



Memur-Sen Konfederasyonu

Eğitim-Bir-Sen Üniversite

Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni Ekidir



Yükseköğretimin
Sorunlarına Dair
Çözüm Önerilerimizi
YÖK'e Sunduk

Yetkili Olduğumuz
Üniversitelerde Kurum
İdari Kurulu Toplantıları
Yapılıyor

Üniversiteler ve Sendikal
Örgütlenme

Hürriyetin Olmadığı Yerde Bilimsel Üretim Olmaz



Editör'den



Hıdır Yıldırım

Genel Basın Yayın Sekreteri

hidiryildirim@egitimbirsen.org.tr

“Eğitim-Bir-Sen Üniversite”

Eğitim hizmet kolunda çalışanların büyük çoğunluğunu Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurum çalışanlarıyla üniversite çalışanları oluşturmaktadır. Bugüne kadar, sendikal anlayışımız doğrultusunda hem Milli Eğitim Bakanlığı hem üniversiteler hem Yurt-Kur hem de eğitim hizmet koluna giren diğer 6 kamu kurum ve kuruluşunda çalışanların sorunlarının tespiti ve çözümüne ilişkin çabalarımızı sürdürdük. Ancak, yaklaşık 700 bin çalışantıyla devasa bir örgüt olan Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarının sorunlarının çeşitliliği ve büyüklüğü, özellikle 'Eğitim-Bir-Sen Haber Bülteni' adıyla 50. sayısını yayınladığımız bültenimizde üniversite çalışanlarıyla ilgili gerek Genel Merkezimizin gerekse Üniversite temsilciliklerimizin gerçekleştirdiği faaliyet ve çalışmaları, gerektiği ölçüde verememize neden oldu.

Eğitim-Bir-Sen Haber Bülteni'nin 51. sayısından itibaren üniversite çalışanlarına mahsus “Eğitim-Bir-Sen Üniversite” adlı bir ekle bu eksikliğimizi giderme noktasında önemli bir adım atmış bulunuyoruz.

Bugüne kadar, 'akademik sendikacılık' olarak tanımlayabileceğimiz, nitelikli pek çok çalışmaya imza attık. Gerçekleştirdiğimiz “AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı” Sempozyumu, “Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları” Sempozyumu, “Yeni Anayasa'da Eğitim ve Özgürlükler” Paneli, yurtiçinden ve yurtdışından 100'e yakın bilim adamının katıldığı “Uluslararası Eğitim Felsefe-

si” Kongresi, 16. sayısını hazırlamakta olduğumuz ve eğitime yön verecek, eğitimcilerin eğitime bakışını olumlulaştıracak makalelerin yer aldığı; tüm okullara, kütüphanelere, üniversitelere ücretsiz ulaştırdığımız “Eğitime Bakış” Dergisi, yayınladığımız onlarca kitap, şube ve temsilciliklerimizin gerçekleştirdiği eğitim ve kültür odaklı binlerce seminer, kurs ve konferansla Eğitim-Bir-Sen, akademi dünyasına çok yakışan bir sendikal performans sergilemiştir.

“Eğitim-Bir-Sen Üniversite”de, üniversite çalışanlarının sıkıntılarını dile getireceğiz; üniversite çalışanları özelinde gerçekleştirdiğimiz sendikal çalışmalarımızı, üniversite çalışanlarıyla paylaşacağız. “Eğitim-Bir-Sen Üniversite”, Milli Eğitim Bakanlığı'nda ve 17 üniversitede en çok üyeye sahip sendika olarak 'Yetkili Sendika' unvanını taşıyan Eğitim-Bir-Sen'in bütün üniversitelerde yetkiye kavuşması için önemli bir işlev üstlenecektir.

Üniversiteleri özgürleşmenin öncüsü olarak görüyor, önce üniversitelerin özgür olmasının gereğine işaret ediyor, özgürleşmenin örgütlenmeden geçtiğini belirtiyoruz.

Örgütlü, dayanışma bilinci gelişmiş, sorunlardan arındırılmış, akademik personel-idari personel tanımlamasının bir ayrışmayı değil, görev bölümünü ifade ettiği, başarının konuşulduğu üniversiteler için el ele vermek, birlikte yürümek durumundayız.

Selam ve saygularımızla.



Kasım 2009 Ek 1
EĞİTİM-BİR-SEN Haber Bülteni Ekidir
Yayın Türü : Yerel Süreli

İdare Yeri:
EĞİTİM-BİR-SEN Genel Merkezi
G.M.K. Bulvarı Ş. Danış Tunalıgil Sk. 3/13
Maltepe / Ankara

Tel : (0.312) 231 23 06
Bürocell: (0.533) 741 40 26
(0.505) 640 82 33 -
Faks : (0.312) 230 65 28

Sahibi:
EĞİTİM-BİR-SEN Adına
Ahmet GÜNDOĞDU
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Hıdır YILDIRIM
Genel Basın Yayın Sekreteri

Yayın Kurulu
Halil ETYEMEZ
Erol BATTAL
Ahmet ÖZER
Esat TEKTAŞ
Ramazan ÇAKIRCI

Basın Danışmanı
Mahfuz YALÇINKAYA

Grafik Tasarım
Önder ŞAHİN

Tasarım ve Baskı
BAŞAK MATBAACILIK
T: (0.312) 397 16 17
F:(0.312) 397 03 07

Baskı Tarihi : 06.11.2009

www.egitimbirsen.org.tr
e-posta:
egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr

04

Genel Başkan
Ahmet Gündoğdu:
İnsan Ulaştığı
Yerden Seslenir



06

Yükseköğretimin
Sorunlarına Dair
Çözüm Önerilerimizi
YÖK'e Sunduk



12

Prof. Dr. Seyit Mehmet Şen:
Hürriyetin Olmadığı Yerde
Bilimsel Üretim Olmaz



30

Üniversite Tanıtım:
Bayburt Üniversitesi



İçindekiler

09

Gazi Üniversitesi Rektörü Rıza Ayhan'la Üniversite Çalışanlarının Sorunlarını Görüştük

10

Erol Battal

Birlikte Başaracağız; Yarın, Bugünden Daha Güzel Olacak

16

Doç. Dr. Çağfer Karadaş

Yükseköğretimin Genel Sorunları ve Çözüm Önerileri

19

Doç. Dr. H. Musa Bağcı

Üniversiteler ve Sendikal Örgütlenme

21

Doç. Dr. Çağfer Karadaş

Üniversitelerin Atama ve Yükseltme Kriterleri ve Buna Yönelik Öneriler

23

Yrd. Doç. Dr. Hasan Furkan

Akademik ve İdari Personelin Sorunları Çözölmelidir

25

Yrd. Doç. Dr. Davut Okçu

Doçentliğe Yükselmeye Yabancı Dil Sorunu

28

Göksel Baran

Üniversite İdari Personeli ve Neden Eğitim-Bir-Sen?

32

"Tedavi Katılım Payı"

Konusunda Danıştay'da Dava Açtık

34

Ek Ödemesi Kesilen Yurt-Kur Personeli İçin 12/C Maddesinin İptalini İstedik

35

50/d Maddesine Tabi Araştırma Görevlilerinin 33/a'ya Geçişleri Sağlanmalıdır

36

Geliştirme Ödeneğinin İdari Personele de Verilmesini İstiyoruz

37

Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi ve Faaliyetleri

39

Şube ve Temsilciliklerimizden...



Ahmet GÜNDOĞDU
Genel Başkanı

İnsan Ulaştığı Yerden Seslenir

Bu ülkede, her kesimden insanı ve ülkenin geleceğini çok yakından ilgilendiren sorunların tartışıldığı bir dönemdeyiz. Ve öylesine kuşatıcı sorunlar karşısında hiç kimse ya da hiçbir kurum, “Bu tartışmalar beni ilgilendirmez” diyemez. Diğer yandan insanların ilgisinin tartışmaya çekilmesi de yetmiyor; bu sefer de, ele alınan sorunlara yaklaşım tarzları önem kazanıyor. Bu bağlamda çözüm adına politik propagandanın yöntemleri tercih edilirse, çözüm üretmek bir yana, sorunlar büsbütün çözülemez hale gelecektir. Bu bakımdan hangi meseleyi ele alırsak alalım insanlığın birikimini, insana ve toplumlara yön veren temel yasaları hesaba katan bir anlayışla hareket etmek zorundayız. Dolayısıyla siyasal olarak kendine yer edinmek isteyen her ideoloji, bütüncül bir dünya görüşüne sahip olma zorundadır. Başka bir söyleyişle, insan için en iyi model olduğu iddiasındaki her görüş, kendi içinde tutarlı, birbiriyle çelişkisiz biçimde eklemlenmiş bir vizyona sahip olmalıdır. Bu yüzden çağdaş dünya monarşik, oligarşik, militarist yönetim biçimlerine izin vermez. Çünkü bu tür rejimler -hem maddi hem manevi alanda- tutarlı tekliflerle toplumun karşısına çıkma gereğine inanmayan bir kişi ya da sınıfın egemenliği altındadır. Oysa çağdaş demokrasinin gereksinimlerine uygun niteliklerle yönetilen ülkelerde halk, pek çok alanda alternatiflerin sunulabildiği, bunların kendi aralarında diyaloga girdiği, birbiriyle rekabet ettiği ortamlarda özgürce seçim yapabilir. Ancak, rekabetin kaçınılmaz hale geldiği durumlarda mevcut yönetim/ideoloji daha iyi bir seçenek olma vasfını koruyamıyorsa, kaçınılmaz olarak yönetme haklarını yitirir. Böylesi durumlarda, mevcut yapıdan beslenen hâkim güç, ilkin tartışmaların önünü kesmeye, yalancı tarih üretmeye, söylem geliştirmeye çalışarak konumunu sürdürmeye

çalışır. Lakin doğrudan doğruya yaşanan hayatı, yani yaşayan insanı ilgilendiren konularda, hangi örtü kullanılırsa kullanılsın -yasaklamalar, yok saymalar, görmezden gelmeler, aşağılamalar, mahkûmiyetler, faili meçhul cinayetler, darbeler vb.- önüne geçilmez bir süreç işlemeye devam eder.

Özgür sergileme -özgür seçimle formüleştireceğimiz bu yeni yaklaşım tarzının temelinde, “insan, kendisi için en yararlı olduğuna inandığı şeylerin peşinden gider” yasası vardır. Seçeneklerin özgürce sergilenmesi, özgürce seçimlerin yapılması artık insanın vazgeçmeyeceği bir kazanımdır. Bu gerçek, dünyadaki her türden bilgi, inanç, kültür, eşya, üretim, teknoloji, tüketim unsurları, değer yargıları, hayat felsefeleri için de geçerlidir. Bu anlamda insanoğlu geçen zaman içinde, iktisadi ve siyasi haklarının önünü daha çok açan, özgür seçimleri öne çıkartan rejimlerden yana tavır koymuştur.

Geldiğimiz aşamada insanlar, kendilerini yönetmesi için seçtikleri ve dolaylı yoldan atadıkları insanlardan kendisi için iyi hayat önermesini beklemiyor. Tam aksine her yurttaş, kendi ayrı iyi hayat kavrayışına göre yaşayabileceği ‘tarafsız bir çerçeveye’nin kendisine hizmet etmesini bekliyor.

Böyle düşündüğümüzde, siyasi eşitlik ilkesine uygun ve rekabete dayanan düzenli seçimlerle iktidarın belirlendiği bir sistem olan demokrasi, bir tercih olarak karşımızda durmaktadır. Demokrasilerde rekabet; siyasi çoğulculuk, hoşgörü ve çatışan fikirlerin özgür bir biçimde var olabilmesi için gereklidir. Bu yönetim biçiminde -ister kabul edelim ister etmeyelim- çok sayıda iktidar merkezi vardır. Çok sayıda iktidar ve ik-

*Özgür sergileme
-özgür seçimle
formüleştireceğimiz
bu yeni yaklaşım
tarzının temelinde,
“insan, kendisi için
en yararlı olduğuna
inandığı şeylerin
peşinden gider”
yasası vardır*

tidar merkezinin olması, çok sık kullanılan “halk iradesi”ni, gerek bireylerin gerekse grupların rollerini kabul etmek anlamına gelir.

