmış komposto, limonata, ayran, kefir, soda ve soğuk bitki çaylarını beslenmenizde tercih edebilirsiniz. Ayrıca beslenmenizde su içeriği yüksek sebze ve meyvelere yer vermek, susuzluğunuzu gidermek için birebirdir. Salatalık, kabak, domates, semizotu, patlıcan, karpuz, ahududu, erik, avokado, kiraz, üzüm ve kavun, su içeriği açısından oldukça zengindir. Uçuşlarınızda su tüketimini ihmal etmeyin, beslenmenizde mutlaka çığ sebze ve meyvelere yer verin. Her gün mutlaka maden suyu tüketin. Maden suyu, ter ile atılan minerallerin yerine konulmasını sağlamaktadır. Bu noktada hipertansiyon hastalarının dikkatli davranması gerekmektedir; çünkü maden suyunun sodyum içeriği, tansiyon yükselmesine sebep olabilmektedir. Kafein, vücuttan sıvı atımını arttırdığı için kafein içeren içeceklerin tüketiminden sonra sıvı alımını artırmanız önemlidir.


Aşırı Yağlı ve Şekerli Yiyecekleri Tüketmeyin: Sıcak havalarda su, vitamin ve mineral içeriği yüksek

WHAT SHOULD WE PAY ATTENTION TO IN OUR NUTRITION IN SUMMER?

Adequate Water Consumption: Do not wait to be thirsty to drink water! Consume 2-2, 5 liters of water in a day to prevent liquid loss that increases with sweating. If consumption of water seems difficult for you, you can add fresh fruit particles, mint or lemon into your water. You can prefer compote that is prepared without sugar, lemonade, buttermilk, kefir, soda and cold herbal tea in your nutrition. In addition, consuming vegetables and fruits whose water content is high in your nutrition is very efficient to quench your thirst. Cucumber, tomato, zucchini, purslane, aubergine, watermelon, raspberry, plum, avocado, cherry, grape, melon are rich in terms of water content. Do not neglect to consume water in your flights; give a place to vegetables and fruits in your nutrition. Consume mineral water every day. Mineral water puts the minerals back in their places which are thrown from the body with sweating. At this point hypertension patients should be very careful; because of sodium content of mineral water, it may cause an increase in tension. Caffeine increases liquid throw from the body; so, it is very important to increase liquid intake after consumption of drinks including caffeine.

Sıcak havalarda su, vitamin ve mineral içeriği yüksek sebze, meyve ve tam tahıllara dayalı bir beslenme şekli uygundur.

A nutrition type which is based on whole grain and vegetables-fruits whose water, vitamin and mineral content is high is convenient in hot weather.



sebze, meyve ve tam tahıllara dayalı bir beslenme şekli uygundur. Akdeniz diyeti bu anlamda izleyebileceğiniz en iyi diyettir. Kızartma, kavurma gibi sağlıksız pişirme yöntemleri yerine ızgara, buğulama, haşlama gibi sağlıklı pişirme yöntemleri ile hazırlanmış besinleri tercih etmek gerekmektedir. Kan şekerinin hızla yükselip hızla düşmesine sebep olan yağlı, şekerli, ağır tatlılar yerine sütlü tatlı veya dondurmaya tercih edebilirsiniz.

Yaz aylarında besin zehirlenmelerinin önüne geçebilmek için kremalı, mayonezli gıdalar, et ve süt ürünlerini uygun koşullarda muhafaza etmek ve hazırlamak büyük önem taşımaktadır. Bu gıdalarda yüksek sıcaklıklarda hızlı bir şekilde bozulma gözlemlenebileceğini unutmanız gerekmektedir.

Yaz Aylarında Beslenmenizde Özellikle Dikkat Etmeniz Gereken Noktalar

- Yeterli sıvı alımına özen gösterin. Günde 2-2,5 l su için.
- Bol miktarda sebze, ihtiyacınız ölçüsünde meyve tüketin.
- Kızartmalar, aşırı yağlı gıdalar ve sakatatlardan uzak durun.
- Az yağlı zeytinyağlı sebze yemeklerini tercih edin. Izgara veya fırında pişirilmiş etleri tercih edin. Ağırıklı olarak beyaz et tüketin.
- Yüksek tansiyon ve ödem problemi yaşamamak için günlük tuz tüketiminde 5 gramı (1 tatlı kaşığı) geçmemeye özen gösterin.
- Asitli içecekler yerine soda, ayran,

Do not Consume overly Fatty and Sugary Foods: A nutrition type which is based on whole grain and vegetables-fruits whose water, vitamin and mineral content is high is convenient in hot weather. Mediterranean Diet is the best diet that you can follow in this sense. You should prefer the foods that are prepared with healthy cook methods like grill, steam, boil instead of unhealthy cook methods like fry, roasting. You can prefer milky sweets or ice cream instead of fatty, sugary desserts that cause blood sugar sudden decrease and increase.

In summer, to prevent food poisoning, it is very important to prepare and conserve creamy, mayonnaise foods, meat and milk products in convenient conditions. Remember that these foods can turn bad in high temperature expeditiously.

The points to which You should Pay Attention Especially in your Nutrition in summer:

- Pay attention to adequate liquid intake. Drink 2-2, 5 liters of water in a day.
- Consume a lot of vegetables and an amount of fruit as much as you need.
- Keep away from fried and overly fatty foods and giblets.
- Prefer olive oil vegetable foods. Prefer grilled or cooked in the oven meat. Consume white meat mostly.
- Pay attention to consume maximum 5 gram daily salt (1 dessertspoon) not to experience hypertension and

cacık, kefir, şekerli komposto tercih edin. Unutmayın, gerektiğinde buz ve nane eklenmiş bir bardak ayrıntı da ferahlayabilirsiniz.

- Yemeklerinizi çok geç saate bırakmayın, tabağınıza tüketmeniz gereken kadar besin alın.
- Egzersizi ihmal etmeyin. Açık havada tempolu bir yürüyüş ve yüzme, yaz ayları için en uygun aktiviteler olarak ön plana çıkar.
- Dondurma, pozitif psikoloji sağlayan gıdalar arasında önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden gün içinde ara öğünlerinizden birini 2 top dondurma ile rahatlıkla değiştirebilirsiniz. Dondurmanın bir porsiyonunda 110 veya daha az kalori olmasına, doymuş yağ içeriğinin 3 gramı geçmemesine ve az şekerli olmasına dikkat edin.
- Yaz aylarında beslenmenizde domates, salatalık, karpuz, kabak, kayısı, kiraz, semizotu gibi besinlere mutlaka yer verin.

Yaz Aylarında Sizi Ferahlatacak ve Hafifletecek Tarifler

Soğuk Ayran Aşı Çorbası

Doyurucu, sağlıklı ve düşük kalorili bu tarif, yaz aylarında beslenme listenize eklenmek için birebir.

Malzemeler

- 1 su bardağı aşurelik buğday
- 1 çay bardağı nohut
- 3 su bardağı yoğurt
- Taze veya kuru nane

edema problems.

- Instead of acidic drinks, prefer soda, buttermilk, kefir, cacık, sugar-free compote. Do not forget that you can freshen up with a glass of buttermilk in which ice or mint is added.
- Do not delay your meal to a late hour. Take the food in your plate in the amount that you should consume.
- Do not neglect exercises. A brisk walking in fresh air and swimming come into prominence in summer as the most convenient activities.
- Ice cream has a special place among the foods that provide positive psychology. For this reason, you can easily change one of your snacks with two balls of ice cream within day. Be careful about that one portion of ice cream has 110 or less calorie, it has a little sugar, the ratio of its saturated oil is less than 3 gram.
- Give place to the foods like tomato, cucumber, watermelon, zucchini, apricot, cherry, purslane in your nutrition in summer.

Recipes That Will Make You Freshen Up in Summer

Cold Buttermilk Soup

This recipe is healthy, low calorie, satisfying and it is one of the most efficacious recipes of summer to add in your nutrition list.

Materials

- 1 water glass of wheat
- 1 tea glass of chickpea



Yeterli sıvı alımına özen gösterin. Günde 2-2,5 l su için.

Pay attention to adequate liquid intake. Drink 2-2,5 liters of water in a day.



3 su bardağı su

Hazırlanışı

Nohut ve buğdayı akşamdan ıslatın. Ertesi gün 3 su bardağı su ilave edip nohutları tencerede kaynatın. Soğuduktan sonra yoğurtla karıştırın ve dolapta saklayın ve içine taze nane ilave edip tüketin. Dilerseniz üzerine 1 çay kaşığı zeytinyağı gezdirebilir ve içerisine buz küpleri ekleyebilirsiniz.

Serinleten Yeşil Çay

Limon aromalı veya ananas aromalı iki poşet yeşil çayı, 1 çay bardağı kaynar suda 4-5 dakika demlemeye bırakınız. Diğer tarafta iki dilim limon, 2 dilim yeşil elma, 1 adet tarçın çubuğu ve 2-3 yaprak taze naneyi, içine bolca buz yerleştirdiğiniz bardağın içerisine dizin. 1 çay bardağı demlenmiş yeşil çayı da karışıma ekleyin. Sağlıklı ve lezzetli bu içeceği günde 1-2 kez, bir su bardağı kadar afiyetle tüketebilirsiniz.

Soğuk Kahve

1 su bardağı suya 3-4 tatlı kaşığı neskafe koyup buz kaplarına paylaşırın ve dondurun. Donan kahve küplerini bir su bardağı sütünüzün içine atın. İçerisine vanilya, tarçın veya Hindistan cevizi yağı ilave edebilirsiniz.

Herkese sağlıklı ve formda bir yaz diliyorum!

3 water glasses of yoghurt

Fresh or dry mint

3 water glasses of water

Preparation

Put chickpea and wheat in the water a day before. Next day, boil the chickpeas with 3 glasses of water in the saucepan. After it gets cold, mix it with yoghurt and put into the fridge, then add fresh mint and consume. If you wish, you can add 1 teaspoon of olive oil and ice.

Green Tea that Freshens you Up

Put 2 bags of lemon-flavored or pineapple-flavored green tea into 1 teaspoon of boiling water for 4-5 minutes to brew. On the other side, put 2 slices of lemon, 2 slices of green apple, 1 cinnamon stick and 2-3 leaves of fresh mint into the glass in which you add a huge amount of ice. Add 1 tea glass of green tea into this mixture. You can consume this healthy and delicious drink once or twice a day in the amount of 1 water glass.

Cold Coffee

Put 3-4 dessert spoons of nescafe into 1 water glass of water, allocate it into ice bar and freeze. Put this frozen coffee cube into a water glass of milk. You can add vanilla, cinnamon or coconut oil.

I wish everyone a healthy and fit summer!



Egzersizi ihmal etmeyin.
Açık havada tempolu bir yürüyüş ve yüzme, yaz ayları için en uygun aktiviteler olarak ön plana çıkar.

Do not neglect exercises.
A brisk walking in fresh air and swimming come into prominence in summer as the most convenient activities.





Biz bize yeteriz...

**EMEK MÜCADELESİ
EN BÜYÜK YAŞAM SPORU OLSA DA
SEN YİNE DE SAĞLIKLI BESLENİP
SPOR YAPMAYI UNUTMA!**

**EVEN IF LABOR STRUGGLE
IS THE BIGGEST LIFE SPORT,
DO NOT FORGET TO MAKE SPORT
AND NURTURE HEALTHY!**

**LET'S
DO!**

**HADI
YAPALIM!**



15 TEMMUZ ANISINA | IN MEMORY OF 15TH JULY

**Değerli Türk Milleti, Anadolu'nun Mümtaz Halkı,
15 Temmuz'u unutmadık, unutturmayacağız!**

Dear Turkish Nation, Distinguished Anatolian People,
we have not forgotten 15th July and we will not make it forgotten.

15 Temmuz;
Son asrın en buhranlı gecesi, bir mil-
lete esaret prangasını geçirme giriş-
miydi.
İslam'a ve Kahraman Türk milletine ket
vurma hamlesiydi.
Dünyanın merhamet adası olan Tür-
kiye'nin elini mazlumdan uzak tutma
gayretkeşliğiydi.
Dünyanın gece nuru olan Anadolu kıta-
sını karanlığa gömme azmiydi!

Lakin bilemediler, fark edemediler,
şaşırdılar...
Bilemediler, damarlarımızdaki asil
kanı!
Fark edemediler zor zamanlarda hâsıl
olan çarpan kuvvetimizi!
Şaşırdılar, ölüm saçan makinelere göv-
demizi siper edişimizi!..

15th July;
It was the most stressful night of the last cen-
tury; it was an attempt to shackle a nation with
captivity fetters.
It was a move to inhibit Islam and Hero Turkish
Nation.
It was zealotry to make Turkey's hand which is
the mercy island of the world far away from the
oppressed.
It was tenacity to bury Anatolian continent whi-
ch is the night light of the world to darkness!

However, they could not know and recognize;
they were surprised...
They could not know the noble blood in our ves-
sels!
They could not recognize our strength that
emerges in the hard times!
They were surprised to see how we shielded our
chest against machines emitting death!..

BİZLER VATAN VE MİLLET SEVGİMİZİ KORUDUKÇA ONLAR BİLEMEECEK, FARK EDEMEYECEK VE ŞAŞIRACAKLAR...

