



BES'İN SESİ

BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

MAYIS/2019



**KARARLI MÜCADELE
KAZANIMLI TOPLU SÖZLEŞME İÇİN**

**BES'TE
BİRLEŞELİM!**

**ADALET
BAKANLIĞI
TİS
taleplerimiz**



**KAYIPLARIMIZIN KARŞILANDIĞI,
TALEPLERİMİZİN DİKKATE ALINDIĞI
GERÇEK BİR TOPLU SÖZLEŞME
İSTİYORUZ!**

Sendikalar ilk ortaya çıktıklarından bu yana, bütün diğer örgütlerden farklı olarak dil, din, mezhep, milliyet, ırk, siyasal görüş vb. hiçbir fark gözetmeksizin bütün emekçileri birleştiren kurumlar olmuşlardır.

Sendikal hareketin varlık nedeni ise emekçilerin taleplerinin karşılanmasında bir araç olmasıdır. Bu nedenle sendikal mücadele sonucunda kazanımlar elde edilmesi ve bu kazanımların korunması önemlidir.

KESK ve KESK'e bağlı sendikalar bu iki önemli unsurun gereğini yerine getirme konusunda bugüne kadar çaba harcamışlar, grevli toplu sözleşme hakkı için mücadele etmişlerdir.

Türkiye'de kamu emekçilerinin grevli/toplu sözleşmeli sendika hakkı, siyasi iktidar tarafından yıllardır yok sayılmaktadır. Toplu sözleşme sürecinin, kamu emekçilerinin ortak ekonomik, sosyal, demokratik, özlük ve mesleki hak ve çıkarlarının tümünü kapsaması gerekmektedir.

Ülkemizde ise toplu sözleşmenin, tarihi ve çerçevesi önceden iktidar tarafından belirlenen 'sınırlı' mali ve sosyal haklara indirgenmesi kabul edilemez. Bütün sınırlılıklarına ve eksikliklerine rağmen, kamu emekçilerinin toplu sözleşme süreci, başta ekonomik sorunlarımız olmak üzere, çalışma ve yaşam koşullarımızı belirlemesi ve geleceğimizi yakından ilgilendirmesi açısından önemlidir.

Kamu emekçileri için toplu sözleşme görüşmelerinin; okulların ve üniversitelerin tatil olduğu, kamu emekçilerinin büyük bölümünün yıllık izinde olduğu Ağustos ayı içinde yapıyor olması ise siyasi iktidarın toplu sözleşme sürecini kamu emekçilerinin aleyhine kullanmasına neden olmaktadır.

TOPLU SÖZLEŞMEYE HANGİ KOŞULLARDA GİDİYORUZ?

Türkiye'de kamu emekçilerinin yıllardır ekonomik sorunlarla boğuştuğu, yüzde 80'inin borç içinde yaşamını sürdürdüğü bilinen bir gerçektir. Kamu emekçileri gerek çalışırken gerekse emekli olduklarında ciddi anlamda geçim sıkıntısı yaşamaktadır.

Türkiye ekonomisinde son yıllarda, özellikle 24 Haziran seçimleri sonrasında yaşanan dalgalanmalar, Türk Lirası'nın değer kaybetmesi ve enflasyonunun hızla artması sonucunda satın alma gücümüzde belirgin bir azalma yaşanmıştır. Toplumun geniş kesimleri gibi, büro emekçileri de ekonomik krizden olumsuz etkilenmiştir.

Kamu emekçileri açısından 2020-2021 yıllarını kapsayacak olan toplu sözleşme süreci Ağustos 2019'da yapılacaktır. Bugüne kadar toplu sözleşme görüşmelerinde yaşananlar, sendikaların iktidardan bağımsız bir şekilde örgütlenmesinin ne kadar önemli ve temel bir ilke olduğunu defalarca göstermiştir.

Yıllarca siyasi iktidarın gölgesinde büyüyen, iktidarla arasındaki ilişkileri kullanarak kamuda tarihin en büyük siyasi kadrolaşma hareketine imza atan yandaş sendikaların, kamu emekçilerine toplu sözleşmeyle kazandıracakları hiçbir şey yoktur. İktidar ile Memur-Sen arasında imzalanan ve özgür toplu pazarlık hakkını yok sayan tüm toplu sözleşmelerin kazanımla değil, hezimetle sonuçlanması bu durumun en açık göstergesidir.

