



## **EĞİTİM SEN**

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

\*\*\*

Adına Sahibi: Kamuran Karaca

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Hanım Koçyiğit

\*\*\*

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr

\*\*\*

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülüzar Ünver

\*\*\*

Baskı: Hermes Ofset Baskı Hizmetleri Ltd. Büyük Sanayi 1. Cadde  
No:105 İskitler- Ankara / Tel: 0312 384 34 32



**Eğitim Sen Yayınları**  
**Ağustos 2015**



**YÜKSEKÖĞRETİM ALANINDAKİ  
İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN  
SORUNLARI  
VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ ÇALIŞTAYI  
SONUÇ RAPORU**

**04-05 NİSAN 2015**

Sendikamız Eğitim Sen, “Ortak Yaşam İlkelerimiz”de ifade ettiğimiz üzere akademik, idari, teknik personel ve tüm yardımcı hizmetlerde hangi statüde olursa olsun üniversitede çalışanlar ile öğrencilerden oluşan topluluğu üniversite bileşenleri olarak tanımlar. Bu nedenle eğitim ve bilim emekçileri olarak, eğitimin ve bilimsel üretimin üniversitenin tüm çalışanlarının kolektif emeğinin ürünü olduğu bilinciyle, yükseköğretim alanında her zaman “yok sayılan” idari ve teknik personelin sorunlarını ve sorunlara dair oluşturduğumuz çözüm önerilerimizi kamuoyuyla paylaşmanın, yükseköğretim hizmetinin nitelikli biçimde örgütlenebilmesi için hayati önemde olduğunu düşünüyoruz.

Bilindiği üzere yükseköğretim emekçileri, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerine mahkum edilmek istenmektedir. Kamu Personel Rejimi’ndeki dönüşüme paralel olarak, kadrolu istihdam edilen mevcut idari ve teknik personelin çalışma koşulları, sosyal ve özlük hakları da fiili ve keyfi olarak ellerinden alınmak istenmektedir.

Kamu hizmetlerini “kar-zarar” hesapları altında “alınır-satılır” bir hizmete dönüştürmek isteyen AKP, bu hizmetin iş gücünü de güvencesizleştirerek, tıpkı bir patron gibi istediğinde işten atabileceği biçimde istihdam etmenin yollarını aramaktadır. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın TÜMSİAD Genel Kurulu’nda işadamlarına seslendiği konuşmasında *“İhbar tazminatını ödersiniz, kıdem tazminatını ödersiniz. Memnun değilsiniz kapıya koyarsınız. Öyle mi? İlanihaye çalıştırmaya mecbur musunuz? Bu yeni anayasa ile birlikte memur işçi ayrımını da ortadan kaldırmak lazım.”* sözleri, bu durumun en açık ifadesi olmuştur.

Mevcut sistemde bu amacına tam anlamıyla ulaşamayan AKP, çözümü performans denetimi sistemi getirmekte ve yoğun kadrolaşmanın yarattığı keyfi ve hukuksuz disiplin cezaları ile angarya, sürgün gibi yöntemlerle emekçileri baskı altına almakta bulmuştur. Liyakat ilkesini ayaklar altına alanlar, işi ehline bırakmak yerine her alanı kontrolü altında tutmak istemesi nedeniyle emekçilerden işin gereğini yapmalarını değil, sadece kendisine “itaat” etmesini istemektedir. Rekabet, verimlilik gibi söylemler altında emekçiler arasındaki dayanışmayı ortadan kaldırırlar, en küçük bir hak talebine ya da var olan hakların kullanılmak istenmesine sürgün, mobbing, soruşturma gibi yöntemlerle karşılık vermektedir.

Bir başka açıdan soruna yaklaşıldığında ise benzer işleri yapan emekçilerin farklı statü ve koşullarda istihdam edilmesinin, emekçiler arasındaki birlik zeminini ortadan kaldırması nedeniyle söz konusu hukuksuz, keyfi politikalara hizmet ettiği görülmektedir.

Bu sürecin yükseköğretim alanındaki idari ve teknik personele yansması ise iş tanımının fiili olarak ortadan kalkması ve görev alanına girmeyen işlerde zorla çalışması olmaktadır. Özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında çalışmakta olan yükseköğretim alanındaki idari ve teknik personel, bu yasalar arasında sıkışmışlığın sonucunda oldukça fazla sorunla karşılaşmaktadır. Kangren haline getirilmiş bu sorunların çözümü, nitelikli bir yükseköğretim hizmetinin örgütlenmesinin ve emekçilerin insanca çalışma koşullarına sahip olmasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu sorunlara ek olarak, hükümetin yükseköğretim politikalarını oluştururken idari ve teknik personeli yok sayan bir bakış açısı geliştirmesi, üniversite bileşenlerinin önemli bir kesiminin yükseköğretim alanına yabancılaşmasını da beraberinde getirmektedir. Özellikle üniversitelerde çalışan idari ve teknik personelin kolektif bir emeğin ürünü olan eğitim ve bilimsel üretim süreçlerinin içinde görülmemesi, idari ve teknik personelin üniversite ile arasındaki aidiyet duygusunu oldukça zedelemektedir. İdari ve teknik personelin üniversite bünyesindeki eğitim olanaklarından, sosyal imkanlara kadar karşılaştığı ayrımcı ve ötekileştirici uygulamalar, had safhaya ulaşan bu sorunun çözümü noktasında acilen adım atılmasını zorunlu kılmaktadır.