**AS LONG AS WE PROTECT OUR HOMELAND AND NATION LOVE,
THEY WILL NOT BE ABLE TO KNOW, RECOGNIZE AND THEY WILL
BE SURPRISED...**

15 Temmuz hain darbe girişiminde canını
feda eden aziz şehitlerimizi rahmetle
anıyor, gazilerimize hayırlı ömürler dili-
yoruz.

We commemorate our dear martyrs who sac-
rificed their lives in traitorous coup d'etat in 15th
July; we wish auspicious life to our veterans.



Bizler her hain girişimde 15 Temmuz kahramanlığını sergilemekten geri durmayacağız; lakin Rabb'imiz bizlere bir daha böyle zor zamanlar yaşatmasın.

We will not abstain from exhibiting heroic stance of 15th July in every traitorous attempt; however, may Our Lord not make us live such difficult times again.

BİN YAŞA KAHRAMAN MİLLET!.. LONG LIVE HERO NATION!..

HAVA-İŞ YÖNETİM KURULU | HAVA-İŞ EXECUTIVE BOARD



Biz bize yeteriz...



Biz bize yeteriz...

DİJİTAL ETKİLEŞİME DEVAM...

Değerli Üyelerimiz,

Güncel duyurularımızı sizlere hızlı ve etkin ulaştırabilmek için geliştirdiğimiz, akıllı telefonunuza indirebileceğiniz mobil uygulamalarımız yılbaşından bu yana hizmetinizdedir.

Mobil uygulamalarımız ile bilgilendirme mesajlarımıza dünyanın neresinde olursanız olun, internet aracılığı ile anlık erişebileceğiniz gibi etkinliklerimize uygulama üzerinden başvurabilecek, dolduracağınız anketlerimizle karar alımlarında söz sahibi olabilecek ve birçok işleminizi bu uygulama üzerinden gerçekleştirebileceksiniz.

Uygulamamızı telefonunuza aşağıdaki linklerden indirebilirsiniz.

Apple Store (IOS işletim sistemi): <http://bit.ly/havais-ios>

Play Store (Android işletim sistemi): <http://bit.ly/havais-android>

Saygılarımızla.

CONTINUE DIGITAL INTERACTION...

Dear Members,

We have improved our mobile application to transmit our up-to-date announcements in a quick and active way to you; you can download it to your smart phones and it has been in service since New Year.

You can reach our informative messages with our mobile applications through internet no matter in which places of the world you are; you can apply to our activities over this application, you can have a voice in taking decisions with our questionnaires that you carry out. Besides, you can make many of your operations through this application.

You can download our application to your mobile phones from the following links:

Apple Store (For IOS): <http://bit.ly/havais-ios>

Play Store (For Android): <http://bit.ly/havais-android>

With our respects...



Biz bize yeteriz...

DİJİTAL ETKİLEŞİME DEVAM... CONTINUE DIGITAL INTERACTION...



YOKSA SİZ HÂLÂ!..
ARE YOU STILL!..

Tanışalım Let's Meet



DİDEM AYSAN



PINAR ELİÜSTÜN

Muhasebe birimine bağlı Florya Habom binasında görevli çalışma arkadaşlarımızdan, Sendika temsilcilerimiz Didem Aysan ve Pınar Eliüstün Hanımlarla tanışma mukabilinde söyleştik:

We made a conversation with our Union representatives Didem Aysan and Pınar Eliüstün who are our colleagues working in Florya Habom building which is linked to accounting department:

? **Didem Hanım / Pınar Hanım sizleri tanıyalım lütfen.** Dear Didem and Pınar, let's know you please.

1976 İstanbul doğumluyum. 1995 yılından beri Türk Hava Yollarında Muhasebe ve Mali Kontrol Başkanlığı İşletme Muhasebe Müdürlüğünde çalışıyorum. Kızımla birlikte yaşıyorum.

I was born in İstanbul in 1976. I have been working in Turkish Airlines since 1995 in Directorate of Accounting and Financial Control Business Accounting Management. I live with my daughter.

1978 İstanbul doğumluyum. Bekârim. 1999 yılından beri Türk Hava Yollarında çalışmaktayım. 19 yıldır Muhasebeve Mali Kontrol Başkanlığında muhasebe memuru olarak görev almaktayım.

I was born in İstanbul in 1978. I am single. I have been working in Turkish Airlines since 1999. I have been working as accounting officer in Directorate of Accounting and Financial Control for 19 years.

? **Muhasebede uzun yıllardır çalışmaktasınız. Muhasebenin, Ortaklığın ofis düzenindeki en zor birimlerinden biri olduğu söylenir hep. Sizce de muhasebe bahsedildiği kadar zor bir departman mı?** You have been working in accounting department for a long time. It is said that accounting is one of the most difficult units of partnership in office order. Do you think that accounting is really as difficult as it is mentioned?

23 senedir İşletme Muhasebe Müdürlüğünde çalışmaktayım. 14 senedir de hava muhalefeti, teknik arıza gibi sebeplerden dolayı yaşanan sefer aksaklıklarına bağlı yolcu ve otel ödemelerini yapmaktayım. Özellikle kış aylarında fatura adedimizde yoğun artışlar olduğundan hesap kapama dönemlerinde bazı zorluklar yaşıyoruz; ama zorlukların üstesinden gelmenin verdiği keyif gibisi de yok :)

I have been working for 23 years in Business Accounting Management. I have been making passenger and hotel payments that are related to flight disruptions resulted from some problems

Muhasebe; evrak yoğunluğu, vergisel mevzuatlar, süre kısıtı ve raporlamalar sebebiyle oldukça yoğun çalışılan bir bölümdür. Başkanlığımız bünyesinde çalışan arkadaşların görev sorumluluğunda, iş süreçlerine hâkimiyet ve yasal mevzuatlara ilişkin bilgilere sahip olmak vardır. Bu bilgileri edinmek tecrübe ve sabır ister. Oldukça da zordur; fakat zorlukları aşmanın kolay olduğunu kim söylemişti ki :)

Accounting is a department where an intensive working tempo exists because of document density, tax legislation, time constraint and reporting. Domination of business processes and

like adverse weather condition, technical fault. We have difficulties in closing the account because there is an intense increase in the amount of our bills especially in winter. However, it is very pleasant to overcome the difficulties :)

having information related to legal legislation take place in the duty responsibilities of friends who work in our Presidency. To get this information needs experience and patient. It is very difficult; however, who says that to cope with the difficulties is easy? :)

Kadın olarak ev ve iş yaşantısını bir arada sürdürmenin zorlukları nelerdir sizce? Eve geldiğinizde ev işleriyle ilgilenmeniz, aile bireylerinizin ihtiyaçlarına zaman ayırmanız gerekiyordur. Bu durum sizi nasıl etkiliyor, genel olarak çalışan kadınlar bununla nasıl başa çıkıyor?

What are the difficulties in maintaining house and business lives together as a woman? It is necessary to take care of housework, to spare time for the needs of family members when you come home. How does this situation affect you and how do working women cope with this in general?

Bekâr bir anne olarak yaşadığım her türlü zorluğa rağmen biz bayanların iş hayatında aktif olarak bulunması taraftarıyım. Evet, iş düzeninde ciddi bir sorumluluk, aile yaşantısında ihmale gelmez derecede önemli görevlerimiz var; ama her işin bir de güzel tarafı vardır, değil mi? İşte güzellikler, zorluklarla mücadeleimizde en büyük motivasyon kaynağımızdır.

Bir bayan olarak hem iş hem de ev yaşantısını iyi dengelemek gerekir. Gün içinde ne kadar yüksek bir tempo ile çalışıyor olsak da gün sonunda aynı özveriyi evimizde de göstermemiz gerekiyor. Elbette çok kolay olmayan bir süreç bu; ancak bir bayanın iş yaşamında da aktif görev almasından yanayım. Her işe bir kadın eli değmesi gerekir :) Ev konusunda sadece kendi düzenimden sorumlu olduğumu için diğer arkadaşlarıma göre biraz daha şanslıyım diyebilirim...

Despite all the difficulties I live as a single mother, I think we as women should take place in business life actively. Yes, there is a serious responsibility in business order, there are important tasks that should not be neglected in family life; however, everything has a positive side, isn't it? The beauties are our biggest motivation sources while we are handling with difficulties.

Bekâr bir anne olarak yaşadığım her türlü zorluğa rağmen biz bayanların iş hayatında aktif olarak bulunması taraftarıyım.

Despite all the difficulties I live as a single mother, I think we as women should take place in business life actively.

As a woman, it is necessary to balance both business and house life. Even if we work with a high tempo during day in workplace it is necessary for us to show the same self-devotion in our houses at the end of the day. Surely this is not an easy process; however, I think a woman should take place in business life actively. A woman hand should touch every work :) I can say that I am luckier than my other friends because I am responsible of only my own order in house...

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

What does to be a member of a union during your business life contribute to you?

1995 yılında işe başladığımdan beri Sendika üyesiyim. Mayıs 2018 tarihi itibarıyla de Habom binası Sendika temsilcisiyim. Arkamızda ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerimizi koruyan ve geliştiren bir Sendikamız olduğunu bilmek bize güven veriyor.

I have been a member of the Union since I began to work in 1995. I have been Union representative

1999 yılında ilk işe giriş yaptığım günden bu yana Sendika üyesiyim. Mayıs ayı itibarıyla de Florya Habom yerleşkesinde temsilcilik görevine atandım. Bu uzun süreçte birçok kazanıma tanık olduk. Sendikanın varlığı, çalışan için çok önemli. Sendikal mensubiyet, çalışanların birbirleri ile kenetlenmesi, ortak hak arayışları ve birlik içinde olmalarını sağlıyor.

of Habom building since May 2018. It gives confidence to us to know that there is a union preserving and improving our social, economic rights and benefits.



? Gitmekten en fazla keyif aldığınız şehir?
The city to which you enjoy the most to go?

Yazın en yoğun ve sıcak günlerinde dahi sessizliği ve serinliği sebebiyle yalnızca Bodrum Akyarlar...

Only Bodrum Akyarlar because of its quietness and coolness even in the hottest days of summer.

? İş dışında ilgilendiğiniz bir hobiniz, bir uğraşınız var mıdır?
Are there any hobbies that you are interested in except work?

İş ve ev hayatımdaki yoğunluklar sebebiyle sık sık yapmaya çalıştığım sahil yürüyüşleri en fazla sevdiğim uğraşımdır. Durgun yahut dalgalı ne şartta olursa olsun denizin dinginleştiren atmosferinde yolları adımlamak, her adımda tazelenmek ve güçlenmek gibisi yok...

My hobby that I love the most is coast walk which I try to make frequently because of density in business and home life. Rough or still no matter in which condition the sea is, it is unique to walk through coast in the calm atmosphere of the sea, to refresh with every step and to become stronger...

? Bizleri kırmayıp vakit ayırdığınız, değerli görüşlerinizi bizlerle paylaştığınız için teşekkür ederiz. Sizlerle tanışmak ve sizlere tanık olmak oldukça güzeldi.

We thank you to spare your time for us and to share your precious opinions with us. It was very beautiful to meet and witness you.

Ben teşekkür ederim. Biz büyük bir aileyiz, bu büyük ailenin bir ferdi olmaktan çok mutluyum.

I thank you. We are a huge family, I am very happy of being a member of this huge family.

I have been a member of the Union since I began to work in 1999. I have been union representative in Florya Habom since May. We witnessed many gains during this long time. Existence of union is very important for workers. To be a member of a union provides workers' interlocking with each other, common search for rights and unity among workers.

Gitmekten en fazla keyif alığım şehir Çanakkale. Daha doğrusu Saros ve civarı. Doğası, kültürü, insanların doğal ve güler yüzlü olması beni etkileyen en önemli noktalar.

The city to which I enjoy the most to go is Çanakkale. In fact Saros and its neighborhood. The most important points that affect me are its nature, culture, its people's being natural and suave.

En keyif aldığım hobi balık tutmak. Genellikle yaz dönemi boyunca hafta sonları yapmaya çalışıyorum. Tüm hafta evraklarla uğraşmak, insanı zihnen yoruyor. Balık tutmak benim için bir çeşit terapi oluyor, huzur veriyor. Yeni haftaya daha pozitif ve keyifle başlamama olanak sağlıyor.

The hobby that I enjoy the most is to catch fish. I generally try to do this on weekends during summer term. To be busy with documents during the whole week tires a person mentally. To catch fish is like a therapy for me, it gives peace to me. It makes me begin the new week more positively and with pleasure.

Bizlerin hep yanında olan Hava-İş'e ve tüm Hava-İş ailesine canı gönülden teşekkür ederim.

I thank Hava-İş that is always near us and the whole Hava-İş family from my heart.



Bizlerin hep yanında olan Hava-İş'e ve tüm Hava-İş ailesine canı gönülden teşekkür ederim.

I thank Hava-İş that is always near us and the whole Hava-İş family from my heart.





Biz bize yeteriz...

Hava-İş bizim, bu dergi bizimdir.
Dergimizin yazarları biziz.
Sen de seyahat, havacılık ve genel gündeme dair değerlendirmelerini yazıp bizimle paylaşabilirsin.



