

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA  
ÇALIŞAN İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN  
SORUNLARI  
VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ  
(2021)**

**Eğitim Sen  
Yükseköğretim Bürosu  
Temmuz 2021**



Sendikamız Eğitim Sen; akademik, idari, teknik personel ve tüm yardımcı hizmetlerde hangi statüde olursa olsun üniversitede çalışanlar ile öğrencilerden oluşan topluluğu *üniversite bileşenleri* olarak tanımlamaktadır. 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 faaliyetinin nitelikli biçimde örgütlenebilmesi için hayati önemde olduğunu düşünüyoruz.

Yükseköğretim emekçileri, uzun bir süredir esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerine mahkûm edilmek istenmektedir. Kamu personel rejimindeki dönüşüme paralel olarak kadrolu istihdam edilen mevcut idari ve teknik personelin çalışma koşulları ile birlikte sosyal ve özlük hakları da fiili ve keyfi olarak ellerinden alınmak istenmektedir.

Kamu hizmetlerini kâr-zarar hesapları altında alınır-satılır bir hizmete dönüştürmek isteyen AKP, daha önce başlayan güvencesiz çalışma biçimlerini arttırarak tıpkı bir patron gibi istediğinde işten atabileceği biçimde istihdam etmenin yollarını aramaktadır. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın TÜMSİAD Genel Kurulu'nda işadamlarına seslendiği konuşmasında *"Siz bir taraftan alıyorsunuz yargı bir taraftan geri iade ediyor, siz alıyorsunuz onlar iade ediyor. Böyle devlet idare edilir mi?.. İki şeyiniz vardır. İhbar tazminatını ödersiniz, kıdem tazminatını ödersiniz. Memnun değilseniz 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 sistemini getirmek ve yoğun kadrolaşmanın yarattığı keyfi ve hukuksuz disiplin cezaları ile angarya, sürgün gibi yöntemlerle emekçileri baskı altına almakta bulmuştur. İş ehline bırakmak yerine *Liyakat* ilkesi ayaklar altına alınarak atanan yöneticiler aracılığıyla her faaliyet alanı kontrol altında tutmak istenmektedir. Böyle olunca emekçilerden işin gereğini yapmalarını değil, sadece kendilerine "itaat" etmeleri istenmektedir. Rekabet ve verimlilik gibi söylemler altında emekçiler arasındaki dayanışma ortadan kaldırılırken en küçük bir hak talebine ya da var olan hakların kullanılmak istenmesine sürgün, mobbing ve soruşturma gibi yöntemlerle karşılık verilmektedir.

Diğer yandan, benzer işleri yapan emekçilerin farklı statü ve koşullarda istihdam edilmesinin emekçiler arasındaki birlik zeminini ortadan kaldırması ve sendikasılaştırması nedeniyle söz konusu hukuksuz ve keyfi politikalara zemin hazırladığı görülmektedir.

Bu sürecin yükseköğretim alanındaki idari ve teknik personele yansımaları ise iş tanımının fiili olarak ortadan kalkması ve görev alanına girmeyen işlerde zorla çalıştırma olmaktadır. Özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında çalışan yükseköğretim personeli, bu yasaların yarattığı sıkışmışlık nedeniyle çok fazla sorunla karşılaşmaktadır. Kangren haline getirilmiş bu sorunlar nitelikli bir yükseköğretim hizmetinin örgütlenmesinin ve emekçilerin insanca çalışma koşullarına sahip olmasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca, 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 zedelemektedir. İdari ve teknik personelin üniversite bünyesindeki eğitim olanaklarından sosyal imkânlarla kadar karşılaştığı ayrımcı ve ötekileştirici uygulamalar, bu sorunun çözümü noktasında acilen adım atılmasını zorunlu kılmaktadır.

Yaşanan tüm sorunları tespit etmek ve bu sorunlara dair çözüm önerileri geliştirmek amacıyla 2015 yılında *"Yükseköğretimdeki İdari ve Teknik Personelin Sesini Duymayan Kalmayacak!"* başlığıyla yürüttüğümüz çalıştayımızın sonucunda ortaya çıkan bu raporu, yaşanan sorunların azalması bir yana katmerleşmesi nedeniyle mevzuat değişiklikleri ve güncel gelişmeler ışığında 2021 yılında güncelleme ihtiyacı duyduk. Raporun *"İnsan-Toplum-Doğa Yararına Üniversite"* ve kamusal, parasız, nitelikli ve demokratik yükseköğretim hizmeti mücadelemize katkı sunmasını temenni ederiz.

## **İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ**

### Ücret/Maaş

Üniversite idari personeli kamu çalışanları arasında en düşük ücret geliri elde eden kesimlerden birisidir. Bu durumun düzeltilmesi bir yana diğer kamu çalışanları ile arasındaki ücret makası her yeni uygulama ile birlikte artmaktadır. Nitekim akademisyenlere verilen “yükseköğretim tazminatı” zammından idari ve teknik personelin faydalanamamış olması, 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 önceki toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan ücret ve hak kayıpları emekçiler arasındaki eşitsizliği derinleştirmiştir.

