



f | unipersen

Üniversite İdari Personel Sendikası Dergisi

YIL:1 SAYI:2

ÜNİPERSEN

ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL SENDİKASI

www.unipersen.org.tr

ÜNİVERSİTENİN GÖRÜNEN KAHRAMANLARININ GÖRÜLMEK İSTEMEYEN SORUNLARI

- TAYİN-NAKİL
HAKKI İSTİYORUZ.
- YÜKSEK ÖĞRETİM
TAZMİNATI HAKKIMIZ.
- HÜLLE ATAMALARA
SON VERİLSİN.
- MOBBİNGE DUR
DEMELİYİZ.

ARTIK YETER!

En temel haklarımız için mahkemeleri
meşgul etmek istemiyoruz.



profesyonel hizmet, Baydan Ofset...



Ustalalık
tecrübe ister.

BAYDAN OFSET SANAYİ İÇ ve DIŞ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ

Mehmet Akif Ersoy Cd. No: 29/D Macunköy - ANKARA • T: +90 312 384 03 03 • F: 384 53 52 • info@baydanofset.com.tr • www.baydanofset.com.tr

35 Yıldır Hizmetinizdeyiz,
Güvenle ve Gururla...

kağıda atılan imza...

TÜRKİYE'NİN HER YERİNDEN
444 6 754 | 0850 888 5 444



İdari Personel Dergisi, Sendikamız Üni-Per-Sen'in öncülüğünde, Sendikamızın çalışmalarını, Üniversite İdari Personelinin çalışma şartlarını, hayat mücadelelerini, sorunlarını ve üniversitelerde yaşanan spesifik olayları konu edinen dergidir. Ayrıca bu dergi, İdari Personelin sorunlarını görmeyen gözlerin görmesini, duymayan kulakların duymasını sağlamak adına ve Sendikamız çalışmalarından üyelerimizi, idari personeli ve kamuoyunu bilgilendirmede katkısı olacağı düşüncesiyle yayın hayatına başlamış ve bu ikinci sayıdır.

Bizler ÜNİPERSEN ailesi olarak yıllardır yalnız bırakılan ve görmeden gelinen idari personelin bir yayın organı olsun istiyoruz. İdari personel için bu dergide; dertlerini, sorunlarını, sevinçlerini ve özellikle mobbinge uğrayan idari personelin sesini duyursun ve yıllardır yalnız bırakılan idari personelin yalnızlığı son bulsun istiyoruz. Bu nedenle siz değerli üniversite personeli arkadaşlarımızın sesi olamaya devam edeceğiz. Bizlere gösterdiğiniz desteğin, güvenin karşılığını vermek adına çalışmaktayız. Bizler sizler adına ve sizlerle bağımsız bu yolda onurlu yürüyüşümüzü sürdürmekteyiz. Dergimizin yayımında katkılarını sunan ve emekleri geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder,

Sevgi ve Saygılarımı sunarım.

Mehmet Küntay TAŞKIN
ÜNİ-PER-SEN Genel Başkanı



BAŞKANIN MESAJI

ÜNİPERSEN

ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL

SENDİKASI YAYIN ORGANI

Next Level İş Merkezi Dumlupınar Bulv. No:3

Kat:16 Daire : 81 Çankaya / Ankara

Telefon : 0312 950 57 32

Belgegeçer : 0850 522 34 03

E-mail : unipersen2015@gmail.com

Web : www.unipersen.org.tr

Keş Adresi : universiteidaripersonelsendikasi@hs03.keş.tr

f unipersen **t** unipersen

YÖNETİM KURULU

Mehmet Küntay TAŞKIN

Genel Başkan

Erdem YALÇIN

Genel Başkan V.

İbrahim GÜZEL

Teşkilatlanmadan Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı

Zeynel KAMAN

Basın ve İletişimden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı

Seyit DEMİRCİ

Mali İşlerden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı

Vedat YORULMAZ

Mevzuattan Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı

Ali KAPLAN

Eğitim ve Sosyal İşlerden Sorumlu Başkan Yardımcısı

EDİTÖRLER KURULU

İbrahim GÜZEL

Kırklareli Üniversitesi

Mustafa SARSU

İskenderun Teknik Üniversitesi

Zeynel KAMAN

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Arda Fikri ERÇİN

Bandırma 17 Eylül Üniversitesi

Aynur DURMUŞ

Uşak Üniversitesi

Osman KAPLAN

Muş Alparslan Üniversitesi

TASARIM

Baydan Ofset Grafik Servisi

BASKI

Baydan Ofset

Serhat Mah. Mehmet Akif Ersoy Cad. No:29/D

Macunköy / ANKARA Tel: 0850 888 5 444





EYLEMDEYİZ

06

SENDİKAMIZ 6 YAŞINDA

09

ENFLASYONA YENİLİYORUZ!

10

ÜNİVERSİTELERİN GÖRÜNEN KAHRAMANLARI

13

ZİYARETLER

14

ARTIK YETER!

20

HÜLLE ATAMALARA DUR!

21

ÇAĞIMIZIN VEBASI MOBBİNG

22

REEL ÜCRETLER

26

KANAYAN YARAMIZ

27

DİYARBAKIR'IN FETHİ

28

KAPIDAĞ YARIMADASI

30

KÜLTÜR VE SANAT

34

KADINLAR GÜNÜ

37

ENGELLERİ BERABER AŞALIM

38

1 MAYIS

39

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELER VE SPOR

40

ÜNİ-PER-SEN Olarak Biz...

Üniversite İdari Personelinin yalnız olmadığını göstermek için BUGÜN ALANLARDAYIZ...

Siyasetsiz de Sendikacılık yapılabileceğini göstermek için BUGÜN ALANLARDAYIZ...

İdeolojiden, çıkar gruplarından uzakta, memurun yanı başında sendikacılık yapılabileceğini göstermek için **BUGÜN ALANLARDAYIZ...**

Taleplerimiz ;

- Üniversitelerde Görev Yapmakta olan Üniversite İdari Personelinin (GİH, THS, YHS, SHS 4/B Sözleşmeli) Tayin Nakil Hakları Kanayan yaradır. Bu Hak İnsanlık ve Yaşam Hakkıdır. Çözümü için Rektörlerin İnisiyatifinde olmayan acil Yönetmeliğin hazırlanarak yürürlüğe konulması,
- Üniversitelerde görev yapmalarına rağmen bu kurumlarda verilen hiçbir ödenek ve tazminattan faydalanamayan Üniversite İdari Personelinin Yüksek Öğretim Tazminatından faydalanmasının sağlanması,
- Üniversite İdari Personeli için sürgün maddesi olarak kullanılan Geçici



Görevlendirme 13-b/4 maddesi tamamen kaldırılması,

- Üniversitelerde görev yapan idari personelin liyakat ve hizmet esasına bağlı şekilde kurum içerisinde görevde yükselmelerinin ve farklı unvanlara geçişinin önünün açılması için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının bir merkezde belirli periyotlarla en fazla 2 yılda bir yapılmalıdır. Ve "Uzman Yardımcılığı" "Uzmanlık" kadrolarının Bakanlıklarda olduğu gibi Üniversitelere de tahsisi sağlanarak İdari Uzmanlıkların önü açılmalıdır. Ve çok acı şekilde bu yıl tecrübe ettiğimiz Mülakat sistemi kaldırılmalı,
- 4688 Sayılı Toplu Sözleşme Kanunu, Hem masa, hem de yasada daha adil bir toplu pazarlık düzeneğine kavuşmalı tüm sendikaların bu masa da söz hakkı olmasının önündeki engellerin kaldırılması,
- Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Daire Başkanı, Şube Müdürü v.b kadrolara Üniversitelerde görev yapmamış personellerin hülle yoluyla atanması veya Akademik Personelden 2547 SK 13/b-4 maddesiyle yapılan geçici görevlendirmeler ve vekaletler derhal kaldırılmalı ve Üniversitelerde İdari Personeller için tahsis edilmiş olan kadrolara hiçbir şekilde akademisyenlerin atanamayacağını kanunda kesin bir dille ifade edilmeli,
- 3600 Ek Göstergenin Sendikamız teklifi olarak tüm kamu çalışanlarına unvan gözetilmeksizin; ilköğretim ve ortaokul mezunlarına 1800, lise ve dengi okul mezunlarına 2200, ön lisans mezunlarına 3000 ve üniversite mezunlarına 3600 ek gösterge verilmesi şeklinde düzenlenmesi,
- Emeklilerimizin faydalanmakta olduğu Bayram İkramiyesi düzenlenmesinin tüm Kamu Personeline uygulanması,
- Aile Yardımı ve Çocuk Yardımı ödemeleri acil olarak 2 katına çıkarılması ve Kreş Desteğinin ödenmesi,



VE SORUNLARIMIZI ÇÖZENE, HAKLARIMIZI ALANA KADAR ALANLARDA OLACAĞIZ...

- Gelir Vergisi Oranı %10 'a sabitlenmesi,
- Memurların yaptığı fazla mesailerin karşılığı izin uygulamasına son verilip, tüm fazla mesailer karşılığı ücret ödenmelidir. Ayrıca saat başı ücretin ise personelin Aylık Ücreti/160=fazla mesai ücreti şeklinde belirlenmesi, hafta sonu ve resmi tatillerde yapılan fazla mesai ücretlerinin normal mesai ücretinin 2 katı şeklinde ödenmesi,
- Şoförlere görevleri gereği oluşmakta olan trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından oluşabilecek mağduriyetlerin kurumlarca mali sorumluluk sigortası yapılarak ve yasal düzenlemeler ile güvence altına alınması. Kaskosuz araç kullanımına izin verilmemesi,
- Yıllık izinlerin aynı işçilerde olduğu gibi Pazar günleri ve bayram tatilleri düşülerek kullandırılması. Kullanılmayan izinlerin ücretinin ödenmesi,
- YHS Çalışan personellerin 1 defaya mahsus GİH

veya THS'na sınavsız olarak atanması,

- Mobbing (psikolojik baskı) için daha etkili önlemler alınması. Ve bunu uygulayan yöneticilere ciddi yaptırımlar belirlenmesi,

• Üniversiteler de yer alan lojmanlardan Üniversite İdari Personeli için sadece % 10-15 lojman ayrılmaktadır. Üniversitelerde Devlet Memuru olarak en düşük maaşı alan ve lojmana ihtiyacı olan kısmın Üniversite İdari Personeli olmasına rağmen bu haktan faydalanmak maalesef imkansız durumdadır. Bu oran artırılmalıdır. Lojmanlar Akademik ve İdari Personel Sayısına göre eşit orantılanmasının önündeki engellerin kaldırılması,

• Üniversitelerde Kıyafet serbestliği yasal zemine oturtulması ve Üniversitelerde ki idari personelin özellikle de teknik hizmetler sınıfındaki personelin giyim yardımı, arazi tazminatı v.b. tazminatları alması önündeki engeller kaldırılmalıdır.. 30 yıl öncesinin rakamlarıyla ödeme yapılan giyim yardımı tamamen yeniden düzenlenmeli görevde bulunan idari personelin kadrosu derecesi ne olursa olsun her personel için en az 1000 TL olarak güncellenmesi,

• Üniversite İdari Personeline ilgili kanun ve yönetmelikler kapsamında yemek ve servis hizmetleri sağlanmaktadır. Fakat üniversitelerde çalışan idari personelin tamamını bu durum eşit ve adil olarak karşılamamaktadır. Ayrıca zaman zaman bu uygulamalar üniversiteden üniversiteye bile uygulama da değişiklik göstermektedir. Öyle ki az sayıda personel çalışan il dışındaki birimlerde ve hatta bazı yerlerde il içindeki birimlere öğrenci ve çalışan sayısının az olması ya da tatil dönemlerinde hiç öğrenci olmaması gibi sebeplerle yemek hizmeti verilememektedir. Yine aynı birimlere personel sayısının azlığı veya belediye araçlarıyla ulaşımın mümkün olması gibi sebeplerle servis imkanı sağlanamamaktadır. Bu gibi durumlarda bulunan idari personele yol ve yemek ücretinin nakdi ödenmesi.