YAZ.
GÖNDER.
YAYINLAYALIM.

Not: Yayın Kurulumuzca yayınlanmasına karar verilen yazılar için kitap hediyemiz var. 😊



dergi@havais.org.tr

Hava-İş is ours, this journal is ours. We are the authors of our journal. You can write and share with us your assessment about travel, aviation or general agenda.



WRITE.
SEND.
LET'S PUBLISH.

Note: For the writings that our editorial board decides to publish, there is present book. 😊

ÜCRET ZAMLARI TADİL PROTOKOLÜ

Değerli Üyelerimiz,

Son dönemdeki kur artışından kaynaklı olarak, pilot üyelerimizin maaşlarına ek bir düzenleme yapılması konusunda Türk Hava Yollarından gelen teklifi değerlendiren Sendika Yönetim Kurulumuz, pilot üyelerimize yönelik maaş düzenlemesinin genişletilerek tüm üyelerimizi mutlu edecek bir düzenleme yapılması ve kabin amirlerine, "Kabin Amirliği Primi" verilmesi şartıyla düzenlemeye onay verdi.

AMENDMENT PROTOCOL OF RISE IN WAGES

Dear Members,

Board of Directors of our Union that assessed the proposal being made by Turkish Airlines about making an additional regulation to the salaries of our pilot members due to the recent exchange rate increase approved this regulation on the condition that salary regulation related to our pilot members would be extended to content the whole members and "Cabin Chief Administratorship Premium" would be given to cabin chiefs.

"MADDE 32: 25. DÖNEM TİS'İN ÜCRET VE ÜCRET ZAMLARI "32ND MATTER: WAGES AND RISE IN WAGES OF 25TH TERM CLA

Sendikamız ile Türk Hava Yolları arasında imzalanan protokole göre pilot üyelerimize %20, diğer tüm üyelerimize %10 oranında zam yapılmasına ve kabin amirlerine aylık brüt 750 TL "Kabin Amirliği Primi" verilmesi kararlaştırılmıştır.

Hava-İş Sendikası ve Türk Hava Yolları arasında imzalanan 25. Dönem TİS'in Ücret ve Ücret Zamları konulu 32. maddesi, 01.07.2018 tarihinden itibaren geçerli olan % 4 zam oranının yerine, yeni protokol gereği

According to the protocol being signed between our Union and Turkish Airlines, it was decided to increase our pilot members' salaries in the ratio of 20%, all of our other members' salaries in the ratio of 10% and to give 750 TL "Cabin Chief Administratorship Premium" to cabin chiefs.

32nd matter on Wages and Rise in Wages of 25th Term CLA being signed between Hava-İş Union and Turkish Airlines was signed on condition that our members could benefit from raise rate between 10% and 20% according to new protocol instead

üyelerimizin %10 ile %20 arasında zam oranından faydalanmasına ve 1 ay öncesinde uygulanacak şekilde anlaşma imzalanmıştır.

TİS masasında olmamamıza rağmen tüm personele zam yapılması konusunda taleplerimize olumlu karşılık veren Türk Hava Yolları Yönetimine bu vesileyle teşekkürlerimizi iletiyoruz.

01.06.2018 tarihinden itibaren geçerli hâle gelecek protokole web sitemizden de ulaşabilirsiniz:

You can reach the protocol that will be valid from the date 01.06.2018 through our web site:

<https://goo.gl/hjC51H>

of 4% that has been valid since 01.07.2018 and an agreement was signed in such a manner that this could be practiced before a month.

Even though we do not take place in CLA table, we thank Administration of Turkish Airlines that positively responded our demands about raising the whole personnel's salaries on this occasion.



Biz bize yeteriz...

BU DA MI GOL DEĞİL HÂKİM BEY?
ISN'T THIS GOAL, TOO DEAR JUDGE?

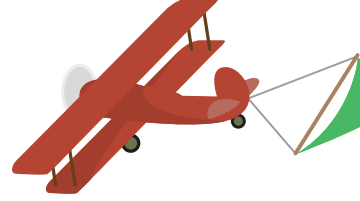




SEYAHAT PLANI

FLIGHT PLAN

Havayollarında Dağıtım Stratejileri Distribution Strategies in Airlines



SÜLEYMAN SERDAR YAĞCI

Havayolları; satış ağlarını genişletmek, ulaşabilecekleri potansiyel yolcu adedini arttırmak ve satış kaynaklı risklerini azaltmak amacıyla dağıtım kanallarını çeşitlendirmektedir.

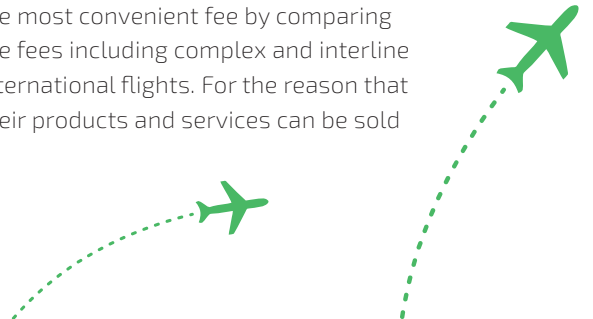
Havacılık tedarik zinciri (Aviation Value Chain) içerisinde yer alan dağıtım (distribution) sekmesi, temelde iki başlıkta incelenebilir. Bunlardan ilki, doğrudan dağıtım olarak adlandırılan ve herhangi bir üçüncü parti (aracı) içermeyen kanallardır. Doğrudan dağıtım kanalları, havayolunun ürün ve hizmetlerini direkt olarak son kullanıcıya ilettiği satış kanallarını kapsamaktadır. Havayolunun internet sitesi, şehir yahut havaalanı satış ofisleri veya çağrı merkezleri aracılığıyla gerçekleştirdiği bilet satışları, doğrudan dağıtım kapsamında değerlendirilebilir.

Diğer taraftan, karmaşık (complex) ve bağlantılı (interline) uluslararası uçuşlar içeren veya fiyat karşılaştırması yaparak en uygun ücreti bulmayı amaçlayan yolculara da ulaşabilmek amacıyla, havayolları dolaylı dağıtım kanalları olarak, seyahat acentelerini de portföylerine katmak durumundadırlar. Havayolları, ürün ve hizmetlerinin seyahat acenteleri aracılığıyla satılabilmesi için ise kendi rezervasyon sistemlerine erişim sunmakta veya global dağıtım sistemleri (GDS) üzerinden acentelerin bilet düzenlemelerine olanak sağlamaktadırlar. Elbette,

Airlines diversify their distribution channels to broaden sales networks, to increase potential passenger quantity that they can reach and to decrease sales-related risks.

Tab of distribution which takes place in Aviation Value Chain can be investigated basically under two titles. First of these is the channels that are named as direct distribution and do not include any third party (mediator). Direct distribution channels contain sales channels that airline transmits its product and service directly to the last consumer. Ticket sales which airline carries out through web site, city or airline sales office or via call centers can be assessed within direct distribution.

On the other hand, airlines have to add travel agencies to their portfolio as airline indirect distribution channel to be able to reach the passengers who target to find the most convenient fee by comparing the fees including complex and interline international flights. For the reason that their products and services can be sold



tüm bu dağıtım kanallarının finansal ve operasyonel olarak artı ve eksi yönleri söz konusu olmaktadır. 2004 – 2011 yılları arasında IATA (International Air Transport Association) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, havacılık tedarik zinciri içerisinde yer alan paydaşlar arasında, yatırımın geri dönüş oranı (ROI) en yüksek olanların seyahat acenteleri ve global dağıtım sistemleri olduğu ortaya çıkmıştır. Doğası gereği, aracı içeren tüm kanallar, doğrudan satışa oranla daha maliyetli olduğundan, maliyet ve gelir baskısını bir hayli fazla hisseden havayolları her geçen dönem artan bir oranda doğrudan dağıtıma öncelik vermeye başlamıştır. 90'lı yıllar itibariyle kendini oldukça fazla hissettiren internet altyapısı, diğer endüstrilerde olduğu gibi havacılıkta da müşteri ile birebir iletişimin sağlanmasında kök sebep olarak gösterilmektedir. Günümüzde en uç noktada bahsedilen "deneyim ekonomisi", "kişiselleştirme", "marka elçisi" gibi kavramların temelinde de yine internet teknolojileri yer almaktadır.

90'lı yıllar itibariyle kendini oldukça fazla hissettiren internet altyapısı, diğer endüstrilerde olduğu gibi havacılıkta da müşteri ile birebir iletişimin sağlanmasında kök sebep olarak gösterilmektedir.

Internet infrastructure making itself felt quite a lot since 90s is shown as root reason in the supplication of one-to-one communication with customer in aviation like in the other industries.

through travel agencies, airlines submit access to their own reservation systems or they provide opportunity for agencies' ticket regulations over global distribution systems (GDS). Surely, there are positive and negative sides of all of these distribution channels financially and operationally. In the study being made by IATA (International Air Transport Association) between 2004-2011 years, it emerged that among shareholders within aviation supply channel, those to whom the return ratio of investment was the highest were travel agencies and global distribution channels. Because of its nature, all of the channels involving mediators cost more when they are compared to direct sales; so the airlines who feel the cost and income pressure over them highly have begun to give priority to direct distribution in an increasing level. Internet infrastructure making itself felt quite a lot since 90s is shown as root reason in the supplication of one-to-one communication with customer in aviation





Müşterilerin sürekli "çevrimiçi" (online) olduğu yeni dönemde, havayolları da müşterisini bir aracı üzerinden eksik veya yetersiz bilgiler ile yetinerek tanımak yerine, doğrudan dağıtım kanalları aracılığıyla tam olarak tanımak ve ihtiyaçlarına / bütçesine (willingness to pay) uygun teklifler sunmayı amaçlamaktadır. Bütün bu nedenler göz önüne alındığında, klasik bilet satış süreçleri artık yerini direkt bağlantılara bırakmaktadır. Tabi ki, süreçlerin değişmesi aynı zamanda kanalların da farklı rollere bürünmesine sebebiyet vermektedir. Bunun en belirgin örneği, çağrı merkezi ve satış ofislerinde gözlemlenebilir. İlk etapta büyük hacimli, aynı zamanda maliyetli olarak kurulan çağrı merkezleri, artık yerlerini dış kaynak kullanımına bırakmaktadır. Süreç olarak ise hem çağrı merkezleri hem de satış ofisleri satış odaklı olmaktan ziyade satış öncesi ve sonrası iletişim merkezi olarak hizmet vermekte, âdeta destek birimi rolünü üstlenmektedir. Gelişen teknolojilerle birlikte, yapay zekânın bu alanları daha da geliştirmesi ve operasyonel maliyetleri minimize etmesi de beklenmektedir.

Dağıtım kanallarının çeşitlenmiş olması

like in the other industries. In the base of concepts like "experience economy", "personalization", "brand ambassador" being mentioned on the extremist point in our day, internet technologies take place again.

In the new term in which customers are usually online, airlines target to know their customers completely through direct distribution channel instead of doing this via a mediator with deficient or inadequate information and they target to submit convenient proposals to their needs/ budgets and willingness to pay. When all of these reasons are considered, classical ticket sales processes have left their places to direct connection. Surely, the change of processes results in channels' taking on different roles at the same time. The most obvious example of this can be observed in call center and sales offices. Call centers that were founded as large volume and costly at first have left their places to the usage of external source. As process, both of call centers and sales offices serve as communication center before and after sales instead of being sales-oriented, they

ile birlikte, yolcularıyla pek çok farklı noktada etkileşime giren (customer touch-points) havayolları, iletişim sürecini de olabildiğince standardize etmek istemektedir. Buradaki en önemli amaç ise, yolcu hangi dağıtım kanalını kullanarak hizmet alırsa alsın aynı kalitede hizmetin sağlanabilmesidir. Bu sayede yolcu, ister havayolu internet sitesi üzerinden doğrudan, isterse aracılık hizmetleri sayesinde acenteden biletini almış olsun, aynı etkin ve verimli süreci yaşamış olacaktır. Uzun zamandır, çoklu kanal yönetimi (multi-channel management) sürecini, tümleşik kanal yönetimi (omni-channel management) sürecine evrilmesi için çalışan havayolları, IATA'nın NDC (New Distribution Capabilities) ve "One Order" projeleri ile bu hedeflerine bir adım daha yaklaşmış olmaktadır. IATA öncülüğünde yürütülen NDC ve One Order çalışmaları neticesinde, acentelerin kullandığı rezervasyon sistemlerinde de, havayollarının internet sitelerinde sunduğu tüm seçenekler sunulabilecek ve bu sayede dağıtım kanalları arasındaki farklılık minimize edilebilecektir.

IATA'nın bu projeleri gibi havayolları da kendi dağıtım kanallarını, diğer endüstrilerin seviyesine çekmek için teknolojik birikimlerini sonuna kadar kullanmayı sürdürmekte, özellikle mobil teknolojileri ön planda tutarak en düşük maliyetlerle tüm potansiyel müşterilere ulaşmanın yollarını aramaya devam etmektedirler.

take the role of support unit. With developing technologies, it is expected that artificial intelligence will improve these areas and minimize operational costs.

