

KESK

**Kadın Emegi
ve İstihdamı
Çalıştay**

BES

**Yerel Atölyeler
Raporu**



KESK

kadın emeği ve istihdamı alıştayı

9-10 Kasım 2018 / ANKARA



büro emekçileri sendikası
yerel atölyeler
RAPORU



KESK 9. Genel Kurulunda alınan karara ilişkin olarak “KESK Kadın Emeği ve İstihdam alıştayı” 9-10 Kasım 2018 tarihlerinde, 40 ilden yaklaşık 200 kadın delegenin katılımıyla Ankara’da Eğitim-Sen Konferans Salonunda gerçekleştirildi. Eylöl ayı itibarıyla, KESK’e bağlı tüm işkolları, alıştay Hazırlık Komitesince önceden belirlenen aşağıdaki başlıklarda yerel atölyeler gerçekleştirdi. Atölye sonuç raporları, ikinci günde, alıştay delegasyonuna sunuldu.

YEREL ATÖLYE BAşLIKLARI

1- Kamudaki Dönüşümün İş Yerinde Kadın Emekçilere Yansımaları:

- Kamu Personel Rejimi
- Sözlüşmeli alışma
- Performansa Göre Ücretlendirme
- Farklı Statülerde Aynı İşi Yapmak
- Taşeronlaşma
- Güvencesizlik
- Esnek alışma
- Angarya İşi

2- Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Kaynaklı Yaşanan Eşişsizlik ve Ayrımcılık

- Bakım Sorumlulukları,
- Cinsiyetçi İşi Bölümü
- Terfi Ve Atamalarda Ayrımcılık
- şiddet, Mobbing ve Taciz

3- Otoriter Yeni Rejim Politikaları Kamu Emekçisi Kadınları Nasıl Etkiliyor?

- İhraç Politikası (İşini kaybeden ve işi yerindeki kadınların bu süreci nasıl deneyimledikleri, nasıl etkilendikleri)
- Kazanılmış Haklara Dönük Saldırıları (İşi yerlerinde ne tür fiili durumlar yaşandığı)
- Sosyal Hak Kayıpları,
- Sendikal alışmalar Önündeki Engeller,
- Kamunun Tümüne Yayılan Dinselleştirme,
- Kadrolaşma

4- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

- Ne Yapmalı? Nasıl Yapmalı?

bes yerel atölyeler

yöntem
karşılaşılan sorunlar
genel değerlendirmeler



yöntem

BES olarak çalıştay öncesi atölyelerimizi; İstanbul, Ankara, Diyarbakır ve İzmir’de çevre illeri de dâhil edecek biçimde bölgesel, Antalya’da ise il özgünlüğünde gerçekleştirdik. Planlamamızda yer alan Mersin ili atölyemizi, yeterli koşullar oluşmaması nedeniyle gerçekleştiremedik. Merkez Yönetim Kurulu Kadın Üyelerimiz de atölyelerin tümüne bizzat katılım sağlayarak tartışmalarda yer aldı.

Atölye başlıklarından 4. sıradaki “Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri” her atölyenin ortak tartışma konusu olurken, diğer ilk üç başlıktan birisini, her bölge kendi özgünlüğüne ve ihtiyacına uygun olarak belirledi.

Atölyeler, yerelerde uzun zamandır bir araya gelemeyen kadın üyelerimize, bir araya gelme fırsatı, kolektif iş yapma olanağı, sendikamız kadın çalışmaları açısından bir hareketlilik ve heyecan yarattı. Ki, bu heyecan merkezi çalışmaya da yansdı. Çalıştay yoğun katılım ve coşkuyla gerçekleşti.

Ayrıca atölyeler işkolumuz açısından, kadınların iş ve gündelik yaşamlarında karşı karşıya kaldığı saldırı, sıkıntı ve sorunlar ile bunlara çözüm önerilerini paylaşma imkânı yaratması bakımından da önemli bir deneyim oldu.

İzmir ve Antalya atölyelerimizde, esnek çalışmanın kadın emekçiler üzerinde yaratacağı etkilere ilişkin eğlenceli ve ilgi çekici teatral performanslar sergilendi.

Diğer yandan, katılım sayıları görece düşük olmuş olsa da atölyelerimizde yapılan tartışmalar, zengin içerikte ve oldukça doyurucuydu. Bu düzeyde yapılan tartışmalar, işkolu olarak merkezi çalışmaya güç katma imkânı yaratırken, Sendikamızın kadın politikalarına yön verecek çok önemli sonuçları da açığa çıkardı.

yerel atölyelerimizin programı

20 Ekim 2018

DİYARBAKIR:

Bölge İller: Van-Hakkari-Şanlıurfa-Mardin-Dersim-Kars-Ağrı-Muş-Bitlis-Erzincan-Batman-Siirt-Şırnak-Bingöl

Atölye Başlıkları:

- 1- Otoriter Yeni Rejim Politikaları Kamu Emekçisi Kadınları Nasıl Et-kiliyor?
- 2- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

Katılımcı sayısı: 10

20 Ekim 2018

İSTANBUL-2 NO'LU ŞUBE:

Bölge İller: İstanbul 1 ve 3 No'lu Şubeler-Edirne-Çanakkale-Balıkesir-Bursa-Kırklareli-Tekirdağ-Kocaeli-Sakarya- Bilecik

Atölye Başlıkları:

- 1- Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Kaynaklı Yaşanan Eşitsizlik Ve Ay-rımcılık
- 2- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

Katılımcı sayısı: 8

20 Ekim 2018

ANTALYA (il özgünlüğünde gerçekleştirildi)

Atölye Başlıkları:

- 1- Kamudaki Dönüşümün İş Yerinde Kadın Emekçilere Yansı-ması
- 2- Toplumsal Cinsiyet Rollerinden Kaynaklı Yaşanan Eşitsizlik Ve Ayrımcılık
- 3- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

Katılımcı sayısı: 40

yerel atölyelerimizin programı

27 Ekim 2018

İZMİR:

Bölge İller: Manisa- Denizli-Aydın- Afyon-Uşak- Muğla

Atölye Başlıkları:

- 1- Kamudaki Dönüşümün İş Yerinde Kadın Emekçilere Yansıması
- 2- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

Katılımcı sayısı: 13

3 Kasım 2018

ANKARA:

Bölge İller: Eskişehir-Konya-Kayseri-Çorum-Giresun-Zonguldak-Samsun-Trabzon-Kırıkkale-Kırşehir-Karaman-Sivas-Karabük-Bolu-Amasya-Tokat-Ordu-Rize-Artvin-Sinop

Atölye Başlıkları:

- 1- Kamudaki Dönüşümün İş Yerinde Kadın Emekçilere Yansıması
- 2- Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri

Katılımcı sayısı: 20

karşılaşılan sorunlar

15 Temmuz darbe girişimi bahanesi ile ilan edilen OHAL kapsamındaki Kanun Hükmünde Kararnamelerin, kamuda baskı ve tehdit aracına dönüştürülmesi, hukuksuzluğun ve anti demokratik uygulamaların artması, bir çok etkisinin yanında, kadın yönetici ve üyelerimizin sendikal yaşamdan uzaklaşmasına da neden olmuştur. Mücadele programlarımızı hayata geçirirken, sendikal etkinliklerde ve organ toplantılarında, özellikle kadın katılımı açısından bir düşüş ve direnç yaşanmaktadır.

Atölyelerimizin planlanmasında ve gerçekleşmesinde de aynı sorun ile karşı karşıya kaldık. Dolayısıyla, gerçekleştirdiğimiz atölye sayısı da, atölyelere katılım da oldukça düşük oldu.

Ancak, Antalya Şubemiz atölye çalışmasını, bir dayanışma kampı etkinliği bünyesinde gerçekleştirerek, atölyeye çok daha sayıda kadın üyemizin katılımını sağlayabildiğimiz.

BES Üye Durumu: (15 Temmuz öncesi ile karşılaştırmalı)

DÖNEM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Mayıs/2015	10.581	7.897	18.478 üye
Kasım/2018	5.413	3.599	9.012 üye



Bu fotoğrafta da görüleceği üzere, Sendikamızın Eylül 2018'de gerçekleştirdiği Merkez Temsilciler Kurulu toplantısına kadın üyelerimizin katılım oranı oldukça düşük olmuştur.

genel değerlendirmeler

Atölyelerde tartışma başlıklarımız farklı olmasına karşın, kadınların yaşadığı sorunların, saldırıların, şiddetin, sömürünün, ikincilliğin, dayatmaların kaynağının, farklı olmadığı çok net olarak bir kez daha görüldü.



Kapitalizm; gasp ettiği kadın emeği üzerinde yükselmiştir. Ve varlığını sürdürmek için de gasp etmeye, denetim altında tutmaya devam etmektedir.

Kapitalizmin küresel ölçekte kendini yeniden yapılandığı neoliberal politikaların, 80'lerde ülkemizde uygulanmasının hız kazanması ile birlikte devlet; denetleyen, düzenleyen rolüne göre biçimlenmiştir. Diğer yandan da işgücünün uluslararası ve yerli sermayenin çıkarlarına uygun örgütlenmesi esas alınmıştır.

