

ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİNİN ÖZLÜK HAKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ RAPORU



ARAŞTIRMA DİZİSİ: 33 / MART 2024

ÜNİVERSİTE
İDARİ PERSONELİNİN
ÖZLÜK HAKLARI
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ RAPORU



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARAŞTIRMA DİZİSİ: 33 / MART 2024

Sahibi : Eğitim-Bir-Sen Adına
Ali YALÇIN
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü : Muammer KARAMAN
Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu : Talat YAVUZ
Mesut ÖNER
Abdülaziz AYDIN
Muammer KARAMAN
Ramazan ÇAKIRCI
Ali DENİZ

Proje Yöneticisi : Ali DENİZ
Genel Başkan Yardımcısı

Grafik Tasarım : Ertan Güldibi
Baskı : Semih Ofset
Baskı Tarihi : 14 Mart 2024
Adet : 3000
ISBN : 978-625-7955-41-6

Adres : Zübeyde Hanım Mahallesi
Sebze Bahçeleri Caddesi
No: 86 Kat: 14-15-16
Altındağ-Ankara/TÜRKİYE

Tel : (0312) 231 23 06
Faks : (0312) 230 65 28
Web Sitesi : www.ebs.org.tr
E-posta : ebs@ebs.org.tr

Eğitim-Bir-Sen'in ücretsiz yayınıdır. Para ile satılamaz.

Türkiye'nin, yamalı bohçaya dönmüş, karmaşık ve dağılmış mevcut personel rejimi, Kıta Avrupası'ndan esinlenen, klasik rütbe sisteminin dejenere olmuş ve yozlaşmış bir biçimdir. Hükûmetten hükûmete değil, artık bakandan bakana değişen politika farklılıkları ve baş döndürücü yapbozların doğurduğu istikrarsızlık ve güvensizlik ile liyakat esaslı bir personel rejimine ulaşmak da zor görünmektedir. Türkiye'nin kamu personel rejimi bu haliyle devam etmemelidir.

İş güvencesi olmayan keyfiliğe, sübjektif değerlendirmeye ve ön yargılara dayalı bir personel rejimi, iş barışını bozacak, kamuda hizmet kalitesini artırmayacak, devlete ve millete de bir faydası dokunmayacaktır. Devlet kurumlarında çalışanlarla ilgili bir karar alınması halinde uyulması gereken temel ilkeler; insaf, ahlak ve örgütsel adalet normlarıdır. Çalışanların stres düzeyini artıran, kurumsal etkinliği iyileştirmeyen, çalışanları motive edemeyen, bürokratik hantallığı gideremeyen, verimliliği artırmayan ve toplumun sosyo-kültürel şartlarıyla uyumsuz bir model eskisinden daha kötü sonuçlar doğuracaktır. Kurum iklimini zehirleyebilecek, çalışma barışını bozabilecek potansiyeldeki bu tür teşebbüslere karşı duracağımızı bir kez daha yinelemek ihtiyacı duyuyoruz.

Çalışanların sorunlarının doğru tespit edilmemesinin, sorunların çözüme kavuşturulmasını engellemekten de öte sağlık ve istikrarlı bir personel rejiminin kurulmasını baştan engelleyeceği açıktır. Bu amaçla kamu personel rejimini değiştirmeyi masa-başında tasarlayan çalışma tarzları yerine, kamu çalışanlarının sorunlarına ve bunlara ilişkin çözüm önerilerine kulak verilmesi; mevcut ve muhtemel sorun alanlarının tespitinden hareketle 21. yüzyıl Türkiye'sine uygun bir personel rejimini kamu görevlileriyle birlikte tasarlama gerekliliğine inanıyoruz.

Eğitim-Bir-Sen olarak gerçekleştirdiğimiz, üniversite idari personeli çalışanlarımızın genel sorunlarını ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele alan bu çalışma, bu gerekliliğin bir sonucudur. “Eğitim çalışanlarıyla omuz omuza vererek aşamayacağımız engel, çözemeyeceğimiz sorun da yoktur. Tek mesele, hakkın son hududuna varıncaya kadar mücadeleyi hakkıyla vermektir” diyerek tüm üniversite çalışanlarının ekonomik ve sosyal problemlerini ve bunların iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerimizi bu raporla ortaya koyduk.

Bu çalışmalar ne kadar zenginleşirse, çeşitlenirse, ne kadar ilgi görür, takibi ve gereği yapılırsa; tespit edilen sorunların çözümlerinin de o oranda çabuk olacağına ve kolaylaşacağına inanmaktayız. Sorunları çözülmüş, iş huzurunu yakalamış çalışanların daha verimli çalışarak, daha nitelikli bir gelecek hazırlayacağı şüphesizdir. Sendika olarak, çabamız, gayemiz, bunun gerçekleşmesini sağlamaktır.