Together with distribution channels' diversify, airlines that get in touch with customers in many different points want to standardize communication process as much as possible. The most important aim is to supply the service in the same quality to the customer no matter through which distribution channel he gets the service. Thanks to this, passenger can experience the same efficient and productive process even if he buys the ticket through airline web site directly or via agency due

to mediation services. For a long time airlines have been trying to convert multi-channel management process to omni-channel management process; with IATA's NDC (New Distribution Capabilities) and One Order projects they are getting one step closer to this aim. As a result of NDC and One Order studies being carried out in the leadership of IATA, all of the options that airlines submit in their web sites will be able to be submitted in reservation systems that agencies use; thanks to this, the difference among distribution channels will be able to be minimized.

Buradaki en önemli amaç ise, yolcu hangi dağıtım kanalını kullanarak hizmet alırsa alsın aynı kalitede hizmetin sağlanabilmesidir.

The most important aim is to supply the service in the same quality to the customer no matter through which distribution channel he gets the service.

Like these projects of IATA, airlines continue using their technological savings till the end to pull their own distribution channels to the level of other industries; especially by keeping mobile technologies at the forefront, they continue searching the ways to reach all of the potential customers with the lowest costs.

 sserdary@gmail.com



İNSANSIZ HAVA ARAÇLARI DRONELAR UNMANNED AERIAL VEHICLES / DRONES

AV. | AD. ALİ İHSAN TAŞ

ÖZTÜRK-TAŞ HUKUK BÜROSU
ÖZTÜRK-TAŞ LAW OFFICE

Son dönemde gökyüzünde çok sık görmeye başladığımız "drone"lar ile ilgili Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından SHT-İHA yayımlanmış, insansız hava araçları ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

Devlete ait insansız hava araçları, yalnızca kapalı alanlarda kullanılan İHA ve sistemleri, yere veya herhangi bir platforma bağlı olan insansız balon ve benzeri sistemler ile azami kalkış ağırlığı 500 gramdan daha az olan İHA'lar bu talimatın dışında tutulmuştur.

Sivil Havacılık talimatının temel yapısı, İHA'ların azami kalkış ağırlığına göre sınıflandırmaya dayanmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre her İHA türü için farklı hükümler getirilmiştir. Buna göre, azami kalkış ağırlıkları referans alınarak İHA'lar dört ayrı sınıfta kategorize edilmiştir:

- a) İHA0: Azami kalkış ağırlığı 500 gr (dâhil) – 4kg aralığında olan İHA'lar,
- b) İHA1: Azami kalkış ağırlığı 4 kg (dâhil) – 25 kg aralığında olan İHA'lar,
- c) İHA2: Azami kalkış ağırlığı 25 kg (dâhil) – 150 kg aralığında olan İHA'lar,
- d) İHA3: Azami kalkış ağırlığı 150 kg (dâhil) ve daha fazla olan İHA'lar.

Talimatın esasını oluşturan bu ayrıma göre, sahibi olduğunuz İHA türüne göre farklı gereklilikleri yerine

SHT- UAV was published by Civil Aviation General Directorate about the drones that we have seen frequently in the sky in the last term; detailed regulations were made about unmanned aerial vehicles.

Unmanned aerial vehicles which are belonged to the state, UAV that is used only in closed area and its systems, unmanned balloon and similar systems that are connected to a place or any platform and UAV whose maximum departure weight is less than 500 gram are excluded from this instruction.

The basic structure of Civil Aviation's instruction is based on classification according to UAV's maximum departure weight. According to this classification, different decisions for every UAV type have been brought. According to this, UAVs are categorized in four separate classes by taking their maximum departure weight as reference:

- a) UAV0: The UAV whose maximum departure weight is between 500 g (including) – 4 kg



getirmek zorundasınız. Örneğin, İHA0 ve İHA1 uçuracak kişiler için Genel Müdürlükçe herhangi bir lisans düzenlenmez. Ancak söz konusu kişiler, oluşturulan internet tabanlı kayıt sistemine kayıt olmak zorundadırlar. İHA2 sınıfındaki İHA'yı kullanacak İHA2 sınıfı pilot için Genel Müdürlük tarafından 3 yıl süreli İHA2 pilot lisansı, İHA3 sınıfındaki İHA'yı kullanacak İHA3 sınıfı pilot için de Genel Müdürlük tarafından 3 yıl süreli İHA3 pilot lisansı düzenlenir.

Ancak bazı hükümler tüm İHA'lar için ortaktır. Örneğin uçuşa yasak bölgeler tüm İHA'lar için ortaktır. Aşağıda yer alan bölgelerde risk analizi yapılmadan ve Genel Müdürlükten izin alınmadan herhangi bir sınıftaki İHA ile uçuş yapılması yasaktır. Bunlar:

- a)** İrtifaya bağlı olmaksızın havalimanlarında, en yakında bulunan pistin kenarından 5 NM (9 km) mesafeden daha yakın sahada,
- b)** İrtifaya bağlı olmaksızın seyrüsefer yardımcı cihazları, heliport, heliped, hava parkı, Genel Müdürlük resmî internet sitesinde yayınlanmış olan denize/iniş kalkış alanları vb. merkez olmak üzere 5 NM (9 km) yarıçaplı sahada,

- b)** UAV1: The UAV whose maximum departure weight is between 4 kg (including) – 25 kg
- c)** UAV2: The UAV whose maximum departure weight is between 25 kg (including) – 150 kg
- d)** UAV3: The UAV whose maximum departure weight is between 150 (including) and more.

According to this distinction composing of the base of instruction, you have to carry out different necessities according to the UAV type that you have. For example, any license is not arranged by General Directorate for those who will fly UAV0 and UAV1. However, aforementioned people have to register the internet-based registration system. UAV2 pilot license for 3 years is arranged by General Directorate for the pilot of UAV2 class who will use the UAV in UAV2 class; UAV3 pilot license for 3 years is arranged by General Directorate for the pilot of UAV3 class who will use the UAV in UAV3 class.

However, some decisions are common for all of the UAVs. For example, the regions that are forbidden for flight are common for all of the UAVs. It is forbidden to make a flight with UAV in any class in the below regions without



- c) İrtifaya bağlı olmaksızın çok kalabalık bölgeler ve kalabalık bölgeler üzerinde,
- d) Türkiye AIP'si ENR 5.1 bölümünde yer alan yasak, tahditli ve tehlikeli sahalarda,
- e) Askeri binalar ve tesisler, cezaevi, akaryakıt depoları ve istasyonları, silah/fişek fabrika ve depoları gibi kritik yapı, tesis ve varlıkların çevresinde,
- f) NOTAM ile ilan edilen sahalarda.

Bunun yanı sıra arama, kurtarma ve afet gibi öngörülemez acil durumlarda, Genel Müdürlük ile gerekli koordinasyonun sağlanması kaydıyla istisnai olarak uçuş izni verilebilir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünden izin almayı gerektiren operasyonlar için izin alınmadan İHA uçuşu yapılması ve verilen yetkiler ile belirlenen hava sahaları dışında operasyon gerçekleştirilmesi hâllerinde, ilgili şahıs ve işletmeye 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununun 5. kısmında yer alan ceza hükümleri uygulanır. Bu hükümlere göre de bin TL'den on bin TL'ye kadar idari para cezası ile hapis cezaları yer almaktadır. Bu bağlamda, insansız hava aracı kullanıyor veya kullanmayı düşünüyorsanız mutlaka bu hükümlere dikkat etmelisiniz.

Keyifli ve emniyetli uçuşlar dileriz.

making risk analysis and getting permission from General Directorate. These are:

- a) Without depending on altitude, in the airlines, in the area closer than 5 NM 9 km from the edge of the closest runway
- b) Without depending on altitude, in the 5 NM (9 km) radius area where navigation helper devices, heliport, helipad, air park, departure/descent areas to the sea that are broadcasted in official web site of General Directorate and etc. are central
- c) Without depending on altitude, in and over very crowded regions
- d) In the forbidden, restricted and dangerous areas taking place in ENR 5.1 part of Turkey AIP

- e) Around the critical structure, facility and estates like military buildings and facilities, prison, gas stations and tanks, weapon/ cartridge factories and stores
- f) In the areas that are declared with NOTAM

Besides, in the emergent cases that cannot be foreseen like disaster and search/rescue, permission for flight can be exceptionally given only if necessary coordination with General Directorate is carried out.

In the occasion of making UAV flight without getting permission for the operations that are needed to get permission from Civil Aviation General Directorate and carrying out operations outside of the specified airspace with given authorities, penal provisions taking place in the 5th part of Turkish Civil Aviation Law Number 2920 are practiced to the related individual and institution. According to these provisions, administrative fine from one thousand TL to ten thousands TL and imprisonments take place. In this context, if you use UAV or think to use, you should be careful about these provisions.

Wish you pleasant and safety flights.

Arama, kurtarma ve afet gibi öngörülemez acil durumlarda, Genel Müdürlük ile gerekli koordinasyonun sağlanması kaydıyla istisnai olarak uçuş izni verilebilir.

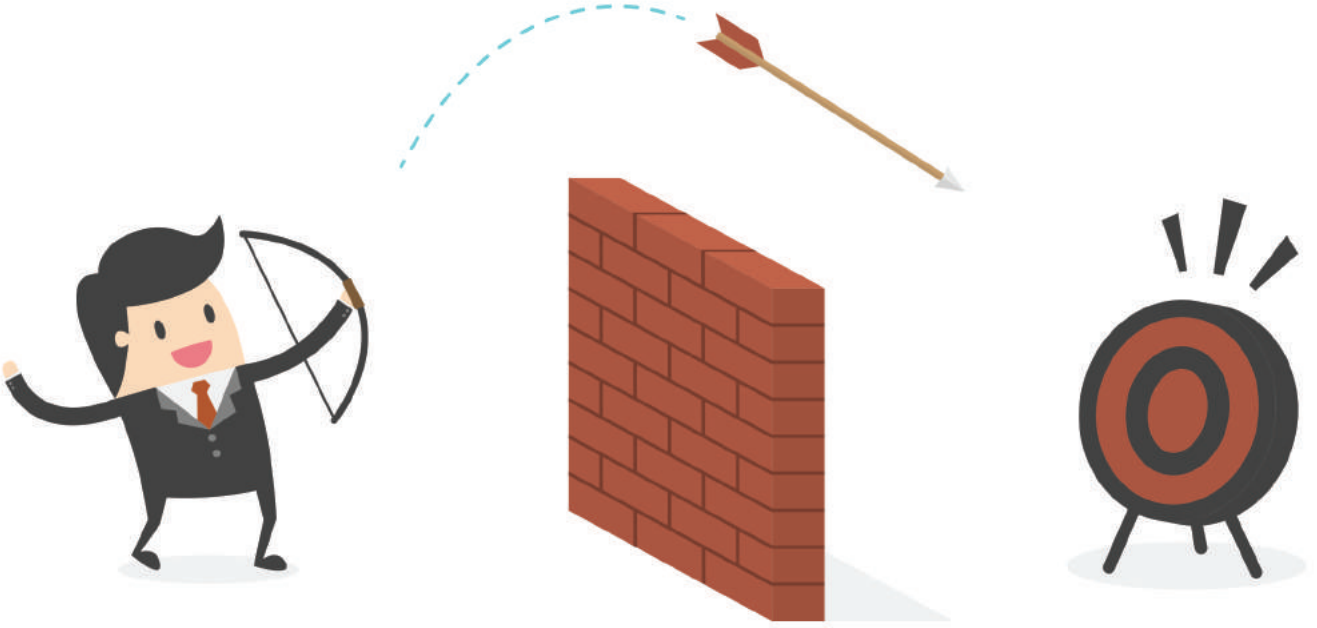
in the emergent cases that cannot be foreseen like disaster and search/rescue, permission for flight can be exceptionally given only if necessary coordination with General Directorate is carried out.

 aliihsantas@ozturktas.av.tr





Biz bize yeteriz...



**BİRİSİ ZOR MU DEMİŞTİ?
DID SOMEONE SAY HARD?**



GEÇERLİ NEDENLE İŞ AKDİNİN FESHİ ANNULMENT OF LABOR CONTRACT FOR VALID REASON

Avukat | Lawyer MUHAMMET ÖZTÜRK

HAVA-İŞ SENDİKASI HUKUK MÜŞAVİRİ
LEGAL ADVISER OF HAVA-İŞ UNION

Önceki yazımızda iş güvencesinin ne olduğuna, iş güvencesinden yararlanma şartlarının neler olduğuna ve iş güvencesinin sonuçlarına kısaca değinmiştik. Bu yazımızda ise iş güvencesine tabi olan işçilerin iş akitlerinin geçerli nedenle feshi konusuna değineceğiz.

Geçerli fesih nedenleri, 158 nolu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi isimli ILO sözleşmesine uygun olarak İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kanun maddesiyle işverene derhal fesih hakkı verilmemekle birlikte, koşulları bulunduğu işçinin iş akdini feshetme hakkı sağlanmıştır. Ancak sıkça sorulan sorulardan biri olarak belirtmek gerekir ki geçerli nedenle iş akdi feshedilen işçinin, kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkı devam etmektedir.

NEDİR BU GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ?