Bugün karşı karşıya kaldığımız politikalar; farklılaşma gösterse de, özünde, özelleştirme, yoğun emek sömürüsü, güvencesiz, kuralsız çalışmayı ve yoksullaşmayı dayatan AB ve IMF paket programlarının devamıdır. Emeğin, sermaye çıkarlarına uygun biçimlendirilmesi demek, kuralsız, parçalı, ucuz, esnek, güvencesiz ve örgütsüz çalışma demektir. Kamusal emekliliği tasfiye amacı güden zorunlu bireysel emeklilik dayatması da güvencesiz çalışmanın bir boyutu olarak değerlendirilmelidir. Zorunlu BES'le birlikte artan emeklilik yaşı ve düşen emeklilik geliri için bireysel çözüm getirilirken, kamusal emeklilik sistemi tasfiye edilerek, sosyal güvenlik hakkının tamamen ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

Tüm emekçileri olumsuz etkileyen “yeni” çalışma biçimlerinin kadınlar üzerinde yarattığı etki, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle çok daha ağır olmaktadır. Kadın emeği, ancak iş ve aile yaşamını uyumlaştırma anlayışıyla istihdamda kendine yer bulabilmektedir.

genel değerlendirmeler

Çalışma yaşamında da, ayrımcılığı ve eşitsizliği en derin yaşayan yine kadınlar olmaktadır. Diğer yandan, kadını yalnızca ev, koca ve annelikle tanımlayan anlayış, kamusal hizmet olması gereken çocuk, hasta ve yaşlı bakım sorumluluğunu, kadınların işi olarak sabitlemeye dönük düzenlemeler yapmaktadır.

AKP/Saray iktidarı aynı zamanda, milliyetçi, tekçi, muhafazakâr, dini araçsallaştıran ideolojisini, neoliberal politikalarla harmanlayarak oldukça uyumlu bir şekilde sürdürmektedir. Diğer yandan savaş ve güvenlikçi politikalar her geçen gün arttırılmaktadır. Din-selleştirme ve savaş politikaları; baskıyı otoriterliği, halk düşmanı ekonomik politikaları hayata geçirme zemini yaratırken, aynı zamanda da rıza üretme aracı olarak kullanılmaktadır.

Tüm yaşananlar ve yaşatılanlar, toplum karşıtıdır. Tek adamın ve belli zümrenin çıkarları dışında, hiçbir politikada halklar, emekçiler, kadınlar yoktur. Siyasi iktidar, politikalarını ancak; yalanlarla ve toplum kesimlerinin dini ve milli hassasiyetlerini kullanarak uygulayabilmektedir.

AKP/saray iktidarının otoriter ve baskıcı bir rejim dışında ülkeyi yönetme şansı kalmamıştır. Tam da bu nedenle 24 Haziran genel seçimleriyle birlikte, tüm kurumlar tek adama bağlanmış, otoriter/totaliter karakterdeki baskıcı rejimin, kurumsallaştırılmasında yeni bir aşamaya geçilmiştir. AKP iktidarı boyunca, cinsiyet ayrımcılığı, kadın cinayetleri, kadına yönelik şiddet, taciz, mobbing ve çocuk istismarı çok büyük oranda artmıştır. Son 16 yılda kadın cinayetlerindeki artışın %1400 olması, tabloyu çok net göstermektedir.

Büyük bedellerle süregelen kadın mücadelesinin; kadın hakları ve özgürlüğünü getirdiği yer, ülkede ve tüm dünyada saldırı altındadır.

Ataerkil kapitalizme ve temsil ettiği siyasal iktidarlara karşı, kadınlar olarak, tahayyül ettiğimiz bir ülke ve dünya için yan yana dayanışmayla örgütlü mücadelemizi büyütmekten başka şansımız yoktur.



**atölye
başlıklarına
göre sonuç
raporu**



1 kamudaki dönüşümün iş yerinde kadın emekçilere yansımaları

tespitler
etkiler
işkolumuzdan örnekler
dile gelenler
öneriler





tespitler

- 80'lerden bu yana, özel sektörde yaşanan ve özelleştirmelerle birlikte kamuda da görülmeye başlayan güvencesiz çalışmanın meşrulaştırılması adına, “güvenceli kamu çalışanı”, “güvencesiz işçi” ikiliği yaratılmıştır. Güvenceli çalışma bir istisna, bir ayrıcalık gibi algılanılmak istenmiştir.
- Kamu personeli oranı, OECD ülkelerindeki oranın yarısından daha az iken, kamu personel harcamaları hükümetler tarafından bir kambur olarak görülmüş, sistematik olarak “çok fazla memur var”, “memurlar çalışmıyor” algısı oluşturulmaya çalışılmıştır.
- Hangi alanda, hangi sayı ve nitelikte kamu personeline gereksinim duyulduğu yönünde bir analiz hiç bir zaman yapılmamıştır.
- Kamu personelinin “statü hukukuna” göre istihdam edilmesinin kamu hizmetlerinin sunumunda etkililiği azalttığı ve hizmet kalitesini düşürdüğü görüşü sıklıkla dile getirilmiştir.
- Kamuda özel sektör modeli uygulanmak istenmektedir. Verimlilik ve etkinlik temel alınmaktadır. Organizasyon, yönetim ve istihdam biçimleri bu doğrultuda dönüştürülmektedir.
- Performansa dayalı, parçalı, güvencesiz, ucuz, örgütsüz ve esnek çalıştırma esas alınmaktadır.
- Parçalı ve güvencesiz çalıştırmanın en önemli hedefi daha ucuz işgücüne imkan yaratmak, kölece çalışmaya rıza yaratmaktır.
- Kadın istihdamının iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları çerçevesinde değerlendirilmesi ve kadının yalnızca, aileyle, kocayla, çocukla tanımlanmasının ürünü olarak esnek çalışma, yalnızca kamu emekçisi kadınlara müjdelanmektedir. Bu 2019 yılı Yeni Ekonomik Programında (YEP) da açıkça ifade edilmiştir.



tespitler

- Kamudaki dönüşüme ilişkin değişiklikler, parça parça, esas niyet perdelenerek, ilgisiz torba yasalarla, zamana yayılarak ve “müjde” imiş gibi medya manipülasyonu ile yapılmaktadır.



- Emekçiler, kendi yaşamını doğrudan etkileyen değişikliklerde söz sahibi olmak bir yana, değişiklikleri takip dahi edememektedir.
- OHAL Kanun Hükmünde Kararnameleri eliyle iş güvencesinin fiilen ortadan kaldırılmış olmasının bir yönü de, görece öncelikli olan Devlet memurluğunun da güvencesinin tamamen ortadan kaldırılabilmesine ilişkin kamuoyunun hazırlanmış olmasıdır.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) feshedileceği, ortak çalışanlar yasasının çıkarılacağı, çok uzun yıllardır bilinçli bir şekilde gündemde tutulmuştur.
- İş güvencesinin bugün fiilen ortadan kaldırılmış olmasıyla, uygulamada, 657 sayılı DMK'nın dahi gerisine düşülmüştür.
- Kurumlarda angarya uygulaması, emekçilere nicelik ve/veya nitelik açısından imkânsız işler yüklemeye kadar varmıştır. Zaten ağır olan iş yükü ve angarya çok sayıda kamu emekçisinin hukuksuz işten atılmasının yarattığı personel eksikliği ile insanlık dışı bir hal almıştır.



araya bir not

son 6 yıl içerisinde kadın istihdamı ve emeğine yönelik kamudaki dönüşüme ilişkin yasal düzenlemelerden bazıları

- 2012 Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) belgesinde “yeni sanayileşme ve ihracat strateji bağlamında esnek çalışmaya hazır kadın potansiyeli bir “fırsat” olarak belirtilmiştir.
- 2014 yılında 2023’ü hedefleyen UİS belgesinde “güvenceli esnekliğin” temel yaklaşım olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. (İtirazlar sonrası esneklik kavramına güvenceli kavramı eklenmiştir. Ancak buradaki güvence kavramı, güvenceli çalışmayı değil, yaşam boyu istihdam garantisi, yaşam boyu eğitim, istihdam edilebilirlik vb. anlamında eklenmiştir.
- Onuncu kalkınma planının eki niteliğindeki 2014 Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunmasına Dair Yasa Tasarısında aşağıdaki düzenlemelere yer verilmiştir. (Yoğun itirazlar karşısında, 2015-2016 boyunca parça parça torba yasalarla geçirilebildi.)
 - Tasarısının gerekçe bölümünde ebeveyn izninin önemine ve AB ülkelerinde esnek istihdamda vurgu yapılmış ise de, doğum sonrası yarı zamanlı çalışmanın yalnızca kadınların yararlanabileceği bir hak olarak belirtilmiştir.
 - Kadın memurların doğumdan sonra kullandıkları aylıksız izin sürelerinin, derece ve kademe ilerlemesinde değerlendirilmemektedir.
 - Kadın memur ve işçilerin, birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarsına kadar kullanabilmesi sağlanmış ancak ücretin, emekli keseneğinin de aynı oranda azalması, süt izni hakkının kullanılmaması öngörülmüştür.
 - Doğum sonrası izinlerini uzatmaya dönük düzenlemelere, doğum iznindeki personelin yerini doldurmak üzere geçici istihdam düzenlemelerinin eşlik etmesi yer almıştır.
- 2017 sonunda 2010 tarihinde yayımlanan Başbakanlık Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi değiştirilerek aşağıda yer alan maddeler çıkarılmıştır:



- Eşit işe eşit ücret, kamu kurum ve kuruluşlarında fırsat eşitliğinin sağlanması ve denetlenmesi,.
 - Kamu ve özel sektöre ait işyerlerine yapılan denetimlerde cinsiyet eşitliğine uyup uyulmadığının saptanması ve işlem yapılması.
 - İşe giriş, eğitim ve terfilerde fırsat eşitliğine uygun davranılması
 - Şiddet mağduru, eşi ölen kadınların yaşama katılımı için hazırlanan projelere öncelik verilmesi.
 - Toplumsal cinsiyet temelli istatistikler tutulması,
 - Özelde ve kamuda kreş ve gündüz bakım evleri kurulması ve kuruluş kurulmadığının denetlenmesi.
- **2016'de yine torba olan "Gelir Vergisi Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair torba yasa" ile özel sektör kadın emekçileri için yapılan düzenleme.**
 - Kadın işçiler de doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün, günlük çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilecek. 3 yaşını doldurmayan çocuğu evlat edinenler de bu haktan yararlanacak. Bu hükümlerden faydalanacaklar süt izninden yararlanamayacak.
 - İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt izni maddesine göre haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin ücretlerinin ve çalıştıkları süreye tekabül eden kısmının prim ve ücretleri işveren, çalışmadıkları süreye tekabül eden prim ve ücretleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak.
 - Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecek.
 - **2016 yılında geçici iş sözleşmesini düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği çıkarılarak, kısmi süreli çalışan kadınların yerine çalışma koşulları düzenlendi.**
 - **2016 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ek madde: Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde**



çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir.

- 2016 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma başlıklı ek madde; Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. ...
- Yeni ekonomik programdaki (YEP) esnek çalışmaya ilişkin bölümde; “kamu kurumlarının ve çalışanların ihtiyaç ve tercihleri uyumlaştırılacaktır. Hizmetin özelliğine göre uygulanacak esnek çalışma modelleri ile çalışanların iş yaşam dengesini kurarak aile ve sosyal yaşamlarına, kurs ve eğitim programlarına daha fazla vakit ayırbilmeleri sağlanacaktır. Kamu kurumlarının esnek çalışma ile iş tatmini ve verimi yüksek işgücüne sahip olmaları sağlanacaktır.” denilmektedir.
- YEP “kamu sektöründe çalışanlar için yetenek ölçümü, tekrar yerleştirme ve norm kadro çalışmaları yapılacak” ifadesi yer almaktadır. “Tekrar yerleştirme” den kasıt ise güvencenin tamamen ortadan kaldırılmasıdır.





etkiler

- Kamuda sözleşmeli, taşeron performans dayalı, parçalı, güvencesiz çalışma türleri, tüm emekçiler açısından ikilik, ayrımcılık, eşitsizlik gibi birçok olumsuzluğa yol açmıştır. Ancak, çalışma yaşamının eril karakterinden ve kadının öncelikli sorumluluğunun ev ve bakım işleri olarak görülmesinden ötürü, kadınlar üzerinde yarattığı etki çok daha ağır olmaktadır.
- Parçalı istihdam, çalışanların birbirine duyarsızlaşmasına yol açmaktadır. OHAL KHK'leri ile hukuksuz işten atmalara karşı işyerlerindeki tepkinin azlığının bu durumla ilgisi bulunmaktadır.
- Yaşanan ayrımcılık türlerine, parçalı istihdamın yarattığı ayrımcılık da eklenmiştir. Hiçbir kamu kurumunda çalışma barışı kalmamıştır.
- Parçalı çalışma, haksızlığın kaynağını değil, kendisinden “birtık üstünde” olanı hedefe almaya yol açmaktadır.
- Taşeron olarak çalışırken, bir aldatmaca ile 4/D kadrosuna alınan taşeron emekçiler en çok ayrımcılığa uğrayan kesimdir. Taşeron olarak çalışan kadınlar, diğer çalışanlar için görünmezdirler. Tüm çalışanlar tarafından emirler almakta, özel isteklerinin karşılanması istenmektedir.
- Performans yarışına, ev ve bakım işleri de eklenince, kadınların emeği kat be kat artmaktadır. Performans kadın emekçilere baskıya daha çok açık hale getirmektedir.
- Güvencesiz çalışmanın yarattığı işini kaybetme kaygısı yaşatılan baskı ve mobbingi sineye çekmek zorunda bırakmakta, hak aramanın ve örgütlenmenin önüne geçmekte, itaat etmeyi sağlamaktadır.



etkiler

- Kamuda esnek çalışma modeli diye sunulan yarı zamanlı/kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkaracağı muhtemel etkiler;
 - Çalışılan süre kadar ücret alınacağından yoksullaşmanın ve ekonomik bağımlılığın artması,
 - Emekli keseneği azalacağından emeklilik yaşının yükselmesi, emekli maaşının düşmesi
 - Süt izninin kullanılmaması,
 - Tam zamanda dahi yetişmeyen işlerin, daha az zamana sıkıştırılması,
 - İşin, yaşam alanlarının ve zamanın tümüne yayılması,
 - Mesleki ve kariyerde ilerleme olanaklarının sınırlı hale gelmesi,
 - Tam zamanlı çalışanlara oranla daha az tercih edilmesi,
 - Süt izni kullanan kadınlar da olduğu gibi baskıya açık hale gelmesi,
 - Emekçiler arasında uyumsuzluk, ikilik ve ayrımcılık yaratması,
 - Ev ve bakım sorumluluğunun sabitlemesi/artması ve bu anlamdaki beklentinin yükselmesi,
 - Çalışma arkadaşları ile birbirini görememe, soyutlanma, sorunlarının konuşulmaması,
 - Örgütlenmenin önüne geçmesi,
 - Mobbinge daha elverişli bir zemin yaratması.





araya bir not

657 sayılı devlet memurları kanununun istihdam şekillerine ilişkin maddeleri aşağıdaki gibidir:

Madde 4 - Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. **A) Memur:** Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır. **B) Sözleşmeli Personel:** Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (Değişik ibare: 25/06/2009-5917 S.K./47.mad) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.” şeklinde değiştirilmiştir. **C) Geçici Personel:** Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir. **D) İşçiler:** (Değişik cümle: 04/04/2007-5620 S.K./4.mad) (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.



İşkolumuzdan örnekler

- 657 Sayılı Kanunda her ne kadar istisna olarak belirlenmişse de, 4/B’li (sözleşmeli) istihdam her geçen gün artmakta, temel istihdam biçimi haline getirilmektedir. İşkolumuzda 4/B’li personel alımı en çok adliyelerde yapılmaktadır.
- 4/B’li ve 4/A’lı emekçiler arasında yararlanılan haklar bakımından önemli farklar bulunmaktadır. Bu farklardan öne çıkanlar şunlardır;
 - 4/A’lılarda 2 yıl olan ücretsiz doğum izni 4/B’ lilerde 1 yıldır.
 - 4/A’lılarda yıllık izinler sonraki yıla devredilebilirken 4/B’lilerde devredilememektedir.
 - 4/B’liler 4/A’lılar gibi görevde yükselme sınavlarına girememektedir.
 - 4/B’liler, tayinlerde harcırah alamamaktadır.
 - Adliyelerde 4/B’lilere mesai ücreti ödenmemektedir.
- Özelleştirme kapsamında iş kolumuzdaki kurumlarda sözleşmeli istihdam edilenler, önceki durumlarına göre hem pozisyon hem de önemli miktarda gelir kaybı yaşamaktadır.
- Kariyer meslek olan “uzman” alımları artmıştır. Adeta “uzman sınıfı” oluşturulmuştur. Bu sınıf ayrıcalıklarla donatılmış, karar vericiler haline getirilmiştir. Yapılan işler değişmemiş ancak uzmanlar ve diğer emekçiler arasında büyük gelir eşitsizliği yaratılmıştır.
- Maliyede uzman olarak çalışanların bir iş tanımı bulunmamaktadır. Maliye uzmanları her birimde ve düzeyde verilen işleri yapmak durumunda kalmaktadır.
- İşkolumuza bağlı kurumlarda 4/D’li taşeron işçi çalıştırılma oldukça yaygındır.