2021 9/1 MEMURUN MAAŞI	KESK'e Göre Yoksulluk Sınırı
4.100 TL	8.600 TL

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. 2021 yılında yapılan yüzde 3'lük artış ve yüzde 4.76'lık enflasyon farkının ise 2020'de 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 yükseköğretim alanındaki tüm idari ve teknik personelin de **yükseköğretim tazminatından** yararlanması sağlanarak maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.
- Belli kadro ve derecelerde bulunan öğretim üyelerine ve öğretim elemanlarına verilmekte olan **üniversite ödeneğinden** tüm üniversite personelinin yararlanması sağlanmalıdır.
- Yeni kurulan üniversitelerin gelişimini sağlamak için 2005 yılında ödenmeye başlanan **geliştirme ödeneği** adil bir şekilde akademik personel ile birlikte idari ve teknik personele de ödenmelidir.
- Ek ödemelerden tüm personel yararlandırılmalı ve bu ödemeler temel ücret kapsamına alınmalıdır.
- Tüm kadrolara ait **ek göstergeler** iyileştirilerek yeniden düzenlenmelidir.
- Kamu emekçilerinin grevli toplu sözleşme hakkı önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalı, özgür bir toplu sözleşme düzeni yaratılmalıdır. Üniversiteler de belediyeler gibi **toplu iş sözleşmesi** imzalayabilmeli, üyeleri için verdiği hizmetin kendinden doğan özel hizmet tazminatı verebilmelidir.
- Hükümetle yapılan toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçilerinin büyük bölümünün izinli olduğu Ağustos ayında değil, Ekim ayında yapılmalıdır.
- 2021 yılına ilişkin ekonomik kayıplarımız başta 2020 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 ücreti** uygulaması tekrar getirilmeli ve hakkaniyetli biçimde personele ödenmelidir.
- Eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak **yıpranma hakkı** verilmelidir.
- İkinci öğretim ile yaz okulu hizmeti veren ve sürekli eğitim merkezi olan üniversitelerde ikinci öğretim görevlendirmelerinde yapılan ayrımcılık nedeniyle personel arasında ortaya çıkan ücret farklılıkları engellenmelidir.
- Sendikamız Eğitim-Sen yükseköğretim kurumlarını ticarileştiren her türlü uygulamaya karşı olmakla birlikte, hali hazırda Döner Sermaye İşletmesi olan kurumların personelinin **döner sermaye** haklarından faydalanılmaması emekçiler açısından ciddi sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanlar bu haklardan maaş ve ek ödemelerinde her hangi bir kesintiye yol açmadan faydalanabilmelidir.

### **İkinci Öğretim ve Sınav Görevlendirmeleri**

1994 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla Yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerinde görevli öğretim elemanları ile idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra ikinci öğretime yönelik fiilen yaptıkları fazla çalışma süreleri için fazla çalışma ücreti ödenmektedir. Bu kararda yine ikinci öğretimde görevlendirilecek idari personelin sayısı konusunda düzenleme yapılmış ve bu personele ödenebilecek fazla mesai ücretinin üst sınırı düzenlenmiştir. Fakat ilgili mevzuatta yapılan düzenlemelerle ikinci öğretim ücreti ile bu ücreti alacak personel sayısındaki kısıtlamalar arttırılmıştır.

Geç saatlere kadar mesaiye kalan idari ve teknik personele verilen ücretler çok düşük düzeyde kalmaktadır. İkinci öğretim mesaisine kalmak zorunda kalan personele mevzuattaki personel kısıtlaması nedeniyle ücret ödemesi yapılmadığı gibi yine mevzuattaki kısıtlamalar nedeniyle idarecilerin ikinci öğretim kapsamında personel görevlendirilmesinde ayrımcı uygulamalar ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, Danıştay ikinci öğretim ücreti ödemesiyle ilgili personel kısıtlamasının hukuka aykırı olduğunu tespit etmiştir. Danıştay Sekizinci Dairesi 2018/3973 sayılı kararında hükümetin kanunların kendisine vermediği bir yetkiyi kullanarak sınırlama getirdiği ve bu sınırlama nedeniyle fazla çalışma yaptığı halde fazla çalışmasının karşılığı olarak fazla çalışma ücreti alamayacak personelin durumunun ne olacağı konusuna davalı idare tarafından açıklık getirilmediği düşünüldüğü için hukuka aykırılık görüldüğü ve oy çokluğuyla iptal edilmesine karar vermiştir.

Bu nedenle mevzuattaki personel sınırlaması ortadan kaldırılarak gece geç saatlere kadar personele makul düzeyde ödeme yapılması yönünde mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.

İdari ve teknik personel arasında benzer bir ayrımcı uygulama diğer kurumların yaptıkları sınav görevlendirmelerinde yaşanmaktadır. Açıköğretim sınavları ve diğer mesleki ve kariyer sınavları için görevlendirmeler aynı kişilere yapıldığından birçok personel sınav görev ücretlerinden faydalanamamaktadır. Bu çerçevede sorunun çözümüne yönelik olarak, sınav görevlendirmelerinin eşit ve adil yapılması sağlanmalı, idari ve teknik personelin ÖSYM ve açıköğretim gibi sınavlarda da görev alabilmesi sağlanmalıdır.

### **Döner Sermaye Katkı Payı Ödemeleri**

2547 sayılı kanunun 58. maddesinin döner sermaye gelirlerinden üniversite çalışanlarına yapılacak katkı payı ödemelerini düzenleyen kısımları 11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı KHK ile değiştirilmiştir. Böylece, yükseköğretim kurumlarında çalışan tıp ve diş hekimliği fakülteleri ile sağlık uygulama ve araştırma merkezlerinde ihtiyaç duyulan personel ve akademik personel haricindeki diğer bütün idari ve teknik personele döner sermaye katkı payı ödemesi uygulamasına son verilmiştir. Yükseköğretim kurumlarında çalışan idari personelin kurumlarına sağladıkları katkı ve değerler yok sayılarak döner sermaye katkı payı hakları ellerinden alınmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında akademik personel gelir getirici faaliyetlere katkısı oranında döner sermaye katkı payı ödemelerinden yararlanırken, yönetici akademik personel ile genel sekreterler ise faaliyetlere katkısına bakılmaksızın yararlanmaktadır. Fakat döner sermaye katkı payı ödemelerinden diğer idari ve teknik personelin adeta yok sayılarak yararlandırılmaması kabul edilebilir bir uygulama değildir.