Öncelikle şunu belirtmeliyiz ki geçerli fesih nedenleri, İş Kanunu'nun 25. maddesindeki derhal fesih nedenleri gibi keskin hatlarla belirlenmemiştir. Ancak Kanun yine de ilgili maddede genel bir çerçeve çizmeye çalışmıştır. Bu çerçevede geçerli fesih nedenleri; işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işleme-işyeri yahut işin gereklerinden

In our former article, we shortly mentioned about what employment security is, what the conditions to get benefit from employment security are and what the results of employment security are. In this article, we will mention about annulment of labor contract of employees who are dependent on employment security for valid reasons.

Valid annulment reasons were arranged in 18th item of Labor Law in accordance with ILO contract being named as Ending Service Relationship 158 Numbered. With this law item, the right for immediate annulment is not given to employer; however, the right of annulment of labor contract of employee is supplied to employer when conditions exist. However, it is necessary to state as one of the frequently asked questions that employee whose labor contract is annulled for a valid reason continues to have the right to demand notice and severance pay.

WHAT ARE THESE VALID ANNULMENT REASONS?

Firstly we should point out that valid annulment reasons are not defined with sharp lines like immediate annulment reasons in 25th item of Labor Law. However, the law tries to draw a general frame in the related item. In this context, valid annulment reasons can be gathered under three titles as the reasons resulting from employee's

kaynaklanan sebepler olmak üzere 3 başlık altında toplanabilir.

İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN KAYNAKLANAN SEBEPLER

Burada, Yasa'nın 18. maddesinin gerekçesinde konu şu şekilde özetlenmiştir: "Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma hâlleridir."

Örneğin sık sık hastalanma sonucu alınan iş göremezlik raporları sebebiyle fesih, yoğun olarak başvuru olan bir yöntemdir. Ancak burada her hastalanan kişinin iş akdinin feshedilmesinin geçerli nedene dayandığı düşünülemez. Yargı organları, söz konusu hastalıkların sebebinin, ne kadar sıklıkla ve kaç gün süreyle rapor alındığını ve bu durumun gerçekten iş ilişkisini olumsuz etkileyip etkilemediğini araştırarak karar vermektedir. Dolayısıyla her somut olaya göre ayrı birer değerlendirme yapılmalıdır.

İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN SEBEPLER

Yine aynı gerekçede bu sebepler: "İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: 26. (Kanun'da 25. madde) maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek yahut zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,

sufficiency, the reasons resulting from employee's behaviors, the reasons resulting from institution-workplace or employment's necessities.

THE REASONS RESULTING FROM EMPLOYEE'S SUFFICIENCY

Here, in the ground of Law's 18th item, the subject is summarized like that: "Working efficiently less than those who carry out the similar works on the average, having lower performance than expectation from him in the qualities that he shows, decreasing in concentration on work slowly, being not prone to the work, inadequacy in learning and improving himself, getting sick frequently, any illness that prevents him usually from carrying out his work in a necessary way without making him not be able to work, adaptation inadequacy, coming to retirement age in the annulment being made for the reasons resulting from workplace are the conditions".



Geçerli fesih nedenleri; işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işletme-işyeri yahut işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olmak üzere 3 başlık altında toplanabilir.

Valid annulment reasons can be gathered under three titles as the reasons resulting from employee's sufficiency, the reasons resulting from employee's behaviors, the reasons resulting from institution-workplace or employment's necessities.

For example, annulment for the reason resulting from the incapacity reports being taken because of getting sick frequently is a method being applied intensely. However here, it cannot be thought that annulment of labor contract of every individual who gets sick bases on a valid reason. Judiciary decides by searching the aforementioned illness's causes, its frequency and for how many days medical certificate is taken, whether this situation really affects his work negatively. Therefore, separate assessment for each concrete event should be carried out.



THE REASONS RESULTING FROM

işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi hâller verilebilir." olarak özetlenmiştir.

Bu iki tür geçerli nedende de dikkat edilmesi gereken önemli nokta şudur: İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

İŞLETMENİN, İŞYERİNİN YAHUT İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN SEBEPLER

Bu sebepleri işyerinin içinden ve dışından kaynaklanan sebepler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Buna göre işyerinin dışından kaynaklanan sebepler, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hâle gelmesi olarak örneklendirilebilir.

EMPLOYEE'S BEHAVIORS

These reasons are summarized again in the same ground like that: "Reasons Resulting from Employee's Behaviors: Employee may have anomalous behaviors against labor contract even though these are not counted as foreseen reasons for immediate annulment which is being stated in 26th item (25th item in the Law). As an example for these, causing damage to employer or startling with repetition of damage, lending money from colleagues in workplace in such a manner that creates discomfort, provoking friends against

employer, making the work in a deficient, bad or inadequate way despite all of the warnings, communicating with the others in the workplace in such a way that affects work routine and environment negatively, making phone calls for a long time in such a way that stops work routine, coming to the work late frequently and gathering around the workplace by hindering the work, existing in lack of harmony with colleagues and superiors, having an argument frequently and unnecessarily can be given".

The important point that should be paid attention in these two types of valid reason is that: The reasons resulting from employee's behaviors or sufficiency can be valid reasons for annulment only in the occasion that these cause negativities in workplace. A negative behavior of employee in terms of social perspective, his attitude that is not appropriate in terms of ethic and society cannot be stated as a valid reason if these do not affect negatively the process of his production and business relation.

THE REASONS RESULTING FROM INSTITUTION, WORKPLACE OR EMPLOYMENT'S NECESSITIES

It is possible to divide these reasons in two parts as inside and outside of workplace. In this regard,



İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

A negative behavior of employee in terms of social perspective, his attitude that is not appropriate in terms of ethic and society cannot be stated as a valid reason if these do not affect negatively the process of his production and business relation.



İşyeri içi sebepler ise yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler sonucunda bazı işçilere artık ihtiyaç duyulmaması olabilecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken konu şudur: Bu sebepler işçinin iş akdi feshedilmeden önce işçinin kendisine uygun bir başka pozisyonda istihdam edilmesi olanağı var ise burada geçerli sebebin olmadığı kabul edilecektir.

Ayrıca kanun koyucu, birtakım nedenlerin geçerli fesih nedeni olarak sayılmayacağını peşinen madde hükmüne koymuştur. İş Kanunu'nun 18. madde 3. fıkrada örneğin sendika üyeliği, işyeri temsilciliği, adli ve idari makamlardaki yükümlülüklerini yerine getirmek (örneğin iş arkadaşı lehine tanıklık yapmak), işveren aleyhine şikâyette bulunmak gibi sebeplerin geçerli neden olarak sayılmayacağını, dolayısıyla iş güvencesine tabi işçilerin bu sebeplerle işten çıkartılmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Fazlasıyla sık sorulan sorulardan bir tanesi de iş arkadaşı lehine iş davasında tanıklık yapmanın işten çıkartılma sebebi olup olmadığıdır. Kanun, bu durumun geçerli fesih nedeni olamayacağını açıkça düzenlemiştir!

the reasons resulting from outside of workplace can be exemplified as becoming impossible of work's being maintained in workplaces because of the reasons like decreasing in version and sales opportunities, decreasing in demand and order, energy shortage, economic crisis in the country, general recessions in the market, loss of foreign market, shortage of raw materials.

The reasons resulting from inside of workplace can be stated as not feeling any more need of some employees because of the reasons like practicing new work methods, reducing the size of workplace, practicing new technology, cancelling some parts of workplace, removing some work types.

Here, the point that should be paid attention is that: If there is a possibility to employ the employee in another convenient position before annulment of employee's labor contract, it will be accepted that here does not exist any valid reason.

In addition, legislator put in item provision beforehand that a certain number of reasons will not be regarded as valid reason for annulment. In 18th item 3rd clause of Labor Law, these have been clearly regulated that union membership, business agents, carrying out the duties in judicial and administrative authority (for example,



International
Labour
Organization

Tüm geçerli nedenle fesih sebepleri değerlendirilirken işverenin feshe son çare olarak bakması beklenmektedir. Burada yargılama yapılırken feshe, son çare olarak başvurulup başvurulmadığının araştırılması gerekir. İşverenin, yukarıda sayılan sebeplerden biri ortaya çıktığında bu olumsuzluğu feshe başvurmadan bertaraf etme imkânının bulunduğu tespit edildiğinde işverenin feshi geçerli olmayacaktır. Dolayısıyla işe iade süreci gündeme gelecektir.

Sonuç olarak işçinin geçerli nedenle iş akdi feshinde bu fesih nedenleri, her somut olaya göre farklılık arz edebilmektedir. Ortaya çıkan bir geçerli neden var ise bunun sonucunda işverenin artık o işçi ile çalışmasının objektif koşullara göre artık kendisinden beklenememesi gerekmektedir.

İş güvencesine tabi olan işçilerin iş akitlerinin feshini işveren eğer yukarıda anlatılanlara göre geçerli bir nedene dayandıramıyorsa bu kişilerin açtığı işe iade davası sonucunda işe iade kararı çıkmaktadır. Bu karardan sonra işçi kararla birlikte işverene, işe geri alınması için başvuruda bulunmakta, kabul edilmez ise işveren kararda belirtilen tazminatları ödemeye mahkûm edilmektedir. İşçinin iş akdi geçerli nedenle feshedilmiş olsa bile İş Kanunu'nun 25. maddesindeki sebeplerden farklı olarak kıdem ve ihbar tazminatı hakları saklı kalmaktadır. Yine bu fesihten itibaren 1 aylık işe iade davası açma hakkının olduğunu, bu süre geçtikten sonra işe iade davası açılmayacağını da hatırlatmış olalım.

İyi çalışmalar dileriz...

witnessing in favor of colleague), making a complaint against employer cannot be seen as valid reasons for annulment; hence employees depending on employment security cannot be dismissed because of these reasons. One of other questions which are asked frequently is whether witnessing in favor of colleague in a business case is a valid reason for dismissal or not. Law clearly regulated that this situation cannot be a valid reason for annulment!

While the whole valid annulment reasons are being assessed, it is expected from employer to see the annulment as the last solution. While making a judgement here, it is necessary to search whether annulment is resorted to as the last solution or not. When it is established that there is a possibility to remove the negativity without resorting to annulment by employer in the case of the above reasons' existence, annulment of employer will not be valid. Therefore, process of return to work will come into question.

Consequently, these annulment reasons in the annulment of employee's labor contract for valid reason may differ in every concrete event. If there is a valid reason, as a result of this, it is necessary not to expect from employer to work together with this employee according to objective conditions.

If employer cannot submit a valid reason for the annulment of employee who depends on employment security according to the above mentioned reasons, decision of return to work is taken as the result of the case of return to work. After this decision, employee applies to employer to get back to work; if he does not approve, employer is convicted to pay the compensation being stated in the decision. Even if labor contract of employee is annulled for a valid reason, rights of notice and severance pay reserved as distinct from the reasons in 25th item of Labor Law. We remind that employee has a right to sue for return to work within one month; after this time passes, he cannot sue for return to work.

Wish you good works...





Biz bize yeteriz...



HEY, SEN!
HAVA-İŞ ÜYESİ DEĞİLSİN GALİBA?
HEY, YOU!
AREN'T YOU A MEMBER OF HAVA-İŞ,
ARE YOU?

BİRLİKTE DOĞADAYDIK...

Doğa sever üyelerimizin katılımı ile gerçekleştirilen trekking, Çubuk-Karagöl Millî Parkı'nda düzenlendi. Çubuk Doğa Yürüyüşçüleri Grubu'nun önderliğinde gerçekleştirilen trekking, toplam 7 km'lik bir parkurda düzenlendi. Parkurun ilk 3 km'lik bölümünde çam ormanları eşliğinde tırmanış yapıldı, geri kalan kısımda ise patika yollardan geçilerek Karagöl'e ulaşıldı. Karagöl'de mavinin ve yeşilin muhteşem ahengi eşliğinde mangal molası verildi.

Farklı etkinliklerle üyelerimizi bir araya getirmeyi amaçlayan Hava-İş Ankara Şubemiz, benzer etkinlikleri yaz sezonunda düzenlemeye devam edecektir. Ankara'da iseniz yahut yolunuz Ankara'dan geçerse elbette bekleriz :)

Doğal olarak Hava-İş'liyiz...



WE WERE TOGETHER IN THE NATURE...

Trekking was organized in Çubuk-Karagöl National Park with the participation of our nature-lover members. Trekking was made in the leadership of Çubuk Nature Walker Group and it was organized in a totally 7 km racetrack. In the first 3 km part of racetrack, climbs were made accompanied with pine forests; in the rest part they reached to Karagöl by passing pathways. A barbecue break was given in Karagöl accompanied with the great harmony of blue and green.

Hava-İş Ankara Branch which targets to bring our members together with different activities will keep on organizing similar activities in summer term. If you are in Ankara or you pass through Ankara, we will wait for you :)

Naturally we are from Hava-İş...

Biz Bize Söyleşi Conversation By Ourselves

VİZE TAKİP ŞEFİMİZ SAYIN MAHMUT TAŞPINAR BEYEFENDİYLE SÖYLEŞİ CONVERSATION WITH OUR CHIEF OF VISA FOLLOW-UP DEAR MAHMUT TAŞPINAR



Vize Takip Şefimiz Sayın Mahmut Taşpınar Beyefendiyle Söyleşi:

Mahmut Bey sizleri tanıyalım lütfen.