Bugün kamu emekçilerine dayatılan 4/B, sözleşmeli, geçici sözleşmeli gibi güvencesiz istihdam biçimleri Zorunlu Bireysel Emeklilik sistemiyle kıdem tazminatının fonlarda toplanarak şirketlere kaynak yaratmada kullanılması, bu yolla sosyal güvenlik ve emeklilik hakkının tasfiye edilmesi gibi saldırılar TİS sürecinde kamu emekçilerinin gündeminde olacaktır.

Gerçek bir toplu sözleşmede başarının en önemli ölçütü talepler ile sonuç arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğudur. Bu nedenle 2019 yılı toplu sözleşme sürecinde ekonomik kayıplarımız başta olmak üzere, ekonomik, sosyal ve özlük haklar konusunda (güvencesiz istihdam, 3600 ek gösterge, vergi dilimi soygunu, sınavlarda mülakat uygulanması vb) somut hedeflerin ortaya konulması ve toplu sözleşme sürecinin bu temelde örgütlenmesi önem kazanmıştır.

Gerek genel olarak ülke ekonomisinde yaşanan olumsuz gelişmeler, gerekse kamu emekçilerinin satın alma gücünde yaşanan

belirgin kötüleşme 2020-2021 yıllarını kapsayacak olan 2019 yılı toplu sözleşme sürecinin önemini arttırmaktadır.

Toplu sözleşme süreci, her ne kadar iktidar ve yandaş sendikalar arasında geçecekmiş gibi görünse de genelde kamu emekçilerinin, özelde ise büro emekçilerinin tek tek iş yerlerinden, yerel-lerden başlayarak belirleyeceği talepler ve bu talepler üzerinden yürütülecek birleşik bir mücadele, ekonomik ve sosyal kayıpların karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bugüne kadar yaşadığımız toplu sözleşme görüşmelerinin hepimize gösterdiği tek gerçek vardır; 'GERÇEK TOPLU SÖZLEŞMEYİ, GERÇEK SENDİKA YAPAR!'

2020-2021 DÖNEMİ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ

- ✎ Kamu emekçilerinin grevli toplu sözleşme hakkı önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalı, özgür bir toplu sözleşme düzeni yaratılmalıdır.
- ✎ Toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçilerinin büyük bölümünün izinli olduğu Ağustos ayında değil, bütçe görüşmelerinin de başladığı Ekim ayında yapılmalıdır.
- ✎ OHAL KHK'leri ile hukuk dışı bir şekilde hayata geçirilen ihraçlar ve açığa almalara son verilmeli, hukuki deliller ve mahkeme kararları olmadan ihraç edilen tüm kamu emekçileri derhal görevlerine iade edilmelidir.
- ✎ 2018-2019 toplu sözleşme dönemine ilişkin ekonomik kayıplarımız, TL'de yaşanan değer kaybı ve satın alma gücündeki azalma üzerinden net bir şekilde hesaplanarak ödenmeli ve söz konusu fark, kamu emekçileri ve emeklilerin taban aylığına mutlaka yansıtılmalıdır.
- ✎ Yılın ikinci yarısında maaşlarımızda yaşanan erimenin önüne geçilebilmesi için vergi dilimi soygununa son verilmeli, birinci

vergi dilimi %10'a düşürülmeli, kamu emekçileri birinci vergi diliminde sabitlenmelidir.

- ✎ Açlık sınırı rakamları vergiden muaf tutulmalı, yoksulluk sınırı rakamı en alt vergi diliminden vergilendirilmelidir.
- ✎ Kamuda performans değerlendirme, güvencesiz istihdam ve esnek çalışma uygulamalarına son verilmeli, iş güvencemizi ortadan kaldırmayı hedefleyen her türlü hazırlık ya da girişim derhal durdurulmalıdır.
- ✎ Sözleşmeli istihdam edilen büro emekçileri kadroya alınmalıdır. Bu süre zarfında da 4/A kadrosundaki bütün ekonomik ve sosyal haklardan yararlandırılmalıdır.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; TÜİK verilerine göre hesaplanan 2019 yılı itibariyle ortalama kira bedeli 1.000 TL ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; her yıl olmak üzere 1.500 TL. giyim yardımı ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; servis hizmeti verilmeli, verilemediği yerlerde ise ulaşım ücreti ödenmelidir.
- ✎ Bütün büro emekçilerine; işyerlerinde sağlıklı ve ücretsiz yemek hizmeti verilmeli, verilemediği yerlerde ise yemek ücreti ödenmelidir.
- ✎ Tüm ek ödemeler emekli aylığına dahil edilmeli, bu konuda yaşanan mağduriyetler mutlaka giderilmelidir.
- ✎ Ek gösterge en az 3600 olmak üzere tüm büro emekçilerine verilmelidir.
- ✎ Kadın-erkek çalışan sayısına bakılmaksızın, 50 çalışanın bulun-