Eğitim-Bir-Sen olarak, eğitimin önemi, önceliği ve niteliğinin ancak eğitim çalışanlarının görevlerini sorunsuz, huzur ve güven duygusu içinde yerine getirmeleriyle mümkün olacağına inanarak hareket ediyoruz. Eğitimin tüm problemlerinin, eğitim çalışanlarının sorunlarının ortadan kaldırılmasıyla çözüme kavuşacağını düşünüyor; çalışanların sorunlarının tespitinin ve çözüm yollarının ise bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, katkıları, katılımcı ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağına inanıyoruz.

Bu rapor, bu düşünce ve hedefin bir ürünüdür. Sendika olarak, 2010 yılında bir ilke imza atarak, “Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri” adıyla bir şûra düzenlemiş; o zaman için geçerli olan, tespit edilen sorunları, çözüm önerileriyle birlikte kamuoyuyla ve yetkililerle paylaşmıştık. Aradan geçen zaman zarfında sorunların niteliği ve kapsamı değiştiği için, güncel sorunların tespiti ve çözümlerin teşhisine yönelik müşterek çalışma platformunu aynı sorumluluk duygusuyla 2017, 2019 ve 2021 yıllarında da aynı amaçla çalıştaylar düzenledik. Yetkili olduğumuz eğitim-öğretim hizmet kolu çalışanlarının sorunlarını tüm boyutlarıyla ele almak ve doğru tespit etmek, sendikal faaliyetlere ilişkin politika geliştirmeyi sağlayacak veri, bilgi ve bulgu setini ortaya çıkarmak, toplu sözleşme görüşmelerine yönelik yol haritasını belirlemek üzere bu çalışmaları sürekli ve düzenli olarak gerçekleştirme kararı aldık. Bu çalışmalarımızın en önemli özelliği, eğitim faaliyetlerini yürüten tüm hizmet sınıflarındaki çalışanların etkin katılımıyla, birinci elden organik katkılarıyla elde edilmiş olmasıdır. Bu rapor tamamen alandaki pratik verilerle şekillenmiş uzun soluklu bir yol haritasıdır.

Üniversite çalışanlarının tamamını kapsayan, mevcut sorunlarını ortaya koyan ve bunlara uygun makul, gerçekçi ve uygulanabilir çözüm önerileri getirmek amacıyla, bahse konu çalıştaylarda ele alınan sorunları ve getirilen çözüm önerilerini yeniden masaya yatırarak, sorunlara güncel gelişmeler ekseninde yaklaşan yeni bir rapor oluşturduk. Tespit edilen sorunların çözüme kavuşturulması, eğitim-öğretim ve bilimin geleceğimiz için önem ve önceliği dikkate alındığında, olmazsa olmazdır. Bu hizmetlerin taşıyıcı unsurları olan eğitim çalışanlarının sorunlarından kurtulmuş olmasının ülkemizin ve insanımızın menfaatine olacağına şüphe bulunmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	3
ÖNSÖZ	5
GİRİŞ	11
ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİNİN ÖZLÜK HAKLARINA DAİR BAŞAT SORUNLARI	13
A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	15
B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	20
C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	22

GİRİŞ

GİRİŞ

Üniversiteler işlerlik açısından üç paydaştan (akademik personel – idari personel – öğrenci) oluşmaktadır. İdari personel üniversitelerin yükünü çeken, işleyişinin devamlılığını ve düzenini sağlayan, yaşayan hafızalarıdır. Üniversite yöneticileri ve öğrenciler sürekli değişirken idari personel değişmez. Yenilenen yönetimlerin, uygulamaların, kurumsal değişimlerin yapıtaşı olarak hizmetlerine devam ederler. Üniversitelerin araştırma, bilimsel üretim ve yükseköğrenime hazır hale getirilmesinden, dersliklerin ve laboratuvarların hazırlanmasından, teknik işlerden ve onarımlardan tutun yazışmalara, öğrenci kayıtlarından akademik kadroların takibine kadar idari personelin elinin değmediği alan ve konu yoktur. Üniversitelerin olmazsa olmazlarından olan idari personel ne yazık ki hak ettiği saygınlığı görememektedir. Üniversitelerde idari yapılanma sağlam zeminlere oturtulmalı, varlığı ve önemi bilinmelidir.

Dünya Üniversiteler Servisi'nin (WUS) 68'inci Genel Kurulu'nda yayımlanan Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlük Üzerine Lima Bildirgesi'nde, üniversite bütünlüğü, "Akademik çevre" olarak tarif edilmiştir. Bildirinin "Tanımlar" başlıklı 1/b maddesi aynen şöyledir: "Akademik çevre, bir yükseköğretim kurumunda öğretim, araştırma, inceleme yapan ve çalışan herkesi kapsar." Dolayısıyla, üniversitelerde çalışmakta olan idari personel, gerçekte akademik çevrenin üyesidir. Bu bağlamda, üniversitelerin gelişiminde idari personelin katkısı yadsınamaz.