Rize doğumluyum. 20 yıllık evliyim. İki çocuk babasıyım. Bir kızım bir de oğlum var. Ortaklığımıza 25 yıldır hizmet ediyorum.

Bilmeyen arkadaşlarımıza belirtelim, Genel Başkanımız Ali Kemal Bey bir dönem muhasebede çalışmış ve akabinde de sizin şu an bulunduğunuz görevi icra etmişti. Hâlâ o günleri özlemle yâd eder... Şu an görev sizde, arkadaşlarımızın da merak ettiğini düşünüyoruz, Vize Takip Şefliği nedir, ne yapar? Sizin görev ve sorumluluğunuz nedir? Gününüz nasıl geçer?

Genel Başkanımız Ali Kemal Bey ile çalıştığımız dönemlerde güzel anılar biriktirdik. Yaptığımız iş vesilesiyle İstanbul'da bilmediğim, tanımadığım birçok yeri onunla tanıma imkânım oldu.

Yaptığımız işe değinecek olursak üst yöneticilerimizin ve personelimizin görevli

Conversation with our Chief of Visa Follow-up Dear Mahmut Taşpınar:

Mr.Taşpınar, let's know you please.

I was born in Rize. I've been married for 20 years. I am father of two; one daughter one boy. I have been serving for our partnership for 25 years.

Let's say to our friends who do not know that our Chairman Ali Kemal worked in accounting department for a while; afterwards, he carried out the duty which you are carrying out now. He still remembers those days yearnly. Now you are on duty, we think our friends also want to know that what is Chief of Visa Follow-up and what does it do? What is your duty and responsibility? How does one of your days pass?

We saved beautiful days in the period that we worked together with our Chairman Ali Kemal. Because of our work, I had a chance to know many places which I had not known before with him.

olarak gerçekleştirecekleri seyahatlerinden önce vize alım süreçlerini koordine etmek olarak özetlenebilir. Diğer yandan kurum içi indirimli bilet kullanan personelimizin yaşadıkları sorunların takibini yaparak çözüm sağlamak ve harçsız pasaport alımlarında uçucu personelimize hizmet vermek, görevlerimiz arasında denilebilir.

Bu koşuşturmaca, saha görevleri, konsolosluk ziyaretleri keyiflidir muhtemelen. Mutat ofis görevinde bulunan arkadaşlarımız için farklı ve güzel bir görüntü cezp ettiğini söylememiz gerekir. Peki, tecrübelerinizden bilgi edinmek namına soralım, vize işlemleri açısından en sistematik, nizami, kural ve kaideleri en düzgün ülke hangisidir sizce?

Açıkçası bu soruya cevap vermek biraz zor... Ülkeden ülkeye vize prosedürü farklılık gösterdiği için farklı durumlara uyum sağlamamız gerekiyor. Ancak bir ülke ismi vermek gerekirse düzeniyle, sistemli çalışmasıyla İngiltere ön plana çıkıyor. Schengen ülkelerini ayrı olarak kategorize edecek olursak İtalya, çalışma sistemlerine sağladığımız uyumla bir adım öne çıkmaktadır.

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

Sendikalar, üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını güvence altına almak için vardır. Çalışanların haklarının güvence altına alınmasında benim de bir payımın olduğunu bilmek ve sendikal faaliyetlere katılabildiğim ölçüde yaşadığım sosyal birliktelik hissi, bir sendika mensubu olmanın bana kazandırdığı bazı güzel yönler diyebiliriz.

If I touch on the work we do, it can be summarized as the coordination of the process of visa purchase before travels which will be made by our top directors and personnels in charge. On the other hand, to provide solution by following the problems that our personnel

who use discount ticket in company experience and to serve our flight personnel in passport purchase without fees can be stated within our duties.



Schengen ülkelerini ayrı olarak kategorize edecek olursak İtalya, çalışma sistemlerine sağladığımız uyumla bir adım öne çıkmaktadır.

If we categorize Schengen countries separately, Italy steps forward with the harmony which we provide to their work systems.

Perhaps these densities, field duties, visits to consulate are pleasant.

We can say that this different and beautiful position attracts our friends who are in charge in office.

Then, to get information from your experiences, let's ask you: Which country is the most proper in terms of rules and regulations and the most systematic in terms of visa procedures?

Frankly, to answer this question is hard... We need to adapt to different situations because visa procedures differs from country to country. However, if it is necessary to give a country name, England comes into prominence with its order, systematic work. If we categorize Schengen countries separately, Italy steps forward with the harmony which we provide to their work systems.



Gitmekten keyif aldığınız biri yurtiçi diğeri yurtdışı iki şehir/bölge söylemenizi istesek?

Ülkemiz dünya üzerinde eşi benzeri bulunmayan bir tarihe, kültüre ve coğrafyaya sahip. Seçim yapmak zor olsa da Karadeniz'in o eşsiz yeşili, benim için her zaman ilk sırada yer almayı başarmıştır. Karadeniz; doğası, yaylaları ve sıcak insanı ile günümüz şehir insanının hasret kaldığı yeşile sizi doyuracaktır. Yurtdışında ise manevi olarak huzur bulduğum Suudi Arabistan, her gidişimde tekrar gitmek istediğim yerler içinde ilk sırada. Nasipse Kudüs'ü de ziyaret etmek istiyorum.

Meslek hayatınız boyunca unutamadığınız bir anınızı paylaşmanızı istesek?



Ülkemiz dünya üzerinde eşi benzeri bulunmayan bir tarihe, kültüre ve coğrafyaya sahip. Seçim yapmak zor olsa da Karadeniz'in o eşsiz yeşili, benim için her zaman ilk sırada yer almayı başarmıştır.

Our country has a history, culture and geography that is unique within the world. Even it is very hard to choose, the incomparable green of Black Sea succeeds to get the first place every time for me.



Ali Kemal Bey ile çalıştığımız dönemler... Ofisteki masaların düzeninde değişiklik yapılacaktı ve benim için ayrılan masa içime sinmemişti. Bu durumdan pek belli etmek istemesem de hoşlanmadığım her hâlimden anlaşıyordu. Mesai bittikten sonra Ali Kemal Bey ve diğer arkadaşlar, masamı süsleyerek benim hoşuma gidecek şekilde düzenlemişler. Telefonuma gönderdikleri fotoğrafta

durumu görünce çok şaşırılmış ve mutlu olmuştum :)

İş dışında ilgilendiğiniz bir hobiniz, bir uğraşınız var mıdır?

Beli bir zamandan sonra çocuklardan ayrı

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

Unions exist to assure its members' social and economic rights. To know that I have a share in the assurance of employees' rights, the feeling of social unity which I experience as far as I can participate in union activities can be counted as some nice sides that being a union member attributes to me.



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

Our country has a history, culture and geography that is unique within the world. Even it is very hard to choose, the incomparable green of Black Sea succeeds to get the first place every time for me. With its nature, flatlands and friendly people, Black Sea satisfies you the green that today's city people miss. In abroad, Saudi Arabia is in the first place that I want to go again in every time I go there. If it is destiny, I want to visit Jerusalem.

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

The times that we worked together with Ali Kemal... There would be a change in the orders of the tables in the office and I did not like the table reserved for me. Even if I did not want to show this feeling, it was clear from



kendine vakit ayırmak zor oluyor. İş haricinde hafta sonları İstanbul ve çevresinde çocuklarla gezmeyi tercih ediyoruz.

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

Bu güzel söyleşi vasıtasıyla değerli arkadaşlarımıza güzel bir haber sunmuş olmak isterim. İlerleyen dönemde hizmete girmesini planladığımız seyahat portalı projemizle bir personelimiz turistik veya görevli olarak çıkacağı seyahati hakkında önceden ne yapması gerektiği (bilet alımından vize sürecine, görev talebi oluşturmaktan görev kapamaya kadar) konusunda kafasındaki tüm sorulara yanıt bulabilecek şekilde bir çalışma yapmaktayız. Proje canlıya alındığında duyuru yapılacaktır. Bu projeye güzel bir çalışmayı da arkadaşlarımızın istifadesine sunmak bizler için güzel bir hadise olacaktır.



Mahmut Bey, sizleri tanımak ve sizlere tanık olmak bizlere memnuniyet verdi. Söyleşimize katıldığınız için tüm Hava-İş ailesi olarak teşekkür ederiz.

Ben teşekkür ederim. Sağlıcakla kalın. Huzurlu ve keyifli çalışmalar dilerim...

my behavior. After work, Ali Kemal and other friends decorated my table in such a way that I would enjoy. When I saw this in the photograph that they sent to my phone I was very surprised and happy :)

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

After a while it becomes very hard to spare time for you separated from children. We prefer to wander İstanbul and its surrounding with children at weekends except work.

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?

By means of this nice conversation, I want to share a beautiful news with my friends. We planned to put a travel portal project into service in the following period; with this project, anyone of our personnel who will go on a trip as touristic or in charge can find the answers to all of his questions about what he should do for his travel beforehand (from buying tickets to visa process, from composing duty demand to closing duty). When project is active, announcement will be made. With this project, to submit such a nice work to our friends' benefit will be a very nice event for us.

Mr. Taşpınar, we are very pleased to know and witness you. We thank you as the whole Hava-İş family because of attending our conversation.

I thank you. Stay healthy. I wish you peaceful and enjoyable works...



GELECEĞE BİRLİKTE BAKALIM

Hava-İş Ankara Şube Başkanlığının Dünya Göz Hastanesi ile başlattığı ücretsiz göz taraması ile Ankara'da çalışan tüm üyelerimiz göz taramasından geçirildi.

Dünya Göz Hastanesi ile yapılan protokolle üyelerimize, hastane ortamında gerçekleştirilen göz tetkiklerinde indirimler uygulanırken aynı zamanda iş yerlerinde kurulan stantlarda da tüm üyelerimizin göz sağlıkları kontrol edildi. Yoğun bir katılım sağlanan taramada Bölgesel Uçuşlar Başkanlığı çalışanları, Ankara Satış Müdürlüğü ve Esenboğa Havalimanı çalışanlarının tamamı göz taramasından geçirildi.

Üyelerinin her zaman yanında olan Hava-İş Sendikası, sağlıklı ve aydınlık günler için var gücüyle çalışmaya devam etmektedir...

Sağlıkla kalınız.

LET'S LOOK AT THE FUTURE TOGETHER

All of our members working in Ankara underwent eye screening with free eye screening which has been started by Hava-İş Ankara Branch Presidency with World Eye Hospital.

With the protocol being made with World Eye Hospital, discounts in eye examination being carried out in hospital were practiced; besides, eye health of all of our members were checked in the stands being established in workplaces. In the screening to which an intense participation was made, all of the employers of Regional Flights Presidency, Ankara Sales Directorate, Esenboğa Airlines were undergone eye screening.

Hava-İş Union which is always together with its members continues working for healthy and bright days with all its strength...

Stay healthy.



Biz bize yeteriz...



**SIZE GÖZÜMÜZ GİBİ BAKMAYA
SÖZ VERMİŞTİK...**

**WE PROMISED TO TAKE CARE OF YOU
LIKE OUR EYE...**

DUYURU ANNOUNCEMENT



Değerli Üyelerimiz,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının her yıl ocak ve temmuz aylarında yayınladığı iş kollarındaki sendika üye sayılarına ilişkin tebliğ, geçtiğimiz günlerde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu verilere dayanarak Sendikamızın, 18 binin üzerindeki üyesiyle taşımacılık iş kolunda Türkiye'nin en büyük üç sendikasıdan biri olduğu resmî olarak tescil edilmiştir. Buna göre, Sendikamız ülke barajının çok üzerinde bir sayıya sahip olduğu için tekrar siz değerli üyelerimiz adına toplu iş sözleşmesi (TİS) yapma hakkını kazanmıştır. Sendikamız Hava-İş, 1962 yılından bugüne kadar olduğu gibi üyelerinin hak ve hukukunu korumak ve kollamak sorumluluğunu, sizlerin adına bundan sonraki süreçlerde de yerine getirecektir.

Bu önemli haber yanında ne yazık ki belirtmek gerekir ki Sendikamız son dönemde, aleyhinde sistematik olarak yürütülen bir karalamaya maruz kalmıştır. Bunun temelinde de art niyetli zümrelerin sizlerin hak ve hukukunu ihlal etmek, Sendikamıza olan güvenini zedelemek ve nihayetinde de yükselen Türk havacılığına zarar vermek maksadı vardır. Bu odaklar, eylemlerine başladıkları günden itibaren Sendikamız hakkında birçok mesnetsiz, yalan ve hayal sınırlarını zorlayan iftiralar (Sendikamızın kredi çektiği ve üyelerini kefil gösterdiği, üyelikten istifa edilse dahi bu borcun devam edeceği, Kabin A.Ş.'nin kurulacağı vb.) atmaktan geri durmamışlar ve her türlü provokasyonu yapmışlardır. Bilinmesini isteriz ki müfteri ve işbirlikçilerine, tüm bu eylemlerinden dolayı hukuk yoluyla gerekli cevaplar verilmiş ve tüm karalama çabaları boşa çıkmıştır.