Söz konusu yanlış uygulamanın bir an önce sonlandırılarak, bahse konu KHK'nın ilgili maddesinin iptali ve eski haline dönüştürülmesi yönünde yapılacak düzenleme ile herhangi bir bütçe gereksinimi olmaksızın düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında halen devam eden ek ödeme uygulamasının yanı sıra katkı payı ödemesinin idari ve teknik personele tekrar ödenmeye başlanması gerekmektedir.

### **Kadro Sorunları**

Üniversitelerin idari ve teknik kadro sayısı her yıl azaltılmaktadır. Bu duruma ek olarak 15 Temmuz darbe girişiminden sonra uygulanan OHAL rejimi tüm kamu emekçilerinde olduğu gibi üniversite emekçilerinde de bir korkuya yol açmıştır. KHK'larla binlerce emekçinin işten çıkarılması iş güvencesi korkusuna yol açarak üniversitelerde birçok emekçinin emekli olmasına neden olmuştur. Çok fazla sayıda üniversite emekçisinin nakil ve emeklilik yolu ile işiğini kestiği

üniversitelere çok az sayıda yeni kontenjan verilmektedir. Bu durum mevcut işlerin daha az sayıdaki personel ile yürütülmesine ve personelin performans baskısı altında ezilmesine neden olmaktadır.

Diğer yandan, kamu personel rejimindeki dönüşümün gölgesinde yükseköğretim kurumlarında aşağıdaki sorunlar ortaya çıkmaktadır:

- 20 yılı aşan AKP iktidarı döneminde yoğun bir biçimde yürütülen kadrolaşma tüm kamu kurumlarında olduğu gibi yükseköğretim kurumlarında da liyakati ortadan kaldırmıştır. Atama ve yükselme süreçlerinde kamusal ihtiyaçlar göz ardı edildiği gibi idari ve teknik personelin bilgi-birikimi, deneyimi, eğitim durumu ve dolayısıyla liyakati yok sayılmaktadır.
- Tekniker, teknisyen, mühendis ve web master gibi birçok teknik alanda bu kadrolara sahip olmayan personel herhangi bir ek ücret ödemesi yapılmadan çalıştırılmaktadır. Bu kadrolara uygun kişilerin ataması yapılmalı ve bu işlerin diğer personele **angarya** olarak yaptırılması engellenmelidir.
- **Şef** kadrosunda yer alanların ek ödeme tazminatları yükseltilmelidir.
- 3. derece kadrolara yapılan atamalarda eşitlik ilkesine uygun hareket edilmelidir.
- 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.
- Engelli olarak çalışan personelin yeterlilik ve potansiyeli dikkate alınarak, gelişim düzeyine uygun alanlarda görevlendirme yapılması sağlanmalı, çalışma ortamındaki tüm iç-dış mekanlar dahil, fiziki erişilebilirlik ile teknik şartlar iyileştirilmeli, gerekli durumlarda iş ortamına ve iş süreçlerine uyumun sağlanmasında engel türüne uygun oryantasyon ve eğitimlerin verilmeli ve özlük/sosyal hakları açısından pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- **Aday memurluk** statüsünün ilgili personelin üzerinde baskı aracı olarak kullanılması engellenmelidir.

### **Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği**

İdari ve teknik personel için yapılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yeni değiştirilen yönetmelik ile şeffaflığını tamamen yitirmiştir. 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 ve daha sonra tenzil-i rütbe ile "Şube Müdürü" kadrolarına atama yapılmaktadır. Böylece mevzuattaki boşluktan yararlanılarak kadrolaşma gerçekleşmektedir. Bu nedenle, Daire Başkanlığı, Fakülte, Yüksekokul, Enstitü Sekreterliği gibi kadroların görevde yükselme sınavı kapsamına alınması için hukuki zemin oluşturulmalıdır.
- Yukarıda sayılan kadrolara akademisyenler vekâleten de olsa görevlendirilmemeli ve bu kadrolar idari personele tahsis edilmelidir.
- Görevde yükselme sınavı her yıl düzenli olarak merkezi olarak (illerde, bölgelerde) yapılmalı ve bu sınavın her yıl açılmasına ilişkin hükümler ilgili yönetmeliğe eklenmelidir.
- Teknik kadrolar için **tekniker** statüsüne kadar, kriterler sağlandığı takdirde sınavsız unvan değişikliğine gidilmelidir.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınav yönetmeliğinde yapılan değişiklikler ile sınav konularının önceden duyurulması gibi zorunlulukların kaldırılması ile muğlak bir sınav aşaması ortaya çıkmıştır. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının şeffaf olmasını sağlayacak gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Lisans diploması almış olan **yardımcı hizmetler** personeli sınavsız bir şekilde Genel İdari Hizmetler ya da Teknik Hizmetler sınıfında diploma unvanına uygun bir kadroya atanmalıdır.