duğu her iş yerine ücretsiz kreş (erken çocuk bakım merkezleri) açılmalı, daha az çalışanın bulunduğu durumda ise yerel kreşler açılmalı ve bu kreşler ücretsiz olmalıdır.

- ✎ Kamuda siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, yöneticilerin belirlenmesinde ve ilk atamalarında sendikal-siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
- ✎ Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilmeli, yönetmelik, sınavlar ile görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir.
- ✎ Öğrenim özü vb. dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- ✎ Kamu emekçilerinin alımında ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında 'mülakat' uygulamasına son verilmelidir.
- ✎ Büyük şehirlerde zor yaşam şartlarından daha çok etkilenen kamu emekçilerine Büyük şehir Farkı Ödemesi yapılmalıdır.
- ✎ Kamu emekçilerine, yılda iki kez tam maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
- ✎ Muayene ücreti ve tedavi katılım payı adı altındaki paralı sağlık hizmeti uygulamasına son verilmelidir.
- ✎ Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan iş yerlerinde, kurum tabii kadrosu oluşturulmalıdır.
- ✎ Büro emekçileri iş ve meslek hastalıkları kapsamına alınmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin bütün kurumlarda uygulanması sağlanmalıdır.

Kadın Büro Emekçileri Özelinde Taleplerimiz

- ✎ Çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri kamusal olarak çözülmelidir.
- ✎ Her işyerinde ücretsiz, nitelikli, 24 saat açık, anadilinde eğitim veren kreş ve bakım evleri açılmalıdır.
- ✎ Kadın emekçilere yönelik işlenen her türlü eril suçta (sözlü/fiziksel/cinsel taciz, tecavüz, mobbing, tehdit, şiddet) caydırıcı ceza uygulanmalı ve bu cezalarda indirim yapılmamalıdır.
- ✎ Tüm kamu emekçilerine, yılda en az bir defa “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitiminin zorunlu hale getirilmelidir.
- ✎ Kadın Bakanlığı kurulmalıdır.
- ✎ Doğum öncesi 8 hafta doğum sonrası ise 24 hafta toplam 32 hafta ücretli izin olmak üzere; doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede anne ve babaya isterlerse dönüşümlü kullanmak şartıyla 1 (bir) yıl ücretli ebeveyn izni verilmelidir.
- ✎ Büro emekçisi kadınlar 8 Mart’ta ücretli izinli sayılmalıdır.
- ✎ Büro emekçisi kadınlara hamileliği tespit edildiği andan itibaren nöbet görevi verilmemelidir. Doğum yapan büro emekçisi kadınlara (bebeğin canlı ya da ölü doğmasına bakmaksızın) 1. derecenin 4. kademesindeki büro emekçisinin 3 aylık maaşı toplamı kadar doğum parası ödenmelidir.
- ✎ Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için cinsiyet eşitliği uygulaması başlatılmalıdır.
- ✎ Boşanan, mobbinge, şiddete, tacize, istismara uğrayıp beyanda bulunan kamu çalışanı kadınların yer değiştirme isteği her-

hangi bir belge ibrazı istenmeksizin ve bekletilmeden kabul edilmelidir.

- ✎ Kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesine neden olan politikalar eleştirilmeli; sözleşmeli personel, esnek çalışma, özelleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalara son verilmelidir.
- ✎ Süt izinlerinin kullanılmasından dolayı hiçbir hak kaybına neden olunmamalı ve süt izinlerinin kullanımının önündeki her türlü fiili engel kaldırılmalıdır.