Ünipersen Basında



Sendikamız Kurucu Başkanı İbrahim GÜZEL ve Başkan Vekili Erdem YALÇIN Başkent Postası TV'de Serdar NALCI'nın sunduğu Serdar'la Söyleşi programında Sendikamız çalışmalarını hakkında bilgi vererek gündeme dair sorularını cevaplandırdı.

Sendikamız tüm platformlarda Üniversite İdari Personelinin sesini duyurmak için var gücüyle çalışmaktadır. İnşallah 2021 yılı Üniversite İdari Personelinin kazanım yılı olacaktır. Ailemize katılan yeni çalışma arkadaşlarımıza bizlere güç kattıkları bizleri yalnız bırakmayarak haklı mücadelemize destek verdikleri için teşekkür ederiz. Sizlerin desteği, inancı ve duaları ile inşallah çok daha güçlü şekilde alanlarda olacağız.



Sendikamız

6 Yaşında



Üniversite İdari Personel Sendikasının Kuruluşu İdari Personelin Doğum Günüdür...

Üniversitelerde GİH, THS ve YHS sınıflarında görev yapan Üniversite İdari Personelinin özlük, sosyal ve mali haklarının iyileştirilmesi, hak kayıplarının önlenmesi ve kaybedilen itibarının yeniden inşası için 17 Nisan 2015 günü "**ÜNİVERSİTELERDE BİZDE VARIZ**" diyerek başlatmış oldukları varoluş mücadelesinin bütünleştiği Üniversite İdari Personel Sendikası (Üni-Per-Sen)'nin kuruluş günüdür. Sendikamız 2021 yılında Kırklareli Üniversitesi'nde Yetkili Sendika durumunda ve 48 Üniversitede Temsilciliklerini kurmuş ve her geçen gün

gücüne güç katarak çalışma arkadaşlarımızın umudu ve gururu olarak mücadelesine devam etmektedir.

"Ben" yerine "Biz" demeyi ilke edinmiş, dik duruşu, onurlu, vakurlu mücadelesi ve siyasal sendikacılığa hayır diyerek Üniversite İdari Personelinden aldığı güç ile kazanım mücadelesini alnının akı ile vermektedir. Üniversite İdari Personel Sendikasının ve üyelerinin bugün gurur günü, Üniversite İdari Personelinin doğum günüdür.

MİSYON VE VİZYONUMUZ

• Sendikamız büyümesini siyasete borçlu değildir ve yetki peşinde değil, etkili bir sendika anlayışındadır.

• Sendikamız Üniversite İdari Personelinin sorunlarını çözmek için mücadele edecektir. Bu gündem dışında tali gündemlerin oluşmasına şimdiki kadar izin verilmedi bundan sonrada verilmeyecektir.

• Sendikamızda her bir üye; hem yönetici, hem başkan, hem genel başkandır.

• Sendikamızda "Ben" olgusuna yer bulunmamakla birlikte, tüm çalışmalar "BİZ" olgusuyla ve ışığında yapılmaktadır.

• Taraf olmak yerine TAVIR koyan sendika olarak tarafsızlığı ortaya koymuş ve yapılan yanlışlara en sert TAVRINI koyarak, hak arama mücadelesinde yeni bir çağ başlatmıştır.

• Üniversite İdari Personelinin umutlarının yeşerdiği ve birlik, beraberlik ve kardeşliğin kazandığı Varoluş Mücadelesinin başladığı ve Üniversite İdari Personelinin "Üniversitelerde Bizde Varız!" haykırışının yapıldığı yerdir.

Biliyoruz yolu doğru olanın yükü ağır olurmuş, zor bir göreve çıktık. Omuzlarımızda çok büyük bir yük var, ama biliyoruz ki umutlarınız, dualarınız bizimle. Biz de elimizi değil gövdemizi koyduk bu mücadeleye. İdari Personelin Sesi, umudu olduk. Söylenmeyi söyledik, yazılmayı yazdık, sendikal boşluğu doldurmaya, tükenmeye yüz tutmuş umutları yeniden yeşertmek için biz bu yolda olmaya devam edeceğiz. Her gün daha güçlü her gün daha fazla mücadele gücüyle devam edeceğiz.

Nasıl ki 2015 yılından bugüne ilkeli, dürüst, özümüzde sözümüzde bir oldu, siyasete bulaşmadık, sendikamıza zerre leke getirmedi, üniversite çalışanlarını utandırmadık, bize olan güveni boşa çıkarmadık. Bundan sonrada öyle olacak.

Gelin arkadaşlar evinize yuvanıza gelin birlik olalım. 2021 yılını kazanımlar yılı yapalım. Bu sendika bizim geleceğimizdir bu sendika çalışma arkadaşlarımızın yanındır bu sendika umudun adıdır. Gönülünüz bizimle olup üyeliğiniz başka yerde olmasın. Vicdanınız rahat olsun...

Bizlere destek veren, gönül veren ve Mücadelemize ortak olan tüm dostlara, meslektaşlarımıza saygı, sevgi ve şükranlarımızı sunarız.



Enflasyona Yeniliyoruz!

***“ Yüzdellik zamlarla
maaşımız düşük
olduğu için daha
düşük tutarlarda artış
sağlanmakta ve arada
ki makas giderek
artmaktadır.”***

Enflasyon oranında zam maalesef memurlar için kazanım olmamaktadır. Memurun alım gücü her geçen gün düşmeye devam etmektedir. Enflasyon da vergi de memurların sırtında yük olmaya devam etmektedir. Açıklanan enflasyon oranlarının ötesinde pazardaki enflasyonu yaşayan bizler, enflasyonu çok daha fazla hissetmekteyiz. Her geçen gün alım gücümüz düşmektedir. Evet, enflasyon ekonomi için ağır bir yük fakat bu yük karşısında özellikle memurların yalnız bırakılmasını kabul etmiyoruz.

Bu nedenle maaş zammına ek olarak enflasyon oranı kadar formülü zorunluluktur. Ek zam zorunluluktur. İyileştirme zammı zorunluluktur.

Kurumlarında verilen hiç bir tazminat hakkından faydalanamayan ve kamuda en düşük ücreti alan Üniversite İdari Personeli için ise durum çok daha vahimdir. Yüzdellik zamlarla maaşımız düşük olduğu için daha düşük tutarlarda artış sağlanmakta ve arada ki makas giderek artmaktadır. Üniversite İdari Personelleri için acil olarak seyyanen veya iyileştirme zammı yapılması talebimizi yeniliyoruz.

2021 YILINDA GYS VE UDS YAPILMALIDIR

Üniversite İdari Personel Sendikası olarak temsilciliğimiz bulunan 2 yıldır Unvan Değişikliği ve Görevde Yükselme Sınavı açmayan Üniversitelere yazı yazarak «Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 11 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında; "Kurumlar, yazılı sınavın merkezi olarak yaptırılması amacıyla HER YILIN ŞUBAT AYI SONUNA KADAR görevde yükselme suretiyle atama yapacakları boş kadrolarına ilişkin bilgilere de yer vererek Başkanlığa talepte bulunabilir" maddesine istinaden boş kadrolarını bildirerek merkezi sınava katılmaları noktasında talebimizi ilettik.

Üniversitelerin bu sınavları yapmaması yönetim kadrolarında atamalarda hülle diye tabir ettiğimiz yöntemi kullanarak ölçülemeyen ve denetlenemeyen bir sistem yaratmaktadır. Bu durum, üniversitelerde liyakatsiz atamaların yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle tüm üniversitelerde 2 yılda bir bu sınavların açılması ve sınavların hakkaniyetli şekilde yapılması noktasında da mülakatların kaldırılması, kişiye özel unvanların, şartların vb. tüm hakkaniyetsiz durumların kaldırılmasını talep ediyoruz.



KİTAPLAR BİZDEN BAŞARI SİZDEN



SENDİKAMIZ TARAFINDAN SINAVA GİRECEK TÜM ÜYELERİMİZE ÜCRETSİZ KİTAP DESTEĞİ

Bazı Üniversitelerin bireysel olarak açacakları Görevde Yükselme Sınavı için sendikamız sınava girecek tüm üyelerimize ve üye olacılara ÜCRETSİZ olarak GYS kitapları ulaştırılacaktır.

Sınavların adaletli, şeffaf bir şekilde yapılması konusunda elimizden geleni yapacağımızdan kimsenin kuşkusuz olmasın. Üni-Per-Sen olarak sınav başarı yüzdemizin %100 olmasını hedefliyor ve o kadroların hepsinin Sendikamız üyeleri tarafından doldurulması konusunda onlara elimizden gelen desteği vereceğiz. Sınava girecek tüm arkadaşlara başarılar diliyoruz.

Maalesef bu yıl pandemi nedeniyle YÖK Merkezi GYS ve UDS açmamıştır. Sendikamızın Pandeminin biteceği öngörülen Eylül, Ekim aylarında merkezi sınavın açılması için talebi ve çalışması olacaktır.

Gerçek sendikaları seçmek, doğru sendikalara üye olmak ve destek vermek, kendi geleceğin için, hakların için, haklarının korunması için, hakkı olanın alınabilmesi için, çalışma koşulları ve aile sorumluluklarını yerine getirebileceği bir ücret için her çalışanın temel hakkı ve görevidir.

Şimdi...

Kendin için, Ailen için, Çocukların için, Geleceğin için,

Kimseyi beklemeden, kimseden beklemeden karar verme zamanı...

Zaman Üniversite İdari Personel Sendikası (Üni-Per-Sen) zamanı...





ÜNİVERSİTELERİN GÖRÜNEN KAHRAMANLARI

Bu aralar üniversite idari personelinin sorunlarının daha çok kişiye ulaşması için yaptığımız görüşmelerde hep karşımıza çıkan bir söz var.

“Üniversite İdari Personeli Olarak Sizler Üniversitelerin Görünmeyen Kahramanlarıdır Gizli Kahramanlarıdır”

Üniversitelerde görünmeyen kahramanınız. Sendikalarda da görünmeyen kahramanınız şöyle derler Bizler Öğretmenlerin Akademisyenlerin haklarını savunuyoruz ama siz görünmeyen kahramanlarıdır sen eyleme çıkan profesör gördün mü bak sen kahramanların hakkı için bile eylem yapıyorsun...