Kaldı ki, demokrasi durağan bir şey değildir. Demokratik kurumlar, kök saldıkları yerlerde genişler, derinleşir. Demokrasinin 200 yıllık tarihine baktığımızda, inişli çıkışlı da olsa, bu yönünü açıkça görebiliriz. Dinamik olarak niteledirdiğimiz demokrasi, insanın dinamik bir süreç olmasıyla açıklanabilir. Çünkü değişen-dönüşen dinamik yapı olarak insan, yaşadığı sistemin karşısına da kendi yaşadığı/ulaştığı yerden seslenir ve hak talep eder. Ve dinamik yapı, dinamik bir baskı grubuna dönüşür; içinde bulunduğu yapıyı dönmek için mücadele eder.

Gelişmelere bizim açımızdan bakarsak, nerdeyse son üç asırlık tarihimiz, dünyada yaşanan değişim/dönüşümlerin bu coğrafyaya -bunu iyi bir şey olarak görelim ya da görmeyelim- yansımından ibarettir. Yine ister kabul edelim ister kabul etmeyelim, insanlığın kazanımları -bilim, sanat, kültür, teknoloji, yönetim biçimleri, temel hak ve özgürlükler- bütün bariyerleri aşarak toplumlara ulaşabiliyor ve kendi taraftarlarını/tüketicilerini oluşturabiliyor. Doğal olarak dünyadaki tüm gelişmelerin farkına varan bireyler olarak, devlet denen aygıtın ya da kendilerini devletin sahibi görenlerin, insanların ve dünyanın ritmine duyarlı olmasını bekliyoruz. Çünkü biz, yeryüzünün herhangi bir coğrafyasında insanların özgürce kullandıkları haklardan daha azına razı olmayacağız.

Artık biz bu ülkenin sahip olduğu imkânlardan yararlanmak için belli bir filtreden geçmek, açık ya da örtülü ikna odalarına kapatılmak, belli bir kurumdan referans almak gibi çağdışı uygulamalara maruz kalmak istemiyoruz. Çünkü bugüne kadar özgürlükten söz edenler, tıpkı Ortaçağ Avrupası’ndaki özgürlük

anlayışla hareket ettiler. Yani bir takım meslekler, birtakım muafiyetlere, ayrıcalıklara sahip oldular; sonra da bu ayrıcalıkların/kavramların arkasına saklanarak diğerlerinin üzerine egemenlik kurdular.

Hâl böyle iken, emekleriyle yaşamakta zorlananlar, vatandaş olarak bu ülkenin sahip olduğu imkânlardan eşit olarak yararlanamayanlar, darbeler ve darbe ekonomileriyle kendilerinin ve çocuklarının gelecekları çalınan insanlar; şimdi öğrenim hayatında olan çocukları adına kaygı duyanlar, neden örgütlü hak arama biçimine uzak duruyorlardı? Özgürlük ve emek mücadelesini en iyi bilen akademisyenlerimiz, neden örgütlü mücadelenin uzağındalar? Yine aynı şekilde, üniversitelerimizin özgür ve aydınlık iklimini soluyan memurlarımız, neden örgütlenmeye mesafeli duruyorlar? Siyaset, neden sınırlı sayıda bir insan kitleleriyle yürütülüyor? Sorular uzatılabilir, doğal olarak cevapları da uzayacaktır. Zaman içinde yukarıda sıraladığım sorular ve bu soruların benzerlerine birlikte cevaplar arayacağımıza, bulduğumuz cevapların bizi daha çok örgütlü mücadeleye yönlendireceğine inanıyorum. Bu bakımdan Batı dillerinden dilimize aktarılan organizasyon-örgüt kavramını çok önemsiyorum. Çünkü bu kavram “organ” kökünden türetilmiştir; aynı kökten türeyen organik kavramı da, yaşayan bir organizmanın ayrılmaz bir parçası olmayı, parçaların karşılıklı olarak birbirine bağımlı olduğu bir canlı oluşu ifade eder. Örgütlülük de düzenli, sistemli bir yapıdır. Tıpkı bir organizmadaki bağımsız gibi görünen tekil öğelerin belli bir amaç, belli bir sonuç elde etmek için biraraya gelmesi gibi insanların birlikteliğini ifade eder. Biz bu yüzden ısrarla örgütlü olmalıyız, diyoruz.

Çünkü her sınıf, kendi üyelerinin arayışlarına, gereksinimlerine karşı duyarlıdır ve doğal olarak da, her meslek grubunun kendi birliklerini oluşturması kaçınılmaz bir sonuçtur. Sağlıktan

spora, fikir ve iş alanına dek uzanan örgütlenmelerin hayati bir işlevi vardır ve örgütlenme alanları da hiç kimsenin tekelinde değildir. Bugün demokrasinin büyük ölçüde, birliklerden oluşan ilişkiler ağına dayandığı gerçeğine kimse karşı çıkamıyor. Çok eski bir masaldan alınmış bir cümleyi isterseniz burada tekrarlayalım: “Devlet, bütün yurttaşlarına karşı eşit mesafededir, çünkü devlet herkesin devletidir, herhangi bir insana ya da gruba ayrıcalık tanımaz.”

Artık sadece bizde değil, tüm dünyada yaşananlar açıkça ortaya koymuştur ki, devlet dediğimiz mekanizma, ne toplumu oluşturan insanlara eşit mesafededir ne de toplumu oluşturan gruplardan bağımsızdır. Dolayısıyla devletin çoğu zaman belli sınıftan insanların çıkarlarını korumaya ayarlı olduğunu ileri sürmek abartılı bir iddia değildir. Bu bağlamda bir medya patronunun ya da işveren örgütünün hükümetlerin kaderlerini belirlediğine, siyasal iktidarlara diz çöktürebildiğine hepimiz tanık olduk. Çünkü onların sahip oldukları güç, ekonomik ve siyasi olanakları kamuoyunu kendi yanında hareket etmeye yönlendirecek boyuttadır. Biz işçiler, memurlar tek başımıza böyle bir güce sahip değiliz. Bizi güçlü kılan, örgütlü mücadeledir ve biz ancak birlikte ideallerimizi gerçekleştirebiliriz. Dünyada kabul gören, “Egemen sınıfların, büyük şirketlerin, büyük sermayenin hâkim olduğu bir politik sistemde; en güçlü, en dönüştürücü, en dinamik yapı tabandan gelendir” gerçeği, bizim için de geçerli. Bunda böyle ‘Yeni Dünyanın kahramanları’ sivil halk ve sivil toplum örgütleridir. Bu yüzden:

Karar Senin! Çözüm Sensin!

Sizinle Güçlüyüz Sizin İçin Güçlüyüz

Ben Buradayım Sen Neredesin?

Biz Bir Bütünüz Sizin Yeriniz Burada

SEN YOKSAN BİR EKŞİĞİZ

Yükseköğretimin Sorunlarına Dair Çözüm Önerilerimizi YÖK'e Sunduk

Genel Sekreterimiz Halil Etyemez, Genel Mali Sekreterimiz Ahmet Özer ile birlikte YÖK Başkan Vekili Prof. Dr. Ömer Demir'i makamında ziyaret etti.

Yükseköğretimin sorunlarının görüşüldüğü ziyarette, Prof. Dr. Demir'e yükseköğretimin sorunları ve çözüm önerilerimizi içeren bir rapor da sunuldu.

Üniversitelerin, toplumsal gelişim bağlamında bilimin ve düşüncenin öncelendiği lokomotif kurumlar olduğunu ifade eden Genel Sekreterimiz Halil Etyemez, "Bilginin üretilmesi, toplumsal ve hayati ihtiyaçların giderilmesi doğrultusunda kullanılması, toplumun üniversitelerden ilk eldeki beklentisidir" dedi.

Üniversitelerde bilimsel üretime yoğunlaşmış bilim adamlarının üniversal yapıyla çelişir biçimde zihinlerinin prangalanarak ideolojik parmaklıklar ardına hapsedilmesinin, öncelikle topluma ve insanlığa ihanet olduğunu vurgulayan Etyemez, "Üniversiteler, her türlü düşünceye yaşama alanı olan özgürlük ortamları olmalı; bilim adamları, akademik ilerleyişlerini söz konusu eden prangalardan azade bir ortamda çalışabilmelidirler" şeklinde konuştu.

Bir yapının kâmil olarak gerçekleşmesi için aslı unsurlarla birlikte yan unsurların da önem arz ettiğini dile getiren Etyemez, akademik personelin yanısıra idari personelin de üniversitelerin amaçlarının gerçekleşmesinde önemli işlevlerinin bulunduğunu belirterek, yükseköğretimin sorunlarının bilindiğini ve bunların bir an önce çözüme kavuşturulması gerektiğini kaydetti.

Konuşmanın ardından Etyemez, Demir'e, yükseköğretimin sorunları ile bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerimizden oluşan bir rapor sundu.

Raporu inceleyen YÖK Başkan Vekili Prof. Dr. Ömer Demir, yükseköğretimin sorunlarına vakıf olduklarını ve bunları çözmek için çalıştıklarını söyledi.

Prof. Dr. Demir, sivil toplum örgütlerinin sorunların çözüme kavuşturulması noktasındaki gayretlerine önem verdiğinin altını çizerken, raporumuzda yer alan çözüm önerilerini dikkate alacağını sözlerine ekledi.

YÖK'e sunduğumuz 'Yükseköğretimin Sorunları ve Çözüm Önerileri' başlıklı raporun detayları şöyle:

Yükseköğretim Kurulu'nun Yeniden Yapılandırılması

*12 Eylül 1980 darbesinin ürünü olan mevcut anayasa Türkiye'ye yakışmamaktadır. Sivil anayasa Türkiye için kaçınılmaz bir zorunluluktur. Türkiye, tarihinde ilk defa sivil anayasa yapma fırsatını yakalamıştır. Bu fırsatın iyi değerlendirilmesi, sivil anayasanın vakit geçmeden yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Mevcut anayasada yükseköğretim ile ilgili 130 ve 131'inci maddeler; değişim ve gelişim sürecindeki ülkemizde yeni kurullar oluşturulması ve bunların ilişkilerine ilişkin kurulların ayrıntılı biçimde Anayasa'ya konulması dolayısıyla toplumun dinamizmini ve gelişmesini zorlaştırmaktadır.

Yapılacak düzenlemelerde, yetkiler şahıslarda değil, kurullarda toplanmalı ve önemli kararlar kurullarda alınmalıdır.

*Özel girişimcilerin, belirlenen gerekli koşulları yerine getirerek serbestçe yükseköğretim kurumu kurabilmelerinin önü açılmalıdır.

*2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve diğer mevzuat yenilenmelidir

*Özel statülü devlet üniversitesi, mütevelli heyetle yönetim, işletme hakkının devri gibi yeni açılımlara müsait hale getirilmelidir. Çok kısa bir çerçeve yasası çıkarılmalı ve yükseköğretimin ana unsurları düzenlenmelidir.

Bilginin üretilmesi, toplumsal ve hayati ihtiyaçların giderilmesi doğrultusunda kullanılması, toplumun üniversitelerden ilk eldeki beklentisidir. Üniversitelerde bilimsel üretime yoğunlaşmış bilim adamlarının üniversal yapıyla çelişir biçimde zihinlerinin prangalanarak ideolojik parmaklıklar ardına hapsedilmesi, insanlığa ihanettir

*Eğitim, öğretim, akademik yükselme-lerde tüm üniversitelerin uyması gereken asgari koşullar çerçeve yükseköğretim ya-sası ile belirlenmelidir.

*Yükseköğretim Kurulu ve Üniversite-lerarası Kurul birbirinden ayrılarak, Yük-seköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kurul'un görev ve yetki alanları kesin hat-larla belirlenmelidir.

*Üniversitelerarası Kurul, Avrupa'da olduğu gibi, sadece üniversite rektörlerin-den oluşturularak tüm akademik konularda en yetkili karar organı haline getirilmelidir.