Yardımcı Hizmetliler, İdari ve Teknik Personel Özelinde Taleplerimiz

- ✎ Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam ile kapatılmalıdır.
- ✎ Yardımcı hizmetli kadrosunda hizmet veren büro emekçileri Genel İdari Hizmetler sınıfına alınmalıdır.
- ✎ Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma 'fazla mesai' olarak kabul edilmeli ve %100 zamlı olarak ücretlendirilmelidir.

Sözleşmeli İstihdam Edilen Büro Emekçileri Özelinde Taleplerimiz

- ✎ Sözleşmeli olarak işe başlatılan büro emekçileri kadrolu istihdam edilmelidir.
- ✎ Sözleşmeli büro emekçilerine görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına girme hakkı verilmelidir.
- ✎ Kadrolu çalışanlara verilen eş, çocuk ve doğum yardımı, yolluk ödeneği ve yurt dışı görevlendirme hakkı, yabancı dil tazminatı sözleşmelilere de verilmelidir.

- ✎ Kadrolu çalışanlar ile sözleşmeli çalışanların her türlü izin hakları eşitlenmelidir.
- ✎ 4/C kadrosundan 4/B kadrosuna geçirilen ve ek ödemenin %20 den faydalandırılan büro emekçileri, kurumda uygulanan ek ödemenin tamamından yararlandırılmalıdır.
- ✎ 4-C'den 4-B ye geçirilen ve teknik eğitim almış olan büro emekçileri teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmelidir.
- ✎ 4-C'den 4-B ye geçirilen büro emekçilerinin izin ve diğer sosyal haklarında yaşanan farklılıklar giderilerek, bütün kurumlarda uygulamada birlik sağlanmalıdır. (30 gün kullanılmasını gereken izinlerin 20 gün olarak kullanılacağı gibi)

Engelli Emekçilerin Talepleri

- ✎ Kurumlardaki engelli personelin durumu iyileştirilmeli, binelerin fiziki yapısı engelli çalışanların durumları gözeticiler oluşturulmalı ve durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanmalıdır.
- ✎ Engellilere yönelik ayrımcı ve ötekileştirici söylem ve pratikler yapıtıma bağlanmalıdır.
- ✎ Engelli emekçiler için emeklilik ikramiyesi ve emeklilik maaşında “yıpıranma payı” verilerek 15 yıldan sonra emekli olan engellilerin tam ikramiye ve yeterli emeklilik maaşı alması sağlanmalıdır.
- ✎ 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde engelli kamu emekçileri izinli sayılmalıdır.



ADALET BAKANLIĞI İÇİN **TİS TALEPLERİMİZ**

1 Adalet Bakanlığı ülke genelinde yaklaşık olarak 58.000 personel-
le hizmet vermeye devam etmektedir. Dava sayılarının artışına
paralel bir biçimde personel sayısının artırılmaması iş yükünün
ve iş yoğunluğunun artmasına yol açmaktadır. Adalet Bakanlığı
ve bağlı birimlerinde iş yüküne uygun olarak kadrolu çalışan sa-
yısının artırılması sağlanmalıdır.

2 Verilen yargı hizmeti gereği (duruşma, keşif, suçüstü nöbeti vb.
gibi) fazla mesai yapılmasını gerektiren özel durumlarda yapı-
lan mesainin karşılığında izin verilmesi konusunda adliyeler ara-
sında farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu konuda uygulama
birliği sağlanarak nöbet karşılığında izin verilmeli, gece geç sa-
atlerde sona eren nöbetlerde personelin ulaşım sorunu kurum
tarafından çözülmelidir.

3 Adalet Bakanlığı tarafından önceki yıllarda yapılan ancak 2013
yılından itibaren Ankara, İstanbul ve İzmir illeriyle sınırlanan
ulaşım yardımları bütün illerde uygulanmalıdır. Son yıllarda yeni
adliye binalarının şehir merkezlerine uzak yerlerde yapılması
nedeniyle de ulaşım ayrıca sorun haline gelmiştir.

Ayrıca Ankara, İzmir, İstanbul gibi illerde verilen ulaşım katkıları
yetersiz kalmaktadır. Örneğin Ankara'da adliyenin şehrin farklı
yerlerine bölünmüş olması nedeniyle personel çoğunlukla işye-
rine ulaşabilmek ve dönüş için iki kez kart basmaktadır. Bu iller-
de verilen ulaşım katkıları artırılmalıdır.