Yaşanan tüm sorunları tespit etmek ve bu sorunlara dair çözüm önerileri geliştirmek amacıyla 04-05 Nisan 2015 tarihlerinde “Yükseköğretimdeki İdari ve Teknik Personelin Sesini Duymayan Kalmayacak!” başlığıyla yürüttüğümüz çalıştayımızın sonucunda ortaya çıkan bu raporun, “İnsan-Toplum-Doğa Yararına Üniversite” ve kamusal, parasız, nitelikli, demokratik yükseköğretim hizmeti mücadelemize katkı sunmasını temenni ederiz.

MERKEZ YÜRÜTME KURULU

## İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ

Ücret/Maaş: Akademisyenlere verilen “teşvik” zammından idari ve teknik personelin faydalanamamış olması; ekonomik açıdan en dipte yer alan kamu çalışanı olarak idari ve teknik personel için hem büyük bir kayıp hem de emekçiler arasındaki dayanışmayı zedeleyen bir yapı meydana getirmektedir. Mevcut durumda, zaten benzeri kadrolara göre kamudaki en düşük maaşı alan yükseköğretim alanında çalışan kamu personelinin yıllar içinde alım gücünün düşmesi ve bir önceki TİS sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve hak kayıpları emekçiler arasındaki eşitsizliği derinleştirmiştir.

2015 9/1 MEMURUN MAAŞI	KESK’e Göre Yoksulluk Sınırı
2.256,00 TL	4.199.00 TL

Bu kapsamda 2014 yılı için enflasyon farkı ödenmemiş, aile ve çocuk yardımı, doğum ve ölüm yardımı gibi sosyal ödemelerde de 2013 yılı rakamları esas alınmıştır. Sürekli artan enflasyon rakamları nedeniyle yılın ikinci yarısında tüm kamu emekçilerinde olduğu gibi yükseköğretim alanındaki idari ve teknik personelin satın alma gücü belirgin bir şekilde azalmıştır. 2015 yılında yapılan yüzde 3’erlik artışların, 2014’te yaşadığımız ekonomik kayıpların üçte birini bile karşılamaya yetmediği herkes tarafından bilinmektedir. **Kayıplarımızın karşılanması ve haklarımızın korunması için;**

- Nitelikli biçimde örgütlenmesi gereken eğitim ve bilimsel üretim yükseköğretim alanındaki tüm çalışanlarının kolektif emeğinin ürünüdür. Bu nedenle “akademik teşvik”ten dışlanan yükseköğretim alanındaki tüm idari ve teknik personele de **‘yükseköğretim tazminatı’** adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.
- Ek ödemelerden tüm personel yararlandırılmalı ve bu ödemeler temel ücret kapsamına alınmalıdır.
- 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, Ekim ayında yapılmalıdır.

- 2014-2015 toplu sözleşme dönemine ilişkin ekonomik kayıplarımız başta 2014 enflasyon farkı olmak üzere net bir şekilde hesaplanarak ödenmeli ve söz konusu fark kamu emekçileri ve emeklilerin taban aylığına yansıtılmalıdır.
- Yılın ikinci yarısında maaşlarımızda yaşanan erimenin önüne geçilebilmesi için maaşlarımızdan alınan vergi %10'da sabitlenmelidir.
- Fazla mesai ücretleri artırılmalı ve hakkaniyetli biçimde personele ödenmelidir.
- Tüm eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak her dört yıla bir yıl olmak üzere yıpranma hakkı verilmelidir.
- İkinci öğretim, sürekli eğitim merkezleri ve yaz okulu hizmeti veren üniversitelerde, bu uygulamalara son verilene kadar, isteyen bütün personel için ikinci öğretim görevi sağlanmalı, personel arasında ücret farklılıkları engellenmelidir.
- Tüm kadrolara ait ek gösterge rakamları iyileştirilerek yeniden düzenlenmelidir.
- 1. Derecedeki Fakülte Sekreteri kadrosunun ek gösterge rakamı 3000 olmasına rağmen aynı derecedeki Enstitü Sekreteri ve Yüksekokul Sekreteri kadrolarının ek göstergesi 2200'dür. Bu mağduriyetin giderilmesi ve ek gösterge rakamlarının eşitlenmesi gerekmektedir.
- Teknik Hizmetler Sınıfına alınan ancak uygulama olarak henüz hayata geçirilemeyen ve mali hakları konusunda düzenleme yapılmayan "kütüphanecilerin", Özel Hizmet Tazminatının II. Sayılı Cetvelin E-Teknik Hizmetler Bölümünün 1.maddesinin C bendine Kütüphaneci unvanı yazılmalı, Kütüphaneci ünvanının Ek Göstergesi 657 sayılı Kanunun I Sayılı Cetvelinde yer alan Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı bölümün "b" bendine göre düzenlenmeli, Teknik Hizmetler Sınıfı mensuplarına uygulanan 1 derece ilerlemesi verilmeli, iş riski ve iş güclüğü tazminat oranları ise I sayılı cetvelin (B) bölümünün 3. Sırasında yer alan unvanlara denk olarak ödenmelidir.

- Geliştirme ödeneği adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de ödenmelidir.
- Yükseköğretim kurumlarını ticarileştiren her türlü uygulamaya karşı olmakla birlikte, hali hazırda Döner Sermaye İşletmesi olan kurumların personelinin döner sermaye haklarından faydalandırılmaması emekçiler açısından ciddi sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanlar bu haklardan faydalanabilmeli, bu durum maaş ve ek ödemelerinde herhangi bir kesintiye yol açmamalıdır.
- Üniversitelerde belediyeler gibi toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeli, üyeleri için verdiği hizmetin kendinden doğan özel hizmet tazminatı verebilmelidir.