Üniversitelerin bir kurum olarak görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi sürecinde idari personelin öneminin büyük olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bazı kamu kurumlarında olduğu gibi, üniversiteler, iki ayrı kategoriye tabi çalışanın bulunduğu kurumlara has sorunlar taşımasının yanında, akademik özerkliğe ve özel bütçeli kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları için, idari personelin normal kamu örgütlerinde karşılaştıkları birtakım sorunlara ek olabilecek sorunlar da barındırmaktadır (Höbel ve Karkın, 2013)¹.

Kamu personel yönetim sistemimizde sınıflandırmadan kaynaklanan ayırımın yanında, aynı sınıfın ayrı kurumlarda çalışması noktasında da özlük hakları ve çalışma koşullarında farklılıklar söz konusudur. Bunun yanında özellikle iki sınıf personelin

1 Höbel, Z., ve Karkın, N. (2013). Üniversite idari personelinin yönetsel ve örgütsel sorunları: Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 135.

çalıştığı kurumlarda, kurum doğası gereği çatışma ortamı doğabilmektedir. Aynı işi yapan kamu görevlilerinin, aynı sınıfta olmasına rağmen, farklı kurumlarda farklı mali ve sosyal imkânlardan yararlandırılması söz konusudur. Diğer yandan, akademik, askeri personel ve hâkim/savcılarının ekonomik ve sosyal kazanımlarının aynı kurum içerisindeki diğer personellerden farklı olması, kurum içerisinde sıkıntılar üretmektedir. Bu noktada üniversitelerde çalışan idari personel, farklı türde personeli beraber çalıştıran bir kurum olarak üniversitelerin kamu personel rejimi içindeki konumundan kaynaklı olarak sorun yaşamaktadırlar (Höbel ve Karkın 2013).

Bugün üniversite idari personelinin kendilerini, çalıştıkları kurumlar olan üniversiteye ait hissettiklerini, üniversitelerle örgütsel bir bağ kurduklarını söylemek mümkün değildir. Yine idari personel, kurum içi yükselme ve kariyer ilerlemesi sürecinin işlemediğini görmektedirler. Ayrıca daha fazla çalışmaları durumunda karşılığını alamayacaklarını, kendilerine sağlanan sosyal imkânların yeterli olmadığı, çalışma koşullarının kendilerini ve emeklerini yeterince ortaya koymalarını engellediğini düşünmektedirler. Bunun yanında ödüllendirme ve güdülenmenin performanslarını etkileyerek iş kalitesini artıracaklarını bildikleri halde üniversite yönetimlerinin bu konuda isteksiz, umursamaz ve tutarsız olduklarına inanmaktadırlar. İdari personelin, kişisel gelişimlerini artırma ve potansiyellerini açığa çıkarma noktasında kurumdan destek beklediklerini söylemek doğru olacaktır.



ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİNİN ÖZLÜK HAKLARINA DAİR BAŞAT SORUNLARI

Ücret Sorunu; Türkiye’deki memurların yaşadığı genel ücret sorununun yanında üniversitede çalışan idari personelin kamu çalışanlarının içinde ücret skalasının en altında bulunan kamu personeli olduğu görülmektedir. İdari personel, eğitim durumu, kadro ve pozisyonları, yetenek ve tecrübesiyle orantılı bir ücret alamamakta; yükseköğretim tazminatı, geliştirme ödeneği, döner sermaye katkı payı gibi üniversitelere özgü ücret kalemlerinden de mahrum bırakılmaktadır.

Görevde Yükselme Sorunu; Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 17. maddesinde boş kadro durumu ve talepler göz önüne alınarak, her unvan için ayrı ayrı ve yılda iki defadan fazla olmamak üzere görevde yükselme sınavı yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Üniversitelerde çalışan idari personel, görevde yükselme sınavlarının çok seyrek aralıklarla yapılıyor olmasından dolayı sıkıntı çekmektedirler. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sürecinin işletilmiyor oluşu, idari personelin bir başka kuruma geçişine de çoğu zaman muvafakat verilmediği unsuruyla birlikte değerlendirildiğinde, üniversite idari personelinin mesleki ilerleme ve kariyer yapma imkânlarını fiilen ortadan kaldırmaktadır.

Yer Değişikliği Sorunu; 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen üniversite idari personeli, kadro ve pozisyon unvanları itibarıyla her bir üniversitede aynı yeterliliğe sahip olarak aynı işi yapmalarına rağmen bakanlık ve taşra teşkilatı bulunan diğer merkezi kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan idari personelin iller arasında/kurumlar arasında yer değişikliğine benzer bir merkezî yer değişikliği hakkında sahip değillerdir. Üniversite idari personelinin bir diğer üniversiteye yer değişikliği yapabilmesi, kadrosunun bulunduğu üniversitenin muvafakatine bağlıdır. Bu muvafakatin verilmemesi uzun dava süreçlerine neden olmakta; çoğu durumda yer değişikliği yapılmak istenen üniversite de personel ihtiyacı için beklemek zorunda olmadığı için lehe sonuçlanan muvafakat davaları dahi sonuç doğuramamaktadır. Hâlihazırda çoğu üniversite, diğer üniversitelere yer değişikliği yapmak isteyen idari personelinin bu taleplerini yönergeler aracılığıyla düzenlemektedir. Bu yönergelerde, yer değişikliği yapmak isteyen idari personel için asgari görev yapma süresi, kadro unvanı/hizmet sınıfı bazında kontenjan, geçerli mazeret vb. şartlar aranmaktadır. Ancak bu yönergelerin yeksenak olmadığı ve uygulama birliği sağlanamadığı gibi diğer üniversiteleri bağlayıcı hükümler tesis edemediği açıktır.