4 İş yükü nedeniyle meslek hastalığı olarak nitelenebilecek du-
rumdaki bel ve boyun fıtığı, kalp ve damar hastalıkları ve özel-
likle psikiyatrik rahatsızlıklar yargı emekçileri arasında giderek
yaygınlaşmaktadır. Stres altında çalışmaya bağlı olarak çalışan-
ların çeşitli rahatsızlıklar yaşaması, adliyelerde her gün personel
dışında yüzlerce yurttaşın giriş çıkış yapması, davalar nedeniyle
sık sık kavgaların yaşanması vb gibi durumlar nedeniyle adliye-
lerde kurum tabiplikleri kurulmalıdır.

5 İş yoğunluğu nedeniyle yargı emekçileri fazla mesai yapmak zorunda kalmaktadır. Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 10.04.2019 tarihli fazla çalışma ücretlerine ilişkin yazıda, daha önceki yıllarda uygulanan dosya sayısı kriteri uygulamasına son verilmiş ve icra müdürlükleri dışında görev yapan tüm personele fiilen yapmış oldukları fazla çalışma karşılığında mesai ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Yargıdaki iş yoğunluğu göz önüne alınarak fazla çalışma ücreti tüm personele ayrımsız olarak verilmelidir.

6 Gerek iş gerekse ekonomik olarak her türlü zorluğu yaşayan yargı emekçileri diğer taraftan da disiplin hükümleriyle kısa kaç altına alınmıştır. Çoğunlukla iş yoğunluğundan kaynaklanan en küçük hatada disiplin soruşturması açılabilmekte, hiçbir savunma alınmadan en hafifinden yer değiştirme uygulamasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yargı emekçileri disiplin hükümleri yönünden 2802 sayılı yasadan çıkarılmalıdır.

7 Zabıt Katiplerinin Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni Kadrosuna geçişi sağlanmalıdır.

8 İcra Müdürlüklerinde personel eksikliği giderilmeli, sağlıklı çalışma ortamı sağlanması için fiziki koşullar düzeltilmelidir. Yapılan iş hem ekonomik hem fiziksel risk taşımaya rağmen personeli uğradığı haksızlık karşısında koruyucu tedbirler bulunmamaktadır. İcra Müdürlüklerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı ve personele dair kurum her türlü koruma tedbirlerini almalıdır.

Yeni İcra Dairesi Modelinin hayata geçirildiği bir kısım illerde uygulamanın sonuçlarının olumlu olduğu, icra çalışanları açısından alt büro sistemiyle her çalışanın yaptığı işin belirli hale geldiği, yaptığı işte uzmanlaştığı ve hataların azaldığı tespit edilmiştir. Uygulama bütün icraları kapsayacak şekilde genişletilmeli ve yeterli fiziki ortam sağlanmalıdır.

İcra müdürlüğü çalışanlarının ekonomik, özlük ve sosyal haklarına ilişkin kapsamlı bir yasal çalışma yapılmalıdır.

9 Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapılan ve 14 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan değişiklikle Yazı İşleri ve İdari İşler Müdürlerine iller arası rotasyon uygulaması getirilmiştir. Gerek yargı çalışanları gerekse kamu açısından hiçbir yararı olmadığı gibi birçok yeni mağduriyete sebep olacak olan rotasyon uygulaması kaldırılmalıdır.

10 Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında mülakat uygulanması birçok haksızlığa ve adaletsizliğe neden olmakta ve iş barışını bozmaktadır. Mülakat uygulamasına son verilerek yazılı sınav esas alınmalıdır.

11 Kurumun yapacağı hizmet içi eğitimin mesai saati içinde yapılması esastır. Mesai sonrası yapılan eğitimlere ilişkin eğitime katılan personele fazla mesai ücreti veya karşılığı olarak izin verilmelidir.

12 Adalet Bakanlığı bünyesinde istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları/sosyal çalışmacılar, psikolog, pedagog, aile, çocuk, çocuk ağır ceza mahkemeleri, ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik ve yardım merkezlerinde görev yapmaktadırlar. Sosyal hizmet uzmanları/ sosyal çalışmacılar denetimli serbestlik sistemi içinde ve adliyelerin birçoğunda çalışma yapabilmeleri için fiziki ortama bile sahip değildirlen. Öncelikle fiziki çalışma koşulları düzeltilmelidir.