Maaşların hesaplanması ve ödemesini yapan bizleriz.

Sınıfları, Laboratuvarları hazırlayanlar bizleriz.

Tüm Satın alımları yapanlar bizleriz.

Sekreterliklerinizi yapanlar bizleriz...

Üniversitede ki tüm teknik işleri yapanlar bizleriz. Burada inşaat projesinden üniversitede oturulan masaya, konuşulan kürsüde ki ses ayarlamasına, Metal işlerini, Cam İşlerini, Baskısını yaptığınız kitabınızı yapanlar bizleriz...

Tüm ulaşım hizmetlerinizi sağlayanlar bizleriz hani sabah erkenden yollara düşüp sizlerin sıcak bir arabaya binmenizi sağlayanlar...

Yemeklerinizi hazırlayanlar bizleriz.

Emirler yağdırdığınız Birim Yöneticileri de bizleriz.

Üniversitenin Ağaçlandırılma işlerinde de biz varız.

Üniversitenin var olmasında varız anlayacaksınız.

Sendikalarınızda eylem yapan bizleriz. Etkinlik yapan bizleriz...

Ama biz görünmeyen kahramanınız size Hak filan yok siz görünmemeye devam edin denilmektedir. En temel hakka bile sahip değilsin tayin nakil ailenin yanında çalışamıyorsun...

Buradan bu kişilere sesleniyorum Bizler Artık ÜNİVERSİTELERİN GÖRÜNEN KAHRAMANIYIZ. Üni-Per-Sen yani uzun olarak yazalım ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL SENDİKASI OLDUĞU sürece Üniversite İdari Personeli Görünen olacaktır...

Haydi birlik olma vaktidir arkadaşlar haydi kucaklaşalım tüm üniversitelerde temsilci ve üye arkadaşlara ihtiyacımız vardır. Korkmayın biz her konuda sizin yanınızdayız. Sizde el verirsiniz güzel işleri başaracağımızdan kuşkunuz olmasın... Üniversite İdari Personeli sahipsiz, kimsesiz değildir.

Bir Hayalimiz Var 150.000 Üniversite İdari Personeli ile bir araya gelerek Biz olmak...

Biz azimle İrademizle dik durmasını ve ne istediğimizi bilerek sizlerin desteğiyle yola devam edeceğiz. Eğer sizlerde bizler gibi ekmeğimin ve emeğimin peşindeyim diyorsanız. bizlerin sizlerden istediği İdeallerimizi ve ortak sorunlarımızı paylaşmalıyız. Yüreğimizi ortaya koyarak omuz omuza mücadele etmeliyiz gelin birlikte olalım.



“ Sendikamız kurulduğu ilk günden beri idari personelin tüm sorunlarının diyalog yolunun güçlendirilerek çözüme kavuşturulacağına inanmış ve bu yönde çalışmalar yapmaktadır. ”

Sendikamız Genel Başkan Vekili Erdem YALÇIN, Genel Başkan Yardımcısı Zeynel KAMAN ve Çankırı Karatekin Üniversitesi Temsilcileri tarafından gerçekleştirilen ziyarette öncelikle görüşme talebimizi kabul edip bizleri dinleyerek personelin yararına olan her işte ellerinden gelen desteği vereceklerini ifade eden Rektörümüz Prof. Dr. Harun ÇİFTÇİ'ye teşekkür ederiz.

Sendikamız kurulduğu ilk günden beri idari personelin tüm sorunlarının diyalog yolunun güçlendirilerek çözüme kavuşturulacağına inanmış ve bu yönde çalışmalar yapmaktadır. Yeni kurulan temsilciliklerimiz ve ailemize katılan değerli arkadaşlar ile sendikamız daha da güçlenmeye devam etmektedir. Tüm paydaşlarımız ile istişarelerimiz çoğalarak yol haritamız daha da sağlamlaşmaktadır.



“ Üniversite İdari Personeli olarak bir çalışan grubu olduğu ve sorunlarının çözülmesi gerektiği konusunda tüm yetkililerin hem fikir olduğu ve sendikamızın bilgi ve tecrübeleri ve üniversite idari personelinin sorunlarına hakim ve bu sorunları çözme iradesinde olan tek sendika olarak muhatap alındığımızı bilmenizi isteriz. ”

28 Mayıs 2021 tarihinde Yönetim Kurulumuz ve Bandırma Temsilcimiz Arda Fikri ERÇİN ile birlikte YÖK'e ziyarette bulunduk.

Öncelikle çalışma arkadaşlarımıza şunu belirtmek isteriz ki artık Üniversite İdari Personeli olarak bir çalışan grubu olduğu ve sorunlarının çözülmesi gerektiği konusunda tüm yetkililerin hem fikir olduğu ve sendikamızın bilgi ve tecrübeleri ve üniversite idari personelinin sorunlarına hakim ve bu sorunları çözme iradesinde olan tek sendika olarak muhatap alındığımızı bilmenizi isteriz. Üniversite İdari Personelinin YÖK ile diyalogunu artırarak devam ettireceğiz. Bu nedenle YÖK Yürütme ve Denetleme Kurulu Üyelerine teşekkür ederiz.

Olumlu geçen görüşmemizde, Tayin- Nakil / Becayış ile ilgili çalışmaların durumu, Hülle Atamalar, 13-b/4 görevlendirilmeleri, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının Merkezi ve 2 yılda bir yapılması konularında istişarelerde bulunulmuştur. Artık Üniversite İdari Personelinin Sabrının kalmadığını ve Sendika olarak da eylem önlüklerimizi cebimizde taşıdığımızı ilettik.

2021 yılı bitmeden Üniversite İdari Personelinin sorunlarının çözümü için adım atılmadığı takdirde sorunlarımızın çözümü için eyleme gitmeye başlayacağımızı buradan bildiriyoruz.



“ Sendikamız kurulduğu ilk günden beri idari personelin tüm sorunlarının diyalog yolunun güçlendirilerek çözüme kavuşturulacağına inanmış ve bu yönde çalışmalar yapmaktadır. ”

Sendikamız Genel Başkan Yardımcısı İbrahim GÜZEL, kurucu üyemiz Caner Yahya BOYAR ve Üniversite Temsilcimiz Burak ALTINSOY, yetkili olduğumuz Kırklareli Üniversitesinde Genel Sekreter Ahmet ŞİMŞEK’i makamında ziyaret ederek hali hazırdaki üniversite sorunlarını dile getirdiler

Sendikamız kurulduğu ilk günden beri idari personelin tüm sorunlarının diyalog yolunun güçlendirilerek çözüme kavuşturulacağına inanmış ve bu yönde çalışmalar yapmaktadır. Bu sebeple bizleri makamında kabul ederek idari personelin sorunlarının çözümü için neler yapabilirizi iletme imkanı verdiği için Genel Sekreterimiz Ahmet ŞİMŞEK’e bir kez daha teşekkür ediyoruz.

Görüşmede üniversite sorunlarından birçoğuna değinilmiş olsa da sürekli bir iletişim ağı kurulmadan sorunların çözümünde eksiklik olacağı iletilmiştir. Bu nedenle kurum idare kurulunun senede iki defa toplanarak personelin sorunlarının konuşulacağı bir ortam oluşturulmasının en doğru karar olacağı üzerinde durulmuştur.



“ Personelin yalnız olmadığını hissettirmek en önemli görevlerimiz arasındadır. ”

Sendikamız Genel Başkanı Mehmet Küntay TAŞKIN ve Teşkilatlanmadan Sorumlu Genel Başkan Yard. İbrahim GÜZEL Aydın Adnan Menderes Üniversitesine ziyarette bulundular.

Özellikle bizleri karşılayarak gösterdikleri ilgi, Alaka ve Misafirperverliklerinden dolayı başta temsilcimiz Tekin ÇALIŞIR ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personeli arkadaşlarımıza ve İdari Personelin sorunları noktasında yapılabileceklerimizi istişare ettiğimiz Personel Daire Başkanına çok teşekkür ediyoruz.

Sendikamız olarak kurmuş olduğumuz temsilciliklerle iletişim ağının güçlü bir şekilde kurulabilmesi için belirli aralıklarla ziyaret ederek İdari Personelin yalnız olmadığını hissettirmek en önemli görevlerimiz arasındadır. Bu nedenle sık sık gerçekleştireceğimiz ziyaretlerimizde idari personel arkadaşların düşüncelerini bizlerle paylaşmaları çok önemlidir.

Bu kapsamda ziyaret sırasında bizlerle düşüncelerini paylaşan idari personel arkadaşların sendikamızın ne kadar gerekli olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.



“ Sendikamız gücünü ne siyasetten ne de herhangi bir ideolojiden almaktadır. Sendikamızın gücü idari personelin kendisidir.”

Sendikamız Genel Başkan Yardımcısı İbrahim GÜZEL ile Kırklareli Üniversitesi Temsilcisi Burak ALTINSOY Trakya Üniversitesi Temsilciliğimize ziyarette bulundu.

Ziyarette; Trakya Üniversitesi Temsilcimiz Sinan SÖNMEZ başta olmak üzere üyelerimiz ve idari personel arkadaşlarla görüş alışverişinde bulundular.

Üniversite İdari Personelinin sorunlarının çözümü için kurulmuş olan sendikamızın daha da güçlenerek sorunların çözüldüğü günlere ulaşılması adına hem üyelerimizin düşüncelerini almak hem de teşkilatlanma çalışmalarında temsilcilerimize güç vermek için Üniversite ziyaretlerini çok önemsiyoruz. Sendikamız gücünü ne siyasetten ne de herhangi bir ideolojiden almaktadır. Sendikamızın gücü idari personelin kendisidir. Bu nedenle tüm idari personel arkadaşların düşünceleri ve talepleri bizim için kıymetlidir.



“Yapılması gereken ayrı ayrı değil birlik olarak tek koldan sorunlarımızın çözümü için çalışmalıyız.”

Sendikamız Teşkilatlanmadan Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı İbrahim GÜZEL ve Akdeniz Bölgesi Temsilcimiz Mustafa SARSU, İskenderun Teknik Üniversitesi Temsilciliğimize ziyarette bulundular.

Üniversite İdari Personelinin sorunlarının çözümünün birlik olmaktan geçtiğini kendisine düstur edinen sendikamız Üni-Per-Sen, tüm devlet üniversitelerinde teşkilatlanma işlemleri tamamlanana kadar teşkilatlanma çalışmalarına özel önem vermektedir. Bu nedenle tüm temsilciliklerimize ziyaretlerde bulunarak hem oradaki teşkilatlanma çalışmalarına destek olmak, hem de idari personel arkadaşlarla tanışıp görüş alışverişinde bulunmak için sık sık ziyaretler gerçekleştirilmektedir.