### **Teknik Hizmetler Sınıfının Sorunları**

Üniversite teknik personeli bir taraftan angarya ve performans baskıyla çalıştırılırken diğer taraftan iş güvenliğinden yoksun bırakılmaktadır. Genel bir sorun olarak karşımıza çıkan görev tanımlarının noksanlığı teknik personelde çok net bir şekilde görülmektedir. Şube müdürleri ve daire başkanlarının dışında Fakülte sekreterleri ve bölüm başkanları tarafından da görevi dışında işleri yaptırılmaya zorlanmaları genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Angaryaya direnilmesi durumunda ise mevzuatın amire verdiği "yer değiştirme" yetkisi tehdit unsuru olarak kullanılmakta veya mobbinge maruz bırakılmaktadır.

Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı birimlerinde çalışmakta olan teknik personelin büyük bütçeli ihalelerde, altından kalkılamayacak külfetteki ihale dosyalarına imza attırılması bu sorunlardan yalnızca birisidir. Bu tür ihalelerin çeşitli süreçlerinde yer alan teknik personel müteahhit firmayla yönetim arasında sıkışıp kalmaktadır. İşlerini tamamlamayan müteahhit firmalar ile birlikte yöneticiler, tamamlanmayan hak edişleri imzalaması için teknik personele baskı yapmaktadır.

Teknik birimlerde yaşanan sorunlardan birisi de 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 süreçlerinde yetki sahibi olan kişiler, aynı zamanda sorumluluğu da üstlenmelidir.
- İşin yerine getirilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm teçhizat personele temin edilmelidir.
- İş güvenliğinin koşulları üniversite yönetimleri tarafından sağlanmalı, bu konuda ilgili personele hizmet içi eğitimler düzenli olarak verilmelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında kurulan iş sağlığı ve güvenliği birimleri aktif hale getirilmelidir.
- Her yıl giyim yardımı verilmeli ve teknik hizmetler sınıfındaki personele yıpranma tazminatı ödenmelidir.
- Farklı yerleşkeleri olan üniversitelerde, memuriyet mahali dışındaki uzak yerleşkelere görevlendirilen teknik personele Harcırah kanuna göre ödeme yapılmalıdır.
- Teknik Hizmetler Sınıfına alınan **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 güçlüğü tazminat oranları ise I sayılı cetvelin (B) bölümünün 3. Sırasında yer alan unvanlara denk olarak ödenmelidir.

### **Görev Tanımı**

Görev tanımlarının yapılmaması işyerlerinde keyfiyet, ayrımcılık ve mobbingin hüküm sürmesine neden olmaktadır. İdari ve teknik kadrolar ile yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personelin çalışma alanına, kadrosuna, atama koşullarına uygun görevlerin ve görev alanlarının belirlenmesi gerekmektedir. 657'nin 4-a, 4-b ,4-c ve 4-d maddelerine göre istihdam edilen personel; öğrenim, bilgi-beceri düzeyi ve atama şartlarına uygun olarak görevlendirilmesi gerekirken, birim amirinin inisiyatifine bağlı olarak ya fazla iş yüküne maruz bırakılma ya da hiçbir iş verilmeden pasifize edilme ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu doğrultuda her personelin görev tanımlaması yapılarak bir yandan fazla iş yüküne maruz kalmasını engellemiş olacak, bir yandan da daha verimli çalışması sağlanacaktır. Bu nedenle, mevcut mevzuatta yer alan "amirin verdiği diğer görevleri yapmak" ibaresinin değiştirilerek, "personelin görevi ve kadro ünvanına uygun olarak amirin vereceği diğer görevleri yapmak" olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca görevlendirmelere ve görev tanımları kişinin bulunduğu kadro ünvanına göre yapılmalıdır.

### **Görevlendirmeler**

2547 sayılı kanununun 13. maddesi uyarınca personel idarenin takdirine göre geçici veya kalıcı olarak görevlendirilmelere maruz kalmakta, görevlendirme isteyen personel ise çalışmayı tercih etmedikleri birimlerde görev yapmaya zorlanmaktadır. Personel yetenek, beceri ve ünvanına göre değil, idarecilerin uygun gördüğü şekilde ve yerde

çalışmaya zorlanmaktadır. Bu keyfi uygulamalar sonucunda personel, ikamet ettikleri ve kadrolarının buldukları yere birkaç saatlik ulaşım mesafesinde olan birimlere görevlendirilebilmektedir. Bu görevlendirmeler bir standarda ve geçerli sebepleri barındıran kurallar bütününe bağlanmalıdır. Yasal düzenleme yapılmadıkça 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 13 b/4 maddesi mobbingin hukuksal altyapısı olarak kalmaya devam edecektir.

13 b/4 çerçevesinde yapılan görevlendirmelere ilişkin “yürütmenin durdurulması” ya da “iptal” kararları alınmasına rağmen, üniversite yönetimleri yargı kararlarını hiçe sayarak sistematik olarak hukuksuz ve keyfi görevlendirme kararlarına devam etmekte ve bu nedenle görevlerini kötüye kullanmaktadır. Dolayısıyla, 13 b/4 maddesinin kullanımı bir “yönerge” kapsamına alınmalı, söz konusu keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır. Sürgün amacıyla kullanılan bu görevlendirmelerde sürgünün önüne geçebilmenin yolu, ihtiyaç halinde ilgili *personelin isteği kapsamında* yapılmasının bir kural haline getirilmesidir. 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.