*Tek tip üniversite yerine ihtisas alan-larına göre yeni bir yapılanmaya imkân ve-rilmelidir.

*Çerçeve yükseköğretim yasasına uy-gun olarak her üniversite kendi Yüksekög-retim Kanunu niteliğinde bir yönetmelik hazırlayabilmelidir.

*Akademik konularda olduğu gibi, idari ve mali konularda da yetkiler rektörlere değil, üniversite üst kurullarına verilmeli-dir.

*Üniversite içi bütün seçimlerde aka-demisyenler, idari kadro çalışanları ve öğrenci temsilcilerine oy kullanma hakkı verilmelidir.

Akademik Personelin Sorunları ve Çözüm Önerilerimiz

*Üniversitelerde öğretim elemanı açığı giderici tedbirler alınmalıdır.

*Öğretim elemanı sayımızın yetersiz olmasının yanısıra, öğretim elemanlarının üniversitelerarası dağılımında da büyük dengesizlik olduğu bilinen bir gerçektir. Dengeyi sağlayabilmek için ilk adım olarak öğretim elemanları tüm üniversitelerde eşit ve cazip çalışma imkânlarına kavuşturulmalıdır.

*Öğretim elemanlarının ücret politikalarında iyileştirilmeler yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının ekonomik olanaklarının iyileştirilmesi, özgür bir çalışma ortamında bilimsel araştırmalarına olanak sağlanması, bu mesleğin yeniden çekici duruma getirilmesi için zorunludur.

*ALES puanlarının hesaplanmasında mevcut adaletsizliğin giderilmesi sağlanmalıdır. Örneğin; sözelci öğrencilerin puanlarının hesaplanmasında sayısal alandan sorulan sorulara verdiği cevaplar belirleyici olmamalıdır.



*Öğretim elemanlarının yurtdışında ve yurtiçinde katıldığı sempozyumlara, kongrelere yıllık sınırlama getirilmemeli; yıl boyu yapılan tüm bilimsel etkinlik ve araştırmalarda yevmiye ve harcırah ödenmelidir.

*Öğretim elemanlarının sicil raporlarına esas teşkil eden maddeler, evrensel ve objektif kriterler doğrultusunda yeniden belirlenmelidir. Sicil notlarının belirlenmesinde bilimsel çalışmalar ve akademik performans esas alınmalıdır.

*2547 Sayılı Yasa'nın 35. maddesi gereğince doktora gönderilen araştırma görevlilerine doktora programını tamamlamalarından hemen sonra kadro tahsisi yapılmalıdır.

*Profesör ve doçentlerde olduğu gibi yardımcı doçentler, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve uzmanlara da iş güvencesi hakkı verilmelidir.

*Yardımcı doçentliğe, doçentliğe ve profesörlüğe yükseltimede nesnel performans kriterleri oluşturulmalı ve bu kriterler dikkate alınarak, önceden oluşturulmuş ve ilan edilmiş açık, adil, şeffaf, öngörülebilir kurallar oluşturulmalıdır.

*Yardımcı doçentlik kadroları daimi statüde olmalıdır. Yardımcı doçentlerin 3. derecede bekletilme işlemine son verilmelidir.

*Doçentlik sınavına başvuru kriterlerinde alanlara göre farklı uygulamalar yapılmaktadır. Örneğin; Fen-Edebiyat fakültelerinin Sosyoloji, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı gibi alanlarda doçentliğe başvuru

için SCİ ya da SSCİ indekslerine giren dergilerde tek yazarlı makale şartı aranmazken; eğitim bilimlerinde başvurular için bu şart aranmaktadır. Doçentliğe başvuru için 5 yıllık hakemli dergilerde yayınlanan makaleler yeterli görülerek, SCİ ya da SSCİ indekslerine giren dergilerde yayın şartı kaldırılmalıdır.

*15.05.2009 tarihinde Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı resmi internet sitesinde yayımlanan Doçentlik Başvuru Kılavuzunda Doçentlik Sınav Yönetmeliği'ne aykırı olarak getirilen sınırlandırmalar kaldırılmalıdır

*Doçentlik Başvuru Kılavuzu'nun 2. sayfasında yer alan Forma Eklenecek Belgeler ile İlgili Açıklamalar başlıklı 2, 3, 6. bentlerde değişiklikler yapılmalı, "2. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih olan 31.01.2009 tarihinden sonra alınacak KPDS'den 65 puan (İngilizce, Almanca, Fransızca) ve üstü" ibaresinde yer alan, (İngilizce, Almanca, Fransızca) ibaresi, "3. 2001-2008 tarihleri arasında yapılan KPDS sonuçları geçerli değildir" ibaresi, "6. 2000 yılından önce (Kasım Dönemi dahil) KPDS'den 70 puan ve üstü (İngilizce, Almanca, Fransızca) ibaresi çıkarılmalıdır.

*2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesinin b bendinin 4. fıkrasındaki "Rektörler gerekli gördüğü hallerde Üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek ve bunlara yeni görevler vermek" hükmü, "Rektörün görev süresi boyunca (4 yıl) personelin kendi rızası dışında toplam 6 aydan fazla geçici görevlendirme yapamaz, kendi

rızası ile görevlendirilenlerde bu süre aranmaz” şeklinde değiştirilmelidir.

*Bilimsel çalışmalarda akademik özerklik verilerek, akademik dokunulmazlık sağlanmalıdır. Bir bilim adamı sözlü veya yazılı faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmamalı, akademik alanı ile ilgili çalışmaları özgürce gerçekleştirebilmelidir.

*Akademik yükseltmelerde görev alan kurul ve jürinin uymaları gereken etik kuralları belirlemek ve bu kurallara uygun davranıp davranmadıklarını değerlendirmek üzere Üniversitelerarası Kurul tarafından Bilim Etik Kurulu oluşturulmalıdır.

*Doçent unvanlı öğretim üyelerinin kadro tahsis beklemeksizin mali kayıplarının önlenmesi için intibakları sağlanmalıdır.

*Bir üniversite de eğitim hizmet koluna üye olabilecek eğitim çalışanlarının yüzde 5’ini üye yapan sendikaların senato, üniversite, enstitü, fakülte ve yükseköğretim yönetim kurullarında temsilci bulundurma ve oy hakkı sağlanmalıdır.

*Akademisyen olup askerlik görevini yapmayan öğretim elemanlarının, öğretim üyesi ihtiyacı olan yeni üniversitelere Milli Eğitim Bakanlığı’ndaki asker öğretmen modelinde olduğu gibi belli bir süre görevlendirme ile askerlik hizmeti yapma imkânı sağlanmalıdır.

*Doçentlik sınavlarındaki mülakat sınavı kaldırılmalıdır.

*Öğretim elemanlarına, kadro ilanına gerek kalmadan üniversitelerin karşılıklı muvafakatiyle tayin imkânı tanınmalıdır.

*2914 Sayılı Kanun’un 14. maddesinin 1. paragrafındaki, “...yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumları ile bunların bölümlerinde gö-

revli öğretim elemanlarına...” ifadesinden sonra gelmek üzere, “657 Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesi kapsamındaki memurlara” ifadesi eklenerek, geliştirme ödeneğinin tüm üniversite çalışanlarına verilmesi sağlanmalıdır.

İdari Personelin Sorunları ve Çözüm Önerilerimiz

*Bir yapının kâmilan gerçekleşmesi için asli unsurlarla birlikte yan unsurların da önem arz ettiği bir gerçektir. Üniversitelerde akademik personelin yanısıra idari personelin de üniversitelerin amaçlarının gerçekleşmesinde önemli işlevlerinin bulunduğu gözden irak edilmemelidir.

*Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik aralıklarla gerçekleştirilmesine imkân sağlayacak kadro değişimi gerçekleştirilmeli, kurumların KPSS ile personel ihtiyacını karşılamadan önce Unvan Değişikliğine Tabi Kadrolar (Mühendis, Avukat, Tekniker, Teknisyen vb.) için kendi içinde çalışan personele öncelik verilmek suretiyle kurum içinde ilana çıkarak kendi kurumunda çalışan personelin boşalttığı kadro için KPSS ilanına çıkarılmalıdır.

*Üniversitelerde görev yapan idari personelin yer değiştirme talebinin önündeki engeller kaldırılarak, yer değiştirme işlemini belli bir sisteme bağlamakla birlikte, karşılıklı becayiş hakkı tanınmalıdır.

*Üniversite birimlerinde, kadroları bekçi, hizmetli, teknisyen yardımcısı olan personel, rızaları olmadan, görevleri dışında çalıştırılmamalıdır.

*Üniversite çalışanlarından, meslekleri ile ilgili yüksek öğrenim yapmak isteyenlere kolaylık sağlanması için düzenleme yapılarak, keyfi uygulamalara son verilmiştir.

*Günümüzde kamu kurum ve kuruluşları otomasyonlaşmış olup, hemen hemen bütün kamu çalışanları bilgisayar kullanabilmektedir. Memurların sınavsız olarak Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna ataması yapılmalıdır.

*Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım sağlanmalıdır.

*Hizmetliler kaloriferci olarak görevlendirilmemeli, kalorifercilere; zehirlenmelere karşı süt, ayran, yoğurt gibi gıda yardımı ve tulum, maske, çizme, eldiven gibi giyim yardımı yapılmalıdır.

*Şoför kadrosunda görev yapan veya şoför olarak görevlendirilen personel açısından aylık kilometre sınırlandırılması getirilmeli, trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından mağduriyet yaşamalarını engelleyecek tedbirler alınmalıdır.

*Resmi görevlendirme yapılmadan amirlerin sözlü emirleri ile mesai yaptırılmamalı, fazla çalışmaya karşılık mutlaka ek ücret veya her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir gün izin verilmelidir.

*Kadrolu ve sözleşmeli ayırımı yapılmadan tüm üniversite çalışanlarına ücretsiz servis ve yemek imkânı sağlanmalıdır.

*Bütün kadrolardaki 4/B’li personelin görev alanları ve çalışma süreleri belirlenmeli, görevleri ve mesai saatleri dışında çalıştırılmamalıdır.

*Çalışanların yükselmesi için Yükseköğretim Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nde gerekli çalışmalar yapılmalıdır.



Gazi Üniversitesi Rektörü Rıza Ayhan'la Üniversite Çalışanlarının Sorunlarını Görüştüük

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Genel Sekreterimiz Halil Etyemez, Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterimiz Esat Tektaş, Ankara 1 No'lu Şube Başkanımız Mustafa Kır ve Şube Yönetim Kurulu Üyesi Abdullah Ünver ile birlikte Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Rıza Ayhan'ı makamında ziyaret ederek, üniversite çalışanlarının sorunlarını görüştü.

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, slogana dayalı sendikacılığın çoktan miadını doldurduğunu ifade ederek, "Artık alanlara çıkmak yetmiyor. Ücret sendikacılığının yanında hizmet sendikacılığına da ağırlık vermek gerekiyor" dedi.

Üniversite Ağırıklı Çalışmalarımıza Hız Vereceğiz

Milli Eğitim Bakanlığı'nda örgütlenme anlamında iyi durumda olduklarını, üniversitelerde ise demokratik teneffüs imkânının geliştiği ölçüde aşama kaydettiklerini belirten Gündoğdu, şöyle konuştu:

"Milli Eğitim Bakanlığı'nda örgütlenme açısından belli bir başarı kaydettik. Üniversitelerdeki örgütlenmemiz ise, bilime ve üniversite çalışanlarının sorunlarına sahip çıkışımızla mütenasip değil. Biz istiyoruz ki, demokratik bir ortam olsun, herkes istediği sendikaya üye olabilsin. Bu konuda hak ettiğimiz yerde olmadığımızı düşünüyoruz. Bundan sonraki hedefimiz; birçok üniversitede yetkili olmak, üniversite şubelerimizin sayısını hızla artırmaktır. Bu çerçevede, önümüzdeki dönemde üniversite ağırıklı çalışmalarımıza hız vereceğiz."