**Kadro:** Üniversitelerin elinde bulunan idari ve teknik kadro sayısı her yıl azaltılmaktadır. Örneğin, İstanbul Üniversitesi gibi Türkiye'nin en büyük üniversitesine 2014 yılı ağıktan 657 kadrolu personel atanabilmesi için toplam sadece 25 kişi, 2015 için ise halihazırda sadece 3 kişilik kontenjan vermesi üniversitenin istihdam yapısı üzerinde gerçekten önemli bir gösterge içermektedir. En az 300-350 kişinin yıllık nakil ve emeklilik yolu ile ilişkisini kestiği üniversiteye bu kadar kontenjan vermek iki anlama gelmektedir: **“Ya taşeronlaşmaya gideceksin ya da işlevsel esnekliğı arttıracak, personeli birçok farklı yerde kullanacaksın.”** Bu kabul edilebilir bir durum değildir. Üniversitelerin istihdam yapısında öngörülen bu köklü değışikliğe izin verilmemelidir. Ayrıca;

- Yoğun biçimde yürütölen kadrolaşma neticesinde görevlendirme, atama ve yükselme süreçlerinde idari ve teknik personelin özlük hakları gözetilmemektedir. Bu nedenle personelin “sürgün”, psikolojik baskı ve hatta işine son verme gibi tehditlere maruz kalmaması için bağılı buldukları birimlerin dışında görevlendirilmemesi sağlanmalıdır.
- Personelin kadrosu olmamasına rağmen tekniker, teknisyen, mühendis, web master gibi teknik alanlarda çalıştırılması ve bu kadroların kişilere istihdam edilmeyerek herhangi bir ücret ödenmemesi, angarya olarak bu işlerin yapılması engellenmelidir.
- Şef kadrosunda yer alanların ek ödeme tazminatları yükseltilmelidir.



- 3. Derece kadroları hak etmesine rağmen personellere uygun kadro temin edilmemesi sorunu çözülmelidir.
- Engelli olarak çalışan personellere istihdam koşullar sağlanmalı, çalışma ortamındaki fiziki ve teknik şartlar iyileştirilmeli ve özlük/sosyal hakları açısından pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- Aday memurluk statüsünün, ilgili personelin üzerinde baskı aracı olarak kullanılması engellenmelidir.

**Görev Tanımı :** Görev tanımlarının yapılmaması nedeniyle işyerlerinde keyfiyet, ayrımcılık ve mobbing hüküm sürmektedir. İdari-Teknik-Yardımcı Hizmetler sınıfında görev yapan personellerin çalışma alanına, kadrosuna, atanma koşullarına uygun görevlerin ve görev alanlarının belirlenmesi gerekmektedir. 657 'ye tabi 4-a,4-b,4-c kadrolarında istihdam edilen personelin; öğrenim, bilgi beceri düzeyine ve atama şartlarına uygun olarak görevlendirilmesi gerekirken, görev tanımı olmaksızın birim amirinin inisiyatifine bağlı olarak pasifize edilmekte ve atıl tutulmaktadır. Bu doğrultuda, her personelin kendi görev tanımlaması yapılması, fazla iş yüküne maruz kalmasını engellemiş olacaktır.

Bu nedenledir ki mevcut yasada bulunan “**amirin verdiği diğer görevleri yapmak**” ibaresinin değiştirilerek, “**amirin personelin göreviyle ilgili vereceği diğer görevleri yapmak**” olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadroya uygun görevlendirme yapılmalı ve görev tanımları, kişinin bulunduğu kadro unvanına göre tanımlanmalıdır.

**Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği:** İdari personel için yapılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yeni değiştirilen yönetmelik ile şeffaflığını tamamen yitirmiş; sınav konuları ve kaynaklara erişim gibi sınava hazırlanmada eşitliği kısmen de olsa sağlayacak verileri personele verme zorunluluğunun kaldırılması ile her türlü uygunsuz işlemlerin önü açılmıştır.

Üniversitelerde bulunan Sekreterlik kadroları (Fakülte, Yüksekokul, Enstitü) sınavla yükselme kapsamında olmayıp atamaya tabi kadro olarak değerlendirilmektedir. İdarenin “takdiri ile” bu kadrolara atamalar yapılmakta; daha sonra tenzil-i rütbe ile alt kadro olan ama sınavla atanabileceği olan “Şube Müdürü” kadrolarına atanmakta, hukukun çevresi dolanılarak kadrolaşma gerçekleşmektedir. Bu nedenle, Daire Başkanlığı, Fakülte,

Yükseköğretim, Enstitü Sekreterliği gibi kadrolar Görevde Yükselme Sınavı kapsamına alınması için hukuki zemin oluşturulmalıdır. Ayrıca;

- Yine aynı kadrolarda akademik kadrolar vekaleten görevlendirilmemeli, idari personele tahsis edilmelidir.
- Görevde yükselme sınavı her yıl düzenli olarak merkezi biçimde (illerde, bölgelerde) yapılmalıdır.
- İdari kadrolar için şeflik statüsüne, teknik kadrolar içinse tekniker statüsüne kadar, kriterler sağlandığı takdirde sınavsız unvan değişikliğine gidilmelidir.
- Görevde yükselme sınavı ile idari kadroların tümünde yükselme imkanının sağlanması, liyakat esasının daha çok dikkate alındığı bir sistemdir. Daire başkanlıkları gibi kadrolara alanındaki kişiler girebilmelidir (kütüphanecinin kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığına yükelebilmesi gibi). Bu kadrolara atanmanın da görevde yükselme gibi sınavlarla belirlenmesi gerekmektedir. Sınavlara giren adayların uzmanlık alanı ve kıdem gibi kriterleri baz alınarak puanları hesaplanmalı, sınav ile aldıkları puan ile bu puan toplamına göre bir değerlendirme yapılmalıdır.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınav yönetmeliğinde yapılan değişiklikler ile sınav konularının kaldırılması, eğitim, ders notu gibi zorunlulukların kaldırılması ile muğlak bir sınav aşamasının ortaya çıkması sağlanmıştır. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının şeffaf olmamasından kaynaklı üzerinde şaibe bırakacak şekilde tanıdıklara/idarenin istediğine aktarılmasına son verecek gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Söz konusu sınavın her yıl açılmasına ilişkin hükümler, ilgili yönetmeliğe eklenmelidir.
- Lisans diploması almış olan yardımcı hizmetler personeli, sınavsız bir şekilde Genel İdari Hizmetler Sınıfında ya da Teknik Hizmetler Sınıfında diploma unvanına uygun bir kadroya atanmalarıdır.