İşkolumuzdan örnekler

- 657 DMK' nin 5. maddesinde: “Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar.” hükmü bulunmasına karşın İŞKUR'un uyguladığı Toplum Yararına Programı (TYP) kapsamında çalıştırma işkolumuzdaki kurumlarda yaygın hale gelmiştir. Hatta İŞKUR, diğer kurumlarla protokol imzalayarak uyguladığı TYP'yi kendi bünyesinde de uygulamaktadır. Adeta TYP işçiliği, temel istihdam biçimlerinden birisi haline getirilmiştir. Tek seferde 9 aylık ve 6 aylık süreler biçiminde geçici iş ilişkisine dayanan TYP'nin işçi ücretleri de işsizlik sigortası fonundan, yani işçilerin parasıyla ödenmektedir. TYP Kamudaki çalışma biçimlerinin en güvencesiz ve sömürüye dayalı olanıdır.



- Kamuda dolayısıyla da işkolumuzda esnek çalışma, henüz uygulanmaya başlanmamıştır. 657 sayılı DMK'de gerekli düzenleme yapılmış ancak ilgili tebliğ henüz yayınlanmamıştır.
- Performansa dayalı çalışma, İŞKUR'da fiili olarak uygulanmaktadır. İş ve Meslek Danışmanları (İMD) her beş yılda bir sertifikalarını yenilemek zorunda bırakılmaktadırlar. Bunun için beş



İşkolumuzdan örnekler

yıllık portföy doldurulmaları istenmekte ve il müdürleri tarafından portföyleri onaylanmaz ise İMD sertifikaları yenilenmemekte, unvanları VHKİ olarak değiştirilmektedir.

- Performans uygulaması için pilot kurum olarak belirlenen İŞ-KUR Genel Müdürlüğünde her üç ayda bir idareciler tarafından “performans ölçüm tabloları” doldurulmaktadır. Bu tablolarda, her bir personelin iş tanımı, iş adedi, işin süresi vb. kriterler bulunmaktadır. Bu tablolarla hangi personelin ne kadar çalıştığı ve personelin “verimi” ölçülmeye çalışılmaktadır.
- Yakın zamanda kanunu değiştirilen Türkiye Kalkınma Bankası lağvedilerek, çalışanlar sözleşmeli çalışma, başka kurumlara geçiş veya emekli olma seçeneklerine mahkum edilmişlerdir.
- Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Kurumuna ehliyet ve pasaport işlerinin devriyle birlikte, iş yükü artmış ancak yeni personel alımına gidilmemiştir. Kurum çalışanları mevcut özlük, sosyal ve ekonomik koşullarla çok daha fazla, çok daha uzun saatler çalışmak zorunda bırakılmaktadır.
- Adliye personeli disiplin yönünden 2802 sayılı Hakim ve Savcılar Kanununa tabidir. Çalışanlar tek bir tutanakla ceza alabilmekte ve tutuklanabilmektedir.
- Adliyelerde zabıt katiplerine uygulanan klavye sınavlarında çok sayıda kadın emekçinin bayıldığı gözlenmektedir. Adliye emekçilerinin anti-depresan kullanımı her geçen gün artmaktadır.
- Adliyelerde, özellikle ağır ceza mahkemelerindeki zabıt katipleri 12 saatten fazla süren duruşmalarda tuvalete dahi gide-memekte, buna bağlı olarak özellikle üriner sistem hastalıkları ve fitik olmak üzere önemli sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır.

İşkolumuzdan örnekler

- İşkolumuzdaki kurumlarda odalara kamera sistemi yerleştirme uygulaması yaygınlaşmaktadır.
- TÜİK'te çalışanların mesai saati sınırsızdır. TÜİK emekçileri taşra teşkilatında, alan uygulamaları nedeniyle gece gündüz kurum dışında çalıştırılmaktadır. Mesai saatleri dışındaki çalışmalara fazla mesai ödenmemektedir. Ayrıca bu tür çalışmalara itiraz hakkı da yoktur.
- Dışişleri Bakanlığında yurtdışı sözleşmeli olarak çalışan personel hak kayıpları yaşamakta ve 657'den farklı ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar.





dile gelenler



“Ben işyeri ziyaretleri yapıyorum. Ziyaret sırasında işvereni saatlerce beklemem gerekiyor bazen. Örneğin diğer bir arkadaşım evrak kaydı yapıyor. Bu durumda iş adedi ve zaman üzerinden performans ölçümü nasıl yapılabilir?”



“Hafta sonları stant açıyoruz. Hiçbir karşılığı olmadan stantlarda çalıştırıyoruz.”



“Verilen yargı hizmeti gereği (duruşma, keşif, suçüstü nöbeti vb. gibi) fazla mesai yapılmasını gerektiren özel durumlarda, özellikle zabıt katiplerine angarya, insanlık dışı hale geliyor. Örneğin 15 Temmuz sonrası adliye çalışanları olarak günlerce evrimize gidemedik.”



“Saldırı çok boyutlu ama direniş de var.”



“Aleyhimize olan düzenlemeleri fare kapanına koyulan peynir misali sunuyorlar. Peynir hoş görünüyor ama sonuçta kapana sıkıştırıyoruz.”



“Bir mükellefin dosyasına bazen 10 dakika bazen iki saat ayırıyoruz, günlük 50 dosya gibi bir kriter olamaz.”





dile gelenler



“Personelin iş tanımı olmadığı için herkese her iş yaptırılmakta, yetenek eğitim, tecrübe ve bilgisi dışında işler verilerek yapamadığında hakkında işlem yapılmaktadır.”



“İşyerimizde taşeron çalışanlara herkes emir veriyor özel işlerini yaptırıyor. Tuvalet temiz değil diye amirlere şikâyet ediliyor.”



“Yaşatılan angarya, idarecinin gece saatlerinde yazdığı whatsapp mesajını görmeyen çalışana tenkit yazısı yazacak boyuta gelmiş durumda.”



“İŞKUR Genel Müdürlüğünde güvenlik hizmetlerinde çalışan işçilerden 17’sinin sözleşmesinin yenilenmeyeceği açıklandı ancak kimler olduğu belirtilmedi. BES işyeri temsilciliği olarak TBMM’de görüşmeler yaptık, işyeri önünde basın açıklaması yaptık. Hatta Hürriyet gazetesinde tam sayfa haber oldu. Ancak, işçiler, işten atılma kaygısı ile sessiz kaldı ve sendikamızın onlar için verdiği mücadeleye katılmadı bile. Gizli olarak teşekkür ettiler.”



“Fazla mesai nedeniyle geç saatte çıktığımızda sokaklar tekin olmuyor, tacize maruz kalabiliyoruz.”



“İktidarın mitinglerine katılmaya zorlanıyoruz. Tehdit ediliyoruz. Mitinglere servislerle götürülüyoruz.”



“Esnek çalışmayı dört gözle bekliyordum. İstedğim zaman işe gelme fikrini çok sevmiştim. Sendikamızın neden karşı çıktığını anlayamamıştım. AKP yaptığı için biraz şüpheyle bakıyordum yalnızca. Daha sonra işin iç yüzünü anladım.”



dile gelenler



"Bu stresten kurtulmak için bir ekmekle doymaya hazırım."



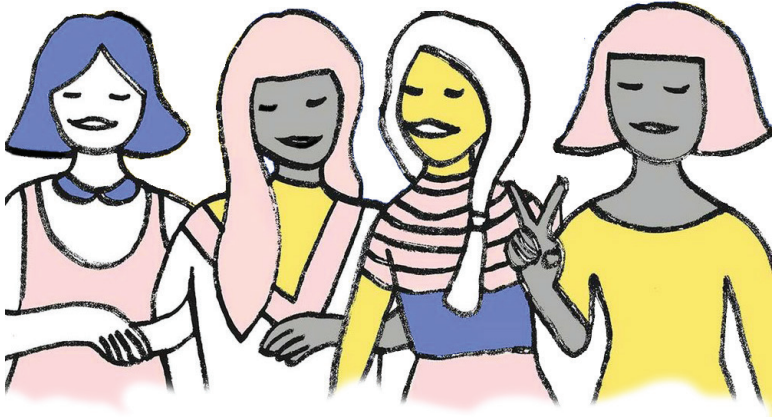
"Karşı olmamıza rağmen, yıl sonlarında ve vergi düzenlemeleri zamanlarında gece geç saatlere kadar fazla mesai yapıyoruz."



"Biz kadınlar zaman yoksuluz. Öğlen faturalar, akşam yemek, çocuk. Kendine ayırdığın zaman yok."



"Çalıştığım birimdeki idareci, baskılara karşı koyduğumuzda 'milyonlarca kişi dışarıda sizin yerinizde olmak için can atıyor' diyebiliyor."





öneriler



- Güvenceli ve tam zamanlı çalışma esas alınmalıdır.
- Çalışma saatleri ve emeklilik yaşı tüm çalışanlar için düşürülmelidir.
- Eşit işe eşit ücret ödenmelidir.
- Doğum öncesi 12, doğum sonrası 12 olmak üzere en az 24 ay ücretli doğum izni getirilmelidir.
- Doğum sonrası, ücretli devredilemez ebeveyn izni kullanılmalıdır.
- Devredilemez babalık izni getirilmelidir.
- Her işyerinde ücretsiz, nitelikli, 24 saat açık, anadilinde eğitim veren kreş ve bakım evleri olmalıdır.
- Çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri kamusal olmalı, özel sektöre devredilmemelidir.
- Performans uygulaması kaldırılmalıdır.