Hocalarımızın Birikimlerinden Yararlanmak İstiyoruz

Öğretim üyelerinin sendikacılığa, örgütlü topluma katkı vermelerini istediklerini vurgulayan Gündoğdu, "Onlar bizim

hocalarımız; birikimlerinden, tecrübelerinden yararlanmak arzusundayız. Akademik içerikli pek çok etkinlik ve yayın faaliyeti içerisindeyiz. Hocalarımızın akademik üretimlerinin yayılarak, eğitime bakışın bilimsel çalışmaların ışığında olumlulaşmasını sağlamaya gayret ediyoruz" ifadelerini kullandı.

Gündoğdu, görüşmede, banka promosyonları konusunda yaşanan sıkıntının giderilmesini de istedi.

Promosyonda Herkes Hakkını Alacak

Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Rıza Ayhan, Eğitim-Bir-Sen'in bilimsel çalışmalarını takdirle karşıladığını söyledi.

Banka ile yapılan promosyon anlaşmasının süresinin dolmasına 3-4 ay kaldığını dile getiren Prof. Dr. Ayhan, "Talebinizi önemli buluyorum. Sorunu çözmek için çalışacağım. Ayrıca ortada bir yargı kararı var, bir Başbakanlık genelgesi var. Bu ko-

nuda herkesin hakkını vereceğiz" bilgisini verdi.

Öğretim Üyelerinin Tereddütleri Var

Gazi Üniversitesi'nde 3 bin 500'ü aşkın öğretim görevlisi bulunduğunu ifade eden Prof. Dr. Ayhan, şunları söyledi:

"Bunlarla ilgili herhangi bir tasarrufumuz olamaz. Ancak hocalarımızın sendikalara üye olma noktasında geçmişten kaynaklanan bazı tereddütleri var. 1960'larda, 71 ve 80'lerde üniversite hocaları kanaatlerini açıkladıkları için ciddi sıkıntılar yaşamışlardır. Bu dönemlerde öğretim üyeleri üzerindeki baskı giderek artmıştır. Bugün, o dönemlerde yaşadıkları sıkıntılardan henüz tam olarak kurtulabilmiş değiller. Baskıcı ortamın yaydığı korku hala devam ediyor."

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, görüşme sırasında, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a yayınlarımızdan oluşan bir set hediye etti.



Birlikte Başaracağız; Yarın, Bugünden Daha Güzel Olacak



Erol Battal

Genel Teşkilatlanma
Sekreteri

Çağdaş dünya, modern yönetimler artık kendi ekonomik, sosyal, kültürel zenginliklerini, özgürlüklerini, adaletini, hukukun üstünlüğünü, kalkınmışlıklarını, hakça bölüşümlerini; sivil toplum örgütleri aracılığıyla halklarını yönetimlerine ortak kılarak sağlamaktadır.

Yönetimlerin sivil yapılanmalara açılıp, söz sahibi kılınması noktasında ülkemizde de son dönemlerde çeşitli çalışmalar yapılmakta, yasalar çıkarılmakta, girişimlerde bulunulmaktadır.

Bu çalışmaların kayda değer üç tanesini; Kent konseyleri, İl Genel meclisleri ve İl Genel sekreterlikleri ile memur sendikaları diye sıralayabiliriz. Kent konseyleri, kent yaşamında kent vizyonunun ve hemşehricilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım, yönetim ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmeye çalışmak amacıyla oluşturulan kurullardır. İl Genel meclisleri-İl Genel sekreterlikleri, valiliklerin çalışmalarına, bütçelerine, projelerine otokontrol getirmeye yönelik bir yönetim biçimidir. Memur sendikaları ise, çalışanların hak ve hukukunun korunması amacını güden örgütlerdir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, ismi geçen bu organizasyonlar ve benzeri çalışmalar, halkın, örgütleri aracılığıyla yönetimlere katılım sağladığı, düşüncelerini aktardığı demokratik gelişmeler olup, yasal pozisyonları belirlenerek hayata geçirilmişlerdir.

Bugün gelinen noktada sorulacak soru şudur: Devlet kendini sivil denetime bu kadar açmışken, vatandaş bu gelişmelerden ne kadar haberdardır, bu gelişmeleri ne kadar değerlendirebilmekte ve bunlardan ne oranda yararlanmaktadır?

Yukarıdaki gelişmelerin bugünkü yasal çerçeveleriyle ilgili birçok olumsuz cümle kurulabi-

lir ve bu yapılar yerden yere vurulabilir, çeşitli eksiklikleri sıralanabilir. Ve bunu yapanların söyledikleri doğru da olabilir. Yani eksiklerini, kusurlarını sıralayıp, kökten yok sayma. Maalessif yapılan budur. Kesinlikle bu kişiler tarafından, 'bu yapıların eksikleri, noksanları nasıl giderilebilir ve ben bu noktada ne yapabilirim' çabası gösterilmez. Bu nedenle de, bu tür iyi niyetli çabalar hep zayıf bırakılır, toplumsal tabanları güçsüzleştirilir. Güya daha iyisini istediğini ileri sürenler, var olanların da yok olmasına neden olurlar. Bu eleştiriler, halis düşüncelerin kötü sonuçlar doğurması mıdır, yoksa bilgisizliğin hakimiyeti midir, ayrıca sorgulanmalıdır. Bunun yanında sivil denetimin hakim kılınması manasına gelen sivil toplum örgütlerinin varlığı, çeşitli kişi ve kurumları, 'kendi hakimiyetlerine ortak olunuyor' anlayışıyla rahatsız etmektedir.

Sivil yapılanmaların yetki ve sorumluluklarının çerçevesi, henüz geniş halk kitleleri tarafından bilinmeden, ilgili bürokrasi tarafından hissedilmekte ve o yapının hayata geçirilmesi engellenmeye, küçümsenmeye çalışılmakta, hakkında dedikodular üretilmektedir. Mesela, Kent konseyleri, kendi iradesinin ortağı sanaan belediye başkanları tarafından; İl Genel meclisler-İl Genel sekreterlikler, benden başkaları da söz sahibi olacak diyen valiler tarafından; memur sendikalar, benim yaptıklarım artık sorgulanacak mı diyen, en büyüğünden en küçüğüne kadar kamu bürokratları tarafından; işçi sendikaları, işverenlerce 'iş verdiğim, emrimde çalışan, benimle nasıl pazarlık edebilir' anlayışıyla; asla yararlı görülmez ve kendi güzel düşünce ve eylemleri için(!) engel olarak algılanır ve bu örgütlerin toplumsal desteğinin güçsüzleştirilmesi için çalışılır.

Bu bürokratik ve oligarşik kesimler, yanlarında, kendileriyle aynı düşünmeyen ancak aynı sonuca ulaştıracak söylemlerde bulunan destekçiler de bulurlar. Bu destekçilerin başında; kendinden başka her şeye karşı olan, hiçbir

şeyi yeterli bulmayan, ayakları yere değen, uygulanabilir bir düşünce ortaya koyamayan aydınlar ve başkalarının yaşadığı acı olayları kendilerine tecrübe sayan, bu tecrübelerle 'ben bilirimci' makamına terfi etmiş olan kişiler gelir.

Bütün bunlara rağmen, Türkiye'de sivil toplumculuk gelişmekte, geniş halk kitleleri çeşitli amaçlarla örgütlenmekte ve sivil toplumculuk, olması gereken meşruiyet zeminine ulaşmaktadır. Bunların en yaygın örgütleneni memur sendikalarıdır. Kamu çalışanlarının, 15 Mayıs 2009 mutabakatlarına göre, 1.017.072 tanesi memur sendikalarının üyesidir.

Memur Sendikaları: Çalışanların özlük haklarının korunması, geliştirilmesi, haksızlığın, adaletsizliğin, yanlışlığın, yolsuzluğun, hukuksuzluğun, keyfiliğin önüne geçilmesi için dün kurucularını, yöneticilerini, üyelerini savcılıklara sevk eden; sendikacılara terörist muamelesi yapan devlet, bugün, "Sizler kamu adına yolsuzluğun, hukuksuzluğun keyfiliğin, adam sendeciliğin önüne geçiyorsunuz, vatandaşlık görevi yapıyorsunuz" diyerek, sendika üyelerine tazminat ödüyor, kamu çalışanının sendikacılık yapabilmesi için izinler veriyor; sendikalara, çalışmalarını rahat yürütebilmeleri için kamu binalarında salonlar, panolar tahsis ediyor, yanlışlar karşısında açıklamalar, mitingler yapabilme imkanı tanıyor, yapılacak birçok iş ve işlemde sendikaların görüşünün alınması zorunluluğu getiriyor, disiplin kurullarında çalışanların bağlı bulunduğu sendikanın temsilcisinin bulunmasını şart koşuyor, örgütlü gücün baskısının yönetici erkin üzerinde hissettirilmesine zemin hazırlıyor.

Bu manada, 1990'lı yıllardan beri mücadelesi verilen, çilesi çekilen, 2001 yılında da 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'yla yasal dayanağını sağlamış olan memur sendikacılığı büyük mesafeler almıştır. Birçok hizmet kolunda ça-

lışanların yüzde 70'i örgütlenmiş durumdadır. Bu oranın en düşük olduğu hizmet alanı ise üniversitedir. Üniversitelerde bütün sendikaların toplamının çalışanlara oranı yüzde 10'u bulmamaktadır. Tarım-Orman hizmet kolunda bu oran yüzde 80'in üzerindeyken, Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitim çalışanlarının yüzde 60'a yakını bir sendikanın üyesidir. Ve Eğitim-Bir-Sen, Milli Eğitim Bakanlığı'nda 2009 mutabakat metinlerinde 137.464 üyeye yetkili sendikadır. Bugün bu sayı 150.000 civarındadır.

Eğitim çalışanları, 1800'lü yıllardan itibaren çeşitli isimler etrafında örgütlenmişler ve bugün sahip oldukları birçok hakkı bu örgütlerin mücadelesi sonucunda elde etmişlerdir. Örgütlenme noktasında, tarihin her döneminde, üniversite çalışanları hep çekimser kalmış ve üniversite camiasına yönelik örgütlenmeler çok başarılı olamamıştır. Hatta üniversite öğrencileri, örgütlenme noktasında hocalardan daha seri davranabilmiş ve kendi haklarının mücadelesini daha etkin verebilmişlerdir. Daha da vahim olanı, bugün üniversitelerde idari hizmetlerde çalışanlar, üniversitelere yönelik örgütler içerisinde akademisyenlerden daha katılımcı ve daha aktiftirler. Tabi ki burada şunu asla unutmamalıyız ki, akademi dünyasının örgütlenmeye bu uzak duruşu kendinden kaynaklanan bir sorun değildir. Sivil anlayışlar, sivil örgütler ancak demokratik ortamlarda neşv-ü nema bulabilir. Üniversiteler, başlangıcından beri baskının en yoğun yaşandığı yerlerdir. Farklı düşünce ve çalışmalara asla müsaade edilmemiş, en acımasız şekilde cezalandırılmıştır. Ve bu baskıcı anlayış, YÖK gibi kurumlarla da sistemleştirilmiştir. O nedenle üniversitelerde örgütlenememesi, bireylerle ilgili bir sonuç değildir.