Ziyarette; İskenderun Teknik Üniversitesi Temsilcimiz Aslı GÜLTEKİN ile birlikte üyelerimiz ve diğer idari personel arkadaşlar çalışma yerlerinde ziyaret edilmiştir. Her gittiğimiz üniversitede, her görüştüğümüz idari personelde görüyoruz ki aynı sorunları konuşuyoruz, aynı çözüm önerilerinde mutabık oluyoruz. Bu nedenle yapılması gereken ayrı ayrı değil birlik olarak tek koldan sorunlarımızın çözümü için çalışmalıyız.



***“ En Temel Haklarımız
İçin Mahkemeleri Meşgul
Etmek İstemiyoruz.”***

Üyelerimiz adına açtığımız davalar devam etmektedir. Her zaman her durumda üyelerimizin yanında olmak için elimizden geleni yapmaktayız.

Kırklareli Üniversitesinde şoför kadrosunda görev yapan üyemizin Bursa Osmangazi Belediyesi'nde veznedar olarak atanmaya hak kazandığı ama üniversite tarafından muvafakat verilmemesi nedeniyle açılan davada yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

Artık bizler haklı olduğumuz bu davalarda mahkemeleri de meşgul etmek istemiyoruz. Mahkemelerde zaman kaybetmek istemiyoruz. Kurumlar bu davalar ile devletin mahkemelerine de fazladan iş yükü getirmektedirler. Üniversitelerde bir an önce Tayin-Nakil sorununun çözülmesini ve tüm kadrolar için hakkaniyetli görevde yükselme sınavları istiyoruz.



“Tenzili (Hülle) Atamaların İptali İçin Dava Açtık.”

Birçok üniversite de yaşanan her zaman her platformda gündeme getirdiğimiz hülle atamaların durdurulması için Gebze Teknik Üniversitesi'nde kurum içinden yapılan 14 atama kurum dışından yapılan 3 atama için dava sürecini başlattık. Ve diğer üniversitelerde de bu atamaların hiç birine izin verilmeyeceğini ve dava sürecinin hemen başlatılacağını belirtmek isteriz.

Kurulduğumuz günden beri her platformda dile getirdiğimiz tayin-nakil, becayiş hakkı sorunu ve hülle atamalar sorunu çözüme kavuşturulmaması nedeniyle maalesef üyelerimizin haklı nedenleri ile mahkemeye giderek bu mağduriyetini aşmaya çalışıyoruz. Ve mahkemelerde bu hakkın bizlere tanınmasının gerekliliği yönünde olumlu kararlar vermektedirler.



Aynur DURMUŞ
ÜNİ-PER-SEN
Uşak Üniversitesi Temsilcisi

Çağımızın Vebası Mobbing

Gerek özel sektör gerek kamu sektörü, gerekse ikili ilişkiler de hayatımızın her alanında karşımıza çıkan çoğu zaman kanıksattırılmış, sıradanlaştırılmış bir olgu mobbing. Ne yazık ki özerk bir kurum olmasından mıdır bilinmez üniversitelerde bu daha da bariz şekilde görülmektedir. Öncelikle nedir bu mobbing tarihçesi ve ülkemizde durum nasıl? Mobbinge maruz kalındığında neler yapılabilir bunları açıklayalım.

Mobbing kavramı ilk kez 1984'te İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. Leyman'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir. Bu çalışma bir ilktir ve tüm dünyada Leyman'dan sonra kullanılmaya başlamıştır. Çalışma hayatında iş yerindeki verimliliği etkileyen, çalışanın hem ruh hem de fiziksel sağlığını bozan bu durum karşısında ülkeler çalışanı koruyan kanunlar yapmışlardır. Heinz Leymann'ın şu sözü, işyerinde psikolojik tacizin önemini ve ciddiyetini gözler önüne sermektedir: "Batı dünyasının ileri düzeyde sanayileşmiş toplumlarında işyerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu yaşamaksızın birbirlerini öldürebilecekleri, kalan tek savaş alanıdır".

Mobbing kavramını Türkiye'ye ilk defa tanıtan kişi ise çalışma psikoloğu olan Prof. Dr. Pınar TINAZ'dır. Mobbing (psikolojik taciz) kavramını "işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu mobbing kavramının Türkçe karşılığını "bezdiri" olarak açıklamaktadır.

Ayrıca Ülkemizde 2014 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan

"İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'nde Psikolojik taciz "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür" şeklinde tanımlanmıştır. Fakat incelendiğinde uygulama da işlevsel çözümler getirildiği söylenememektedir.

Şahsi görüşüm ise liyakatsiz atamalar ile birilerini ehil olmadıkları güç ile donatıp yetki zehirlenmelerine sebep olup genellikle alt kadrolarda bulunanlara düşmanca tavırlar sergilemeleri, husumet gütmeleri; amiyane tabirle gücü elinde bulunduranın gövde gösterisidir. Genellikle mobbing ve çatışma kavramları birbirleri ile karıştırılmaktadır. İki kavram arasındaki farklar TBMM'nin Araştırma Hizmetleri Başkanlığı'nın "Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Yerinde Psikolojik Taciz" konulu araştırmasında yer almaktadır.



MOBBİNG VE ÇATIŞMA ARASINDAKİ FARKLAR

İş Yerinde Çatışma

- Belirgin rol ve görev tanımları
- İşbirlikçi ilişkileri
- Ortak ve paylaşılmış amaçlar
- Kişilerarası açık ilişkiler
- Sağlıklı örgüt yapısı
- Ara sıra meydana gelen ve geçici uyuşmazlık ve sürtüşmeler
- Açık ve dürüst stratejiler
- Açık çatışma ve müzakereler
- Dolambaçsız iletişim

İşyerinde Psikolojik Taciz

- Belirsiz roller
- İşbirlikçi olmayan davranışlar
- İleri hakkında öngörüsüzlük
- Kişilerarası muğlak ilişkiler
- Örgütsel aksamalar
- Uzun süren ve sistematik etik dışı davranışlar
- Kuşkulu stratejiler
- Gizli faaliyetler ve reddedilen çatışma
- Dolambaçlı ve kaçamaklı iletişim

Yaşanılan olayın mobbing olup olmadığını anlamak için öncelikle bulunduğumuz yere göre davranışsal, fiziki ve ruhsal belirtiler olarak iki grupta analiz ederek tanımlayabiliriz.

Mobbing Uygulayan Kişi ya da Gruplar Tarafından Yapılan Davranışsal Belirtiler

Çalışana kendisiyle alakası olmayan işler verilerek çalışma arkadaşlarıyla çatışma ortamına itilir.

Çalışan, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.

Çalışana, yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.

Çalışan, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.

Çalışanın arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.

Çalışan, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.

Çalışan, her yaptığı işin en ince detaylarına kadar gözlendiğini hisseder.

Çalışanın, işe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.

Çalışan, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.

Çalışanın işle ilgili tüm önerileri reddedilir, yanıtız bırakılır, sanki yokmuş gibi davranılır.

Çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi.

Çalışan, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.

Çalışan, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.

Çalışanın dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.

Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

İş yerinde ki görev yeri nedensiz yere ya da yetersiz nedenlerle sürekli veya belirli aralıklarla değiştirilir.

Bazı durumlarda çalışma ofisi ya da çalışması için gerekli ekipmanlar (masa, sandalye, telefon, bilgisayar vs) verilmez.

Psikolojik ve Fiziksel Belirtiler

Sıkıntı, panik atak, depresyon, tükenmişlik, öfke kontrol sorunları, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, dikkat sorunları, cinsel işlev bozuklukları, ilişkisel problemler ve uykusuzluk vb gibi...

Kaşınma, kızarma, pullanma, egzama veya döküntü gibi deri hastalıkları.

Ağrılar

Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.

Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.

Midede yanma hissi, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.

Kilo kaybı ya da aşırı kilo alma.

Gıda intoleransları.

Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.

Bağışıklık sisteminin zayıflayarak vücut direncinin düşürmesi sonucu hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

Sorunlarla başa çıkamayıp çok sık olarak intihar düşünülmesi ya da eyleme geçirilmesi.

İncelendiğinde fiziksel şartların psikosomatik sonuçlara yol açtığını söyleyebiliriz. Mobbinge maruz kalmış kişilerde en sık rastlanan "unutma/ unutkanlık", "dikkat" sorunları dışardan baktığımızda acı veren temsillerin ve etkilerin örtülüp bastırıldığını anlamamızı sağlayan en net göstergelerdendir. Birey tüm bu fiziksel ve ruhsal belirtilerle "varlığını" korumaya çalışmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar karşısın da sorun çözülmezse birey artık kendini ifade etme çabasını da bırakır.

Mobbing' Maruz Kalan Kişi Ne Yapmalı

Öncelikle en zor olan kısmı sakinliğini korumalı olan olayları, söylemleri kişisel algılamayıp bu davranışları sergileyen insanların karakteriyle ve kendi iç çatışmalarının dışı vurumuyla alakalı olduğunu bilmeli ki kendini acımasızca sorgulayıp suçlamamalı. Günlük tutmak önemli bir yoldur olay sırasını unutmamak ve paylaşabilecek kişiler olmadığında rahatlamak açısından. Mobbinge maruz

kalan birey olayları iş yerinde bırakıp sevdikleriyle daha fazla zaman geçirmeli onlara odaklanmalı. Olayları çok fazla içselleştirip yanlış düşüncelere kapılmamak adına hobiler bulunmalı, olaylardan bir nebze uzaklaşmak dikkatini başka yöne çekmek ruh sağlığı açısından önemli bir etkidir. (Okul, kurs, spor vb aktiviteler)

Her şeyden önce mobbinge uğrayan kişi dostane uzlaşmacı bir tavır içerisinde olmalıdır. Şikayetçi olduğu kişi ile neden böyle davrandığı konusunu görüşebilir. Bahse konu amiri atlayarak bir üst amir ile randevu alarak sözlü şikayetini dile getirebilir. Tüm bunları yaptığı halde çözüm sunulmuyorsa resmi yollara başvurur. Bu yıpratıcı süreçte Alo 170'den destek alınabilir. Resmi olarak ise öncelikle şikayetçi olunan kişi atlanarak bir üst amire yazılı şikayette bulunulmalı; fakat bu genellikle nadiren çözüme ulaşan bir aşamadır. Çözüm getirmemekle birlikte hakkınızı aradığınız için daha çok göze batıp sorun çıkaran olarak görülmeye neden olmaktadır ama dava açmayı düşünüyorsanız mutlaka delil oluşturmak adına yapılması gerekmektedir.

Bir diğer konu ise size gönderilen yazılar, mailler, telefon ve çeşitli uygulamalar üzerinden yapılan konuşma mesajları, fotoğraflar muhafaza edilmelidir. Dava açtığınızda ise kendim de bir mobbing mağduru olduğumdan ve bunları bizzat yaşadığımdan biliyorum daha zorlu ve çetin süreç sizi beklemektedir ama aşılmaz değil sadece sabırlı olmak ve bunlara odaklanıp hayattan kopmak yerine daha da sosyalleşmeniz gerekiyor. Savunmalarda yalan yanlış delile dayanmayan iftiralar atılabiliyor ki bu en sinir bozucu olan kısım. Mobbing uygulayan amiriniz delillere rağmen kendisini savunmak adına "yok öyle bir şey", "kişinin kendi uydurması,

memnuniyetsizliği" gibi savunmalar oluyor. Kendinizi biliyorsanız kesinlikle rahat ve sabırlı olmalısınız. Hangi inanca sahip olursanız olun, sistemin ilahi adalet mekanizması var ve mutlaka yarına kalıyor ama kimsenin yanına kalmıyor.