Bu Taleplerimiz Toplu İş Sözleşmesi metinlerimizde yer almalı ve her birisi için özel çalışmalar yapılmalıdır.

Esnek çalışma birçok kadın emekçi tarafından olumlu karşılanmaktadır. Esnek çalışmanın kadınlar üzerindeki etkilerine ilişkin özel bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.

2 toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı yaşanan eşitsizlik ve ayrımcılık

**tespitler
etkiler
işkolumuzdan örnekler
dile gelenler
öneriler**





tespitler

- Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanları gibi, cinsiyet eşitsizliğinden bağımsız değildir. Kadınlar, çalışma yaşamında da, var olan eşitsizliklerle baş etmek zorundadır.
- Siyasi iktidarın, cinsiyetçi, muhafazakâr, dini araçsallaştıran, milliyetçi, kutuplaştırıcı, ayrımcı söylem ve politikaları, var olan eşitsizlikler derinleştirmektedir. “Tabiatları, fıtratları gereği kadın ve erkek farklıdır.” gibi söylemlerle cinsiyet eşitsizliği daha da doğallaştırılmaya çalışılmaktadır.
- İşyerlerinde kadına yönelik ayrımcı söylemler artmıştır.
- Kadınlar daha çok mobbinge maruz kalmaktadır.
- Cinsiyet eşitsizliğinin doğallaştırılması ve mobbingin kendini hissettirmesini önlemeye bir de kadınların deşifre olma, sonuç alamama kaygısı eklendiğinde açığa çıkması imkansız hale gelmektedir.
- Baskı ve mobbing hak aramanın önüne geçmektedir.
- Çalışma yaşamında kadın emeği değersiz görülmektedir.
- Kadını yalnızca ev, koca ve annelikle tanımlayan anlayış, kamusal hizmet olması gereken çocuk, hasta ve yaşlı bakım sorumluluğunu, kadınların işi olarak sabitleyecek düzenlemeler yapmaktadır.
- Kadınların ev içi emeğini görünmez ve değersiz kılan yaklaşım artmaktadır.
- Kamuda üst düzey yöneticilerin %90’dan fazlası erkeklerden oluşmaktadır.
- Müftülüklere nikah kıyma yetkisi, evde doğuma sözlü beyan, boşanmada arabuluculuk, nafakanın sınırlandırılması ve çocuk istismarcılarının affedilmesi vb. girişimler, özel alana ilişkin kadın kazanımlarının da hedefte olduğunu açıkça göstermektedir.



işkolumuzdan örnekler

- Birçok kurumda keyfi olarak süt izni kullandırılmamaktadır.
- Cinsiyete dayalı iş bölümü ve görevlendirmeler yapılmaktadır.
- En çok da 4/D'li taşeron kadın işçilere, cinsiyetçi görevler verilmektedir. (Mutfak işleri, çay servisi, sekreterlik vs.) Taşeron işçiler, diğer çalışanlara göre daha çok ayrımcılığa uğramakta, daha çok işlerini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Her türlü muameleye sessiz kalmaktadır.
- İl dışı görevlendirmelerde kadınlar tercih edilmemektedir.
- “Eli yüzü düzgün olan kadınlar” bankolarda, karşılama işlerinde, görünür yerlerde çalıştırılmaktadır. Bu yöntem artık erkek çalışanlar için de uygulanmaktadır.
- Kadınlar “verimsiz” görülmektedir.
- Ev ve bakım yükümlülükleri nedeniyle kadınlar sık sık işe geç kalabilmekte ve izin kullanmak zorunda kalabilmektedir.
- Kadınlar, yazılı sınavlardan yüksek puan almasına rağmen mülakatlarda erkeklere nazaran daha yüksek oranda elemeye maruz kalmaktadır.
- Kadınlar görevde yükselme sınavlarına hazırlanırken erkeklerle aynı fırsatlara sahip olamamakta, evdeki tüm işler bittikten sonra ancak dinlenme zamanlarından feragat ederek sınav hazırlığı yapabilmektedir.
- Erkekler eşlerinin kendisinden üst düzeyde bir görev veya unvan için bir sınav hazırlığı var ise, kasıtlı olarak destek vermemektedir.



işkolumuzdan örnekler

- Hamile kadınların, çalıştıkları birimler değiştirilmektedir.
- Her odaya kamera yerleştirme uygulaması, idarecilerin odalarından çalışanları canlı olarak izlemesine kadar varmıştır. Dolayısıyla, kadın emekçiler bu durumdan rahatsız olmakta, ancak uygulamaya son verilmesi açısından itirazlarını rahatlıkla dile getirememektedirler.
- Kurumlarda tacizi gerçekleştiren erkekler korumaya alınmakta, tacizci değil, tacize uğrayan kadınların yeri değiştirilmektedir.
- Evde ve sendikada “kendisini sosyalist olarak tanımlayan erkekler” dahi, pratik yaşamda, cinsiyet eşitsizliğine dayalı asimetrik ilişkiler, birliktelikler yaşamaktadır.
- Kadın bilincine sahip kadınlar da, yaşadıkları kuşatılmışlık nedeniyle, kadına biçilmiş rolleri üstlenmekte ve eşitsizliğin yeniden üretilmesine katkı sunmaktadır.
- Sendikalarda da eril zihniyet ve dil hâkimiyetini sürdürmekte, hatta son yıllarda arttığı görülmektedir.





dile gelenler



“Stajyer kız çocuklarına taciz uygulayan güvenlik görevlisi bir erkeğe ilişkin şikâyetle bulunduk. Müdür beni odaya çağırdı. Bir sürü erkek şikâyeti geri almam için beni ikna etmeye çalıştı. Tacizci aynı yerde ve görevde çalışmaya devam ediyor.”



“Erkek olan bir müdür odamızda toplantı yaptı. Odada hepimiz kadınız. Yüzümüze bakmadan esas konuya girmeden konuştu ve gitti.”



“Çoğumuz evde tüm sorumlulukları üzerimize almışız. Değiştirmek için de pek bir şey yapmıyoruz”



“Ankara’nın Ulus semtinde çalışıyorum. Fazla mesai nedeniyle geç saatte çıktığımızda sokaklar tekin olmuyor, tacize maruz kalabiliyoruz.”



“Avukatım. Kadın olduğum için dava vermek istemiyorlar. Şehir dışı vs. kadın olarak tek başına yaşıyor olmak sıkıntılı buralarda.”



“Eşim sendikalı. Sosyalistim diyor. Kahvehanenin sosyalisti diyorum ben ona. Tüm işleri ben yapıyorum. Evde bir sosyalistliğini görmedim.”



“Kadından kadına bile giyim kuşama karışma arttı. Şefim ‘Çok kısa giyiniyorsun eş bulamazsın’ diye uyardı beni.”



dile gelenler



"Hem iş yerinde hem de evde iki kez sömürülüyoruz."



"Sendikada erkek egemen zihniyet hâkim. Bunu aşmak bize düşüyor."



"Evdeki tüm işler bittikten sonra ancak sınavlara hazırlanmaya vakit ayırabiliyorum. Eşimin böyle bir derdi yok."



"Çoğu zaman bana biçilen rolleri gönüllü olarak yürütüyormuş gibi hissediyorum, görevimi yapıyormuşum gibi hissediyorum."



"Kadın mücadelesinin içindeyim ancak kendi yaşamımda; toplum, aile, baba, erkek kardeş vb. tarafından çok katmanlı kuşatılmış durumdayım. Pratikte her şey daha zor."





öneriler



- İşe giriş ve yükselme sınavlarında, cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır.
- Kadın emekçilere yönelik işlenen her türlü eril suç (sözlü/fiziksel/cinsel taciz, tecavüz, mobbing, tehdit, şiddet) caydırıcı ceza uygulanması ve bu cezalarda indirim yapılmamalıdır.
- Atama, terfi ve tayinlerde eşitlik ve hakkaniyet ilkesi temel alınmalı, kadın emekçilere yönelik ayrımcılığı sona erdirecek önlemler alınmalıdır.
- Erkek şiddeti ve can güvenliği söz konusu olduğu hallerde, (boşanma sonrası vb.) kadın emekçilerin tayin talepleri bekletilmeden karşılanmalıdır.
- Tüm kamu emekçilerine, yılda en az bir defa “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitimi zorunlu hale getirilmelidir.
- Kadın bakanlığı kurulmalıdır.



Bu Taleplerimiz Toplu İş Sözleşmesi metinlerimizde yer almalı ve her birisi için özel çalışmalar yapılmalıdır.

Kreş başta olmak üzere, kamusal bakım sorumluluğuna ilişkin kampanyalar yapılmalıdır.