Mobbing; Mobbing kavramının ülkemizde literatüre girmesinde üniversitelerdeki hukuka aykırı uygulamaların başat rol oynadığını üzüntüyle görmekteyiz. Bu bağlamda 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesinin amacı dışında üniversite yönetiminde bir mobbing aracı olarak sıklıkla kullanıldığı bilinmektedir. Sınırları çizilmemiş atama ve görevlendirmeye dair yetkilerin suiistimal edilerek bir baskı, sürgün, mobbing, hukuksuzluk, sendikal ayrımcılık aracı olarak kullanılması üniversitelerde yaygın bir sorundur.



A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Geliştirme ödeneği sadece öğretim elemanlarına ödenmekte olup yeni kurulan yükseköğretim kurumlarının gelişip kendilerinden beklenen misyonu üstlenir hale gelmelerinde aynı şartlara ve zorluklara maruz kalan idari personelin geliştirme ödeneğinden mahrum bırakılması eşitsizliktir.

2914 sayılı Kanununun 14'üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan geliştirme ödeneğinin, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslara göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de öğretim görevlilerine verilen oranda ödenmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Yükseköğretim tazminatı sadece öğretim elemanlarına ödenmekte olup yükseköğretim kurumlarının bilimsel ve toplumsal hizmetlerinde vazgeçilmez ve zorunlu yardımcı faaliyetleri ifa eden idari personelin yükseköğretim tazminatından mahrum bırakılması adaletsizliktir.

2914 sayılı Kanununun ek 3'üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan yükseköğretim tazminatının, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslara göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de öğretim görevlilerine verilen oranda ödenmesi hususunda düzenleme yapılmalıdır.



Daire başkanlarının ek göstergeleri 4200 olmasına rağmen genel sekreter yardımcılarını ile daire başkanına denk olan fakülte sekreterlerinin ek göstergelerinin 3600 olması hak kaybına ve hiyerarşik bozulmaya neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görevli genel sekreter yardımcılarını, fakülte sekreterleri, enstitü sekreterleri ve yüksekokul sekreterlerinin ek göstergelerinin artırılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Bakanlık daire başkanlarına 2000 gösterge rakamı üzerinden makam tazminatı ödenmekteyken üniversite daire başkanları bu haktan yararlanmamaktadır.

Üniversite daire başkanları da bakanlıklarda görev yapan daire başkanlarının yararlandığı tazminatlardan aynı şekilde yararlanmalıdır.

ÖSYM ve yükseköğretim kurumlarınca yapılan merkezi sınavlarda idari personelin görevlendirilmesi konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır.

ÖSYM Sınav Görevlilerini Belirleme ve Atama İlkeleri'nin yeniden düzenlenerek ÖSYM ve yükseköğretim kurumlarınca yapılan merkezi sınavlarda eğitim durumları ve yaptıkları görev göz önünde bulundurularak idari personeline bahsi geçen sınavlarda görev alabilmelerini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

Yönetim ve temsil makamı olmalarına rağmen yükseköğretim kurumlarında görevli daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve şube müdürlerine makam tazminatı ödenmemesi mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu eki IV Sayılı Makam Tazminatı Cetveline yükseköğretim kurumlarında görevli daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve şube müdürlerinin eklenerek söz konusu kadro unvanları için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan idari personele döner sermaye katkı payı ödenmemesi mağduriyet kaynağıdır.

Bünyesinde ziraat, eğitim ve veteriner fakülteleri, sivil havacılık yüksekokulu ile atölye ve laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları; ulusal düzeyde açık ve uzaktan öğretim yapan yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personele de döner sermaye katkı payı ödenmesi sağlanmalıdır.

Taşınır Kayıt ve Kontrol Yetkilileri ile Mutemetler, mali sorumluluğu altında kalmalarına neden olan iş ve işlemlerle uğraşmalarına rağmen ayniyat saymanı kadroları için öngörülen haklardan faydalanamamaktadırlar.

Taşınır Kayıt Kontrol Yetkilileri ve Mutemet olarak görev yapanların mali risk ve sorumluluklarından dolayı ayniyat saymanı kadrosuna tanınan özlük haklarından faydalandırılmaları ve mali sorumluluk zammı oranlarının artırılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

375 sayılı KHK'nin ek 10 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında yer alan Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığında çalışan mali hizmet uzmanları, adı geçen KHK eki (III) sayılı Cetvelde değerlendirildikleri halde üniversitelerde çalışan mali hizmet uzmanlarının bu Cetvelde ismen sayılmadıkları için (I) sayılı Cetvelin A-1/(j) bölümünde değerlendirilmekte bu da hak kayıplarına neden olmaktadır.