Bir diğer yöntem ise Türkiye insan hakları ve eşitlik kurumuna başvuru yapmak. Tabi ki başvuru için yine belgelendirmeniz gerekiyor. Zaten arayıp bilgi alıyorlar detaylı sorup anlayıp şikayetçi olunan kurumla yazılı irtibata geçip çözüm süreci başlatılıyor. Daha detaylı bilgi ve yardım almak istiyorsanız sendikamız kanalıyla üye de olarak şahsıma ulaşabilirsiniz. Bu zorlu süreçte sizi anlayan, destek verecek, yol gösterecek insanların olması cidden çok önemli. Aynı süreçleri bende yaşadığım için sizleri anlayarak birlikte çözüm yolları bulabiliriz emin olun yalnız değilsiniz.



NOT: Türkiye Psikiyatri Derneği verileri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca hazırlanan Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler el kitabı, TBMM'nin Araştırma Hizmetleri Başkanlığı'nın "Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Yerinde Psikolojik Taciz" konulu araştırmaları kaynak olarak kullanılmış olup ve bizzat şahsımın yaşadıkları baz alınarak yazılmıştır.



“ Sendikamız üyelerimizin hukuki süreçlerini daha etkin yürütebilmek amacı ile Avukat Uğur ERDALI’yı yetkilendirmiştir.”

Sendikamızda güçlü bir hukuk bürosu oluşturmak için Ankara Barosuna Kayıtlı Av. Uğur ERDALI Sendikamız Davalarına bakmak üzere yetkilendirilmiştir. Kendilerine Başarılar Dileriz.

Sendikamız da iki avukatımızla üyelerimize hukuksal açıdan da tam destek vererek onların her zaman her konuda yanlarında olmaya devam ediyoruz.



Değerli çalışma arkadaşlarım; bu yazıda sizlere memur maaşlarının enflasyon karşısında nasıl eridiğini anlatacağım. Her maaş döneminde enflasyon farkı ilave edildiği halde memurun reel ücreti son yıllarda nasıl geriye düştüğünün bunun izini süreceğim. Aslında bu konu çok geniş çaplı bir çalışma gerektiriyor ama burada kısıdan değinerek bir giriş yapmak istiyorum.

Biz çalışanlar, aldığımız maaşlarda oransal olarak yüksek artışlar olduğu zaman seviniyoruz. Maaşımızın birkaç yılda ikiye katlaması bizi gelirimizin arttığı yönünde düşüncelere sevk ediyor. Bir anda bu şekil artışlar refah seviyemize de yansıtacağını düşünüyoruz ama maalesef durum hiç de öyle olmuyor. Çünkü enflasyonun her zaman beklenenden yüksek çıktığı ülkede yaşıyoruz. Siyasi irade de elindeki yetkiyi piyasayı dengeye getirme adına hoyratça kullanarak enflasyonu baskılayıcı önlemlere başvuruyor. Bu durum doğal olarak nominal ücretleri yükseltirken reel ücretlerin düşmesine neden oluyor. Diyebilirsiniz ki her maaş döneminde enflasyon farkı aldıktan sonra niçin reel ücretimiz düşsün, başka bir ifade ile daha önce alabildiğimiz ürün ve hizmet miktarında niçin azalma olsun. Bu kısmı da ayrıca açıklamak gerekiyor. Çünkü hem çalışanlar olarak bizler, hem de halk bu yanılgıya her zaman düşüyor. Bu durumu ortaya koymak da biz sendikacıların görevidir.

İlk olarak alınan enflasyon farkının 6 ay geriden geldiği bilinmelidir. Şöyle ki, 2021 yılı Ocak ayında memurlara yapılan zam %3, fakat Nisan ayı enflasyonu ile birlikte 4 aylık enflasyon oranı %5,44 oldu. Kısaca memurlar Nisan ayı ile birlikte Temmuz ayına kadar %2,44 oranında daha az ürün alacak demektir. Bu durum

“ Çünkü enflasyonun her zaman beklenenden yüksek çıktığı ülkede yaşıyoruz.”

işin görünen kısmı, bir de görünmeyen kısım var. Hükümetin piyasayı dengede tutmak için çalışanların reel ücretlerindeki düşüşü göz ardı ederek yaptığı işlemler var. Enflasyonun nasıl memurun reel ücretini erittiğini anlamamız için bu kısmı iyi analiz etmek gerekiyor.

2001 krizi sonrası uygulanan politikalar reel ücretleri arttırıcı etki yapsa da özellikle enflasyonun Ülkemizde çift haneli seviyelere tekrar çıktığı 2011 yılından itibaren yıldan yıla artarak yukarıda saydığım önlemlere başvurulmaya başlanmıştır. Bu durumun piyasada kısmi düzenleyici etkisi olsa da ücretliler açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. Kayıpların boyutunun ne derecede olduğunu belirlemek için geniş çaplı bir çalışma yapılması gerekmektedir. Konunun daha iyi anlaşılması adına daha açıklayıcı ifadeler kullanarak konuyu anlatmaya çalışacağım.

Enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde genel olarak fiyatlar baskılanak enflasyonun önüne geçilmeye çalışılır. Bir yandan fiyatlara müdahale edilirken diğer taraftan da enflasyon sepetindeki ürünlerin ağırlıkları fiyat artışlarına göre sürekli revize edilir. Halbuki enflasyon sepeti sadece tüketici alışkanlıkları değiştiği zaman revize edilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde ve dünyada enflasyon verileri tüketicilerin tüketim alışkanlıklarına göre oluşturulan enflasyon sepetindeki sürekli değişime göre belirlenmektedir. Bu sepette en çok tüketilen zorunlu mallar olduğu gibi memurların hayatı boyunca bir defa dahi tüketmediği ürünlerde bulunmaktadır. Kısaca sepetteki zorunlu mallardaki düşüş ücretli çalışan lehine olurken, diğer ürünlerdeki düşüşler memurların aleyhine olmaktadır. Çünkü memurların hiçbir zaman tüketmediği ürünlerdeki sert düşüşler enflasyon oranını düşürmekte, bu da çalışanların sonraki yıl alacakları zamda negatif etki yapmaktadır. Ücretli çalışanların genel olarak gelirlerinin büyük bir kısmını kullandığı ürünlerin fiyatı yüksek seyrederken aldıkları zamlar bu oranın altında kalmaktadır. Bu durum da doğal olarak memurun önceki yıl maaşıyla 100 ekmek alırken bir yıl sonrasında 95 ekmek alabilmesine neden olmaktadır.

İBRAHİM GÜZEL

Kırklareli Üniversitesi



“ Sorunu çözmek bu kadar zor değilken neden hala bekleniyor anlayamıyoruz. Kamuya ne mali yük getiriyor nede kamu zararı söz konusu.”

Yıllardır çözmek için gecemizi gündüzümüze kattığımız bir sorun. Bu kadar çok insanın etkilendiği ve feryat ettiği, herkesin bildiği duyduğu bir sorunun hala çözülememiş olması bizi gün geçtikçe hayrete düşürmeye devam ediyor. Geçenlerde bir Ombudsman kararına denk geldim ve uzun uzun okudum. Özetle; MS hastası bir üniversite personel (Bilgisayar İşletmeni) sağlık problemleri nedeniyle başka bir ildeki üniversiteye tayin talebinde bulunuyor. Hali ile klasik “personel ihtiyacı” bahanesi ile bu talep ret ediliyor. Arkadaşımız Ombudsmana raporlarını da göndermek sureti ile durumu izah ediyor. Ombudsman ise kararını doğal olarak sağlık mazeretinin sadece Üniversite içi nakil için geçerli olduğunu, başka bir üniversiteye atanma talebinin kurumlar arası nakil talebine gireceğini ve ilgili mevzuat kapsamında olmayacağı yönünde görüş bildiriyor.

Arkadaşlar Ombudsman kararı hukuki olarak geçerli olmakla beraber burada hukuki bir boşluğun olduğunu vurgulamak isterim. Özür grubu atamaları için yapılan ilgili mevzuatın hiçbir işlerliği yoktur. Amaç personelin sağlıklı yaşam hakkı gereği tedavisine imkan vermek ise neden kurum içi nakile izin veriliyor. Neden kurumlar arası atama bu kapsama alınmıyor. İki ihtimal var. Ya mevzuatı hazırlar iken üniversitelerin yapıları unutuldu (ki pek sanmıyorum) ya da üniversitelerde denge bilinçli bir şekilde devam ettirilmek isteniyor. Sorunu çözmek bu kadar zor değilken neden hala bekleniyor anlayamıyoruz. Kamuya ne mali yük getiriyor nede kamu zararı söz konusu. Sadece bürokratik engelleri aşamıyoruz. Vele ki bir personel ihtiyaç duyduğu tedaviyi bu nedenle alamaz ve vefat ederse bu sorumluluk kimin olur. Bu gibi birçok problem ile karşılaşmaktayız.

Umarım artık sesimiz duyulur ve tüm devlet personellerine tanınan haklar biz üniversite personelleri içinde tanımlanır.

Mustafa SARSU
İskenderun Teknik Üniversitesi



Diyarbakır'ın Fethinin 1381'inci Yıldönümü





Kerbela YALÇIN
Dicle Üniversitesi
Temsilcisi



Fotoğraflar: Mehmet KARACA

“ Mekke ve Medine’den sonra en çok sahabenin medfun (defnedilen) olduğu yer Diyarbakır olmuştur.”



Peygamberler ve sahabeler şehri olarak anılan Diyarbakır, Mekke'nin fethinden 10 yıl sonra İslam orduları tarafından fethedilmesinin ve İslam topraklarına katılmasının 1381'inci yıldönümünü kutluyoruz. Hz. Ömer'in (r.a) talimatıyla, İslam ordusunun başına geçen İyaz b. Ganm, 8 bin kişilik ordu ile Diyarbakır surlarının önüne gelmiştir. İyaz b. Ganm komutasında bine yakın sahabe vardı. Kuşatma uzun sürmüştü. Sabır ile bekleyiş devam ederken İslam ordusunun saldırılarından sonuç alınamıyordu. Savaş yaklaşık 5 ay sürmüştü. İyaz b. Ganm, Hakem b. Hişam'ın komutasına bir miktar asker vererek Meyafarkin'e (Silvan) göndererek orayı feth etmesine yardımcı olmuştur.

Bu sırada Halid b. Velid'in keşifleri sonucunda surların doğu tarafında bir delik görülmüş ve bu delik genişletilmeye başlanmıştır. Bir gece Halid b. Velid yüz kadar iyi savaşçısı ve çoğunluğu sahabeden oluşan askerler ile beraber içeri girmiş ve surların kapılarını İslam ordularına açmıştır. Bu esnada en az 25 sahabenin şehit olduğu anlaşılmıştır. Şehitler iç kalede Hz. Süleyman Camii bitişiğindeki yere, Süleyman b. Halid ile birlikte defnedilmişlerdir.