**Yükseköğretim’de bir ada: “Kredi Yurtlar Kurumu”:** KYK’lar YÖK bünyesinde hareket etmesine rağmen Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bir Genel Müdürlük olarak hizmet vermektedir. Yukarıda ifade edilen sorun

ve haksızlıkların neredeyse tamamını yaşamalarına rağmen kendi özgün yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı belli başlı sorunlar şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Ünvan değişikliği sınavı yapılmamakta kurum dışından Müdürler, Şefler atanmaktadır.
- Nöbete kalmak zorunlu olup; nöbet ücret saati 1,5 lira gibi komik (40 saate 50 lira gibi) ücretlerle ödenmektedir.
- Çalışma saatleri geniş aralıkta olmasına rağmen İlin farklı bir noktasına görevlendirmeler yapılarak mağduriyetler yaratılmaktadır.
- Nöbetlere karşılık aylık 15-25 lira arası yemek yardımı ödemesi yapılmaktadır.
- Bu kurumlardaki sözleşmeli personel kaldığı hafta içi nöbeti için (16 saat), hafta sonu nöbeti için (24 saat) 3 gün idari izinli sayılırken kadrolu personel için bu bir güne bir gün olarak değerlendirilmektedir.
- İdare yönetmeliklerinin kendilerine tanıdığı nöbet izni kullandırmama yetkisine sıkça başvurarak personelin izin veya ücret hakkını çığnemektedir.
- KYK personeline sene de bir kez ödenen 1 maaş ikramiye uygulaması kaldırılmış olup, yerine bu para kaybını telafi edecek herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

### ***Taleplerimiz;***

- Tüm çalışanların hizmet sürelerine göre kadro derecelerinin 1. dereceye kadar düşmesinin sağlanması gerekmektedir. Bu düzenleme yapılana kadar, Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosuna tanınan hakkın emsal gösterilerek idareci olarak çok büyük sorumluluklar altında bulunan ve yurtların en büyük yükünü taşıyan çoğu yüksek okulu ve 4 yıllık Üniversite mezunu olan Yurt Yönetim Memurlarının bu haktan faydalanmaları için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Özel ve Gece Hizmetleri Statüsünde görev yapan ve 24 saat nöbet tutan Müdür Yardımcısı, Şef ve yurt yönetim Memurlarına ödenmekte olan mesai saati yerine, Milli Eğitim Bakanlığı emsal alınarak öğretmenlere

verilen ek ders ücreti veya Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı yetiştirme yurtlarındaki Genel İdari Hizmetler sınıfında bulunan ve nöbet tutanlara ödenmekte olan ders ücreti ile Sağlık Bakanlığına bağlı Hastanelerde nöbet tutan Memur ve diğer sağlık görevlilerine ödenmekte olan nöbet tutarları göz önünde bulundurularak ve personelin mağduriyeti de düşünülerek yeni bir düzenlemeye gidilmelidir.

- Personele verilmekte olan yemek yardımı bedelinin günün şartlarına uygun biçimde bir insanın hijyenik ve sağlıklı beslenme ihtiyacını karşılayacak miktara çıkarılması gerekmektedir.
- Ayrıca KYK personelinin yukarıda ifade edilen diğer sorunlarına hakkaniyetli, eşitlikçi ve adil çözümler hızla üretilmelidir.

**Teknik Hizmetler Sınıfı Sorunları :** Üniversite teknik personeli bir taraftan angarya ve performans baskıyla çalıştırılırken diğer taraftan iş güvenliğinden yoksun bırakılmaktadır. Fakülte sekreterleri ve bölüm başkanları tarafından görevi dışında işleri yaptırılmaya zorlanmaları genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Angaryaya direnilmesi durumunda ise “amirin” mevzuattan kaynaklanan “yer değiştirme” yetkisi tehdit unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu ilişkiler kapsamında önemli bir sorun ise maruz kaldıkları mobbingdir.

Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı birimlerinde çalışmakta olan teknik personelin ise daha büyük boyutta sorunları bulunmaktadır. Büyük bütçeli ihalelerde, en ufak bir sorunda altından kalkılamayacak külfetteki ihale dosyalarına imza attırılmaktadır. Bu sorun ancak müteahhit firmayla yönetim arasında kalan teknik personelin bakış açısıyla bakınca görülmektedir. İlgili teknik personel kademe kademe hak edişleri imzalamaktadır. Ancak işleri tamamlamayan müteahhit firmalar ve dolayısıyla teknik personel tarafından imzalanmayan hak edişlerin karşılığı, yönetimin 2547 sayılı Kanun’un 13-B/4 maddesindeki “geçici görevlendirme”/sürgün yetkisini kullanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Teknik personelin diğer bir sorunu ise yürütülen kadrolaşmanın sonucu olarak asli işini yapmayan, masa başında çalıştırılan ve teknik kadroları işgal ederek az kişinin çok iş yapmasına neden olan teknik personel istihdamıdır. Bu kapsamda;

- İhale süreçlerindeki yetki sahibi, aynı zamanda sorumluluğu da üstlenmelidir.
- İşin yapılabilmesi ve iş güvenliği için gerekli tüm teçhizat personele sağlanmalıdır.
- İş güvenliğinin koşulları üniversite yönetimleri tarafından sağlanmalı, bu konuda ilgili personele hizmet içi eğitimler düzenli olarak verilmelidir.
- Her yıl giyim yardımı verilmeli ve teknik hizmetler sınıfındaki personele yıpranma tazminatı ödenmelidir.
- Harcırah kanuna göre teknik personele ödeme yapılmalıdır.