Bu örgütlenememenin doğal sonucu olarak da üniversitelerde YÖK ve rektör krallıkları oluşmuş; bilim, teknoloji, hatta 'özgürlük' üretim mer-

kezleri olması gereken üniversiteler, çalışanlarına hiçbir özlük güvencesi vermeyen kurumlara dönüşmüştür. Bugün araştırma görevlisinden profesörüne kadar, hiç kimsenin iş güvencesi yoktur. Hatta akademik kariyerinin bile güvencesi yoktur. İstendiği an, entipüften meselelerle insanların profesörlük unvanları ellerinden alınmakta, üniversiteyle ilişkileri kesilmekte, görevlendirme adı altında sürgünlere gönderilmekte, akademik çalışmaları sorgulanmakta, sempozyum-panel-konferans gibi bilimsel çabaları bile tehdit unsuru haline gelmekte, yayınları ideolojik süzgeçlerden geçirilmekte, çalışmalarına verilen destek ve köstekler keyfilik içerisinde belirlenmekte ve idarecilerin şahsi iradeleri üzerinde bir mekanizma bulunmamakta ya da var olanlar tanınmamakta ve bu tanımanın da bir bedeli olmamaktadır. Çünkü bununla ilgili oluşmadığı için, örgütlü bir karşı duruş sergilenmemektedir. Bu sebeple de keyfilikler sürüp gitmektedir. Üniversite idareleri, kendilerini de bağlayan birçok genel yasayı bilmemekte ya da hesabı sorulmadığı için uygulamamaktadır. Bunun en somut örneği, 4688 Sayılı Yasa ve bu yasa çerçevesinde çıkan yönetmelik ve genelgelerdir. Bu yasalara biganelik, yönetici erkin kahramanlığından kaynaklanmıyor, ilgililerin sahiplenmemesi sonucunda ortaya çıkıyor.

Eğitim-Bir-Sen olarak, bütün üniversitelerde temsilciliklerimizi oluşturduk. Bundan böyle üniversitelerin ve üniversite çalışanlarının sorunlarını dile getirecek olan aylık bir bültenle karşınızdayız. Üniversitenin ve üniversite camiasının sesi, gücü olmanın çabası içerisinde, camianın üye olarak ve sorunları dile getirerek desteğini beklemekteyiz. Eksiğimizi, yanlışımızı sizlerin katkılarıyla ortadan kaldırıp, üniversitelerin gerçek işlevine kavuşmasının mücadelesini birlikte vereceğiz.

İnanıyoruz ki, birlikteliğimizle yarın, bugünden daha güzel olacaktır.



Prof. Dr. Seyit Mehmet Şen:

Hürriyetin Olmadığı Yerde Bilimsel Üretim Olmaz

*YÖK Kanunu,
rektörleri adeta
kral yapmıştır.
Türkiye
Cumhuriyeti'nde
kendi çerçevesinde
rektörden daha
yetkili kimse
yoktur. Çünkü
kadroları istediği
gibi dağıtır; atar,
alır, verir, vermez*

Yıllarca üniversitelerde öğretim üyeliği ve yöneticilik yapan Prof. Dr. Seyit Mehmet Şen, mevcut YÖK Yasası ile üniversitelerin gelişmesinin 'kesinlikle mümkün olmadığını' söylüyor. Şen'e göre, özgürlüğün olmadığı yerde bilimsel üretim olmaz.

YÖK'ün kuruluş amacının, üniversiteyi zapturapt altına almak, hürriyet ortamını yok etmek olduğunu ifade eden Prof. Dr. Seyit Mehmet Şen ile YÖK ve üniversiteleri konuştuk.

-Uzun yıllar üniversitelerde hoca ve yönetici olarak görev yaptınız. Umduğunuzu bulabildiniz mi?

Her zaman söylerim; bugün de meslek hayatına atılsam, yine akademisyenliği seçerim. Çalışkan insan için de akademisyenlik iyidir, tembel insan için

de. Çalışkan olsan, işini kendin halledersin. Dolayısıyla akademik basamakları çok rahatlıkla çıkarsın.

Akademik hayatımda ne aradımsa buldum, güzel bir meslek. Tabi sıkıntı çektiğimiz dönemler de oldu. Bazı idari tasarruflar dışında, unvanlarımızı aldık ama kadrolarımızı, kafa yapımızdan dolayı, alamadığımız dönemler oldu. Kadrolarımızı alamadığımız için Erzurum'dan Samsun'a, oradan da başka bir üniversiteye, Van'a gittik.

Üniversitelerin Zapturapt Altına Alınma Merakı Bilim Üretmeyi Engelliyor

-Bilimin gelişmesi, bilimsel üretimin ülke insanının refahına hizmet etmesi için nasıl bir üniversite ortamı meydana getirilmelidir?

Üretime baktığımız zaman, bunun dört aşaması vardır; ilk aşama, bilginin üretilmesidir. Üniversiteler, bilginin üretildiği yerlerdir. Ama maalesef, gerek YÖK'ün baskıcı tutumu gerekse rektörlerin bilimsel çalışmalar yerine üzerlerine vazife olmayan işlere bulaşmaları yüzünden bilgi üretimi yeteri oranda değildir üniversitemizde.

Biz talebeliğimizde olsun, hocalığımızda olsun, hocalarımızın sahip oldukları imkanı bulamadık. Şimdiki de bizim bulduğumuz imkanları bulamayacaklar. Çünkü pasta çok büyümediği halde, üniversitelerin sayısı arttı. Üniversitelerin sayısının artmasını hep istedim, yine de istiyorum, o ayrı mesele; ama baktığımız zaman üniversitelere siyaseti soktular.

Zaten YÖK'ün kuruluş amacı da, üniversiteyi zapturapt altına almak, hürriyet ortamını yok etmektir.

YÖK Kanunu, rektörleri adeta kral yapmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde kendi çerçevesinde rektörden daha yetkili kimse yoktur. Çünkü kadroları istediği gibi dağıtır; atar, alır, verir, vermez. Şimdiki YÖK yönetimi bu keyfiligi bir ölçüde kontrol altına almaya çalışıyor. O da bürokrasiyi olabildiğince artırıyor.

YÖK kurulduğu zaman üniversite sayısı 19'dur. Daha sonra 28'e çıkıyor. 1992'nin sonunda üniversite sayısı 50 oluyor. 19 üniversiteyi yönetmek ayrı, 28'i yönetmek ayrı, 50 üniversiteyi yönetmek ayrıdır. Şimdi bu sayı 139 olmuştur.

Bu YÖK çatısı altında bir bilimsel gelişmenin olacağı kanaatinde değilim. Şu anki üniversitelerin bilim üretme konusunda işleri zor. YÖK'ün üniversiteleri zapturapt altına alma merakı, bilim üretmeyi engelliyor. Maddi bakımdan üniversitelerin imkanlarının az oluşu, araştırma fonlarının imkanlarının giderek daralması...

Bizim zamanımızda birçok akademisyen hiç yurtdışına çıkmadan profesör oldular. Çoğu, ülke dışındaki bilimsel kongrelere katılmadı. Kongreler değişik ülkelerin bilim adamlarıyla iletişim kurma, bilgi alıp verme yerleridir.

İmkanların az oluşu, imkanların az oluşundan dolayı üniversitelere rağbetin azalması bilimsel gelişmenin önünde çok önemli bir engeldir. Dolayısıyla üniversiteler bilimsel anlamda zayıf olan insanların elinde kalmış oluyor. Bu da bilimsel üreti-

mi engelleyen çok önemli bir faktördür.

YÖK ile İlgili Çalışmamızın Kapağını Bile Açmadılar

-Peki YÖK'e nasıl bakıyorsunuz, böyle bir yapının devam etmesinden yana mısınız?

Değilim. 1996'da bazı arkadaşlarla oturduk, YÖK Kanunu'nu gözden geçirdik. Mayıs, Haziran aylarında çalışmamızı tamamlayıp Meclis'te bulunan arkadaşlarımıza gönderdik. Biz yeni bir çalışma yapmadık. Mevcut kanunda insanları zora sokan, hürriyetleri kısıyan maddeleri, yaşadığımız tecrübelerin ışığında düzeltmiştik. Ama bir yıl boyunca kapağını açmadılar bile.

2003'te AK Parti zamanında da Erkan Mumcu Milli Eğitim Bakanı iken, iki hafta sonu toplandı; birinde Öğretmenevi'nde, diğerinde Gölbaşı'nda. Ben de Eğitim-Bir-Sen'in temsilcisi olarak katıldım. Toplantıya katılmadan evvel Öğretmenevi'nde akşamları birkaç sefer Eğitim-Bir-Sen elemanları olarak bir araya geldik. Burada dedim ki, 'Bu bir zulüm yasasıdır.' Örneğin yılların öğretim üyesi, hatta rektörlük yapmış akademisyenler bile, üniversite yönetimine biraz ters düştüğü için denemek üzere bir başka üniversiteye gönderilir; olacak şey değil ama, açıkçası sürgün edilir. Öğretim üyesinin başka yere gönderilmesi gibi bir şey kesinlikle olmaz. Çünkü oranın öğretim elemanıdır. Ama 2547 sayılı yasa ya maalesef öyle bir madde koymuşlar ki, o maddeyle akademik elemanları gönderirler sürgüne. YÖK yasasının birçok maddesi değiştirildi ama o maddeye nedense dokunulmadı. Örneğin bu yasaya dayanarak YÖK'ün eski yönetimi zamanında Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde öğretim üyeliği yapmış, dekanlık ve rektör yardımcılığı yapmış 7-8 hocamız Türkiye'nin değişik yerlerine sürgüne gönderildi. Böyle bir şey olamaz. Kim yaparsa yapsın, zulüm, zulümdür; kabul edilemez.

Bu yasa zulüm yasasıdır. Bir insana bu kadar yetki verilmez. Batılı bir düşünür diyor ki, 'Eğer dünyayı melekler yönetseydi, yasalara ihtiyaç kalmazdı.' Ama dünyayı insanlar idare ediyor. O zaman insanların keyfi yönetimlerini engelleyecek kuralları koymak ve onu takip etmek durumundayız. Bu kuralları koymazsak, iktidara gelen herkes maalesef bunu yapıyor. Bu bakımdan mevcut YÖK Yasası ile üniversitelerin gelişmesi kesinlikle mümkün değildir.

Devletin Üniversitesi, YÖK'ü Olmaz

-Siz bu yasanın değiştirilmesinden mi yanasınız yoksa yeni bir sistem mi düşünüyorsunuz?

Yok, yok. Sistemin toptan ele alınması lazımdır. Devletin 6 hususta insanın yanında olması gerekir. Nedir bunlar? Açlıkta, giyimde, barınmada, evlenmede, eğitimde ve sağlıkta... Fakat bu hizmetlerin hiçbirini devlet üretmez. Mesela devlet nerde üretir? Bireylerin hizmet üretilmediği yerde devlet devreye girer ve hizmet üretir. Devletin üniversitesi olmaz, devletin hastanesi olmaz; devlet sadece kuralını koyar. Bunları kendi insanı yapar, insanın yapamadığı yani gücünün yetmediği ya da kârlı bulmadığı yerde devlet devreye girer.

Onun için devletin üniversitesi olmaz, hele YÖK'ü hiç olmaz. Üniversite özerktir. Özerk demek, bağımsız demek değildir. Herkes bağımlıdır. Demokrasi, başıbozukluk rejimi değildir. Belli kurallar koyarsın. Mevcut YÖK Yasası'na dayanılarak birçok rektör görevden alınmıştır ve bunların hiçbirinde yargı kararı yoktur. İki müfettiş gönderirler, bir soruşturma yaparlar ve rektörü görevden alırlar. Bunların çoğu belki bir disiplin suçu bile işlememiştir.

Dolayısıyla YÖK olmaz, hangi yapıda olursa olsun, YÖK benzeri bir sistemle bir yere varılmaz.

Bir Öncemiz Bir Sonramızdan Hep İyi Olmuştur.

-Nasıl bir yapı olmalıdır?

Rahmetli Sabancı'nın güzel bir sözü vardır, çok kullanırım. Diyor ki, 'biz lastik imalatına gireceğimiz zaman, bunu en iyi kim imal eder, ona bakarız.' Yani ne yapacağını bilirsen, nasıl yapacağını öğrenirsin. Her şeyi bilmemiz şart değil. Üniversiteyi iyi çalışır hale getireceğiz. Fatih döneminden beri bu topraklarda üniversite tecrübesi var. Hadi eskileri medrese diye saymıyorlar ama İstanbul Üniversitesi örneği var. Çok da güzel işlemiş ve günümüze kadar gelmiştir.

Meslek hayatımda, Ziraat fakültelerinde belki 5-6 kez müfredat değişikliği yapıldı; sayısını ben bile unuttum. Şu an 1958'deki müfredata döndü. Yani hep iyiye gidelim derken, kötüye götürüyoruz.