Diyarbakır fethi gerçekleşikten sonra orada halkın çoğunluğu İslam'i kendi rızalarıyla kabul etmişlerdir. Bu sebeptendir ki; Mekke ve Medine'den sonra en çok sahabenin medfun (defnedilen) olduğu yer Diyarbakır olmuştur. Şehrin Fethi sırasında şehit olan sahabe isimleri şöyle: Süleyman b. Hâlid b. Velid (ra), Rıdvan (r.a.), Mes'ûd (r.a.), Beşir (r.a.), Hamza (r.a.), Amr (r.a.), Şu'be (r.a.), Sâbit (r.a.), Zeyd (r.a.), Zeyd (r.a.), Halid (r.a.), Halid (r.a.), Nu'mân (r.a.), Muhammed (r.a.), Muhammed (r.a.), Abdullah (r.a.), Abdullah, Abdullah (r.a.), Hasan (r.a.), Hasan (r.a.), Ka'b-i Zişan (r.a.), Fudayl (r.a.), Mâlik (r.a.), Fahr (r.a.), Ebu'l-Hamd (r.a.), Ebu Nasr (r.a.), Muğire. (r.a.).

KEŞFEDİLMEMİŞ Cennet KAPIDAĞ YARIMADASI

KAPIDAĞ MARMARANIN İNCİSİ

Keşfedilen doğa cennetlerini talan etmekte üstün başarılarımızı düşündükçe bu doğa harikasının çok fazla bilinmiyor olması sevindirici aslında. Kapıdağ Yarımadası, Balıkesir ilinin Erdek ilçesinin kurulu olduğu bir kıstakla ana karaya bağlanan ve eski dönemlerde bir ada olan Marmara Denizi içindeki yarımadadır.

Bir doğa ve Turizm Cenneti olan bu yarımadada renkli gece hayatını olduğu, kalabalık ama bozulmamış yerler bulabileceğiniz gibi (Erdek, Ocaklar) hiç bozulmamış, kafanızı dinleyeceğiniz sahil köyleri bulmanızda mümkündür. Özellikle deniz, güneş ve ormanı iç içe yaşamak isteyenler; Turanlar, İlhanlar, Ormanlı, Tatlısu ve Dalyan size hitap edecektir.

NEREDE KALINIR

Kapıdağ yarım adasının Erdek ilçe merkezinde her bütçeye hitap eden Otel, Motel, Pansiyon ve kiralık apart mevcuttur. Fiyatlar Türkiye ortalamasına göre standart olarak değerlendirilebilir. Otellerde her şey dahil sistemi uygulanmamaktadır. Yarım veya tam pansiyon sistemi uygulayan oteller vardır. Ocaklar ve Tatlısu bölgelerinde birkaç otel dışında pansiyonculuk ve ev kiralama seçenekleri sunmaktadır. Turanlar, Ormanlı, Dalyan, İlhanlar ve çevresi ise çoğunlukla ev pansiyonculuğu ile öne çıkmaktadır. Erdek, Düzler mevkiinde ve Turanlarda Kamping alanları mevcut olup, sahil köylerinde kamping dışında çadır kurulabilir. Ev pansiyon fiyatları (evin büyüklüğü ve konumuna göre) günlük 100 TL ila 400 TL arasında değişmektedir. Sessizlik ve doğayı tercih edenler için, Ormanlı ile İlhanlar çevresindeki Büyükova bölgesi tercih edilmelidir. Özellikle Büyükova bölgesindeki konaklama imkanları ahşap dağ evleri ve kumun kalitesi ile Türkiye çapındadır.



Kapıdağ yarımadasında yeme içme ve eğlence arıyorsanız iki adresiniz var. Biri Erdek ilçe merkezi, diğeri ise Ocaklar beldesidir. Bu merkezlerde Balık lokantaları, kebabçılar ve fastfood dükkanları gibi birçok seçenek mevcuttur. Özellikle Erdeğin dondurmasını denemeden dönmeyin. Genel anlamda Türkiye’de apart ve pansiyon tatili yapanlar “kendin pişir kendin ye” sistemine tabidir. Kapıdağ’daki pansiyonların pek çoğunda mangal hizmeti sunulmaktadır. Ancak siz yemek yapmak istemiyorsanız Kapıdağın hiçbir yerinde aç kalmazsınız.

GÜNLÜK TURLAR VE TARİHİ YERLER

KYZIKOS

Kyzikos, Kapıdağ eteklerinde Bandırma-Erdek karayolunun geçtiği yerde kurulmuştur. Yöre tarihi, Kurt Bittel tarafından yapılan araştırmalar sonucunda; Neolitik (M.Ö. 6. bin) ve Kalkolitik (M.Ö. 5. bin) Dönem’e kadar inmektedir. Mysia’ daki Olympos (Uludağ) yamaçlarında yerleşmiş olan, daha sonra Aisepos Ovası’na inen veya Thessalia’ dan bu yöreye (Aisepos / Gönen-Kocaçay ile Rindkos / Mustafa kemal Paşa-Atranos Çayı arasında) yerleşmiş olan Dolionlar, Kyzikos’ da yaşayan en eski kavimdir. Bu nedenle bu bölge aynı zamanda Dolionia veya Dolionis diye adlandırılır.

Bir doğa ve Turizm Cenneti olan bu yarımada da renkli gece hayatını olduğu, kalabalık ama bozulmamış yerler bulabileceğiniz gibi (Erdek, Ocaklar) hiç bozulmamış, kafanızı dinleyeceğiniz sahil köyleri bulmanızda mümkündür.



Kapıdağ yarımadasında yeme içme ve eğlence arıyorsanız iki adresiniz var. Biri Erdek ilçe merkezi, diğeri ise Ocaklar beldesidir.





KİRAZLI MANASTIRI

Antik dönemde Didumus Dağı olarak bilinen dağın eteğinde manastır, kilise ve yapı gruplarından oluşan bir komplekstir. Duvar tekniğine göre; 19. yüzyıl Rumların kullandığı bir dini anıt yapı olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut

temellerden ve duvar kalınlıklarından bodrum üzerine iki katlı olduğu görülmektedir. Bugün mevcut olan kilisenin, güney duvarı ile absis duvarının bir kısmı ayakta ve yüzeyde bulunmaktadır.



GÜNLÜK TURLAR

Kapıdağ yarımadasında Erdek'ten her gün kalkan Avşa ve Marmara adalarına giden tekne turları, Kapıdağ orman içi trekking ve safari turlarına katılabilirsiniz. Kapıdağ'da tatil mutlaka denemeniz gereken bir aktivitedir. Uygun konaklama ve her türlü sorularınız için, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Temsilcimiz Arda Erçin'e ulaşabilirsiniz.

KÜLTÜR VE SANAT

NE İZLEMELİ?

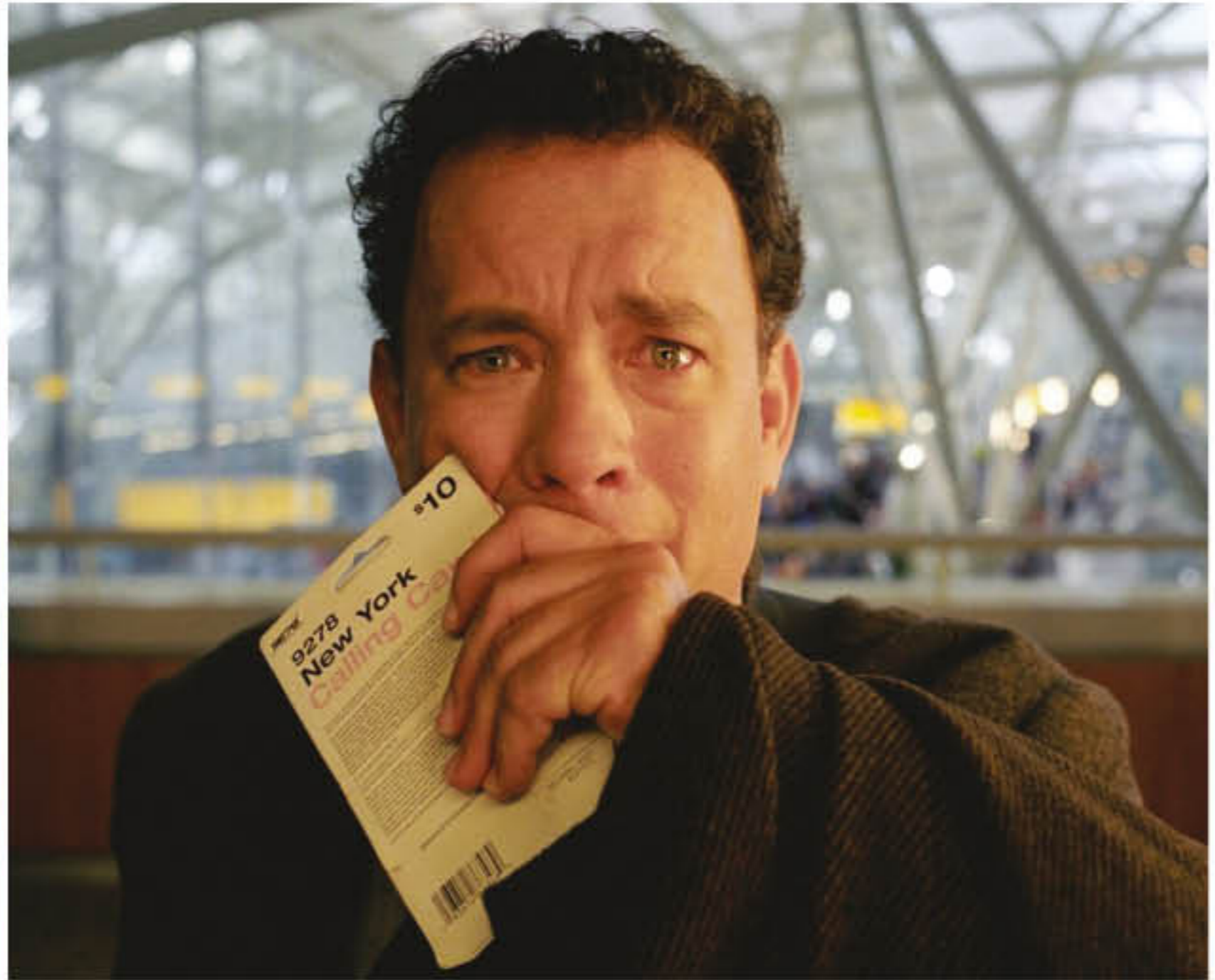
Pandemi döneminde sinemaların kapalı olması ve yeni filmlerin çekilememesi sinema severler için oldukça üzüntü verici olurken, sektör büyük darbe yedi. Sinemada film seyretmenin yerini asla tutmasa da bu dönemde hepimiz dijital platformların yaptığı dizi ve filmleri izledik. Bu nedenle size izlemenizi tavsiye edeceğimiz yayımlandığı tarihten bu güne popülerliği hiç düşmemiş, sürükleyici bir filmimiz var.