Son dönemde gündeme getirilen Mağdur Hakları Daire Başkanlığı'nın sunduğu "Mağdur Hakları Yasa Tasarısı"nın 33/3; 33/6 ve geçici madde 1/3 maddeleri geri çekilmelidir. Aile, çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemelerinde mahkeme uzmanı olarak görev yapan psikolog, pedagog ve sosyal hizmet uzmanlarının hali hazırdaki iş yükü, görev ve sorumlulukları dikkate alındığında söz konusu yasa tasarısının kanunlaşması halinde bu görevlere ek olarak adli görüşme odalarında adli görüşmeci ve çocuk teslimlerinde adli destek uzmanı olarak ek görevler ve iş tanımlarının getirileceği ön görülmektedir. Var olan iş yoğunluğu

düşünüldüğünde yasa tasarısındaki bu görevlerin mahkeme uzmanları eliyle yürütülmesinin olanağı bulunmamaktadır.

Mağdur Hakları Daire Başkanlığı'nın Adli Görüşme Odaları Yönetmeliği'nin 9.maddesinde adli görüşme odalarında adli görüşmeci unvanı ile aile, çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemelelerinde görevli olan mahkeme uzmanlarının bu görevlerinin yanı sıra kullanılmak istenmektedir. Hem mahkemede hem de adli görüşme odalarında çalışmak iki nedenle olanaksızdır. Birincisi, mahkeme uzmanının adli görüşme odasında görüştüğü mağdur çocuk, aile içi şiddeti mağduru kadın vb. Kırılgan gruplarla kovuşturma esnasında karşılaşma ihtimali bulunmaktadır. Yasa gereği mahkeme uzmanları görevlendirildikleri dosyalarda bağımsız, tarafsız ve bilimsel teamüller gereğince rapor hazırlamakla yükümlüdür. Fakat, adli görüşmeci olarak yapılan görüşmelerden sonra kovuşturma sürecinde de aynı kişiyle karşılaşmak tarafsızlığı zedeleyecektir.

İkincisi, adli görüşme odalarının hizmet verdiği suça sürüklenen çocukla güven ilişkisi kurup bilgi aldıktan sonra savcılık makamının çocuk hakkında cezalandırılması amacıyla iddianame düzenlemesidir. Aynı suça sürüklenen çocuğun kovuşturma aşamasında sosyal inceleme raporu için tekrar görüşmeye alınması nedeniyle mesleki ikileme karşı karşıya kalınması kaçınılmazdır. Sosyal inceleme raporu çocuğun korunması amacıyla hazırlandığından, önceki adli görüşme süreci sonraki süreci ketlemektedir.

Mahkeme uzmanlarının, Mağdur Hakları Daire Başkanlığı veya başka bir birime bağlanmadan var olan hukuki statülerinin güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

13 Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendika üyeliklerini iptal eden kurum yazışmalarının iptal edilerek üye aidatlarının kesilmesinin sağlanmalı ve Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendikaya üye olma hakları güvence altına alınmalıdır.



TİS TALEP TOPLAMA FORMU

İL / İLÇE : /

İŞYERİNİN ADI :

BES olarak yapılan anketlerle taleplerimizi belirlemeye çalıştık. Bu broşürle de bir kez daha işyerlerinde tartışmaya açtık.

Size göre bu broşürde sayılan taleplerden öncelikli 5 tanesini sıralayınız.

1

2

3

4

5

.....

Size göre gündemleştirilmesi gereken başka talepler varsa sıralayınız.

.....

1

2

3

4

5

.....



ÖRGÜTLÜ TOPLUM ONURLU YAŞAM İÇİN...



www.bes.org.tr

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

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

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

BES Büro Emekçileri Sendikası - Özel Sayı: 202-10 Mayıs 2019

Sahibi Sendika Adına: Serpil Akpınar (Genel Başkan)

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

Yayın Türü: Yaygın - Yayın Aralığı: Aylık

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

Baskı: Hermes Ofset Ltd. Şti. - Tel: 0 312 384 34 32 Büyük Sanayi 1. Cad. No:105 İskitler-ANKARA