Kadroları üniversitelerde bulunan mali hizmetler uzmanlarına, 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin (1) sıra no'lu bölümündeki usul ve esaslara göre ek ödeme ödenmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.



YHS kadrolarında bulunan pek çok personel gerçekte diğer hizmet sınıflarındaki kadrolar yönünden öngörülen görevleri fiilen yürütmektedirler. Bu personelin fiilen görev yürüttükleri kadrolara atanmamaları liyakat ve kariyer ilkesine aykırıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin, öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Öğrenci yurtlarında ifa edilen nöbet görevi karşılığında sadece yılı bütçe kanunu eki (K) cetvelinde fazla çalışma ücreti için belirlenen rakam ödenmektedir. Ancak hizmetin yürütülmesi için gerekli koşullar karşısında söz konusu rakam çok yetersiz kalmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarına bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücreti ödenenlerin saat başı fazla çalışma ücretleri en az beş kat artırımlı olmalıdır; söz konusu ödeme için öngörülen aylık 90 saat sınırlaması kaldırılmalıdır.

Üniversitelerde şef kadrolarında görev yapmakta olanlar Adalet Bakanlığında aynı unvanla çalışmakta olanlardan daha düşük ücret almakta; bu durum eşitsizliğe neden olmaktadır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı eki (I) sayılı Cetvelde, Adalet Bakanlığında şef kadrosunda çalışanlar için öngörülmüş bulunan iş gücünün zammı ve temininde günlük zammı puanları, Üniversitelerde şef kadrolarında çalışanlar için de uygulanmalı; söz konusu Karar kapsamındaki şefler için öngörülen özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin milli ve dini bayramlardaki çalışmaları, fazla çalışma süresinden değerlendirilmediğinden hak kaybına uğramaktadırlar.

Koruma ve Güvenlik Görevlilerine milli ve dini bayramlarda yaptıkları vardiya karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

Teknik hizmetler sınıfı çalışanları yönünden 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında bir değişikliğe gidilmediğinden yan ödeme puanları ile özel hizmet tazminat oranları, işin niteliğine oranla yetersiz kalmıştır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında teknik hizmetler sınıfı kadroları yönünden öngörülen özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

Buldukları unvan ve kadro dışında hukuken geçici görevlendirme yapılmasına rağmen işlemin özünde süresiz veya uzun süreli hizmetin yürütülmesi amacıyla yapılmış görevlendirme ya da naklen atama amacı taşımamasına rağmen geçici görevlendirmeye işlem tesis edilen hallerde, görevlendirme konusu unvanın mali haklarından faydalandırılmaması hak kayıplarına neden olmaktadır.

Süresiz veya uzun süreli hizmetin yürütülmesi amacıyla yapılmış geçici görevlendirme ya da naklen atama amacı taşımamasına rağmen geçici görevlendirmeye işlem tesis edilen hallerde, buldukları unvan ve kadro dışında görevlerde çalıştırılan personelin görevlendirildikleri kadronun mali haklarından yararlanmaları sağlanmalıdır.

Teknisyen kadrosunda olup fiilen tekniker görevi yapmalarına rağmen tekniker kadrosunun özlük haklarından istifade edilememesi, teknik personel yönünden adaletsizlik ve eşitsizlik oluşturmaktadır.

Teknisyen kadrosunda çalışıp ön lisans mezunu olan teknisyenler, unvan değişikliği sınavına tabii tutulmadan tekniker kadrosuna atanmalı veya fiilen yaptıkları görevin ilişkili olduğu kadronun özlük haklarından yararlandırılmalıdırlar.

İşçilikten sözleşmeliliğe, akabinde memurluğa geçen personelin, bütün hizmeti aynı kamu kurumunda aynı işi yaparak geçmesine rağmen, işçilikte geçirilen süreler memuriyete ve memur emekliliğine esas hizmet süresinden sayılması hak kayıplarına neden olmaktadır.

Kamu görevlilerinden, yurt içinde veya yurt dışında serbest (işçi) ve kendi nam ve hesabına tabi olarak veya özel kurumlarda çalışılmış olan süreler ile kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna ya da teşkilat kanunlarına dayalı olarak sözleşmeli pozisyonda görev yapılan sürelerin tamamı veya bir kısmı tabi oldukları personel kanunlarına göre kazanılmış hak aylığı derece ve kademesinde değerlendirilmemiş olanların söz konusu çalışma süreleri; her yılı bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için de bir derece yükselmesi verilmek suretiyle intibaklarında değerlendirilmelidir.