- Görevlendirme süreçlerinde idari ve teknik personelin özlük hakları gözetilmemektedir. İstisnai durumlarda ve geçici olarak kullanılması gereken **vekâleten görevlendirmeler** birçok üniversitede bir kural haline dönüşmüştür. Aynı görevin yıllarca vekâleten yürütüldüğü sayısız örnek bulunmaktadır.
- Diğer yandan personelin rızası alınmadan yapılan görevlendirmelerin bir **mobbing** aracı haline dönüşmesi nedeniyle personelin sürgün, psikolojik baskı ve hatta işine son verme gibi tehditlere maruz kalmaması için bağlı oldukları birimlerin dışında görevlendirilmemesi sağlanmalıdır.

Diğer yandan, Üniversite yönetimleri personel için düzenlenen hizmet içi eğitim, seminer ve konferanslarda ve hatta Erasmus+ Programı kapsamındaki personel hareketliliğinde görevlendirilecek personel seçerken keyfi davranmaktadır. Söz konusu görevlendirme kararları için personelin yaptığı iş esas alınarak görevlendirme yapılmalıdır. Başvurulara rağmen sınırlı sayıda görevlendirme imkânı varsa personel sıraya konulmalıdır.

#### **Sürekli İşçiler (4/d) ve Taşeronlaştırma**

Üniversitelerimizde uzun yıllardır özellikle temizlik, güvenlik, yemekhane ve yurt gibi hizmet alanlarında, taşeronlaştırma ile güvencesiz ve esnek istihdam, temel istihdam biçimi haline getirilmiştir. Taşeron firmalar aracılığıyla istihdam edilen personel 2017 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına alınarak 4/d maddesine göre “sürekli işçi” olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Fakat sürekli işçilerin yaşadığı sorunlar azalmadığı gibi üniversitelerde taşeronla istihdam uygulaması da tamamen bitmemiştir.

Sürekli işçilerin 657 sayılı kanunun 4/d maddesine göre kadroya alınması tüm kamu kurumlarında olduğu gibi üniversitelerde de farklı istihdam biçimleri uygulanmasından kaynaklanan sorunları katmerleştirmiştir. Kamuda uzun süredir uygulanan atipik istihdam biçimleri güvencesiz çalışmayı ortaya çıkarırken, emekçiler de arasında ayrımcı uygulamaları yaygınlaştırmıştır. 657 sayılı kanunun 4/a maddesine göre çalışan “klasik” memurların dışında önce 4/b-sözleşmeli memur çalıştırılmaya başlanmıştır. Ülkemizde özelleştirmeler artınca TEKEK ve TEDAŞ gibi kurumlardan üniversitelere gönderilen personel 4/c’li olmuştur. 2017 yılında ise taşerondan kadroya geçenler ise 4/d’li sürekli işçi olmuştur. Diğer yandan Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) aracılığıyla 6 ay gibi kısa süreli istihdam uygulamaları da devam etmektedir.

Böylece üniversitelerde aynı işi yapmasına rağmen farklı statülerde olan personelin olduğu karmaşık ve adaletsiz bir personel yapısı ortaya çıkmıştır. Yukarıda sayılan statülerdeki personelin zaman statülerinde değişiklik yapılırsa da bazı sorunları devam etmektedir. Örneğin 4/b sözleşmeli memur statüsünden “memur” statüsüne geçirilen personelin maaşlarının genel bütçeden aktarılan ödeneklerle değil üniversite gelirlerinden ödeniyor olması birçok üniversitede bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu durum söz konusu personelin farklı kurumlara naklinde sorun çıkardığı gibi, kendi üniversitesinde görevde yükselme sınavlarına alınmama gibi uygulamalara da neden olmaktadır.

Sürekli işçilerin mevcut durumda en büyük sorunu maaşlarının düşüklüğü ve maaşlarına yapılacak zamlarla ilgili belirsizlik olarak görülmektedir. Memurlara yapılan zam oranları mevzuat gereği sürekli işçileri yansıtılmazken, her



üniversitenin yetkili işçi sendikası ile yapacağı toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre zam oranları belirlenmektedir. Bazı üniversitelerde yapılan toplu iş sözleşmesine göre yapılan zamlar sürekli işçilerin maaşlarını nispeten daha iyi duruma getirirken birçok üniversitede önemli sıkıntılar devam ediyor. Bazı üniversite yönetimleri yetkili sendikayı kabul etmezken, bazı üniversitelerde ise maaş zamları ve diğer özlük hakları istenilen düzeyin çok altındadır. Yardımcı hizmetler veya genel idari hizmetler sınıfındaki memurlarla aynı işi yapmalarına rağmen birçok üniversitede sürekli işçiler asgari ücret maaşı almaktadır.

Diğer yandan taşerondan kadroya geçirilen sürekli işçiler güvencesiz çalışmaya devam ettiği için amirleri ve “memur” iş arkadaşları tarafından herkesten daha fazla çalışmaya zorlanmakta ve mobbinde maruz bırakılmaktadır.

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.

### **Mobbing**

İdari ve teknik personel için çalışma yaşamındaki şiddet ve baskı mekanizması farklı şekillerde işleyebilmektedir. İdareciden personele mobbing uygulanması çok yaygın olmakla birlikte, akademik personelden idari ve teknik personele veya personelden personele mobbing uygulandığı da görülebilmektedir. Birim yöneticilerinin ağırlıklı olarak kendi taleplerini yerine getirme ve mevcut pozisyonlarını korumak amacıyla mobbing yaptığı görülmektedir.

Mobbing konusunda gerekli bilgilendirme eğitimleri sadece sendikalar tarafından değil bizzat üniversiteler tarafından üstlenilmeli ve hizmet içi eğitim kapsamında olabildiğince yaygınlaştırılmalıdır. Kurum içi mobbing/taciz ihbar hattı kurulmalı ve 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 yönelen anlayış, günümüzde eğitim hizmetinin üretim koşullarını kapitalist üretim ilişkileri dolayımında dönüştürerek çalışanların emeğinin de metalaşması üzerinden tüm süreci kısılcasına 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.