3 otoriter yeni rejim politikaları kamu emekçisi kadınları nasıl etkiliyor?





tespitler

- Otoriter yeni rejim tüm yurttaşları, özellikle de muhalif olanları ve emekçileri olumsuz etkilemektedir. Yeni rejim, içeride ve dışarıda Kürtleri etkisizleştirmek, demokratik siyaset kanallarını kapatmak ve var olan örgütlülüklerini dağıtmaya çalışmaktadır. Siyasal iktidarın savaş politikalarını artırması ve Ortadoğu politikasızlığının merkezine Kürtlerin hiç bir şekilde statüko elde etmemesini oturtması da bundan dolayıdır.
- Savaş politikaları, kitleleri yönlendirmek için kullanılmakta, otoriterliğe ve baskıya zemin yaratmaktadır. En temel insani, emek ve hak talepli eylemlerin dahi “dış güçlere” “teröre” “vatan hainliğine” bağlanması bu zeminden beslenmektedir.
- OHAL KHK’leri Anayasaya ve yasalara rağmen kamuda iş güvencesi fiilen ortadan kaldırmıştır. Kamu çalışanları özel sektörde dahi olmayan bir hukuksuzlukla, güvencesizlikle yüz yüze bırakılmıştır. Savunma, hak arama ve yargıya başvurma gibi en temel haklar gasp edilmiştir.
- 15 Temmuz darbe girişimi “lütuf” olarak görülerek bir cemaat için başlatılan ihraç uygulamasına, KESK üyeleri de dâhil edilmiş, KHK’ler, en çok Kürt emekçilerin kamudan tasfiyesi için “fırsata” çevrilmiş, kalanlar için ise tehdit aracına dönüştürülmüştür.
- OHAL/KHK’leri tehdidi ile KESK’te örgütlenmenin, itiraz etmenin, hak aramanın önüne geçilmeye çalışılmış, mevcut örgütlülüğün de parçalanması, azalması sağlanmak istenmiştir.
- BİMER ve CİMER muhbirlik kanalına dönüşmüştür. Emekçiler, hem idareciler hem de hizmet alanlar tarafından sürekli tehdit edilmektedir.





tespitler

- 140 bin kamu çalışanı hiçbir yargı süreci işletilmeden, savunma hakkı verilmeden, sorgusuz sualsiz işinden edilmiştir.
- İşkolumuza bağlı İŞKUR, Resmi Gazete’de yayınlanan KHK listesinin son sütununda ihraç nedenini açıkça “kurum kanaati” olarak belirtmiştir.
- İşkolumuzda, KHK ile işinden edilen üye sayımız kurum bazında SGK ve İŞKUR’da, il bazında ise Diyarbakır, Ankara ve İstanbul’da çok daha fazla olmuştur.
- OHAL/KHK’si ile işten atılan 140 bin kişiden 4.236’sı KESK’e bağlı sendikaların üyesidir. Bu sayının 1.104’ü kadındır. Sendikamızda ise toplamda 438 üyemiz işinden edilirken, bunun 105’i kadındır.
- OHAL komisyonu oyalama aracıdır. Komisyon kendisini hem yargı yerine koymakta hem de yargıya başvurma hakkını gecikmekte, engellemektedir.



- KHK’ler ile kamuda görev almanın önüne geçilmesinin yanında özel sektörde de iş bulabilmenin olanakları sınırlandırılmıştır.
- Özel sektörde işverenler KHK ile ihraç edilmiş emekçilere “başım belaya girer” kaygısıyla kapılarını kapatmakta, onları çalıştırmaktan imtina etmektedir.
- Kadın erkek ayırmaksızın yapılan uygulamalar, ataerkil sistem ve yarattığı sonuçlar nedeniyle en çok kadın emekçileri etkilemektedir.
- Savaş politikalarının etkisiyle derinleşen militarizm, milliyetçilik, ekonomik kriz vb. erkek şiddetini artırmaktadır. Örneğin “erkek” eliyle işlenen kadın cinayetleri son 16 yılda % 1400 artış göstermiştir.



etkiler

ihraç edilen kadınlara etkileri:

- Ev ve bakım sorumluluklarına geri dönmüşler, ekonomik bağımlılıkları artmış.
- Daha çok yoksullaşmışlar.
- Yalnızlık duygusu, tedirginlik ve korku hali hâsıl olmuş.
- Çalışırken ve sendikal yaşamda aktifken, evi, çocukları, kocayı, aileyi ihmal ettikleri gibi yakın çevreleri tarafından suçluluk psikolojisine itilmiş, daha fazla bedel ödememe adına, sendikal yaşamı sonlandırmaları gerektiğine ikna edilmiş. Dolayısıyla sendikal yaşamdan kopuş yaşamışlar, bir çoğu bu kopuşun tercihleri olduğuna kendisini ikna etmiş. “Asli görevlerine” geri döndükleri için çocukları da mutlu olmuş.
- Büro emekçileri, belli bir mesleğe sahip olmadığından tekrar iş bulma süreçlerinde diğer sendikalardaki ihraç üyelerden çok daha fazla zorluk yaşamış/yaşıyor, düşük ücretli, vasıfsız işler bulsalar dahi, yoğun baskı ve mobbinge maruz kalmış/kalıyor.
- Cinsiyete göre, emek yoğun, vasıfsız işlerde, sosyal güvenceden yoksun, yemek, bulaşık, sekreterlik gibi işler bulabilmiş, yeni işini de kaybetmeme adına (toplumsal baskı ve ekonomik baskı) otokontrol geliştirmişler. Her şeyi sineye çekmeye başlamışlar.
- Sendikalı olmaları ve hak bilinçlerinin gelişkin olması nedeniyle, işverenler tarafından tercih edilmemişler. Buldukları işlerde “burası memuriyet değil, işine gelirse” gibi söylemlerle karşılaşmışlar.
- İşverenler, bir lütufta bulunmuş gibi minnet beklemiş. İhraç edilenleri işe almış olmayı, nüfuzlarını artırma aracı olarak kullanan işverenler olmuş.



etkiler

- Kolektif işler deneyenler, ortaklıkla işyeri açanlar, kooperatif kuranlar olmuş. Ancak buralarda da cinsiyetçi rollere hapsedilmişler.
- Evlilikler çatırdamaya, boşanmalar artmaya başlamış, çocuklarla çatışmalar derinleşmiş.
- Sağlık sorunları ortaya çıkmış, psikolojileri bozulmuş, beslenme alışkanlıkları değişmiş.
- Bekâr olanlar evlenmeyi bir seçenek olarak düşünmeye başlamış.
- Emekliliği hak edenler emekli olmakta zorluk yaşamış/yaşıyor. Mahkeme kararıyla emekli olsalar dahi ikramiyelerinin ödemesi geciktirilmiş.
- Birçoğu farklı gerekçelerle (her şeye rağmen inadına ve/veya yönetimlerin boş kalmaması adına) sendika şubelerinin yönetimlerinde yer almış.
- Olumlu bir sonuç olarak; memuriyet dışında yapabilecekleri şeyler de olduğunu keşfetmişler, bilmedikleri yetenekleri açığa çıkanlar olmuş.





otoriter yeni rejim politikaları kamu emekçisi kadınları nasıl etkiliyor?



dile gelenler



"Evlenmek zorunda kalmak istemiyorum."



"‘en azından içerde değilim’ diyerek teselli ediyorum kendimi. ‘İlerde tutuklanır mıyım’ kaygısı taşıyorum hala"



"Sendikada fazlalıkmışım gibi geliyor. Ev hanımı statüsüne geçtim. Çocuk, ev işi vs. hiç iş hayatım olmamış gibi hissediyorum."



"Eşim, ‘Sendika yüzünden ihraç oldun, hala sendikaya mı gidiyorsun? Artık sana ihtiyaçları yok.’ diyor. Ama kendisi de ihraç olmasına rağmen hala sendikaya gidiyor."



"Sağlığım bozuldu. Psikologa gittim. Birçok organım hasar gördü. İlaç kullanıyorum."



"Çalışma yaşamının getirdiği boş zamanım vardı. Şimdi ev ve çocuklar tüm zamanımı alıyor. Eve kapanınca sosyal çevrem iyice azaldı."



"Eşim de ihraç oldu. Sürekli beraberiz. Didişme tartışma başladı. Hem işimizden hem paramızdan hem de huzurumuzdan olduk."



"Ötekileştirmeyi yalnızlaştırmayı iki kez yaşıyoruz."



"Onu yapma, bunu yapma baskısı. Ama ben bu yaşıma kadar olduğum gibi var olabilirim ancak."



"KESK'in duruşu netti. Bu bize güç verdi."



dile gelenler



"Erkek arkadaşlardan biri patron edasıyla '.... abla sabah 10'da gelirsin. Bulaşık yıkarsın tuvalet temizler eve gidersin' dedi. Küstüm ama yılmadım."



"Harcamalarımız yarı yarıya indirmek zorunda kaldık. İndirimleri takip etmeye başladık."



"İhraç olduktan sonra erken yaşına rağmen menopoza girdim."