B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu konutlarının tahsis esasına göre gruplar arasında dağıtımında dağıtım esaslarına dair genel bir düzenlemenin bulunmaması kamu konutlarının personel arasında adaletsiz dağıtımına neden olmaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim kurumlarının uhdesinde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %80'inin sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmesi; konut tahsisinde kadro unvanına dayalı ayrımcılık yapılmaması gibi belli dağıtım esaslarına ilişkin çerçeve düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uygulaması kapsamında kanun kapsamındaki alım konusu işlerde denetleme ve yönetim faaliyetinde bulunmalarına rağmen mimar veya mühendis unvanına sahip olmadıkları için tekniker kadrosunda bulunanların iş yönetme ve iş denetleme belgesi alamaması haksızlıktır.

Tekniker kadrosunda bulunan personele 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uygulaması kapsamında kanun kapsamındaki alım konusu işlerde denetleme ve yönetim faaliyetinde bulunmaları halinde adı geçen Kanun uygulaması kapsamında "İş Yönetme, İş Denetleme Belgesi" alma hakkı tanınması sağlanmalıdır.

Memur kadrosunda bulunanlar ile VHKİ ve bilgisayar işletmeni kadrolarında bulunanlar hemen hemen aynı iş ve işlemleri yürütmelerine rağmen kadro unvanlarının farklılığından dolayı aralarında ücret farklılığı bulunmaktadır.

Memur unvanlı kadrolarında bulunanların herhangi bir işleme gerek kalmaksızın VHKİ veya Bilgisayar İşletmeni kadrolarına atanmaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

2828 sayılı Kanun veya 3713 sayılı Kanun gereğince üniversite idari kadrolarına atanan personelden, atandıkları tarihten sonra bir üst öğrenimi tamamlamış olanların, tamamladıkları yükseköğretim programına göre ihraz ettikleri kadrolara atanmalarının yapılmaması, bahse konu kanun düzenlemelerine aykırılık oluşturmaktadır.

2828 sayılı Kanun veya 3713 sayılı Kanun gereğince üniversite idari kadrolarına atanan personelden, atandıkları tarihten sonra bir üst öğrenimi tamamlamış olanların, tamamladıkları yükseköğretim programına göre kadrolarının bulunduğu üniversitede veya bunun mümkün olmaması halinde isteklerine göre bir başka üniversite bünyesinde ihraz ettikleri kadrolara atanmaları yapılmalıdır.





C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Aynı kurumda aynı işi yapmalarına rağmen kadrolu personel ile sözleşmeli personel arasındaki statü farklılığı, kurum içi çalışma barışını ve iş huzurunu bozmakta, adaletsizlik ve eşitsizlik oluşturmaktadır.

Üniversite idari personeli arasındaki istihdam biçiminden kaynaklı statü farklılığı ortadan kaldırılmalı; bütün sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir.

İdari personel kadro ve görev unvanları itibarıyla her yükseköğretim kurumunda aynı iş ve işlemleri yerine getirmelerine ve 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmalarına rağmen bu personele yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği hakkı tanınmaması adaletsizlik ve eşitsizliktir.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personele, merkezi sistem dahilinde yükseköğretim kurumları arasında isteğe bağlı yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarının tümünü kapsayan görevde yükselme usul ve esaslarını düzenleyen genel bir düzenleme mevcut olsa dahi görevde yükselme sınavlarının rutin ve düzenli bir şekilde yapılmaması ve adı geçen yönetmelikte görevde yükselmeye tabi kadrolara yönelik atamalarda etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak bir düzenlemenin olmaması görevde yükselme sürecinin beklentileri karşılamayarak liyakat ve kariyer ilkesinin uygulanamamasına neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görevde yükselme sınavlarının en geç iki yılda bir sınav yapılması; yazılı sınavın ÖSYM tarafından merkezî olarak gerçekleştirilmesinin sağlanması; görevde yükselme sınavına girip ilk sıradakiler yerleştirildikten sonra yedekte kalan personel tek bir havuzda kabul edilip boşalan kadrolara en yüksek puandan başlamak üzere atama işlemi yapılması; sözlü sınavın kaldırılarak görevde yükselmeye tabi atamaların yazılı sınav sonuçlarına göre yapılması gibi hususlarda düzenleme yapılmalıdır.

Akademik personelin genel sekreter, fakülte, enstitü, yüksekokul sekreteri gibi yönetim görevine ilişkin kadrolarda görevlendirilmeleri hem ilgili akademisyenlerin akademik faaliyetlerinin aksamasına hem de idari personelin liyakat ve kariyer sistemi içinde ilerlemelerine engel olmaktadır.

Asli görevi akademik faaliyet yapmak olan akademik personelin genel sekreter, fakülte, enstitü, yüksekokul sekreteri gibi yönetim görevine ilişkin kadrolarda görevlendirilmemeleri ya da sadece kamu yönetimi, yükseköğretim kurumları yönetimi gibi alanlarda akademik çalışması olan akademik personelin görevlendirilmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Şoför kadrolarında çalışanların hizmetin ifası sırasında kaçınılmaz olarak karşı karşıya kaldıkları trafik cezaları ve kazalardan doğan mali ve hukuki sorumluluklarını karşılayacak bir mekanizma olmaması mağduriyetlerine neden olmaktadır.