Bu olumsuz seyre karşın bizler ise üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak için 26. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin çalışmalarına başlamış

Dear Members,

The notification about the number of union members in business branches which Ministry of Labor and Social Security publishes in January and July every year has been recently published in The Official Gazette. According to this data, it was officially recorded that our Union is one of the biggest three unions of Turkey in transportation business branch with its members over than 18 thousands. According to this, because our Union has a number that is more over than country's threshold, it again gained the right to make collective labor agreement (CLA) on behalf of our dear members. In the following processes, our Union Hava-İş will carry out the responsibility to protect and watch over its members' rights as it has been since 1962 on behalf of you.

Besides this important news, unfortunately we need to state that our Union has been recently exposed to a smear campaign that has been carried out systematically against it. On the basis of this, there exists evil-minded groups' aim to violate your rights, to damage your trust on our Union and to damage rising Turkish aviation. Since the day they started their actions, these groups have not abstained from slandering, telling lies and groundless claims (like our Union's receiving loan, showing its members as guarantee, this loan's going to continue even the member resigns, Cabinet Inc.'s going to be established etc.) about our Union. In addition, they have made all types of provocations. We want you to know that necessary answers against these slanderers and their collaborators were given through legal ways and the whole of their smear campaign turned out to be nothing.

In spite of this negative process, we started the studies of 26th Term Collective Labor Agreement to

bulunmaktayız. Temel arzumuz, siz kıymetli üyelerimizin destek ve görüşleri ekseninde süreci sizlerle birlikte yürüterek, sizlerin menfaatleri doğrultusunda bir çalışma dönemi hazırlamaktır.

Sendikamız üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödeyerek sendikal kazanımlarımızdan faydalanan tüm çalışanları da, gerçekleri görerek bundan sonraki süreçlerde haklarına, yetkili olan Sendikamız Hava-İş çatısı altında sahip çıkmaya davet ediyoruz. Sendikamızın kapısı her zaman tüm emekçilere sonuna kadar açıktır.

Unutma, unutturma! Bölünerek yok olur, birleşerek var oluruz.

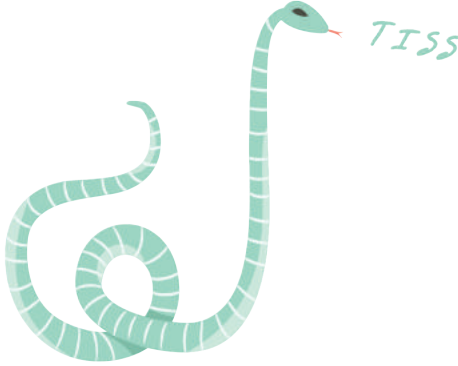
protect our members' rights and benefits. Our basic goal is to prepare a working period in direction of your benefits by carrying out this process with you within the framework of your/our precious members' supports and views.

We invite all of the employees, who get benefit from our Union gains by paying solidarity fee even if they are not members of our Union, to protect their rights under the roof of our authorized Union Hava-İş in the next process by seeing the truths. Our Union's door is always open till the end for the whole laborers.

Don't forget, don't let it be forgotten! If we split, we vanish; if we unite, we exist.



Biz bize yeteriz...



**UNUTMA! TİS'E DOĞRU "TISS" SESLERİ
HAR ZAMAN ÇIKAR!**

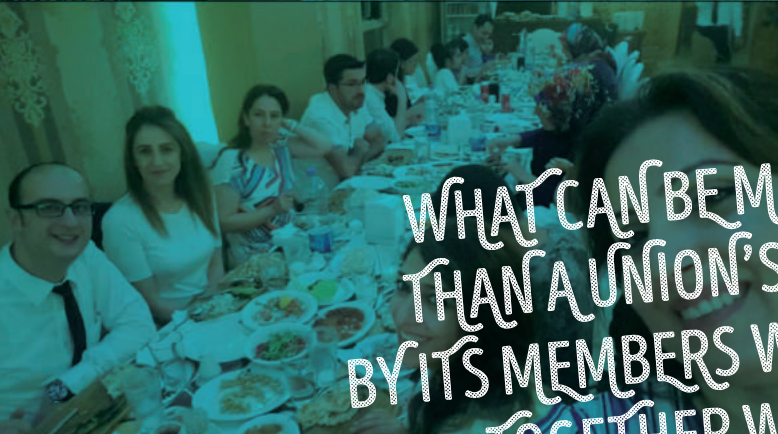
**DON'T FORGET! TOWARDS CLA,
"TISS" VOICES ALWAYS EMERGE!**

GELENEKSEL HAVA-İŞ RAMAZAN İFTARLARI
TRADITIONAL HAVA-İŞ RAMADAN İFTARS

HER ZAMAN ÜYELERİNİN
YANINDA OLAN BİR SENDİKANIN,
ÜYELERİ TARAFINDAN SEVİLMESİNDEN
DAHA DOĞAL NE OLABİLİR Kİ?



GELENEKSEL HAVA-IŞ RAMAZAN İFTARLARI
TRADITIONAL HAVA-IŞ RAMADAN İFTARS



WHAT CAN BE MORE NATURAL
THAN A UNION'S BEING LOVED
BY ITS MEMBERS WHICH IS ALWAYS
TOGETHER WITH THEM?



GELENEKSEL HAVA-IŞ RAMAZAN İFTARLARI
TRADITIONAL HAVA-IŞ RAMAZAN İFTARS





GELENEKSEL HAVA-IŞ RAMAZAN İFTARLARI
TRADITIONAL HAVA-IŞ RAMADAN İFTARS

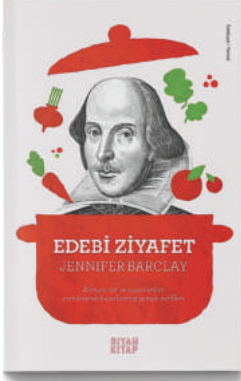


YETİŞKİN KİTAPLIĞI

ADULT LIBRARY



Jennifer Barclay - Edebi Ziyafet | A Literary Feast - Siyah Kitap



Klasik edebiyattan günümüze pek çok önemli yazarın metinleri arasında gezinip tarifler yakalayan kitap, üç bölümden oluşuyor. Çalışma okuyucuya, mutfak kültürü ve edebiyatın buluştuğu keyifli bir okuma deneyimi yaşıyor.

This book catches recipes while wandering among many important authors' books from classical literature to our day and it has three parts. This study supplies a pleasant reading experience to the readers where kitchen culture and literature meet.

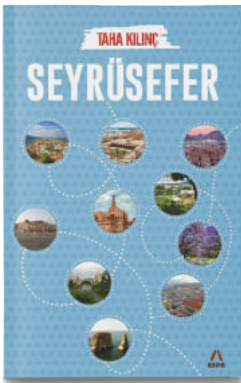
Sinan Yılmaz - Üsküdar Kitabı | Book of Üsküdar - Ötügen



Kitap, tarihî ve kültürel geçmişi ile sadece İstanbul'un değil Türkiye'nin de önemli ilçelerinden biri olan Üsküdar'ı karış karış gezmek isteyen, gezerken hem geçmişi yâd edip hem de şimdiki anlamak isteyenler için bir kılavuz niteliğinde. Üsküdar'ı bilmeyen yoktur; ancak bu kitap, okuruna Üsküdar'ın bilinmeyen yönlerini anlatmayı vadediyor.

This book is like a guideline for those who want to wander Üsküdar which is one of the most important towns of not only İstanbul but also Turkey with its historical and cultural past and for those who want to remember the past and understand today while wandering. There is no one who does not know Üsküdar; however, this book promises to explain the unknown sides of Üsküdar to its readers.

Taha Kılınc - Seyrüsefer | Navigation - Aşına Kitap



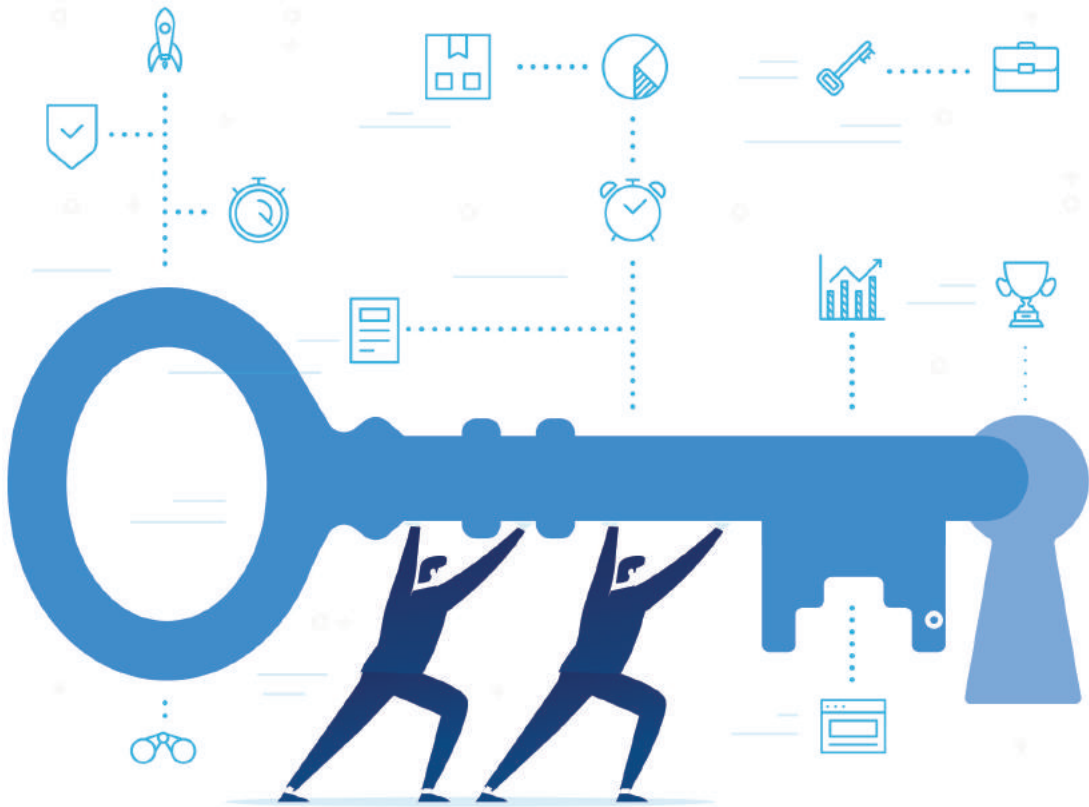
Gazeteci - yazar Taha Kılınc'ın 15 seneyi aşkın sürede gezip gördüğü ülkeleri anlattığı bu çalışmada, yolculuğa çıkmanın insana kattığı anlamlar sıralanıyor. Ortadoğu, Afrika, Balkanlar ve Avrupa'dan toplamda on ülkenin insan ve doğa manzaraları yer alıyor bu kitapta. Farklı coğrafyalardan farklı kültürler, yazarın çektiği fotoğraflarla daha bir görünür oluyor.

In this study journalist and author Taha Kılınc mentions about the countries he traveled for over 15 years; the meanings that travelling contributes to human being are explained. In this book, people and nature landscapes of totally 10 countries from Middle East, Africa, Balkans and Europe take place. Different cultures from different geographies become more apparent with the photographs that the author took.





Biz bize yeteriz...



TİS SÜRECİNDE BİZ! (TEMSİLİ)
DURING CLA PROCESS, WE ! (IMAGINATIVE)

ÇOCUK KİTAPLIĞI

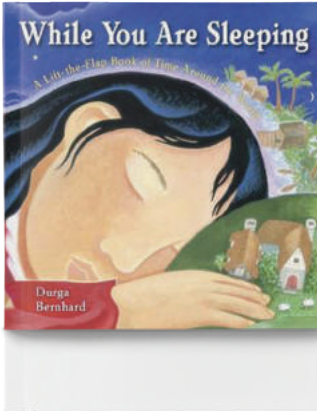
CHILD LIBRARY



Behiç Ak - Tombiş Maskeli Baloya Katılmak İstemiyor | Tombiş Does not Want to Attend to Masquerade - Günüşiği Kitaplığı

Büyüme, her çocuk için kaçınılmaz bir deneyim. Bu tecrübeyi yaşarken ya etrafınızda sizi anlayacak birileri yahut duygularınıza tercüman olan kitaplar olmalı ki büyüme zor olduğu kadar keyifli de bir dönem olabilsin. Tombiş serisi, büyümenin ne kadar güzel bir süreç olduğunu eğlenceli bir dille anlatıyor.

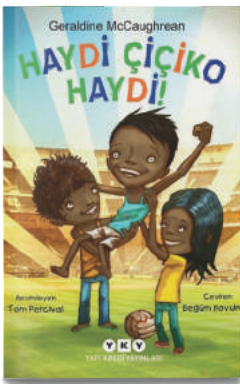
To grow up is an inevitable experience for every child. While you are experiencing this period, there should be someone who understand you or books which are translators of your emotions so that to grow up will be a joyful term as much as it is hard. Series of Tombiş explain with an enjoyable language how to grow up is a beautiful process.