"Mahkeme kararı ile emekli oldum. 8 aydır ikramiyemi ödemediler."



"Birçok arkadaşım ile artık görüşmüyorum. Benimle görüşmekten korkuyorlar"



"Bordrolara kendimizi mahkûm etmedik. Kolektif çıkışlar bulduk. Emeğimizle geçinmeye devam ediyoruz. Bulaşıkçılık yapıyorum."



"Daha az bütçeyle aynı yemeği yapmaya gayret diyorum."



"Eşim ve eşimin ailesi çok baskı yaptı. Eşim işyerinde yoğun mobbinge uğradı. Yetkileri elinden alındı."



"Bundan sonra evde oturmak beni öldürür."



dile gelenler



“İhraç olan bir arkadaşımın çektiğimiz bir fotoğrafı sosyal medyada paylaştığım için eşimle tartışma yaşadım.”



“Deneyimlerimizi birbirimizle paylaşmalıyız”



“Mücadeleden ve dayanışmadan başka seçeneğimiz yok. Bizi ayakta tutan ve tutacak şey dayanışma ve mücadeledir.”



“Kabalağa hiçbir zaman alışmayacağız. Kuaförüm bile farklı davranıyor”



“Güçlüyüz ve haklıyız. Neden bunları yaşayalım ki.”



“İşyerinde ihraç edilen arkadaşlarımız için hiç ‘iyi oldu’ söylemi duymadım”.



“Kendimi cüzzamlı gibi hissettim. Milyonlarca kişi gibi sıradan bir işsizim dedim önce. Sonra öyle olmadığını anladım. İşverenler bizi işe almaktan korkuyor.”



“Bekar anneyim. Çocuğum için ev eksensiz çalışmak zorunda kaldım. Evde tütün sararak geçimimi sağlıyorum. Eve hapsolmek zorunda olmayı kabullenemiyorum.”



“Birbirimize yalnız olmadığımızı göstermeliyiz.”

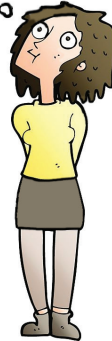


öneriler



- Alternatif ve kolektif ekonomik çıkışlar yaratma ihtiyacına ilişkin dayanışma ağları kurulmalıdır.
- İhraç edilen emekçilerin sendika üyelikleri fiilen devam etmektedir. Dolayısıyla özel işyerinde çalışanlar için de sendika hukuku işletilmelidir. Özel sektörde yaşatılan baskı, mobbing ve haksız işten atmalar karşısında sendikalar üyelerine sahip çıkmalı, tutum almalı, mücadele etmelidir.
- İhraç edilenlerin yaşadığı haksızlıklar daha çok gündem yapılmalı. Uluslararası gündem olma ve dayanışma sağlanmalıdır.
- OHAL komisyonunun lağvedilmesine ilişkin girişimler ve eylemler yapılmalıdır.
- İhraç edilenlerin işlerine geri dönmesi için güçlü bir mücadele programı uygulanmalıdır.
- Mobbinge ilişkin özel bir çalışma yapılmalıdır.

Güçlüyüz ve haklıyız. Neden bunları yaşayalım ki!



3 otoriter yeni rejim politikaları kamu emekçisi kadınları nasıl etkiliyor? dinselleştirme/kadrolaşma

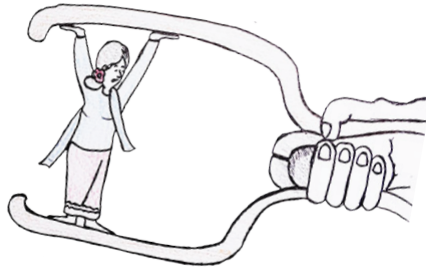
tespitler
etkiler
işkolumuzdan örnekler
dile gelenler
öneriler





tespitler

- AKP/saray iktidarı, özellikle kadınları hedef alan dini referanslı söylemlerini ve müdahaleleri, eğitim müfredatında dinin yerini, yaşamın birçok alanında dine dayalı normları her geçen gün artırmaktadır.
- Toplumda “makbul ve iffetli kadın” algısı pekiştirilmek istenmektedir.
- Laiklik ilkesi yok edilmiştir. Bireyin kendisini ilgilendiren dini inanç; toplumu, emekçileri baskılama, yönlendirme ve kanaatkâr, itaatkâr olmasını sağlamanın aracı olarak kullanılmaktadır.
- İşe alımlarda ve görevde yükselmelerde 657’de yer alan kariyer ve liyakat ilkeleri yok sayılarak mülakat ve güvenlik soruşturması uygulamaları esas alınmaktadır. Bu uygulamalar torpil ve baskı aracı olarak kullanılmaktadır.
- İktidar, haksız hukuksuz uygulamalarını rahatça hayata geçirebilmek için kendisine yakın sendika dışında örgütlü çalışan istenmemektedir.
- Mülakat ve güvenlik soruşturması uygulamaları, iktidara sınırsız bir kadrolaşma imkanı yaratmıştır. Bu uygulamalar aynı zamanda Memur-Sen’de örgütlenmenin bir aracına dönüştürülmüştür.





etkiler

- İşyerlerinde kadın bedeni ve emeğine cüretkâr müdahaleler her geçen gün artmaktadır.
- Cuma namazına giden ve saatlerce gelmeyen erkekler nedeniyle kadınların iş yükü katlanmaktadır.
- İşyerlerinde dini söylemler her geçen gün kendisine daha çok alan bulmaktadır.
- Kurumlarda kadınlar dini sohbetlere katılmayı ve toplu olarak namaza gitmeyi, baskı ve ayrımcılıktan bir nebze kurtulma aracı olarak görmeye başlamıştır.
- Kadınlığı annelikle, ev kadınlığıyla, eş olmayla bir gören anlayış pekişmektedir.
- Hak arama yerine biat kültürü ve şükürcülük gelişmektedir.
- Kadınların yüzüne bakmadan konuşan erkek idareciler bulunmaktadır.
- Çalışan profili hızla değişmekte, tek tipleşmektedir.
- İdareci baskısı artmakta, sigara, çay molaları, hastaneye gidisler, saatlik izinler sınırlandırılmakta, hatta kimi kurumlarda bunlar yıllık izinden düşülmektedir.
- Kadınlar genel olarak ama özellikle de mülakat sınavlarında, kıyafetlerine ilişkin otokontrol geliştirmektedir.
- Emekçiler, görevde yükselme ve benzer nedenlerle BES'e üye olmaktan çekinmekte, özellikle sınav dönemlerinde istifa etmeyi tercih etmektedir.
- Çocukları sınava girecek olan kadınlar, güvenlik soruşturması nedeniyle BES'ten istifa edebilmektedir.
- İşe alımların tümünde, özellikle de İŞKUR üzerinden TYP alımlarında tek kriter AKP referansı olmaktadır.



dile gelenler



“Bankoda çalışıyorum. Cuma günleri erkek arkadaş namaza gidiyor saatlerce gelmiyor. Onun işlerini de yapmak zorunda kalıyorum.”



“Günlük kıyafetlerimize özellikle de mülakatlarda giyimimize otokontrol uyguluyoruz. Açık giyinmemeye çalışıyoruz.”



“Odamdaki bir kadın arkadaş sürekli dini sohbetler yapıyor. Kadınlar topluca mescide namaz kılmaya gidiyor.”



“Gazi-Sen, Memur-Sen üzerinden kadrolaşma var. Yeni başlayanlar KESK'e yakınlık duysa bile korkudan üye olmuyorlar.”



“Müdür odasından sürekli bizi canlı olarak izliyordu. Bir yerimiz görünmesin diye, giyimimize, oturmamıza kalkmamıza dikkat ediyorduk. Tacize uğradığımızın farkındaydık ama sesimizi çıkaramıyorduk. Sonra sendikamız dava açtı kazandık.”



“Şehit gazi yakınları sendikası var. Vatanseverlik üzerinden üye yapıyorlar. Temsilcilikler açmışlar. Odalarına Erdoğan'ın fotoğrafları asılmış.”



“Geçtiğimiz günlerde İstanbul'da maliye emekçisi bir kadın, hizmet alan bir erkek tarafından BİMER üzerinden “ıffetsiz giyiniyor” diye şikâyet edildi.”



“Nerede taşta tökezliyorsak, çözüm o taşları temizlemektir.”

4 örgütlenme ve mücadele stratejileri



ne yapmalı? nasıl yapmalı?

- Kadınlar öncelikle "kadın şemsiyesi" altında birleşmeli, örgütlü mücadele ve dayanışma büyütmeli, toplumsallaştırılmalıdır.
- Ataerkil kapitalizmin ve temsilcilerinin emeğimizi, yaşamlarımızı, haklarımızı gasp etmesine ve erke egemenliğine karşı tüm kadınlarla ortaklaşılmalıdır.
- Ülkenin demokratikleşmesi, savaş politikalarının sona ermesi ve onurlu bir barışın tesisi için kadınlar öncü rolü üstlenmelidir.
- Laiklik, kadınlar için hayati bir önem taşımaktadır. Laikliği daha güçlü savunmalı, laiklik mücadelesi yükseltmelidir.



ne yapmalı? nasıl yapmalı?