Şoför olarak çalışanlara aylık kilometre sınırı getirilmeli; trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından oluşabilecek mağduriyetler, kurumlarca hukuki sorumluluğu kapsayacak şekilde sigorta yoluyla giderilmelidir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan personelin kurumlar arası yer değişikliği taleplerinin kadrolarının bulunduğu kurumlarca muvafakat verilmesi nedeniyle karşılanamaması hak kayıplarına ve mağduriyetlere neden olmaktadır.

İdari personelin kurumlar arası yer değişikliğinde muvafakat sürecinde muvafakat taleplerinin karşılanması noktasında personelin üst öğrenimi, özlük haklarının iyileşecek olması, aile bütünlüğü ve sağlık durumu mazeretlerini karşılanacak olması, kariyeri açısından ilerleme imkânına sahip olması gibi kişinin ve çalışacağı kurumların lehine, belirli açık, net, somut, objektif, denetlenebilir kriterler oluşturulmalı; kadrolarının bulunduğu kurumların takdir hakları bu kriterler çerçevesinde sınırlandırılmalıdır.

Üniversite yönetim kurullarında temsilde adaletin sağlanmaması, katılım ve çoğulculuğu engellemekte ve kurumsal aidiyete zarar vermektedir.

Yükseköğretim kurumlarının üniversite yönetim kurullarında idari personelin de diğer kurul üyeleriyle eşit haklara sahip temsilci bulundurması sağlanmalıdır.

Meslek yüksekokullarının aşçılık programlarından mezun olup aşçı unvanı ile çalışan personelin tekniker unvanını kullanabileceği ve aşçılık programı mezunlarının tekniker unvanının getirdiği özlük ve mali haklardan yararlanabileceği YÖK tarafından ifade edilmiş olmasına rağmen aşçı kadroları hala YHS'de sayılmaktadır.

Her türden meslek liselerinin aşçılık sertifikası almaya imkân sağlayan bölümleri ile Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek liselerinin “mutfak” bölümü, Anadolu meslek/ Anadolu kız meslek liselerinin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı ve Kız Meslek/ meslek liseleri ve çok programlı liselerin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı mezunu veya iki ya da üç yıl süreli aşçılık ön lisans mezunu olup aşçı kadrolarında bulunanların, teknik hizmetler sınıfına geçirilmeleri veya eğitim düzeylerine göre teknisyen ve/ veya teknikerlerin sahip olduğu mali ve sair özlük haklarından istifade edebilmeleri noktasında gerekli düzenlemenin yapılması sağlanmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinin keyfi, sınırsız, ölçüsüz ve amacı dışında kullanımı çalışma barışını bozduğu kadar mağduriyet kaynağı teşkil etmektedir.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinde rektöre tanınmış olan yetkilerin sınırlarının çizilmesi; görev yeri değişikliği başta olmak üzere yetkinin kullanımının objektif, açık, net, somut, haklı gerekçelere dayalı ve denetlenebilir kurallara bağlanması sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atananların aylık ve ücretleri halen öz sermaye gelirlerinden veya döner sermayeden ödenmekte olup bu durum bazı durumlarda mağduriyetlere neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atananların aylık ve ücretlerinin genel bütçeden ödemesi konusunda gerekli değişiklikler yapılmalıdır.



Görevde yükselmeye tabi kadrolara atamalarda kurumda çalışmış olma süresinin kısa tutulması kurumsal yapıyı tanımadan üst kadrolara atanma gibi bir problemi beraberinde getirmektedir.

Görevde yükselmeye tabi kadrolara yapılacak atamalarda kurumda en az çalışmış olma süresinin en az 3 yıl olarak uygulanması sağlanmalıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin öğrenim durumlarına uygun kadrolara sınavsız geçişlerinin sağlanmaması, liyakat ve kariyer ilkelerine aykırılık kadar tecrübeli kamu personeli kaynağının da heba edilmesine yol açmaktadır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin, öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları noktasında düzenleme yapılmalıdır.

657 sayılı Kanunda YHS için ek gösterge öngörülmemiş olup tüm hizmet sınıfları için öngörülen düzenlemenin sadece YHS için öngörülmemesi, gerekçesi her ne olursa olsun, eşitlik ve adalet ilkesine aykırı bir mağduriyete kaynağıdır.

Yardımcı hizmet sınıfı çalışanlarına 1. dereceye kadar yükselbilmeleri sağlanmalı ve bu çalışanlara ek gösterge oranı uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan idari personel hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilmemesi, kişinin savunma hakkını kısıtladığı gibi üyesi bulunduğu sendikanın üyesi adına hukuki araçlara başvurma ve haklarının kullanılması sağlama işlevini kullanamamasına neden olmaktadır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan idari personel hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilerek inceleme, araştırma ve soruşturma sürecinde üyesinin haklarını savunabilmesine imkân sağlanmalıdır.