Peki bu sistemde üniversite yönetimi nasıl oluşmalı? Doğrudan doğruya seçimle oluşmalı. Ama maalesef altılı seçim sistemi kuruyorlar, altı kişi seçiliyor. Yukarıdan desteği olanlar daha fazla oy alma imkanına sahipler. Ondan sonra YÖK bu sayıyı üçe indiriyor, Cumhurbaşkanı bire. Bu sistemde öğretim üyeleri birbirine düşüyor.

Rektörler doğrudan tayinle gelseler nasıl olur diye bir soru akla gelebilir. Bu kez milletin değerlerine tamamen yan bakan insanlar rektör olabiliyor. İsterseniz 1982'deki rektörleri gözden geçirin. Bir ikisi hariç milletin değerlerine tamamen ters bakan insanlar olduklarını görürsünüz. Bu şekilde 10 yıl gidilmiştir. 1992'de merhum Özal Rektörler konusunda durumu biraz dengeler gibi olmuştur. Fakat kendilerinden başka birilerinin rektör olmasına tahammülü olmayan belli mihraklar, Özal'ın ölümü üzerine, O'nun getirdiği rektörlerin önemli bir kısmının görevden alınmasını sağladılar. Daha sonraki dönemde Süleyman Demirel 1 oy alanı rektör olarak tayin etti, arkasından Sezer de aynı yolu takip ederek, koskoca üniversitede 1 oy alanı atadı; 9 Eylül'de, Kastamonu'da... Üniversite ortamında bu tür uygulamalar çok onur kırıcıdır. Kısacası, akademik hayatımda şunu gördüm ki, bir öncemiz bir sonramızdan hep iyi olmuştur.

Öğretim Üyeleri Zabıta Memuru Haline Getirildi

-Üniversitelerin özellikle 28 Şubat sürecinde ideolojik sopa olarak kullanılmasını, rektörlerin 'Ordu Göreve' pankartı altında millete karşı kalkışma hareketine girişmesini nasıl değerlendiriyorsunuz. Bu süreçte üniversitelerde neler yaşandı?

En basitinden başlarsak, başörtüsü dolayısıyla üniversitelerde öğretim üyeleri bir zabıta memuru haline getirildi. Bu dönemde dekan veya dekan yardımcısı kapıda dururdu. Öğretim üyeleri en dış kapıda, üniversitenin giriş kapısında beklerdi. 1984'te Erzurum'dan Samsun'a doçentlik kadrosu almak için gittim. Çünkü doçent olduğum halde ideolojik sebeplerle kadro alamıyordum. Samsun'a gittiğimde görmüştüm; İla-



hiyat Fakültesi'nde dekan yardımcısı bahçe kapısında durur ve başörtülü öğrencilerin içeriye girip girmediklerini kontrol ederdi. Olaya bakar mısınız, bir yönetici zabıta memurluğu yapıyor. Kafası örtülüdür diye genç bir kıza bu muameleyi yapıyor ama kafasının içinde neler olduğunu bilemediği bir erkek öğrenciye aynı muameleyi yapmıyordu. Diğer tarafta, bu kafadaki insanlar bu sefer 'Haydi Kızlar Okula' kampanyası düzenliyor. Bunların ömürleri çelişki içinde geçmiştir.

Bakın, kadını okumayan hiçbir millet gelişmemiştir. Babalar evlatlarıyla çok az vakit geçirirler. Anne çalışsa bile yine babadan daha fazla meşgul olur çocuğuyla. Anneler daha üretkendir, daha müteşebbistir. Yapı olarak kadın erkekten daha cesurdur ve bunların okumalarına engel oluyorsunuz, sonra da ülkenin gelişmesini bekliyorsunuz...

Bir dönem, öğretim üyeleri, rektörden astına kadar, hele de derse giriyorsa, öğrencilerin kafasının içini doldurmakla değil, bir zabıta memuru gibi kafasının dışını düzenlemekle zamanlarını geçirdiler. 28 Şubat, bu tür uygulamaların zirveye çıktığı bir dönemdir ama evveliyatı da var.

Milletin değerlerine yakın insanların okuması, şu veya bu şekilde, hep engellenmeye çalışıldı. Böyle bir ortama üniversiteler oturtulmaya, böyle bir ortamda üniversite eğitim verilmeye çalışıldı. Nereye kadar geldik? Sonuç ortada. Dünyanın ilk 500 üniversitesi arasına giren üniversitemiz yok. Ama bakarsın, bizim serbest ortamda yetişmiş insanlarımız dünyanın değişik yerlerinde fevkalade başarılıdırlar. İnsanımız hürriyet ortamında, yani mikro klimasını bulduğu zaman gerçekten çok başarılıdır. Bu ülkede eğer kılık kıyafete bakmayıp da sadece insanların kafasının içini doldurmaya gayret etsek, biraz mübalağayla, sadece eğitim hizmeti, ama iyi bir eğitim hizmeti vererek, bütün bütçe sıkıntılarımızı gideririz. Bütün dünya bize akar.

Ekip Çalışması Olmadığı İçin Pek Fazla İyi Şeyler Çıkıyor

-Üniversitemizin dünyanın ilk 500 üniversitesi arasında yer alamayışını neye bağlıyorsunuz?

İnsanın, insan olarak mütalaa edilmesi için hür olması lazım; inancı ne olursa olsun. Çünkü Allah insanı hür yaratmış. Dolayısıyla hür olmayan bir insan, hiçbir şey üretmez. Şimdi bizim üniversiteleri-

Araştırmalara göre, eğitim seviyesi arttıkça, gelir seviyesi artıyor. Dolayısıyla eğitim seviyesini mutlaka artırmalıyız. Ne pahasına olursa olsun bunu yapmalıyız...

mizde hürriyet gerçekten yoktur. Düne göre bugün hiç yoktur. Şu anki YÖK yönetimi elbette daha iyidir, milletinin değerlerine saygı gösteren insanlar tarafından yönetilmektedir; ama bu kanunla akademisyenlerin beklediği hürriyet ortamı oluşmaz.

Dolayısıyla hürriyet yok, bu bir. Hürriyetin olmadığı yerde hiçbir şey olmaz. İkincisi, para yok. Bir kere araştırma çok pahalı bir şey. Dedim ya, devletin yapmaması gereken şeyler şunlar, şunlardır... Ama devletin yapması gereken şeylerin başında araştırma gelmektedir. Araştırma pahalıdır. Özel sektör, getirisi çok değilse araştırma yapmaz. Öyle araştırmalar vardır ki, yıllarca sürer. Her araştırma istediğiniz sonucu da vermeyebilir. Bizde maalesef devamlılık olmaz. Çünkü araştırmalar bizde genellikle kurumsallaşmamıştır, ekip çalışması yapılmaz. Onun için bizde pek fazla iyi şeyler çıkmaz.

Bizde Üniversiteleşme Oranı Yüzde 25, Bunun Yüzde 18'i Açıköğretimdir

-Öğrencilerin iş bulma konusu gözетilmeden, her ilde bir üniversite açıldığı iddiasını doğru buluyor musunuz?

İşsizlik büyük bir problem. İşsizlik hastalıktan daha kötü bir şeydir. Yani bir hastalığı insan anlayabilir ama genç bir insana işsizliği anlatamazsınız. İşsiz insanlar her türlü yanlış telkine açıktır. Birçok beklentileri var; evlenecek, maddi imkanları olmadığından evlenemiyor; bir sıkıntısı olduğunda, eğer varsa, babasından harçlık alacak.

Bir de şu var. 'Sokakta okumamış insanın mı dolaşmasını istersiniz, okumuş insanın dolaşmasını mı istersiniz' diye

sorarsanız, ben okumuş insanın dolaşmasının daha iyi olduğu kanaatindeyim. Bilen insan, mutlaka önünü açabilecek insandır. Fakat bizim Türkiye'de yanlış olan bir şey var. Üniversitedeki öğretim anlayışıyla piyasanın istediği insanı yetiştirmek-egitmek mümkün değildir. Dolayısıyla sıkıntımız var. Sıkıntımız her yerde üniversitelerin açılması değil. İyi bir öğretim kadrosuyla her yerde her eğitimi verebilirsiniz.

Türkiye'de işsizlik, tamamen kötü yönetimdendir. Bu, sistemin kötü kuruluşundandır. Devletin her yerde olduğu bir ülkede işsizliği kesinlikle önleyemezsiniz.

1960'a kadar üniversite sayımız 5'tir. Niye kurmamışlar? Batı standartlarına göre 500 bin nüfusa bir üniversitedir. Şu anda bizdeki üniversite sayısı 139'dur. Sayı olarak epey yaklaşmışız. Peki üniversiteleşme oranı ne kadardır? Yani liseyi bitirenlerin yüzde kaçını üniversiteye gidiyor. Son rakamları bilemiyorum, çünkü son iki yılda belki biraz değişmiştir, yüzde 25'tir. Bunun büyük bir kısmı, yüzde 18'i, açıköğretimdir. Yani açıköğretim ile beraber yüzde 25'tir, şimdi yüzde 30 olsun. Örgün öğretime baktığımızda, gelişmiş ülkelerde yüzde 90 filan civarındadır. Yüzde 100 olanlar vardır. Dolayısıyla böyle bir ortamda üniversite sayısının artması bir şey ifade etmiyor ki.

Batılıların yaptığı araştırmalara göre, eğitim seviyesi arttıkça, gelir seviyesi artıyor. Dolayısıyla eğitim seviyesini mutlaka artırmalıyız. Ne pahasına olursa olsun bunu yapmalıyız...

Göreceksiniz, eğitim seviyemiz yükseldikçe işlerimiz giderek düzeldir.

Prof. Dr. Seyit Mehmet Şen Kimdir?

1944 yılında Gerede'de doğdu. İlkokulu Gerede'de, ortaokul ve liseyi İzmit'te okudu. Üniversite öğrenimini Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nde yaptı. Bir süre Tarım Bakanlığı teşkilatlarında çalıştı. 1973 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi'ne asistan olarak girdi. 1976 yılında Doktor; 1981 yılında Doçent oldu. 1981-1982 yıllarında ABD'nin California ve Georgia üniversitelerinde misafir araştırmacı olarak bulundu. 1973-1984 yılları arasında Atatürk Üniversitesi'nde, 1984-1988 yılları arasında 19 Mayıs Üniversitesi'nde çalıştı.

1988 yılında Yüzüncü Yıl Üniversitesi'ne Profesör olarak atandı. 1988-1992 yıllarında Y.Y.Ü. Ziraat Fakültesi Dekanlığı, 1992-1995 yıllarında Y.Y.Ü. Rektörlüğü görevlerini yürüttü. 1990-1991 yıllarında TÜBİTAK/TOAG yürütme komitesi üyesi olarak görev yaptı. 1994 yılında rektör olarak "yılın bürokratu" seçildi.

2006 yılında emekli oldu.

Değişik dönemlerde İsviçre, Fransa, İtalya, Japonya, İspanya, Portekiz, Almanya, Belçika, Macaristan, Kırgızistan, Kıbrıs, Hollanda ve Amerika'da bilimsel toplantılara katıldı.

Bugüne kadar 30 akademisyene Yüksek Lisans, 17 akademisyene Doktora çalışması yaptırdı.

Yazarın yayınlanmış eserleri şunlardır:

Ceviz Yetiştiriciliği (1986, 2006, 2009), Şeftali Ağaçlarının Çoğaltılması (1987), O Belde (şiir, 1987), Devletin Tanrılaşması (1996), Yılanlar da Baharı Bekler (1996, 1997), Laika (roman, 1997), Sistemin Ahtapotlaşması (1998), Demoklasya (1998), Değişimin İklimi (1998), Gül Ülkesi (şiir, 1998), Kavgaların Anatomisi (2000), Ağaçlar Kışın Olgunlaşır (2000), İrtica (roman, 2002), CHP'den AKP'ye (2003), Yılan Kayası (roman, 2006), İnsan/Kimdir, Niçindir? (2009), İki İklim/ Selam üzere olmak/Namaz üzere yaşamak (2009), Yolcu (roman, 2009).