**Görevlendirmeler:** 2547 sayılı kanunun 13. Maddesi uyarınca personel İdarenin takdirine göre geçici veya “kalıcı olarak” görevlendirilmelere maruz kalmakta; görevlendirme isteyen personeller ise çalışmayı tercihe etmedikleri birimlerde görev yapmaya zorlanmaktadır. Personel yetenek, beceri ve unvanına göre değil; idarecilerin uygun gördüğü şekilde ve yerde çalışmaya zorlanmaktadır. (Örneğin 18 yıldır aynı birimde fiili olarak teknikerlik yapan personelin atanabileceği İnşaat teknikeri ünvanı ile kadro açılmamaktadır.) Bu keyfi uygulamalar sonucunda personel, bazen ikamet ettikleri ve kadrolarının buldukları yere 2 - 3 saat ve hatta daha fazla mesafede olan yerlere görevlendirilebilmektedirler. Bu personel görevlendirmeleri bir standarda ve geçerli sebepleri barındıran kurallar bütününe bağlanmalıdır. Bu yasal düzenleme yapılmadıkça 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 13 b/4 maddesi mobbingin hukuksal altyapısı olarak kalacaktır.

Birçok personel ise okul, eve yakınlık vb. gerekçe ile farklı birimlerde görevlendirme talep etse de idare tarafından dikkate alınmamaktadır. Personele görev tanımında belirtilmemesine rağmen farklı işler verilerek angarya oluşturulmaktadır. Personel için 13 b/4 maddesi idari baskı kurmak için bir tehdit olarak kullanılmaktadır.

13 b/4 çerçevesinde yapılan görevlendirmelere ilişkin “yürütmenin durdurulması” ya da “iptal” kararları alınmasına rağmen, üniversite yönetimi yargı kararlarını hiçe sayarak sistematik olarak hukuksuz ve keyfi görevlendirme kararı vermekte ve bu nedenle görevini kötüye kullanmaktadır. **Dolayısıyla, 13 b/4 maddesinin kullanımı “yönerge” kapsamına alınmalı,**

**söz konusu keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır. Sürgün amacıyla kullanılan bu görevlendirmelerin önüne geçebilmenin yolu, ihtiyaç halinde ilgili personelin isteği kapsamında yapılmasıdır. Ayrıca, görevlendirme kararının hukuksuzluğu yargı kararıyla tespit edildiğinde, ilgili kişinin art arda hukuksuz biçimde görevlendirilmesine engel olmak amacıyla belirli bir süre görevlendirme yapılamayacağı garanti altına alınmalıdır.**

Üniversite yönetimleri personel için düzenlenen hizmet içi eğitimlerde, seminerlerde, konferanslarda ve hatta Erasmus programı kapsamındaki personel hareketliliğinde görevlendirilecek personelleri seçerken keyfi davranmaktadır. Söz konusu görevlendirme kararları için personel ya sıraya konulmalı ya da yaptığı iş esas alınarak görevlendirilmelidir.

**Kurum Dışı Nakil:** İdari ve teknik personel, diğer kamu kurumlarında olduğu gibi becayiş hakkından faydalanamamaktadır. İlgili personel, kurum dışından kendi yerine gelecek birini bulsa dahi, “açıktan atama” kadro kontenjanı bulunmadığından kurum dışı nakil gitme olanağı fiilen ortadan kaldırılmaktadır. Personel “eş durumu”, “birinci derece yakınının hastalığı” gibi yollara itilmektedir.

Her yıl kurumlar nakil gönderme kontenjanı belirlemeli ve bu kontenjanlar şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirilmeli ve personele nakil imkanı sağlanmalıdır. Söz konusu nakiller, üniversite yönetimlerinin keyfiliklerinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde nakiller için bir standart geliştirilmelidir.

- Yükseköğretim kurumları arasında, kurumlara o yıl için verilen kontenjanları etkilememek **kaydıyla, merkezi bir koordinasyonla ortak havuz oluşturulmalı ve boş kadrolar şeffaf** biçimde paylaşılmalıdır.
- Başvuru süreçleri herkesin ulaşabileceği şekilde kamuoyuna duyurulmalı, merkezi bir tayin sistemi geliştirilmedi.
- Bu koşullar sağlanana kadar, engelli personel için daha önce MEB’de yapıldığı üzere kurumlar arası bir defaya mahsus olmak üzere yer değiştirme hakkı sağlanmalıdır. Şeklinde sorun ve talepler formatında olmalı

**4/C’li Personelin Sorunları:** TEKEL, TEDAŞ vb. kurumlardan özelleştirmeler sonrasında üniversiteler dahil olmak üzere farklı kurumlara gelen ve 4/C statüsünde istihdam edilen emekçilerin özlük hakları, aynı işi yapan ancak 4/B, 4/A gibi farklı statülerde istihdam edilen çalışanlardan daha düşüktür.

Teknik işleri yapmalarına rağmen teknik hizmetler sınıfı ünvanlarının haklarından yararlanamamaktadırlar. 4/C’lilerin yaptıkları işlerin niteliği itibariyle işçi konumunda olmalarına rağmen yasa da memur olarak gözükmekte ancak ne kamudaki işçi ne de memur haklarından faydalanamamaktadırlar. 4/A ve 4/B’li idari ve teknik personelin iş tanımları bir nebze de olsa belirlidir fakat 4/C’li personel görev tanımından yoksun bırakılarak, verilen her işi yapmak zorunda kalmaktadır.