Üniversite idari personele yönelik yeterli hizmet içi eğitim programı imkânı bulunmamaktadır.

Üniversite çalışanlarının mesleki bilgi ve becerilerinin artırılması ve iş verimliliğini artırması amacıyla eğitim ve seminer faaliyetleri en az yılda bir defa yapılmalıdır. İdari personele, erasmus+ programlarına erişim imkanı sağlanmalıdır.

Üniversite yönetimlerine tanınan yetkilerin sınırlarının çizilmemiş olmasından ve etkili bir denetimin yokluğundan kaynaklı, idari personele yönelik mobbing niteliğindeki tutum, davranış, eylem ve işlemlerin tespiti ve önlenmesi için etkin bir mekanizma yokluğu çalışma barışını ve iş huzurunu bozmaktadır.

Üniversitelerde; idari personele kadro unvanı, görev tanımı, eğitimi ve yeterliliğiyle uyumsuz görevlendirme yapılması, görev yerinin sık sık gerekçesiz değiştirilmesi, emir ve talimat verme yetkisi bulunanlarca kendi arzu, heves ve isteklerini kabul ettirme çabaları noktasında tutunduğu tavır; kendisinin dikte ettiği hususları kabul görmeyen personeli dışlama ve kendisine tabii olan personellerle bir hareket ederek ilgili yalnızlaştırma politikası yürüterek bezdirmeye çalışma ve nihayetinde kişinin kurum aidiyetini kaybetmesine yol açıp, kişiyi farklı kurum aramaya zorunlu hale getirmek; yıllık izinleri kullandırmama noktasında baskı uygulamak ve kullanılmasına engel olmak; oda, masa, sandalye vb. hizmetin yürütülmesi ve insanca iş için gerekli donanımdan mahrum bırakmak şeklindeki idari personele mobbing uygulamalarına karşı daha etkili önlemler alınmalı, mobbing uygulamalarını tanımlayıp yaptırıma bağlayacak bir hukukî düzenleme yapılmalı; üniversiteler bünyesinde mobbinge mücadele edecek bir birim kurulmalıdır.

Sosyal güvenlik işlemleri başta olmak üzere hukuken ihmal olarak nitelendirilebilecek aksaklıklar nedeniyle idari para cezası yaptırımını doğuran hallerden doğan sorumluluklar, idari yöneticileri hukuken ve mali açıdan telafisi imkânsız zararlara maruz bırakmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ödeme ve benzeri işlemlerden doğan sorumluluklar karşısında yöneticileri kasten yapılanlar hariç olmak üzere kusurlarına karşı koruyacak, hukuki ve mali sorumluluklardan doğan zararları tazmin edecek bir mekanizma kurulması sağlanmalıdır.

Servis hizmetinin aynı olarak sunulmadığı kurumlarda nakdi ödeme imkanı verilmemesi, personelin ulaşım hizmetinden yeterince istifade edememesine neden olmaktadır.

Servis hizmeti aynı olarak sunulamayan kurumlarda gidiş geliş ücreti nakdi olarak verilmelidir.

3713 sayılı Kanuna göre şehit ve gazi yakınları ile gazi statüsünde ataması yapılanlar ile 2828 sayılı Kanuna göre ataması yapılan personelin, eğitim durumuna göre ihraz ettikleri kadrolara atamalarının yapılmaması hakkaniyete ve liyakata aykırıdır.

3713 sayılı Kanuna göre şehit ve gazi yakınları ile gazi statüsünde ataması yapılanlar ile 2828 sayılı Kanuna göre ataması yapılanların eğitim durumlarına göre ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları sağlanmalıdır. Yine 3713 sayılı Kanun kapsamında ataması yapılan personelin, eğitim durumlarına göre yapılacak atamalarının üniversitelere tanınan genel atama sayısı kapsamına dâhil edilmemesi gerekir.



ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİNİN ÖZLÜK HAKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ RAPORU

Eğitim-Bir-Sen olarak gerçekleştirdiğimiz, üniversite idari personeli çalışanlarımızın genel sorunlarını ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele alan bu çalışma, sorunlara yerinde çözümler getirilmesinin sorunların doğru bir şekilde tespiti gerekliliğinin bir sonucudur. “Eğitim çalışanlarıyla omuz omuza vererek aşamayacağımız engel, çözemeyeceğimiz sorun da yoktur. Tek mesele, hakkın son hududuna varıncaya kadar mücadeleyi hakkıyla vermektir” diyerek tüm üniversite çalışanlarının ekonomik ve sosyal problemlerini ve bunların iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerimizi bu raporla ortaya koyduk. Sorunları çözülmüş, iş huzurunu yakalamış çalışanların daha verimli çalışarak, daha nitelikli bir gelecek hazırlayacağı şüphesizdir. Sendika olarak, çabamız, gayemiz, bunun gerçekleşmesini sağlamaktır.

EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ



www.ebs.org.tr