Yükseköğretimin Genel Sorunları ve Çözüm Önerileri



Doç. Dr. Çağfer Karadaş*

Üniversitelerin sayısının ve nüfuslarının artması, yeni sorunları beraberinde getirmiştir.

Bu sorunlar içinde öğretim üyesi sayısı ve kalitesi, verilen eğitimin niteliği, araştırmaların değeri, öncelikli sorunlar olarak görünüyor

Yükseköğretim Kurulu'nun hem kendi içinde hem de üniversitelerde yeniden yapılandırılmaya gitmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Şu anki yapısıyla kurum, ne kendi içindeki ne üniversitelerdeki sorunlara tam olarak yetişememektedir. Üniversitelerin sayısının ve nüfuslarının artması, yeni sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunlar içinde öğretim üyesi sayısı ve kalitesi, verilen eğitimin niteliği, araştırmaların değeri, öncelikli sorunlar olarak görünüyor. Bunlara yönetim yapısından ve yönetme biçiminden kaynaklanan sorunları da eklemek gerekir. Her bakımdan ülkemizde hızlı bir gelişmenin yaşanması, üniversitelere yönelik beklenti ve talepleri de artırmaktadır. Devletin ve toplumun üniversitelerden yeterince istifade etmesinin yolu da sağlanan imkanlarla sınırlıdır. Sağlanan veya sağlanamayan imkanlar da bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunları idari, akademik ve mali olmak üzere üç başlık altında toplamak mümkündür.

A. İdari Sorunlar

1. YÖK'ün Yapısı ve İşleyişi

Yükseköğretim Kurulu, bir idari yapı olmaktan çıkıp, bir koordinasyon kuruluna dönüşmelidir. Bu, hem üniversitelerin özerkliğini sağlayacak hem de sorunlara daha hızlı çözüm getirme fırsatı yaratacaktır. Bugün üniversiteler YÖK gibi bir kurum çatısı altında olmalarına rağmen koordinasyon noktasında ciddi sıkıntılar ve zaafılar yaşamaktadır. Sözelimi, üniversiteler arasında bilgi akışı ve paylaşımı noktasındaki iletişim ve ilişki son derece zayıftır. Halbuki başta araştırma ve geliştirme olmak üzere, eğitim-öğretim, hoca ve öğrenci değişimi noktasında üniversitelerin birbiri ile sıkı bir iletişim ve ilişki içinde olması gerekir. Bu da ancak üst bir koordinasyon kurulu ile mümkün olur.

2. Rektör Ataması

Rektör seçimi/atamasında daha demokratik bir usule geçilmesinin hem bir beklenti hem de kaçınılmaz bir gerçek olduğu açıktır. Daha katılımcı,

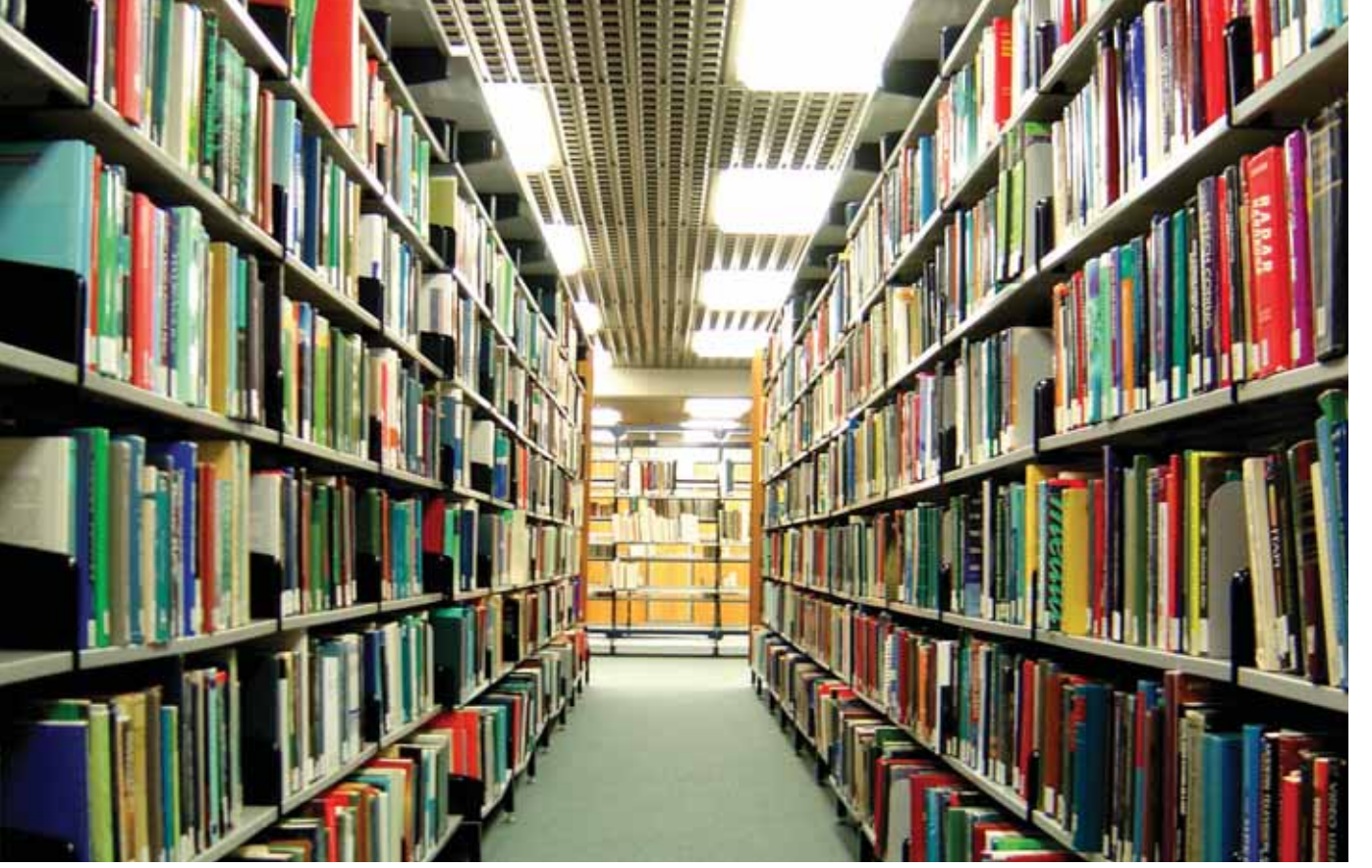
mensuplarının aidiyet duygusunu geliştirici ve teşvik edici olması bakımından katılımın en üst düzeye çıkarılması önemli bir gerekliliktir. Öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi dahil akademik kadronun tamamının, idari personel ve öğrencilerin kısmen seçime dahil edilmesinin bir yolu bulunmalıdır. Her ne kadar idari personel akademik nitelik taşıyor olsalar da, yerine getirdikleri görev onları üniversitenin vazgeçilmez unsuru kılmaktadır. Bu personelin yok sayılmaması ve söz haklarının bulunması gerekir. Aynı şekilde belli bir süre üniversite bünyesinde hizmet alan konumunda bulunan öğrencilerin de mensubu oldukları üniversite yönetiminde söz sahibi olmaları doğaldır.

3. Rektör Yetkileri

Rektörlerin mevcut yetkileri oldukça fazladır. Bu yetkiler üniversitenin önünü açmak yerine çoğu zaman kilitleme işlevi görmekte ve öğretim üyesi ile rektörü sık sık karşı karşıya getirmektedir. Atamalardan, araştırma fonlarına, görevlendirmelerden eğitim öğretime kadar bir yetki genişliği üniversite ve fakülte kurullarını işlevsiz hale getirmekte veya onay makamına dönüştürmektedir. Rektörlere tanınan yetkilerin büyük bir kısmının akademik kurullara verilmesi hem iç işleyişi kolaylaştıracak hem de rektörlerin yükünün hafiflemesini sağlayacaktır. Bu da rektörlerin daha hızlı ve verimli çalışması ile her kurulun ve kurula üye öğretim elemanın sorumluluk almasını beraberinde getirecektir. Kurulların ve öğretim üyelerinin sorumluluk ve yetkilerinin artması, üniversiteye olan mensubiyet ve aidiyet duygularını pekiştirecektir. Aidiyet duygusu hem araştırma çıktısının nicelik ve nitelik olarak yükselmesini hem de eğitim öğretim kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

Öte yandan fakülte dekanlarının yetkileri son derece kısıtlıdır. Rektörlerinin yetkilerinin bir kısmının dekanlara devredilerek, dekanların sorumluluk alanlarının genişlemesi ve yönettiği fakültede daha fazla söz sahibi olması sağlanmalıdır. Fakültedeki öğretim üyesi, sorununu doğrudan rektöre değil en yakın-

*Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi Eğitim-Bir-Sen Uludağ Üniversitesi Temsilcisi



daki dekana ulaştırabilmeli ve böylece sorun fakülte içinde çözümlenmelidir. Bu, yerinde ve yerinden yönetimin de bir gereğidir. Bu yaklaşım aynı zamanda güven duygusunu ve sorumluluk bilincini de artırıcı bir işlev görür.

4. Büyük Üniversitelerin Bölünmesi

Nüfusu yirmi binin üzerindeki üniversitelerin hantal bir yapı arz ettikleri artık bir gerçektir. Onların bu hantal yapıdan kurtarılmasının yolu da bölünerek nispeten küçük ama daha esnek ve dinamik bir yapıya sahip üniversiteler oluşturulmasıdır. Üniversitelerin bölünmelerinin sağlık, sosyal ve fen bilimleri gibi temel alanlara göre yapılmasının daha sağlıklı sonuçlar doğuracağı söylenebilir. Özellikle sosyal bilimlerin sağlık ve fen bilimlerin baskısından kurtarılması aciliyet arz etmektedir. Öte yandan tıp fakülteleri çalışma biçimi ve gördüğü işlev ile üniversiteler içinde bağımsız ve baskın bir yapı durumuna gelmiştir. Bu yönüyle üniversitelerdeki diğer bölümlerin gelişmesini engellemektedir. Üniversitelerdeki sağlık bölümlerinin bir bütün olarak ayrılması ve müstakil bir yapı-

ya kavuşturulması diğer bölümlerin gelişmesi ve sağlıklı işlemesi için hayati önem taşımaktadır.

B. Akademik Sorunlar

1. Akademik Yükseltme ve Atama

Üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerinin üst ve alt limitlerinin tespit edilmesi ve bunların işleyişinin denetlenmesi de bir zaruret haline gelmiştir. Üniversitelerin belirledikleri kriterler arasındaki uçurum, atamalarda adaletsiz bir görüntü oluşturmaktadır. Bu farklılıkların asgari düzeye indirilmesi ve bir standart getirilmesi olumsuz görüntüyü ortadan kaldırır. Kriter hazırlanırken Türkiye'nin şartları ve imkanları, alanın gereklilikleri ile öğretim üyesinin özellikleri dikkate alınmalıdır. Akademisyene sağlanan imkanlar ile beklentiler arasında adil bir orantının kurulması yoluna gidilmez. Zira imkan ve beklenti arasında oran gözetmeyen taleplerin sıkıntı meydana getirdiği bir gerçektir. Öte yandan mevcut durum itibarıyla üniversitelerimiz, sosyal bilimler, sağlık bilimleri ve fen bilimleri olmak üzere üç temel ayak üzerine oturur. Kriterlerin hazırlanmasında bu üç

alanın aralarındaki mahiyet farkının göz önünde bulundurulması ve her bir alanın özelliklerine uygun özel kriter hazırlanması gereği vardır. Üç alanı tek bir çerçeveye içine alan torba kriterler üniversitelerde sıkıntıya neden olmaktadır.

2. Akreditasyon

Üniversitelerdeki bölümleri ve programları akredite edecek birimlerin oluşturulması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Yüksek Öğretim Kurulu'nun bünyesinde oluşturulacak bu birimler, bölüm ve programlarda standardın sağlanmasının yanında iletişim ve etkileşim imkanını da beraberinde getirir.