Personel 4/C’li olmasından kaynaklı sürekli mobbinge maruz kalmaktadır. Bu mobbing azarlama, aşağılama, hakaret etme, tehdit, taciz ve yoğun iş yüküyle yıldırma şeklinde gerçekleşmektedir. 4/C’li personeller uzmanı olmadıkları alanlarda çalışmaya zorlanarak yoğun emek harcamaktadırlar. 4/C’li personelin yıllık izin hakkı “her ay iki gün hak etme” şeklinde belirlendiğinden toplu izin kullanma hakkı kısıtlanmaktadır. Güvenceli bir kadro görünümü verilmesine rağmen 4/C’li personel her yıl yenilenen sözleşmeye bağlı çalıştırılmaktadır. Yaşlılık ve malüllük aylığına hak kazanıldığında personelin talebi olmaksızın emekliye ayrılma işlemi gerçekleşmektedir.

### ***Talep ve çözüm önerilerimiz;***

- 4/C’li personel çalışma yaşamındaki eşitlik ilkesi gereği aynı işi yaptığı kurum çalışanlarının özlük haklarını istemektedir.
- Mevcut sözleşmelerde bulunan “Geçici personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ücret ödenmez” ibaresi hemen kaldırılmalıdır.
- Maaş kalemlerinden biri olan ‘ek ödeme’ ve ‘döner sermaye ek ödemesi’ 4/C’li personelin maaşının hesaplanmasında kullanılmalıdır.
- Mezun olunan okul ve mesleki nitelik göz önüne alınarak ilgili kadro unvanı verilmelidir.
- Kadrodan kaynaklı sorunlar olan; tayin, eş durumu tayini, görevde yükselme, lojman, pasaport, derece vb. gibi sorunlar çözülmelidir.

- Emekliliğe hak kazanıldığı an emekliye ayırma uygulaması son verilmeli diğer kadrolarda olduğu gibi kişinin talebine bağlı emeklilik uygulaması gerçekleştirilmelidir.

**Mobbing:** İdari ve teknik personel için çalışma yaşamındaki şiddet ve baskı araçları akademisyenlerden personele, idareciden personele ve personelden personele olarak üç farklı şekilde işlemektedir. Ağırlıklı olarak idarecilerin kendi taleplerini yerine getirme ve mevcut pozisyonlarının korumak amacıyla mobbing yapıldığı görülmektedir.

Personele işi için kullanılacak gerekli araç gereçlerin kullanımında dahi ayrımcılık yapılmaktadır. Gerekli personel bilgilendirme eğitimleri sadece sendikalar tarafından değil kurumlar tarafından bizzat üstlenilmeli, hizmet içi eğitim kapsamında olabildiğince yaygın olarak personele mobbing konusunda bilgilendirme yapılmalıdır. Kurum içi mobbing/taciz ihbar hattı kurulmalı ve içerisinde psikolog, avukat, sosyal hizmet uzmanı ile sendika temsilcilerinin de yer aldığı mobbing komisyonları oluşturulmalıdır.

**Angarya ve Performans Baskısı:** 1980'lerle birlikte eğitim ve bilgi üretiminin ticarileşmesine yönelik anlayış, günümüzde eğitim hizmetinin üretim koşullarını kapitalist üretim ilişkileri dolayımında dönüştürerek çalışanların emeğinin de metalaşması üzerinden tüm süreci kıskaçına almaktadır. Performans sistemi bunun üst adıdır. Üniversite reform çalışmalarında “rekabetsizlik ortamı” yükseköğretimin en önemli sorunlarından biri olarak tarif edilmekte, rekabeti teşvik etmenin performansı öne çıkaran bir yönetim modelini zorunlu kıldığı belirtilmektedir.

Yaratıcılık ve üretim ile rekabet ve yarışma farklı kavramlaştırmalardır. Kapitalist rekabet; gelişme ve yenilenmenin itici gücü değil, aksine tüketici ve dışlayıcı bir durumdur. Performansa dayalı çalıştırma özel işletme mantığının üniversitelere dayatılmasıdır. Kamusal bir hizmet olan üniversitelerin kâr amaçlı bir modelle bağdaşması mümkün değildir. Performans kavramı, etkinlik, verimlilik ve rekabet terimleriyle ilişkilendirilmekte, rekabet akademik topluluğun bilgi üretimine değil gelir getirici işlere yönelmesine ve dayanışmayı bozucu etik yozlaşmalara, üniversite içinde hiyerarşik bir dizilime ve bu hiyerarşide bazı fakülte ve disiplinlerin alt konuma düşürülmesine yol açmaktadır.

Akademik faaliyet geniş bir topluluk işidir. Topluluk etkinliğini salt bireysel etkinlik kalemine ve çıktısına dönüştürmek, bütüncül işi ve ortak



üretimi de bozmaktadır. Dahası performans sistemi esnek çalışmanın ve güvencesizleştirmenin temel mekanizmasını oluşturmaktadır. Hiyerarşik bir ilişkiler sisteminin olduğu, performansın ve esnek çalışmanın dayatıldığı, iş tanımlarının yapılmadığı bir ortamda tüm emekçiler angaryaya maruz kalmaktadır. İdari ve teknik personel hamallıktan temizliğe, akademik personelin özel işlerine kadar kendi görev alanlarına girmeyen her türlü angaryayı yapmaya zorlanmaktadır.

Bu kapsamda fazla mesaiye zorlama, görevi dışındaki işleri yaptırma gibi sorunların çözümünde izlenebilecek temel yol haritası, iş planlaması yapılmasından, üniversitenin yönetim ve denetim süreçlerine kadar idari ve teknik personelin karar alma hakkı tanınmalıdır.