Bu sayımızda her zaman seyretmekten zevk alacağınızı düşündüğümüz filmlerden birini tanıtacağız. Baş rollerini Tom Hanks, Charine Zeta Jhones ile Stanly Tucci'nin paylaştığı ve yönetmenliğini Steven Spielberg'in yaptığı 2003 yapımı TERMİNAL isimli politik tabanlı ve Komedi-Dram türündeki harika film ile başlayalım. Cacaue isimli küçük bir ülkeden babasının son dileğini yerine getirmek üzere

Amerika'ya gelen ve İngilizce bilmeyen bir adamın uçak havada iken ülkesinde yaşanan darbe sonucu bir anda vatansız kalması ülkesine dönememesi ve Amerika'ya da girememesi nedeni ile hava alanında sıkışıp kalması üzerine kurulu harika bir hikâye izliyoruz. Sinema severlere Başrol Tom Hanks yönetmen Steven Spielberg demek zaten bu filmi seyretmek için yeterli sanırım.

İMDB Puanı: 9.5/10



KÜLTÜR VE SANAT

BİR ŞİİR BİR ŞAİR

1926 yılında İstanbul`da doğdu. Türkiye'nin ilk Milli Eğitim Bakanı Hasan Ali Yücel'in oğlu olan Can Yücel, orta öğrenimini Ankara Erkek Lisesi'nde tamamladıktan sonra, Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Klasik Filoloji Bölümü'nde okudu.

İngiltere'de Cambridge Üniversitesi'nde eğitimini sürdüren Yücel, bir süre Londra'da BBC Radyosu'nda çalıştı. Türkiye'ye dönüşünde Bodrum'da turist rehberliği yapan Yücel, daha sonra İstanbul'a yerleşti ve bağımsız çevirici olarak yaşamını sürdürdü.

Can Yücel

Boşver Be Yaşı Başı

Boşver be yaşı başı! Gönlün ne kadar şık sen ondan haber ver?..

Şöyle atıp koyu grileri-siyahları sabahtan,
sarı bir kaşkol atabiliyor musun boynuna, ondan haber ver?

Koyma bir kenara yüreğini, aç kapılarını.
Gelene geçene yol verme girsin diye içeri ama gömme başını
toprağa bir çift güzel göz uğruna.

Bilirim yine yeşerecek bir çiçek bulursun bir dalda,
ama aklını kaybedecek kadar bir aşk varsa avuçlarında, bırak aksın
yollarına.

Yağ geç, yık geç, kimse inanmazsa inanmasın.
Sen inan yüreğine...

hem ona geçmezse kime geçer sözün?..
Büyü büyü... Bak ellerin ayakların kocaman, aklın da maaşallah yerinde,
e ne diye tutarsın yüreğini uçmasın diye.

Akıllı ol, yüreğin gelir peşinden, boşver yaşı başı,
aşk var mı aşk, sen ondan haber ver?
Takılmışsın yüzündeki gözündeki çizgilere.

O çizgilerin yüreğine neler kazıdığını düşün.
Atmak mı istiyorsun kendini bir dereye soğuk bir kış günü.
Öl gitsin...

Parayı pulu savurup,
bir balıkçı köyünde balık tutmak mıdır istediğin,
savrul gitsin...


Boş ver be yaşı başı,
kim tutar seni kim, kendi yüreğinden başka kim?..
Aklını al da öyle git, ister yollara,
ister odalara, ister kırlara bayırlara vur da git.

Dert etme ellerini, onlar da gelir seninle, bırakmadıkça birine.
O biri de gelir gerçekten istediğin oysa,
seveceksen ve öleceksen uğruna...

yaşa be, yaşa da öyle git, gireceksen toprağa...
yaş 70'e gelse bile, hayat daha bitmemiş, sen mi biteceksin?
çekeceksen bile bayrağı,
'yaşadım ulan dibine kadar' diyemeyecek misin?



Belki de insan sevmeyi
bilmediğinden değil,
sevgisine layık biri
olmadığından yalnızdır.



Neşet Ertaş

Kadınlar insandır, biz insanoğlu

Onca zorluk ile başa çıkmaya çalışırken güçlüdür o. Ana olur evladı için fedakardır o. Erkek hegemonyasına karşı dik başlıdır kendini ezdirmez o. Her insan hayata bir kadının karnında başlar. İlk öğretmendir o. Yapamazsın diyentlere inatçıdır. Azimlidir, başarır o. Şu siyah beyaz dünyanın rengidir o. Hem hüznü hem neşesidir o. Dünya bir renk yelpazesi ise renklerin çoğunluğudur o. Neşet ERTAŞ'ın dediği gibi "İNSAN" dır o.

Kadın

GİBİ ZARIF BİR DÜNYA İSTİYORUZ!





Engelleri HEP BERABER AŞALIM

Üniversite İdari Personel Sendikası olarak engelli arkadaşlarımıza karşı çok yakın ve duyarlı durumdayız. Gün geçtikçe daha da kurumsallaşan sendikamızda engelli birimimizin daha aktif olması konusunda çalışmalarımıza da hız verme gayreti içerisindeyiz.



10-16 Mayıs tarihleri her yıl Engelliler Haftası olarak geçirilmektedir. Bu hafta, engelli vatandaşlarımızın ve eğitim çalışanlarının sorunlarının gündeme getirilmesi, sorunlarının çözümü ve tüm vatandaşlarımızın bu konuda duyarlılığının, farkındalığının artırılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Üniversite İdari Personel Sendikası olarak Kamu'da Yardımcı Hizmetler Sınıfında Görev yapan Engelli Kamu Çalışanlarının da engellerine uygun istihdamının sağlanması ve engelli kamu çalışanlarının hayatını kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması ve SINAVSIZ MEMUR

KADROLARINA ATANABİLMELERİ İÇİN yasal bir düzenleme yapılması konusunda talebimizi yineliyoruz.

Ve Üniversitelerde bulunan lojmanlar ve diğer imkanlar konusunda pozitif ayrımcılık yapılarak bu arkadaşlarımıza tahsislerin artırılması konusunu da tekrar beyan etmek isteriz. Engelli çalışanlarımızın sendikamız olarak her zaman yanlarında olacağımızdan kimsenin şüphesi olmasın...

Engeliler Haftasının dünyayı bütün bireyler için yaşanabilir kılmak, engelleri aşmak ve sevgiyle kuşanmak için bir vesile olmasını temenni ediyoruz.

1 MAYIS İŞÇİ VE EMEKÇİNİN GÜNÜ KUTLU OLSUN

Haksızlıkların, eşitsizliklerin, adaletsizliklerin olmadığı emeğin sömürülmediği, alın terinin gözyaşına karışmadığı, aydınlık, eşit ve güzel bir dünya içindir tüm çabamız... Ve inanıyoruz ki biz bunu başaracağız. Tüm emekçi kardeşlerimizin 1 Mayıs Emek Ve Dayanışma Gününü kutluyor ve sizler için var olduğumuzu tekrar hatırlatıyoruz...

Pandemi sürecinde sendikal çalışmalarımız ne kadar zor olsa da çalışanlarımızın sorunları ve haklı taleplerine hiç bir zaman sessiz kalmayacağız. Üniversite idari personel sendikası üniversite idari personelinin sesi olmaya her koşul ve düzeyde devam edecektir.

Kamu çalışanlarının ve üniversite idari personelinin ekonomik özlük ve sosyal hak talepleri uzun yıllardır çözüm bekliyor. Çözülmeyen her soruna yenileri eklenerek çığ gibi büyüyor.

Özellikle toplu sözleşme masalarının yüzdelerik zam oranları kamu çalışanının gerçeklerinden çok uzaktır. Yıllardır kamu çalışanları enflasyon rakamları dışında zam almamıştır. Enflasyon toplu sözleşme masasının hep galibi olmuştur.

ÜNİPERSEN olarak bu bayramı kutlayabilmemiz için sorunlarımızın artık farkına varılarak çözüm için adımların atılması gerekliliğini tekrar hatırlatıyoruz.

TALEPLERİMİZ!

Kamuda sözleşmeli ve kadrolu memurların tayin nakil sorunları.

Asgari ücret seviyesine düşen memur maaşlarına acil iyileştirme zammı.

Taban aylığa yapılacak seyyanen zam (makas giderek açılmış en düşük memur aylığı ile en yüksek memur aylığı arasında fark yüzdelerik zamlardan dolayı fark uçurum olmuştur).

Belli iş kollarına 3600 gösterge değil tüm memurlara eğitim düzeylerine göre 3600 ek göstergenin verilmesi.

Bayram ikramiyesinin yılda 2 kez ve 1 maaş tutarında tüm kamu çalışanlarına da verilmesini.

Emeklilik sürelerinin kadınlarda 25 yıl. Erkeklerde 30 yıl olarak belirlenmesini.

Gelir vergisi matrah düzenlemeleri.

YHS'nin GİH sınıfına geçirilmesi.

Kadrolardaki ücret adaletsizlikleri.

Kamuda kadın haklarının genişletilmesini 10 yaş altı çocuğu olan kadınlarımızın mesai saatlerinin 10-16 saatlerinde olması, yıllık izinlerine ilave 10 gün analık izni verilmesini, kadınlarımıza doğumdan sonra en az 6 ay ücretli izin verilmesini, çocuk yardımının 1000 lira olarak güncellenmesini. Çözüm bekleyen üniversite idari personelinin talepleri

Tayin, nakil yönetmeliği

Üniversitelerde çalışmamıza rağmen alamadığımız yükseköğretim tazminatı, geliştirme ödeneği, döner sermaye payları,

13b/4 görevlendirmelerine son verilmesi,

Görevde yükselme sınavlarının merkezi ve 2 yılda bir yapılması,

ÖSYM ve MEB sınavlarında salon başkanı ve gözetmeni olarak görevlendirmeler,

Lojman kontenjan sorunları,

Tüm gelişmiş ülkelerde hem yarışmacı hem toplumsal spor anlayışının gelişmesinde en önemli unsurlardan biri ÜNİVERSİTELERDİR. Ancak dönüp ülkemize baktığımızda spor faaliyetleri üniversitelerde, birkaç büyük üniversite

hariç, (Örnek: İstanbul üniversitesi ODTÜ vb) atıl işe yaramaz ve karşılığı alınmamış masraf olarak durmaktadır. Peki üniversiteler spor alanında ne yapmalı nelere öncülük etmelidir?

Yarışmacı Takımlar

Üniversitede öğrenim gören lisanslı sporcuların eğitimleri sırasında hem antreman yapmaları hem değişik kombinasyonlu takımlar ile mücadele etmeleri, bu sporcuların gelişimine bireysel katkı sunduğu gibi üniversiteler arası rekabeti geliştirir bu müsabakaları izleyen diğer öğrenciler için bulunmaz bir sosyal aktivitedir ve okullarına olan bağlılıklarını birlik duygusunu artırır.