Durga Bernhard - Sen Uyunken | While You Are Sleeping - Tübitak

Bizler Dünya'nın herhangi bir noktasında yaşarken acaba aynı anda Dünya'nın diğer bölgelerinde neler oluyor? Gece olduğunda uyumak için hazırlık yaptığımızda Dünya'nın dört bir yanındaki çocukların neyle meşgul olduğunu öğrenecek, Dünyamızın büyüklüğüne şaşıracaksınız.

While we are living in any point of the World, what is happening on the other regions of the World at the same time? You will learn what the children from the four sides of the World do when we make preparations for a sleep in the night and you will be surprised with the greatness of our World.



Geraldine McCaughrean - Haydi Çiçiko Haydi | Go! Go! Chichico! Yapı Kredi Yayınları

Arkadaşlarıyla her gün plajda futbol oynayan yetenekli Çiçiko'yu bir kulübün yetenek avcıları keşfeder. Maça çıkması gereken Çiçiko'nun bir çift ayakkabısı bile yoktur. Arkadaşları Çiçiko'yu maça çıkarmak için gerekli bir çift ayakkabıyı bulabilecekler mi? Kitap, rengârenk bir dayanışma öyküsünü anlatıyor.

Talent scouts of a club discover talented Chichico who plays football on the beach with his friends every day. Chichico who has to go out for a match does not have any shoes. Will friends of Chichico be able to find a pair of shoe that is necessary for the match? This book explains a colorful solidarity tale.

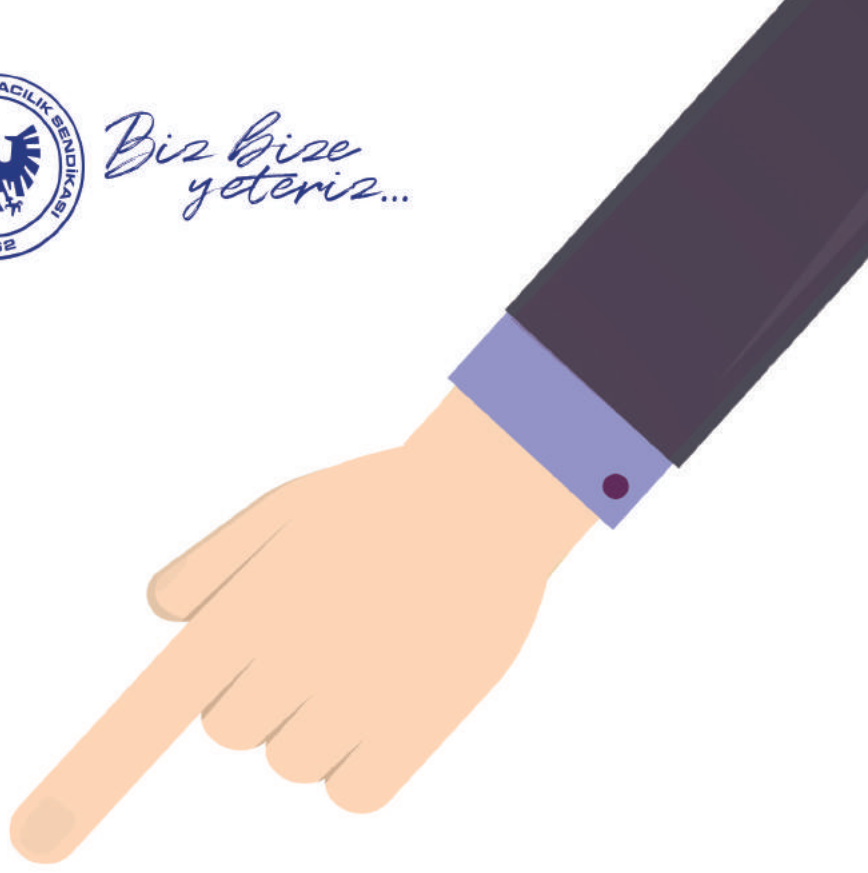


KİTAP TANITIMLARI
BOOK INTRODUCTIONS





Biz bize yeteriz...

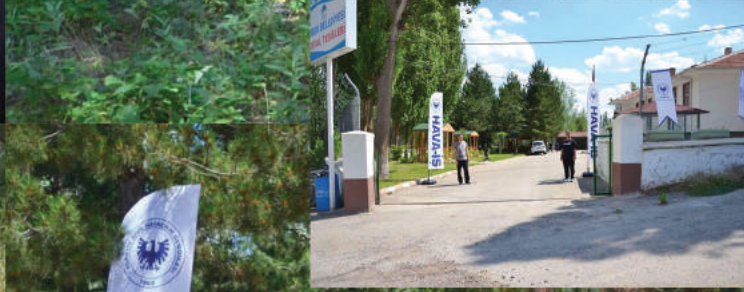


TEK BAŞINA MI
TİS İMZALAMAYI DÜŞÜNÜYORSUN?
SEN GİT, HAVA-İŞ GELSİN!

DO YOU THINK TO SIGN
CLA BY YOURSELVES?
GO, LET HAVA-İŞ COME!



HAVA-İŞ ANKARA ŞUBESİ
HAVA-İŞ ANKARA BRANCH OFFICE



ŞUBELERDEN KARELER



HAVA-İŞ ANTALYA ŞUBESİ
HAVA-İŞ ANTALYA BRANCH OFFICE

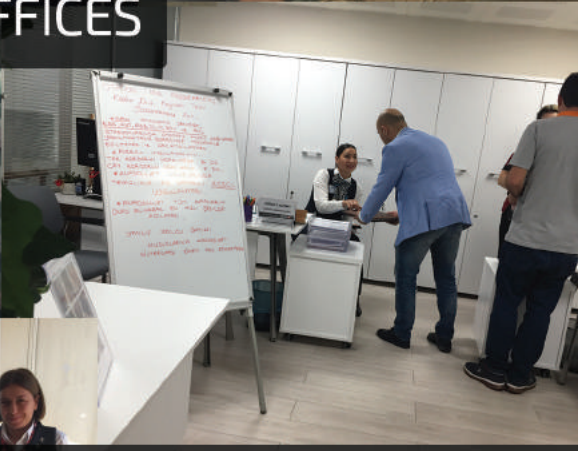




HAVA-İŞ İZMİR ŞUBESİ
HAVA-İŞ İZMİR BRANCH OFFICE



PHOTO FRAMES FROM BRANCH OFFICES



HAVA-İŞ SABIHA GÖKÇEN ŞUBESİ
HAVA-İŞ SABIHA GÖKÇEN BRANCH OFFICE



ZİYARETLER VISITS



KAHRAMANKAZAN BELEDİYESİNE ZİYARET
VISIT TO KAHRAMANKAZAN MUNICIPALITY

BİLGİ DEĞİŞTİRİR AİLENİ İÇİN ÖĞREN



Uyuşturucu madde, alkol, tütün gibi bağımlılıklardan korunmak ve teknolojiye esir olmadan doğru kullanım yollarını öğrenmek için siz de Türkiye Bağımlılıkla Mücadele Eğitim Programına (TBM) katılın.

• **Ücretsiz TBM eğitimleri için en yakın Halk Eğitimi Merkezine başvurabilirsiniz.**

tbm.org.tr

  / [tbmYesilay](https://www.facebook.com/tbmYesilay)

tbm YESİLAY

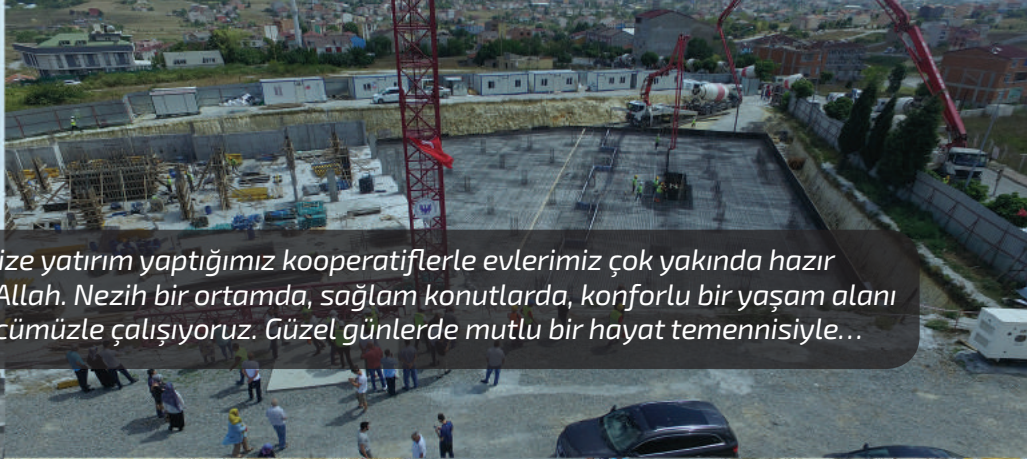
TÜRKİYE BAĞIMLILIKLA MÜCADELE
EĞİTİM PROGRAMI



KOOPERATİF İNŞAATIMIZDAN KARELER
THE SCENES FROM OUR COOPERATIVE CONSTRUCTION



Geleceğimize yatırım yaptığımız kooperatiflerle evlerimiz çok yakında hazır olacak inşAllah. Nezih bir ortamda, sağlam konutlarda, konforlu bir yaşam alanı için var gücümüzle çalışıyoruz. Güzel günlerde mutlu bir hayat temennisiyle...





KOOPERATİF İNŞAATIMIZDAN KARELER
THE SCENES FROM OUR COOPERATIVE CONSTRUCTION



InshAllah, our homes will soon be ready with cooperatives we invest in our future. We are working for a comfortable living place in solid houses and in decent environments. With a happy life on fantastic days...



TOPLANTILAR MEETINGS



Olağan Başkanlar Kurulu toplantımızı icra ettik. Yaklaşan sözleşme sürecimize dair tüm üyelerimizin faydası için önemli kararlar alındı.

We have held our Ordinary Chairman's Meeting. Important decisions were made for benefit all our members regarding the upcoming contracting process.

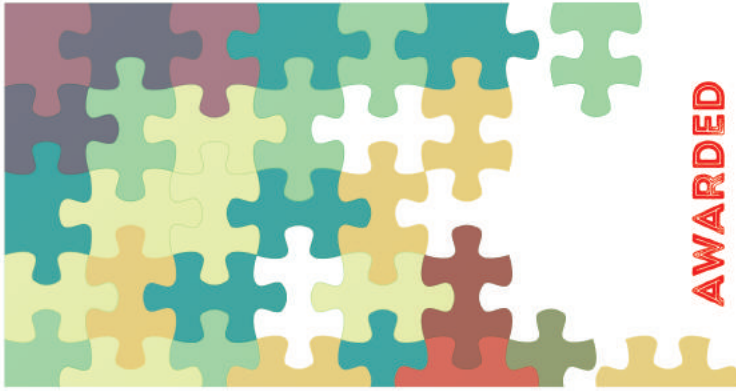


Biz bize yeteriz...

**İŞİMİZ HAVACILIK
GÜCÜMÜZ DOĞALLIK
OUR JOB IS AVIATION
OUR STRENGTH IS NATURALNESS**



**GELECEK İÇİN DOĞAYI KORU
PROTECT NATURE FOR THE FUTURE**



AWARDED

CODE PUZZLE

16	20	2	22	7	23	21	3	25	11	7	23		25	4		23	7	4	4		5	13			
8	R		7		20	7	11		14	20	26		22	4	7		26	8	25	20					
7	A	26	23	6	14		17	8	20	7	26	20		7	14	20			8	23					
		13		21		14	23	7	21	21		14	7	8	7	18	7	8			23				
22	M	20		21	7	23	20	21		26		14	13	26		11	11		26	7	5				
7	A	8	20	11	14	7		7						11	12	7	11	19	5						
	i		7		20	19	7	26						17	20	5		25	8	18	7				
11	N	7	21	7	11		8	13						5	8	25	16	7		7	21				
		17	20	8	19	7	16	7						4	21		20	5	23	20	17	26			
13	H			8	7	16	7	11			13		22		23	17									
20	E	19	14	20		7	23	20	21		11	5	22		11	7	26		5	11					
8	R		7	21	5	19	7		20	22	26		7	4	7		7	26		20					
		17		26	12		22	7	11	12		19	7		8	20	17	20	11	26					
	i	7	26		7	22	7	21	7		17	5	11	21		21	26		7						
26	T	13	7	11	16	21		16	26	16	18					22		21	16	7					
									5	8		8			26	T	20	7	17	8	13	20	8		
									8	25		5	17	20	7	11		20	19	22					

Keyword

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

"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 October 2018.** We are waiting for your answers...

bulmaca@havais.org.tr

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

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

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

SEN
OLMADAN
OLMAZ

NOT
WITHOUT
YOU

NAŞIL ÜYE OLURUM? HOW CAN I BE A MEMBER?

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

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



Biz bize yeteriz...

Sağlık her işin başı

tbm yaz
2423'e
SMS GÖNDER
05 BAĞIŞ YAP



Sporu ve sağlıklı beslenmeyi yaşam tarzı haline getirmek bizi hastalıklardan korur.



tbm
YESİLAY

TÜRKİYE BAĞIMLILIKLA MÜCADELE EĞİTİM PROGRAMI

tbm.org.tr

f / tbmYesilay





*Biz bize
yeteriz...*



www.havais.org.tr

YAZ
SUMMER
2018