### **Sosyal Haklar:**

- Üniversitenin bünyesinde bulunan Sosyal Tesislerden personelin eşitçe faydalanması önünde bir dizi sorun bulunmaktadır. Kimi durumlarda ise fiyatların yüksek olması ve personel indirimini az olması buraları personelin çok kısıtlı olarak kullanılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin konferans salonu vb. alanlarından ve Sosyal Tesislerin mevcut imkanlarından tüm personel ücretsiz olarak faydalanabilmelidir.
- Personel taşıyan servislerin kapsam ve kontenjanlarının yeterli hale getirilmesi sağlanmalı ve tüm personel servis hizmetinden yararlanabilmelidir.
- Üniversitede çalışanlar için Kreş sayısı ve kreşlerdeki kontenjan sayısı yetersizdir. Üstelik kreşlerden yüksek aidatlarla ya da çeşitli ödemelerle faydalanılabilmektedir. Bu nedenle her çocuğa uygun kreş açılmalı ve tüm personelin bu hizmetten eşitçe yararlanabilmesi sağlanmalıdır.
- Kadınlar için işyerlerinde “çocuk emzirme odaları” tahsis edilmeli ve bu odaların hijyen ve teknik donanımı sağlanmalıdır.
- Kadınlar için ay içinde istediği herhangi bir günde kullanılmak üzere “regl günü izni” verilmesi sağlanmalıdır.
- Süt ve doğum izinleri artırılarak bir yıl zorunlu, dönüşümsüz ebeveyn izni verilmelidir.

- Gece çalışan personelleri için de servis hizmeti sunulmalı veya aylık abonman bilet ücreti ödenmelidir.
- Beslenme hakkı tüm üniversite bileşenlerinin en temel hakkıdır. Hali hazırda “kar-zarar” hesapları yapılarak dışarıdan hizmet satın alma yoluyla yemek ihtiyacının karşılanması, üniversite bileşenlerinin sağlıklı beslenme hakkını zedelemektedir. Bu nedenledir ki kurumların kendi personeliyle ücretsiz yemek hizmeti sunmaları, hijyenik, sağlıklı ve ulaşılabilir bir hizmetin oluşmasının temel koşulu olarak görülmelidir. Dolayısıyla ücretsiz, hijyenik, personelin beslenme alışkanlıklarına ve sağlık durumlarına uygun yemek çıkarılması sağlanmalı ve üniversite bileşenleri aracılığıyla oluşturulacak komisyonlarla yemek hizmetinin örgütlenmesinde planlama ve denetim süreçleri şeffaflaştırılmalıdır.

**Barınma Sorunu, Lojman ve Misafirhane Tahsisi:** Ülkemizde konut sahipliği oranı oldukça düşük, konut dağılımı da son derece adaletsizdir. Toplumsal gelir dağılımının en alt basamaklarında yer alan ücretliler için konut ya da barınma giderleri ciddi bir harcama kalemi olarak bütçelerinin büyük bir kısmını işgal etmektedir. Yükseköğretim kurumları personelinin durumu da ülkedeki diğer ücretlilerden farklı değildir. Pek çok üniversitede barınma sorunu çözülmeyi beklemektedir. Barınma sorununun çözülmediği üniversitelerde, özellikle nüfus ve öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu büyük şehirlerdeki üniversitelerde, talebin yüksekliği nedeniyle kiralar daha da artmakta, bu da üniversite çalışanlarının maaşlarının büyük bir kısmının fahiş kira masraflarına gitmesine neden olmaktadır. Bu durum üniversite personelinin, kiraların nispeten düşük olduğu uzak semtlerde ikamet etmesine neden olmakta, bu sefer de ulaşım giderleri bütçenin önemli bir harcama kalemi olmaktadır. Dolayısıyla konut sorununu kendi imkânlarıyla çözmeye çalışan üniversite personeli için içinden çıkamamaktadır.

Bugün pek çok üniversite yüksek bütçelere sahip kuruluşlar olmakla övünmektedir. Öte yandan aynı övünç, çalışanların konut ve lojman hakkına geldiğinde ortadan kaybolmaktadır. Özellikle yeni kurulan “taşra üniversitelerinde” lojman veya misafirhane gibi olanaklar mevcut değildir.

Daha önceden lojman olanakları bulunan üniversitelerde de çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Lojman kullanımı ve dağıtımına ilişkin bilgiler sendikamızın tüm taleplerine rağmen bazı üniversiteler tarafından kamuoyuna açıklanmamıştır. Birçok üniversitede lojmanların tahsisi konusunda

herhangi bir yönetmeliğin dahi bulunmadığı ve hangi kritere göre yapıldığı açıklanmayarak “ulufe” dağıtır gibi “tahsis” edildikleri görülmektedir.

Her üniversite tüm personeli için bütçeyi sarsmayacak konut ya da lojman tahsis etmeli, lojman tahsislerinde süre sınırı getirmeli ve gerekirse üniversite personelinin konut sahipliği için kooperatifler oluşturmalıdır.

**Çalışma Ortamının Fiziki Durumu:** Birçok üniversite kampusu, adeta şantiyeye dönüştürülmüş durumdadır. Üniversite yönetimleri, yöneticiliği adeta müteahhitliğe indirgemiş ve inşaat ihalelerini takip etmeye odaklanmıştır. Türkiye’de uzun yıllardır her baktığı yere “rant” gözlüğüyle bakan siyasal iktidarın üniversite yönetimlerindeki gölgeleri olan yönetimler, özellikle büyükşehir merkezlerinde kalan köklü üniversitelerin arazilerini, binalarını örgün eğitim-öğretim faaliyeti dışına çıkarmakta ve bu yerleri kâr getirici yatırım alanları olarak değerlendirmektedir.