- Korku imparatorluğu yaratmak isteyenlerin politikalarını boşa çıkarmak için örgütlenme mücadelesi yükseltilmelidir.
- Alan ve sokak mücadelesinden vazgeçilmemelidir.
- Klasik sendikacılık yerine yeni örgütlenme ve mücadele araçları geliştirilmelidir.
- Siyasal iktidarın günlük politikalarının peşinden gidilmemeli. Protesto tarzı yerine tarihsel perspektif ışığında uzun vadeli politika ve mücadele hayata geçirilebilmelidir.
- Tüm sorunlarımıza ve çözüm önerilerimize ilişkin materyaller, görseller, videolar hazırlanmalıdır.
- Panel, söyleşiler, kampanyalar düzenlenmelidir.
- Materyallerde ve örgütlenme çalışmalarında ayırım yapmadan, tüm kadınları kapsayıcı ortak bir dil oluşturulmalıdır. Samimi olunmalı, üstten ve aydınlatmacı dil kullanılmamalıdır.
- Materyaller daha sade, anlaşılır, çarpıcı olmalı, mizahi unsurlar içermelidir.
- Kadınlarla ev toplantıları, film gösterimleri, okumalar, tartışmalar yapılmalı, sanat yolu ile anlatımlar yapılmalıdır.
- Kadın çalışmaları, kadınları bir araya getirecek etkinlikler çoğaltılmalıdır. (Müzik söyleşi vs., çocuklara yönelik masallar, şenlikler, dayanışma etkinlikleri evlerde, dışarda kahvaltılar)
- Kitap-makale atölyeleri yapılmalıdır. Bunun için bir havuz oluşturulmalıdır.

ne yapmalı? nasıl yapmalı?

- Kadın dayanışma ağları oluşturulmalı, var olanlar güçlendirilmelidir.
- Sendika içi toplumsal cinsiyet eğitimleri çoğaltılmalıdır. Broşür ve eğitim materyalleri hazırlanmalıdır.
- Sendika karar organlarında kadınların daha çok yer almasının önündeki engelleri kaldıracak önlemler alınmalıdır.
- Tüketime örgütlenmesine ilişkin tartışmalar, çalışmalar yapılmalıdır. Kapitalizmi yeniden üretecek her türlü günlük faaliyetler gözden geçirilmelidir. Kapitalizmin dayattığı değil, kendi belirlediğimiz gerçek ihtiyaçlarımızı esas almamız gerekmektedir.
- Ekolojik mücadele kadın mücadelesinden ayrı düşünülmemelidir.
- Düşlerimizdeki yaşama göre bugünden yaşamlarımızı kurgulamamız gerekmektedir.
- Nerede emek mücadelesi var ise doğru temelde dayanışmalı, mücadele ortaklaştırılmalıdır.



antalya atölyesinden
teatral performans

konu

Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı hem ev yaşamında hem de iş yaşamında çifte mesai yapan kamu emekçisi bir kadının, bir müjde gibi sunulan yarı zamanlı, esnek çalışma haberini, “zaten evde bütün işleri yapıyorum, tüm gün de işyerinde çalışıyorum, en azından evde daha rahat ve özgür bir şekilde işlerimi yaparım, yükleneceğim iş miktarı da az olur, kendime daha çok zaman ayırabilirim.” şeklindeki olumlu yaklaşımı



Beraber çalıştığı bir kaç kadın arkadaşının kendisine; söz konusu düzenlemenin altında yatan amacın kadını toplumsal alanlardan uzaklaştırmak olduğu, düşündüğü gibi kendisine ayıracak bir zamanının da kalamayacağı ve aslında bağımsız ve özgürlük alanının daha da kısıtlanacağı, bunun yanı sıra aslında şu anki kadar iş yüküneceği ancak daha az ücret alacağı konusunda bilgilendirme yapmalarına rağmen, bu kadının esnek çalışmayı tercih etmesi ile başlıyor.

Yeni çalışma yaşamına başladığı ilk bir kaç gün hayal ettiği gibi geçerken, daha az ücret aldığı için “zaten evdeyim” denilerek kreşe giden küçük çocuk kreşten alınıyor, aile ile birlikte yaşayan yaşlı bir bireyin bakımı yine tamamen kadının sorumluluğuna bırakılıyor. Bunlar yetmezmiş gibi belirlenen kısıtlı zamanda, öncesinde 8 saatte yaptığı işi yetiştiremediği ve verilen işi bitiremediğinde zaten azalan ücretini dahi alamayacağı gerçeği ile yüz yüze geliyor. Doğal olarak verilen işi, işyerinde bulunduğu sırada bitirebilmek için, öncesinde kurabildiği sosyal ilişkilerden de kopmak pahasına, çok fazla çalışıyor...

Ancak yoğun çabaya rağmen işleri bir türlü yetiştiremiyor. Kalan işleri eve götürmek durumunda kalıyor. Artık evde bulunduğu zamanlarda diğer ev işlerine ek olarak çocuk, yaşlı bakımı sorumluluğu da olduğundan eve getirdiği işleri ev halkı uyuyana kadar yapamaz hale geliyor. Artık verilen işi tamamlayabilmek için uykuya ayırdığı zamanı bile kısıtlamak zorunda kalıyor. Hayatını paylaştığı eşi önceki zamanlarda ev ile ilgili yükleri paylaşırken, şu an kadını “bütün gün evde” olarak değerlendirdiğinden, kadının ısrarlı talebine rağmen dayanışma gösterme gereği duymuyor.

Ve... Her şeyin çok güzel olacağını hayal eden kadın, kendisini altından kalkamadığı kocaman yüklerle, yapayalnız bir şekilde bulur. İşyerindeki diğer kadın arkadaşlarının uyarılarının ne kadar da gerçek ve yerinde olduğunu fark eder ve “ESNEK KADIN OLMAYACAĞIM” diyerek bu konuda mücadele eden kadınlarla beraber mücadeleye ve örgütlenmeye katılır.





**atölyelerimizden
kareler**















KADIN EMERİ VE İSTİHDAMI ÇALIŞTAYI PROGRAMI



9 Kasım 2019

Acılış Konuşmaları

Aysun Gezen - *KESK Eş Genel Başkanı*

Gülistan Atasoy Tekdemir - *KESK Kadın Sekreteri*

Kolaylaştırıcı: Serpil Akpınar - *BES Genel Başkanı*

Doç.Dr. Aynur Özuğurlu

Geçmişten Bugüne Kadın İstihdam Politikaları ve Mevcut Durum

Ebru Özberk Anlı - *ILO Türkiye Ofisi*

**Kadın İstihdamına, İş Güvencesine ve Sosyal Haklara Dair Uluslararası
Normlar**

Prof.Dr. Nilay Etiler

Kadın Emeri ve İstihdamındaki Dönüşümün Kamudaki Biçimleri

Değerlendirme, Sorular, Tartışmalar...

Öğlen Arası

Kolaylaştırıcı: Elif Çuhadar - KESK MYK Üyesi

Zuhal Esra Bilir

Toplumsal Cinsiyet İstihdam İlişkisi

Necla Akgökçe - *Sendika Toplumsal Cinsiyet Uzmanı*

Ekonomik Krizlerin Kadın Emeri ve İstihdamına Yansımaları

Fulya Alikoç - *Çevirmen*

Kadın Emekçilerin Örgütlenme, Mücadele ve Dayanışma Deneyimleri

Değerlendirme, Sorular, Tartışmalar...

Kolaylaştırıcı: Canan Çalağan - KESK Kadın Birimi Üyesi

İş Kolu Raporlarının Sunumu

kadın emeği ve istihdamı alıştayı programı



10 Kasım 2019

Atölye alışmaları

Ekonomik Krizin Kadın Kamu Emekçilere Yansımaları ve Mücadele Olanakları

Örgütlenme ve Mücadele Stratejileri, Ne Yapmalı? Nasıl Yapmalı?

Atölye Sonuçlarının Paylaşımı ve Değerlendirme









www.bes.org.tr

[@BES_Gnl_Mrk](https://twitter.com/BES_Gnl_Mrk)

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

[besgnlmrk](https://www.instagram.com/besgnlmrk)

BES Büro Emekçileri Sendikası - BES'in SESİ 8 Mart Özel Sayı - 15 Şubat 2019

Sahibi Sendika Adına: Serpil Akpınar (Genel Başkan)

Yazı İşleri Müdürü: A. Bahadır Berdicioğlu (Genel Basın Yayın Halkla İlişkiler Sosyal ve Dış İlişkiler Sekreteri)

Yönetim Yeri: Mithatpaşa Cad. No:56/5-6 Kazlıy-ANKARA - Tel: 0312 425 63 79

Baskı Hazırlık: OnAda Tanıtım www.onada.com.tr - Baskı: Atalay Matbaa - 384 41 82