Kapitalist rekabet, gelişme ve yenilenmenin itici gücü değil, aksine tüketici ve dışlayıcı bir durumdur. Performansa dayalı çalıştırma özel sektör mantığının üniversitelere dayatılmasıdır. Böylesi bir performans sistemi esnek çalışmanın ve güvencesizleştirilmenin 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.

### **Kurum Dışı Nakil**

İdari ve teknik personel, diğer kamu kurumlarında olduğu gibi becayiş hakkından faydalanamamaktadır. Üniversitelerde çalışan emekçiler, kurum dışından kendi yerine gelecek birini bulsa dahi, *açıktan atama* kadro kontenjanı engeline takılmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının nakil gönderme kontenjanları kurumlarca belirlenmelidir. Bu kontenjanlar ise şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirmeye tabi tutulmalı ve personele nakil imkânı sağlanmalıdır. Söz konusu nakiller, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde üniversite yönetimlerinin keyfiliğinden kurtarılmalı ve 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** geliştirilmedir.
- Bu koşullar sağlanana kadar, **engelli personelin** istihdam edildiği kuruma erişilebilirlik sorunları veya yardımcı kişi desteğine ihtiyaçları dikkate alınarak, daha önce MEB'de yapıldığı üzere kurumlar arası bir defaya mahsus olmak üzere yer değiştirme hakkı sağlanmalıdır.

### **Sosyal Haklar**

*Kamu Sosyal Tesisleri Tebliği*'nde sosyal tesis ücretleri tüm kamu çalışanlarına aynı ücretten sunulsa bile maaşları her geçen gün enflasyon karşısında eriyen üniversitelerdeki idari ve teknik personel için bu eşitlik anlamını yitirmektedir. Bu nedenle Üniversite bünyesinde yer alan sosyal tesislerde gerçekleştirilen bilim, kültür, sanat ve spor hizmetlerinin kurum personeli ve birinci derece yakınlarına ücretsiz sunulması gerekmektedir.

Diğer yandan;

- Personel servislerinin gerek nitelik olarak gerekse yolcu taşıma kapasiteleri bakımından *Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği*'ne uygun hale getirilmesi gerekmekte olup ayakta yolcu taşınması engellenmelidir. Tüm personelin servislerden yararlanması sağlanmalıdır. Yapılan servis ihalelerinde personel haklarının korunması sağlanmalı ve ihale sözleşmelerine aracın gecikmesi halinde personelin işe zamanında yetişmesini sağlayacak ve mağduriyetini önleyecek maddeler konulmalıdır.
- Gece çalışan personel için de servis hizmeti sunulmalı veya aylık abonman bilet ücreti ödenmelidir.
- Üniversitede çalışanlar için **kreş** sayısı ve kreşlerdeki kontenjan sayısı yetersizdir. Kreşlerin kamu sosyal tesisi statüsüne alınması ile birlikte maliyet gerekçe gösterilerek kreş ücretleri artırılmış olup, kreşlerin her türlü bakım onarım ve personel giderleri çalışanlara yüklenmiştir. Her yaş grubuna uygun kreşler açılmalı ve tüm personelin bu hizmetten eşitçe yararlanması 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 izinlerinin** süresi artırılarak bir yıl zorunlu, dönüşümsüz ebeveyn izni verilmelidir.

### **Beslenme Hizmetleri**

Beslenme hakkı tüm üniversite bileşenlerinin en temel hakkıdır. Hali hazırda "kâr-zarar" hesapları yapılarak dışarıdan hizmet satın alma yoluyla yemek ihtiyacının karşılanması üniversite bileşenlerinin sağlıklı beslenme hakkını zedelemektedir. Bu nedenle, kurumların kendi personeline ücretsiz yemek hizmeti sunmaları, hijyenik, sağlıklı ve ulaşılabilir bir hizmetin oluşmasının temel koşulu olarak görülmelidir.

Sağlık ve etik nedenlerle Üniversite yemekhanelerinde sunulan hizmetlerden yararlanamayan personel ve öğrenciler için farklı ihtiyaçlara uygun menü çeşitliliği artırılmalı, kamu kurumlarının sağlamakta yükümlü olduğu beslenme hizmetleri ihtiyaçları karşılamaya yönelik organize edilmelidir.

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 şeffaflandırılmalıdır.

Pandemi sürecinde bazı üniversiteler toplum sağlığını gözetir bir şekilde yemekhanelerde masa düzenini düzenleyerek yemek hizmeti vermeye devam ederken birçok üniversitede yemek hizmetinin kumanya olarak verileceği duyurularak ekmek arası menü uygulamasına başlamıştır. Uzun süredir devam eden “ekmek arası” uygulaması ile verilen menülerin soğuk ve kuru olması ve ayrıca protein, vitamin, karbonhidrat gibi öğelerin dengesinin gözetilememesi nedeniyle vücut sağlığı açısından olumsuz etkileri olabileceği gibi lezzetli olmaması nedeniyle üniversite emekçileri açısından sürdürülebilir değildir.

Pandemi sürecinde üniversitede çalışanların önemli bir kısmının idari/teknik personel olması ve idari/teknik personel maaşlarının sürekli olarak yemekhane dışından yemek yemeye elverişli olmaması nedeniyle birçok üniversite emekçisi açısından üniversite yemekhaneleri yemek yemek için tek seçenek durumundadır. Bu nedenlerden dolayı, üniversitelerin tüm yemekhanelerinde kamu emekçilerinin ve toplumun genel sağlığını gözeterek, sıcak kumanya uygulamasına başlanmalıdır.