Artık bütün üniversiteler kendini “yenileme” sürecine girmiş her tarafta adeta toplu konut inşa eder gibi şantiye alanları oluşmuştur. Yüzlerce yıllık binalar senelerce restorasyon adı altında kapalı tutulmakta öğrenciler, çalışanlar geçici kiralanmış binalarda, prefabrik konutlarda hizmet üretmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum ne İş Sağlığı ve Güvenliğine uygunluğa ne de herhangi bir çalışma biçimine karşılık gelmemektedir. Bu nedenle her üniversitede iş güvenliği ve sağlığı meclisleri kurularak gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

Engelli olarak çalışan personel açısından ise çalışma ortamındaki fiziki ve teknik şartların iyileştirilmesi ve “engelsiz bir yaşam” için tüm üniversite bileşenlerinin gerekli duyarlılığa sahip olması sağlanmalıdır.

**Mesai ve Sınav Görevlendirmeleri:** İdari ve teknik tamamı personel ikinci öğretim ücretlerinden faydalanamamasına rağmen gerek idarecilerin baskısı gerekse de kendini ispatlamak için fiili olarak görev yerlerinde bulunmaktadır. Verilen ücret genelde mesaide kalanlar arasında kontenjan üzerinden bölünmekte ve iki ayda bir, üç ayda bir ücret alabilme gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Açıköğretim sınavları için görevlendirmeler hep benzer kişilere yapılmakta birçok personel sınav görev ücretlerinden faydalanamamaktadır. Bu ücretler keyfi bir biçimde yatırılmakta, görevlendirmelere dair muğlak kurallar uygulanmaktadır. Bu çerçevede sorunun çözümüne yönelik olarak, sınav görevlendirmelerinin eşit ve adil

yapılması sağlanmalı, idari ve teknik personelin ÖSYM sınavlarında da görev alabilmesi sağlanmalıdır.

**Demokratik Bir İdari Yapılanma:** Üniversitelerde demokratik bir yapılanma olmalı Fakülte Yönetim Kurulları, Senato, Üniversite Yönetim Kurulu gibi idari kararların alındığı yerlerde idari ve teknik personel temsilcilerinin de bulunmasının hukuki ve fiili zemini oluşturulmalıdır. Rektör seçimlerinde üniversitenin bütün bileşenleri oy kullanabilmeli ve Rektörler özyönetim ilkesi çerçevesinde seçimle göreve gelmelidir. Yine aynı şekilde idari ve teknik personelin en üst amiri olarak konumlanmış olan Genel Sekreterlik üniversite bileşenlerinin seçimi ile atanmalıdır.

Personeller arasında görev dağılımı yapılırken fiili olarak uygulanan çay ocağı, sekreterlik gibi görevlere kadınların; evrak dağıtımı arşiv dosyalamak gibi görevlerin erkeklere verilmesi gibi cinsiyetçi uygulamalara bir an önce son verilmelidir. Bütün üniversite personeline aynen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi gibi zorunlu olarak “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi” verilmelidir. Toplumsal cinsiyet rollerine göre görevlendirmelere son verilmeli ve kadına pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

Üniversitelerde görev yapan LGBTİ bireylerin maruz kaldığı baskı dolu ortamın önüne geçmek için idareciler başta olmak üzere gerekli bilgilendirme ve uyarılar yapılmalı, ayrımcılık yapılması halinde disiplin sürecinin harekete geçmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasına çalışılmalıdır.

**Taşeronlaştırma:** Üniversitemizde özellikle temizlik, güvenlik, yemekhane ve yurt gibi hizmet alanlarında, taşeronlaştırma ile güvencesiz ve esnek istihdam, temel istihdam biçimi haline getirilmiştir. “Taşeronlaşma” süreci idari ve teknik alanlarda da yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir.

Pek çok üniversitede kamu personeli istihdamı yerine taşeron şirket çalışanları idari ve teknik işlerde görevlendirilmektedir. Taşeron şirket çalışanlarının görevi temizlik vb. iken laborant, mühendis gibi pozisyonlarda çalıştırılmakta ve taşeron çalışanlar İş-Kur üzerinden kullanılan ucuz işgücü olarak görülmektedir.

Üniversite yönetimlerine yakın olan şirketlerden, ihtiyaç duyulan iş kollarıyla ilgili kısa veya uzun süreli “hizmet alımları” yapılmaktadır. Ciddi hak kayıpları olan taşeron şirket çalışanları kötü çalışma koşullarının yanı sıra diğer üniversite çalışanlarıyla da karşı karşıya getirilmektedir. Örneğin, bazı

üniversitelerde personel servisinden taşeron şirket çalışanlarının yararlanmaları konusu belirsizliğe mahkum edilmekte; yemek ücretleri, yüksek fiyatlı misafir statüsü üzerinden talep edilmekte; işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan ihlaller yetkili personel tarafından dile getirilmesine rağmen, şikayet konuları üniversite-taşeron şirket arasındaki çıkar ilişkilerine takılmakta ve taşeron şirket çalışanlarıyla üniversitenin diğer personeli karşı karşıya getirilmektedir.

Bütün üniversite emekçilerine kadrolu, güvenceli istihdam ve insanca çalışma koşulları sağlanması emekçilerin en temel hakları olduğu gibi hizmetin niteliğini artırmanın da en önemli koşuludur. Bu nedenle taşeron istihdamı son bulana kadar, her üniversitede “Taşeron Denetleme Kurulları” oluşturulmalı ve üniversitenin tüm bileşenleri taşeron işçilerinin sorunlarını sahiplenerek sorunların çözümüne katkı sunması sağlanmalıdır.