Öğrencilerin Spor Faaliyetlerine Katılımları

Üniversite düzeyine gelmiş amatör olarak takım ya da bireysel sporları yapan öğrenciler için üniversiteler önemli bir kaynaktır. Bireysel gelişim fiziksel ve ruhsal sağlık gelişimi, rekabet gibi artılar sunar. Gerek bölümler arası gerek bireysel turnuvalar, toplu olarak düzenlenecek yol koşuları, treeking,

Bisiklet ve doğa gezileri kampüs içi bahar şenlikleri gene kampüste yapılacak yürüyüş ve bisiklet yolları ile öğrencilere imkanlar sunulması gerekmektedir.

İdari Personel İçin Spor

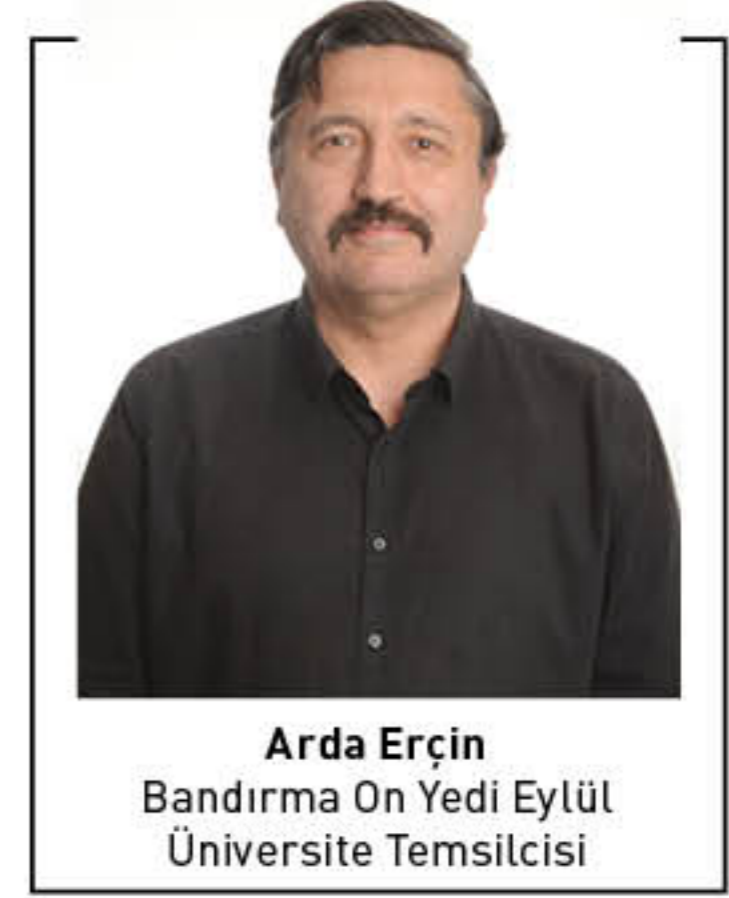
Üniversiteler sadece öğrencilere değil idari personellerine

ve öğretim üyelerine de spor imkânı sunmalıdır. Öğrencilere sunulan imkanlar idari personele de sunulmalı personelin sağlıklı olması, spor yaparak iş stresinden uzaklaşması ve daha verimli çalışması sağlanmalıdır. Doğa gezileri bisiklet turları yarışmalar personel için yapılacağı gibi personelin çocukları için usta öğretmenler ile spor kursları açılmalı personelinde okula aidiyeti sağlanmalıdır.

Gelelim Türkiye Gerçeklerine

Bunları yapan birkaç üniversiteyi tenzih ederek çoğunlukta neler oluyor onu inceleyelim. Yarışmacı takımlar özensiz çalışmalar yetersiz çalıştırıcılar tarafından birkaç günde kurulup 3-4 günlük turnuvalardan sonra dağıtılır genelde. Müsabakalara katılım müsabaka yeri ile de doğru bağlantılıdır. Yeterli düzeyde sporcu olmasa da Antalya Alanya Muğla gibi turistik yerlerde ki turnuvalar es geçilmez, Bu yarışmacı turnuvalar ne sporculara ne okullara hiçbir şey kazandırmaz. Tesisler yapılar atıl durur personelin çoğu tek bir spor aktivitesine katılmadan emekli olur. Spor malzemeleri bolca alınır depolarda çürür, Öğrenciler A - 4 kağıdına elle yazılmış fikstürler ile futbol maçı yaparlar ve çoğu okulda öğrenciye yönelik spor bununla kalır. Bazı okullarda bisiklet vardır ama binilmez bazı okullarda yolu vardır ama bisiklet alınmaz. Tüm yapılan organizasyonlar web sayfalarında duran süs olmaktan ileri gitmez. Üniversitelerimizin çoğunda antrenör kadrosu yoktur, profesyonel spor yöneticisi yoktur. Bu organizasyonları hayatında top görmemiş idareciler üstlenmek zorunda kalırlar. Uyuşturucunun ve her türlü kötü alışkanlığın getirdiği yozlaşmaya teslim edilen çocukların tek umudu olan spor üniversitelerde kantin ihalesi kadar önemli değildir. Birkaç idealist üniversite ve idarecinin insafına kalmış olan spor 151 devlet üniversitesinin en az 120 sinde nerde ise yok sayılmaktadır. Oysa bilinmez ki üniversitede spor hem ülke sporuna hem gençliğe hem de çalışanına yapılabilecek en önemli yardımdır. Önümüzde ki sayılarda spor alanında örnek olan Üniversitelerimizi tanıtacağız umarız diğerlerine bir fikir vermiş oluruz.







TEKNOOFİS

TEKNO OFİS OTOMASYONU LTD. ŞTİ

xerox™

Yetkili satış ve servis bayiliğini yapmakta olduğumuz **Xerox** markalı fotokopi makinesi yazıcı ve sarflarına ilişkin **ÜNİ-PER-SEN** üyelerine ve yakınlarına ekstra %10 indirim uygulanmaktadır.



TEKNO OFİS OTOMASYONU LTD. ŞTİ.

Cevizlidere Mahallesi Ceyhun Atuf Kansu Caddesi 1219. Sokak 1219.Sokak 7/A-23 Balgat / Çankaya / ANKARA

TEL:0312 428 48 04 FAKS: 0312 428 48 03

www.teknoofis.com.tr

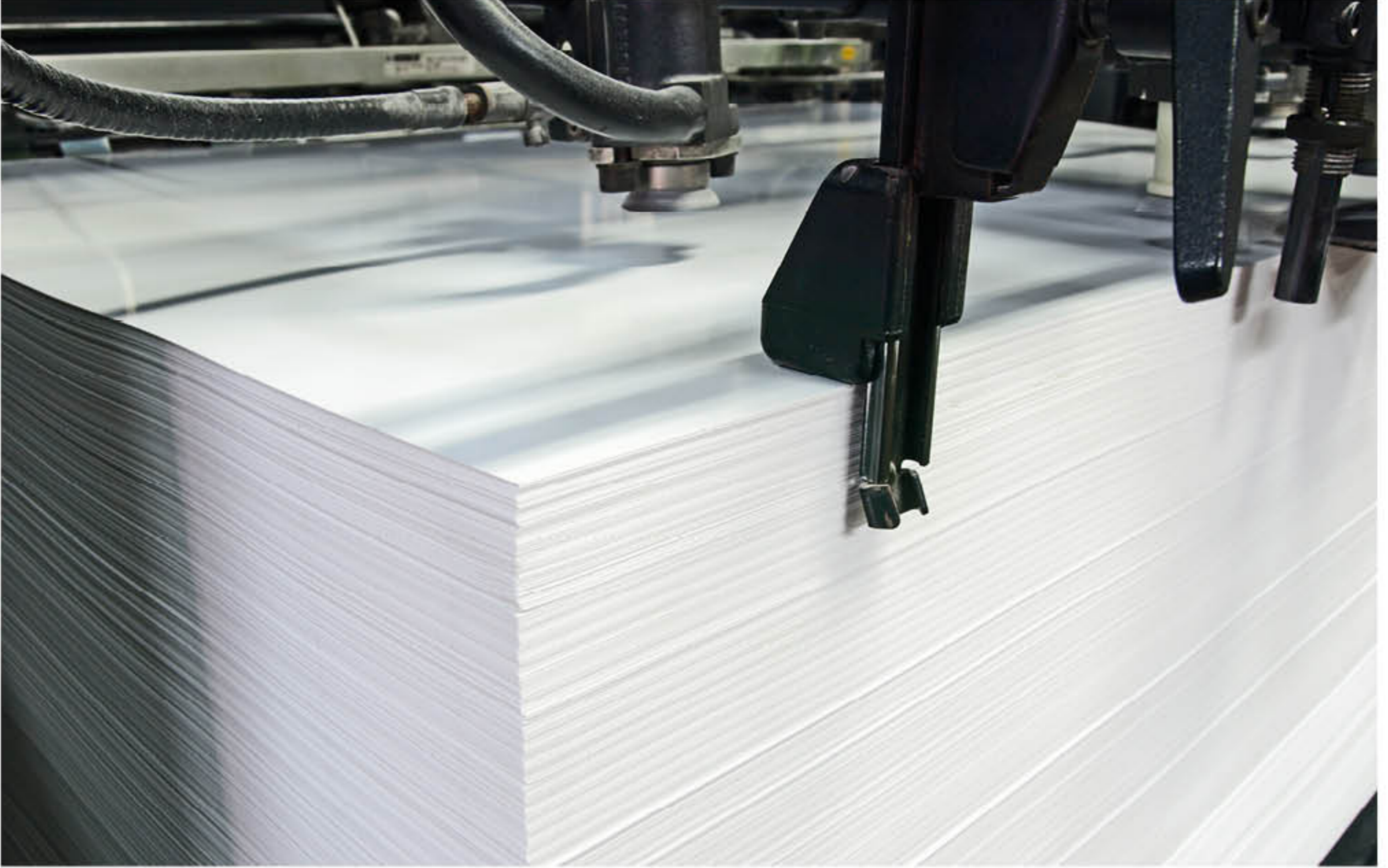
iletisim@teknoofis.com.tr



profesyonel hizmet, *Baydan Ofset...*

1986'dan günümüze,

kağıda atılan imza...



UV OFSET BASKI
HOLOGRAM | PVC | PP ÇANTA

KAZI KAZAN - KIRILGAN - METALİZE - OPAK - ŞEFFAF ETİKET - DAVETİYE - TEST ÖLÇÜ CETVELLERİ

BAYDAN OFSET SANAYİ İÇ ve DIŞ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ

Mehmet Akif Ersoy Cd. No: 29/D Macunköy - ANKARA • T: +90 312 384 03 03 • F: 384 53 52 • info@baydanofset.com.tr • www.baydanofset.com.tr

35 Yıldır Hizmetinizdeyiz,
Güvenle ve Gururla...

kağıda atılan imza...

TÜRKİYE'NİN HER YERİNDEN
444 6 754 | 0850 888 5 444



Birlikte Daha **GÜÇLÜYÜZ**

ÜNİVERSİTE İDARI PERSONEL SENDİKASI

Kep Adresi: universiteidaripersonelsendikasi@hs03.kep.tr

www.unipersen.org.tr