### **COVID-19 ve Uzaktan/Dönüşümlü Çalışma**

Üniversitelerde eğitimin ve bilimsel üretimin bir parçası olan idari ve teknik personelin yükseköğretim alanında yok sayılmasını içinden geçmekte olduğumuz pandemi döneminde tekrar yaşamaktayız.

Pandemi sürecinde derslerin uzaktan veriliyor olması nedeniyle üniversitenin bileşenlerinde öğrenciler ve akademisyenler üniversiteye gelmezken, idari ve teknik personel işyerlerine gitmek zorunda bırakılmıştır.

Uzaktan ve dönüşümlü çalışmanın teminatı olarak açıklanan Cumhurbaşkanlığı genelgelerinde “*çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir*” denilerek uzaktan ve dönüşümlü çalışma uygulamalarını zorunlu hale getirmeden inisiyatif üniversitelerde rektörlere bırakılmıştır. Rektörler de inisiyatifi birim yöneticilerine bırakınca toplum sağlığını gözetmeyen ve sadece “işlerin yürümesini” dert edinen birçok birim yöneticisi uzaktan-dönüşümlü çalışma uygulamasına geçmemiştir. Uzaktan çalışmaya en müsait birimlerden biri olan Bilgi-İşlem birimlerinde bile uzaktan-dönüşümlü çalışma uygulamasına geçilmemiştir. Üstelik bu birimlerin havalandırmasız ve kalabalık çalışma ortamlarının virüsün yayılmasını artıracak da hesaba katılmamıştır.

Benzer şekilde, Cumhurbaşkanlığı genelgelerinde idari izinli sayılması gereken kronik hastalığı olanlar, 60 yaş üstünde olan emekçileri 10 yaşından küçük çocuğu olan kadın emekçilerin önemli bir kısmına birçok üniversitede idari izin verilmemektedir. İdari izin verilmeme gerekçesi olarak işlerin yoğunluğu ve personel sayısının yetersizliğinin gerekçe gösterilmesi kabul edilir değildir. Zira içinden geçtiğimiz dönem “normal” bir dönem değildir. Birçok kurumun ve işletmenin faaliyetlerine ara verdiği veya faaliyetlerinin bir kısmını yavaşlattığı bu dönemde üniversitelerin de bu tür önlemler alması elzemdir. Üniversite yönetimlerinin 1 yılı aşkın süredir devam eden salgına karşı personel planlaması yapmaması anlaşılır değildir. Ayrıca dijitalleşmenin hayatımızın önemli bir parçası olduğu bu dönemde işyerlerinde de uzaktan çalışmayı olanaklı hale getirecek dijital altyapıların sağlanması gerekmektedir.

Bu nedenlerle COVID-19 gibi salgın dönemlerinde ve doğal afet yaşanan yerlerde, kurum ve birim yöneticilerinin kararına bırakılmadan; kamu emekçilerinin ve toplumun genel sağlığını gözeterek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası ve ulusal normlar da dikkate alınarak dönüşümlü çalışmaya başlanmasını ve idari izinli sayılanların bu izinleri kullanmalarına engel olunmamasını sağlayacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

### **Çalışma Ortamının Fiziki Durumu**

Birçok üniversitenin kampüsü adeta şantiyeye dönüştürülmüş durumdadır. Üniversite yönetimleri, yöneticiliği adeta müteahhitliğe indirgemiş ve inşaat ihalelerini takip etmeye odaklanmıştır. Uzun yıllardır ülkenin her yerini rantı alanı gibi gören siyasal iktidarın gölgelerine dönüşen üniversite yönetimleri, üniversitelerin arazi ve binalarını örgün eğitim-öğretim faaliyeti dışında kullanmakta ve bu mekanları kâr getirici yatırım alanları olarak değerlendirmektedir.

Yüzlerce yıllık binaların senelerce restorasyon adı altında kapalı tutulması nedeniyle öğrenciler ve üniversite emekçileri geçici olarak kiralanmış binalarda, prefabrik konutlarda hizmet üretmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum iş sağlığı ve güvenliğine uygun değildir. Bu nedenle Üniversitelerde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği birimleri daha aktif çalışmak ve gerekli tedbirleri almak zorundadır. Üniversiteler içerisinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerinin bağımsız olmayıp Üniversite yönetimlerine bağlı olmaları ise sorunun bir başka boyutunu ortaya koymakta olup, gerekli önlem ve tedbirlerin alınmasını zorlaştırmaktadır.

Üniversitelerde çalışma ortamı ve ofisler kötü konumlandırılmış olup çalışan sağlığı düşünülmemiştir. Yönetim kadroları dışındaki çalışanların neredeyse tamamı zemin kat, bodrum katı, binaların atıl, karanlık bölümleri gibi alanlarda konumlandırılmıştır. Özellikle Bilgi İşlem Dairesi gibi birimlerde çalışan teknik personel penceresi, yeterli havalandırma ve aydınlatması bulunmayan ofislerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Çalışan sağlığını tehdit edip yer yer çok kalabalık olan bu ofislerin özellikle COVID-19 gibi salgınlar dönemlerinde büyük risk oluşturduğu görülmektedir.

Her çalışma ortamı için gerekli olan ışık, ısı, ses, radyasyon vs. ölçüm ve değerlendirmeler yapılmalı, çalışanların insanca çalışabileceği ortamlar oluşturulmalıdır. Yangın merdiveni, asansör vb. bina iç ve dış donanımları İş Sağlığı ve Güvenliğine uygun hale getirilmelidir.

Engelli olarak çalışan personel açısından da çalışma ortamındaki fiziki ve teknik şartların iyileştirilmesi, 'Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği' kriterlerine uygun mekânsal düzenlemeler yapılarak, *engelsiz bir yaşam için* tüm üniversite bileşenlerinin gerekli duyarlılığa sahip olması amacıyla kurum içi eğitimlerin verilmesi ve engelli erişimine uygun ulaşım olanaklarının artırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır.

### **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 kişisel bütçelerin büyük bir kısmını işgal etmektedir.

Yükseköğretim personelinin durumu da ülkedeki diğer ücretlilerden farklı değildir. Pek çok üniversitede barınma sorunu çözüm beklenen önemli bir sorun olarak görülmektedir. Barınma sorununun çözülmediği üniversitelerde, özellikle nüfus ve öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu büyük şehirlerdeki üniversitelerde talep fazlalığı nedeniyle kiralar sürekli olarak artmakta, bu da üniversite çalışanlarının maaşlarının büyük bir kısmının kira masraflarına gitmesine neden olmaktadır. Bu durum ise üniversite personelinin kiraların nispeten düşük olduğu uzak semtlerde ikamet etmesine neden olmaktadır. Bu durum da ulaşım giderlerinin artmasına ve zamanının önemli bir bölümünün yolda geçmesine neden 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 görünmez olmaktadır. Yeni kurulan "taşra üniversitelerinde" ise kiralama sorunu devam ettiği gibi lojman veya misafirhane gibi olanaklar da mevcut değildir.

Lojman olanakları bulunan üniversitelerde ise çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Kamu Konutları Yönetmeliğinin 6. maddesinde "Kamu konutlarının görev unvan gruplarına göre ne miktarda veya hangi oranda tahsis edileceği yetkili makamca tespit edilebilir." denilmekte olup bu yetkinin kötüye kullanıldığı görülmektedir. Lojman tahsisine ilişkin yetkinin kullanılmasında mevzuata ve hakkaniyete aykırı başlıca uygulamalar şunlardır:

- Birçok niversite yönetmeliklerinde konutlarının unvan gruplarına göre tahsisi konusundaki oranlara bilerek yer vermemektedir.
- Keyfi uygulamalar ile çalışanları ödüllendirme ya da cezalandırma aracı olarak kullanılmaktadır.
- Kamu personeli olmayanlara dahi lojman verilmektedir.
- Statü, unvan, eř, dost, akraba kayırmacılıklarının yapılarak tahsis ve süre konularında ana yönetmeliğe uygun hareket edilmemektedir.
- Görev ve Hizmet Tahsisli konut sayısı gün geçtikçe artırılmakta ama özellikle idari ve teknik personele sınırlı sayıda ayrılan sıra tahsisli konut sayısı ise yok denecek kadar azaltılmaktadır.
- Sıra tahsisli lojman sayısının artırılması ile lojman imknlarından daha fazla personelin yararlanması sağlanabileceken, belirli sayıda kişiler gerek görev gerekse hizmet tahsisi şeklinde yapılan uzun oturma süreleri ile adeta ev sahibi haline getirilmektedir.

Lojman kullanımı ve dağıtımına ilişkin bilgiler sendikamızın tüm taleplerine rağmen bazı niversiteler tarafından halen kamuoyuna açıklanmamıştır. Birçok niversitede lojmanların tahsisi konusunda herhangi bir yönetmeliğin dahi bulunmadığı bilinmektedir.

Her niversite, tüm personeli için bütçeyi sarsmayacak şekilde unvan ve statü ayrımı yapmaksızın, kamuda geçen hizmet sürelerini esas almak suretiyle, eşit ve adil koşullarda konut ya da lojman tahsis etmelidir. Yönetmelikte adalet ve eşitlik temelli değişiklikler bir an önce yapılmalı, kontenjan ayrımı kaldırılmalıdır. Sınırlı sayıda hizmet ve görev tahsisli lojman tanımı yapılırken, lojmanların büyük bir kısmının sıra tahsisli lojman haline getirilerek daha çok personelin eşit ve adil koşullarda yararlanması sağlanmalıdır. Kamu Konutları Yönetmeliğinin ilgili cetveli çerçevesinde ağır kronik rahatsızlığı bulunan personel ile engelli kamu görevlilerine artı puan verilmesi sağlanmalıdır.

Ayrıca, niversite personelinin uygun koşullarda konut sahibi olabilmesi için kooperatifler oluşturmalıdır.

### **Demokratik Bir İdari Yapılanma**

Üniversitelerde Fakülte Yönetim Kurulları, Senato, niversite Yönetim Kurulu gibi idari kararların alındığı yerlerde idari ve teknik personel temsilcilerinin de bulunmasının hukuki ve fiili zemini oluşturulmalıdır. Rektör seçimlerinde niversitenin bütün bileşenleri oy kullanabilmeli ve Rektörler zynetim ilkesi çerçevesinde seçimle göreve gelmelidir. Yine aynı şekilde idari ve teknik personelin en üst amiri olarak konumlanmış olan Genel Sekreter makamına niversite bileşenlerinin seçimi ile idari personel atanmalıdır.

Personel 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 niversite personeline İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi gibi zorunlu olarak "**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi**" verilmelidir. Toplumsal cinsiyet rollerine göre görevlendirmelere son verilmeli ve kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

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