Bilimsel çalışmaların yayımlandığı ve değerlendirildiği hakemli dergiler için de Yüksek Öğretim Kurulu nezdinde bir akreditasyon birimi oluşturulması ve bu dergilerin belli bir standarda kavuşturulması Türk bilim hayatının gelişmesi için önemlidir. Çünkü hakemli dergilerin kurumsal hale gelmesi ve sistemin sağlıklı işlemesi için bir üst kuruluş tarafından denetlenmesi önemlidir.

3. Yurtdışı ve Yurtiçi Görevlendirme

Yurtdışı görevlendirmeler ile ilgili YÖK'ün yeni aldığı kararlar oldukça yerinde ve sevindiricidir. Yüksek Lisans, Doktora ve Doktora sonrası akademik personelin yurtdışında araştırma yapma ve bilimsel bakımdan kendisini geliştirmesi için Yurtdışı Araştırma Bursu uygulaması akademik hayat için oldukça önemlidir. Bu bursların bütün dünya ülkelerine yönelik verilmesi ayrıca kayda değerdir. Çünkü artık akademiyamızın bütün dünyayı içine alan bir bakışa kavuşması gerekmektedir. Belli bölgeleri ve ülkeleri esas alan bir çalışma sınırlı ve eksik kalır. Özellikle sosyal bilimler alanında bu genişliğin büyük önemi vardır. Dünyayı tanıyan ve dünya tarafından tanınan bir akademik yapıya kavuşma noktasında maalesef geç kalınmıştır. Ayrıca akademik personelin, yerinde araştırma yapması ve yabancı dil öğrenmesi de hayati önemi sahiptir. YÖK'ün bu adımlarının genişleyerek devam etmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Farabî Değişim Programı son derece yerinde bir adımdır. Bununla üniversitelerin yurtiçinde irtibatı ve iletişimi kolaylaşacak ve ilerleyecektir. Hem öğretim elemanı hem de öğrenci bazında yeni iletişim alanları oluşacaktır. Ayrıca bununla öğretim üyesi sıkıntısı çeken bazı üniversitelerin bu sıkıntıları giderilecektir. Bunun için yeterli ve cazip imkanların sunulması önemlidir. Ayrıca bu uygulamanın başarıya ulaşması rotasyonu da gereksiz kılacaktır.

4. Sosyal Bilimler Sorunu

Türk üniversitelerindeki sosyal bilimler; sağlık, fen ve teknik bilimler yanında ikinci planda kalmakta hatta deyim yerindeyse üvey evlat muamelesi görmektedir. Halbuki sosyal altyapısı oluşmamış, bir toplumda sağlık, teknik ve fen bilimlerinin kabul görmesi ve sağlıklı bir uygulama alanı bulması mümkün değildir. Hatta sosyal gelişmenin önünde giden teknik gelişmeler toplumsal dokuda zararlı sonuçlar meydana getirmektedir. Sağlık alanındaki buluş ve yeni yöntemler de ancak sosyal ve kültürel alt yapının oluşmasına göre kabul görür ve uygulama şansı bulur.

Üniversitelerde yöneticilerin sürekli sağlık bilimlerinden ve teknik bilimlerden atanması, sosyal bilimlerinin sorunlarının yeterince algılanamamasını ve çözümü

noktasında nicelik ve nitelik itibarıyla ciddi bir katkının sağlanamamasını beraberinde getirmektedir. Üniversite fonlarının sosyal bilimler alanında yeterince kullanılmaması bunun açık ve somut bir örneğini oluşturur.

Sosyal bilimler, hem yapısal, hem yön-tem hem de zihniyet dünyası itibarıyla teknik ve sağlık bilimlerinden farklılık arz eder. Bu farklılıkları aşarak iki ayrı dünyanın birbirini anlaması ve sorunlarına çözüm getirmesi beklenemez. İngiliz bilim adamı C.P. Snow'un 1959 yılında İngiltere'de Rede Konferansı çerçevesinde, "İki Kültür" adıyla verdiği konferansta bu durum açıkça tespit edilmiştir. (bk. İki Kültür, TÜBİTAK Yayınları, Ankara 2001)

Bu düşünceler doğrultusunda Teknik Üniversite örneğinden hareketle Sosyal Bilimler üniversitelerinin kurulması Türkiye'de hem sosyal bilimlerin gelişmesini hem de toplumun sosyalleşme ve kültür düzeyinin yükseltilmesinde akademik dünyanın katkısının artmasını sağlayacaktır. Çünkü fen, teknik ve sağlık bilimlerinin gölgesinde kalan sosyal bilimlerin gelişmesi, güçlenmesi, beklentilere ve taleplere cevap vermesi söz konusu olamamaktadır. Aslında sosyal bilimlerdeki bu sıkıntı dolaylı olarak diğer alanları da etkilemektedir.

5. Akademik Özerkliğin Korunması

Bilimsel çalışmalarda akademik özerkliğin korunması ve dokunulmazlığın sağlanması önemlidir. Bir bilim adamının sözlü veya yazılı faaliyetlerinden dolayı soruşturmaya tabi tutulması ve takibata maruz bırakılması bilim heyecanını yok eden ve bilim adamının azmini kıran sonuçlar doğurmaktadır. Cesur ve heyecanı diri bilim adamları olmasını arzu ediyor ve önemsiyorsak, bilimsel özerkliğe saygılı bir ortamın oluşturulması yolunda adım atılması gerekir.

D. Mali Sorunlar

1. İntibak Sorunu

Doçent unvanını alan öğretim üyesi veya elemanlarının en azından mali kayıplarının önlenmesi için atama işlemi yapılmadan intibaklarının sağlanması gerçekleştirilebilir. Bunun geçmiş yıllarda bir kereye

mahsus olarak uygulaması yapılmış idi. Bu uygulamanın bütün zamanlara yayılması mümkündür. Özellikle halen yardımcı doçent kadrosunda bulunan bir doçentin en azından özlük hakları itibarıyla olması gereken kadroya intibaklarının yapılması yönünde bir adım atılabilir. Çünkü atama işlemi bazen kadro olmaması bazen de idarecinin takdir yetkisi dolayısıyla uzun süre gerçekleşmemekte ve bu yüzden de öğretim üyesi hak kaybına uğramaktadır.

Ayrıca yardımcı doçentlerin üçüncü derecede bekletilmeleri işlemine de son verilmelidir. Bir öğretim görevlisi ve öğretmen birinci dereceye inerken yardımcı doçentin üçüncü derecede bekletilmesi haklı bir uygulama değildir.

2. Araştırma Görevliliği

Araştırma görevlilerinin maaş durumu her ne kadar son düzenlemede belli ölçüde iyileştirildiyse de yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca bu kadroda bulunan elemanların yurt içi ve yurt dışı araştırma izinlerinin kolaylaştırılması, yolluk ve yevmiyelerinin verilmesi hatta araştırma durumuna göre ek ödenek tahsis edilmesi mümkün hale getirilmelidir. Akademisyenlere farklı bir yolluk yevmiye tanımı ve uygulaması getirilmesi de gerekir. Çünkü akademisyen araştırma amaçlı yola çıkmakta ve harcamasının büyük bir kısmını bu kalem oluşturmaktadır.

3. Tanınan İmkan ile Beklenti Dengesi

Öğretim üyelerine tanınan mali imkanlar ile onlardan talep edilen araştırmalar arasında bir denge kurulmalıdır. Bir başka deyişle akademisyenlerin değerlendirilmesinde kendisine tanınan imkan ile beklenti arasında bir denge gözetilmelidir. Çünkü verilen imkandan fazlasını beklemek, akademisyenin üniversiteye olan mensubiyet duygusunu zedelemektedir. Bu çerçeveden olmak üzere devlet üniversiteleri ile özel üniversiteler arasında derin bir uçurumun olduğu açıktır. Devlet üniversiteleri aleyhine bozulan dengenin yeniden kurulması en azından belli düzeylerde mağduriyetlerin giderilmesi yoluna gidilmelidir. Araştırma fonlarının hızlı ve verimli işletilmesi, sosyal bilimlerin bu fonlardan daha fazla yararlandırılması için ek önlemler alınması gerekir.

Üniversiteler ve Sendikal Örgütlenme



**Doç. Dr.
H. Musa Bağcı***

*Üniversiteler;
düşünen,
araştıran,
sorgulayan,
üreten, yorum
yapan, vizyonu
açık, en üst
bilgilerle
donanmış,
geleceğe dönük
planı ve projesi
olan elemanların
yetiştirildiği
kurumlar olmak
durumundadır*

Bir eğitim-öğretim ve araştırma kurumu olarak üniversiteler, üst düzeyde bilginin üretildiği, öğretim ve yayın yoluyla bilgilerin uluslar arası alanda yayıldığı en önemli kurumlardır. Onların bilimsel ve teknik bilgi üretmenin yanında çevrelerini söz konusu bilgilerle bilinçlendirme ve buldukları bölgenin sosyal, siyasal, kültürel ve fikişel bazda ihtiyaç duydukları bilgilerle geliştirme sorumlulukları vardır. Üniversiteler; düşünen, araştıran, sorgulayan, üreten, yorum yapan, vizyonu açık, en üst bilgilerle donanmış, geleceğe dönük planı ve projesi olan elemanların yetiştirildiği kurumlar olmak durumundadır.

Ancak bu kurumlar bazı ciddi problemlerle karşı karşıyadır. Bunların başında üniversitelerde fikir ve düşünce hürriyetinin yeterince sağlanamaması gelmektedir. YÖK'ün ve üniversitenin faaliyetleriyle ilgili gerek akademisyen gerekse diğer çalışanlar tarafından yapılan eleştiriler, muhalif bir tavır olarak nitelendirilmekte ve yöneticiler tarafından farklı fikirlere hiç tahammül gösterilmemektedir. Oysa üniversiteler bilgili, tecrübeli, üretken insanların bulunduğu, değişik fikirlerin ve bakış açılarının neşvü nema bulduğu, yeni ve özgün düşüncenin üretildiği yerler olmalıdır. Hiçbir öğretim elemanı fikir ve düşüncesinden dolayı dışlanmamalı ve baskılara maruz kalmamalıdır. Aksi takdirde aykırı düşünmeyen hiçbir bilim insanının yeni ve özgün fikir üretmesi ve icat yapması mümkün değildir. 82 Anayasası'nın oluşturduğu 2547 Sayılı Kanun ile gelen YÖK yapısıyla üniversite çalışanlarının ifade özgürlüğü kısıtlanmıştır; üniversiteler, fikirlerin tartışıldığı yerler olmaktan çıkarılmış, adeta farklı düşünce yapılarını sindirme politikası izlenmiştir. Bu da, üniversitelerin toplum nezdindeki itibarını zedelemiştir. Öğretim üyeleri düşüncelerini söylemekten çekinir hale gelmiş, hakkını arayamayan, tarafı olmayan, çift kişilikli bireyler olmaya zorlanmışlardır.

Üniversitelerin sorunlarından bir diğeri de, yöneticilerin nasıl tayin edileceği problemidir. Mevcut YÖK yasasında getirilen ve uygulanan sistem pek

çok sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sisteme göre üniversitelerde rektörün belirlenmesi, kısmi bir seçimle en fazla oyu alan adaydan başlamak üzere sıralanan 6 aday arasından YÖK Genel Kurulu'nca Cumhurbaşkanı'na sunulan üç adaydan birisinin Cumhurbaşkanı tarafından atanması gibi her aşaması birçok faktöre ve hesaba bağlı bir süreçle gerçekleşmektedir. Bu sistem kanaatimizce demokratik bir sistem değildir. Bu sistemde en fazla oyu alan aday, 6 aday arasından ilk üçe giremeyebileceği gibi, ilk üçe girebilse bile ikinci veya üçüncü sırada Cumhurbaşkanı'na sunulabilmektedir. Cumhurbaşkanı ilk üç adaydan oy oranına bakmaksızın istediği adayı rektör olarak atayabilmektedir. Bu durumda demokratik bir seçimin hiçbir anlamı kalmamaktadır. Oy kullanan öğretim üyeleri adeta kendilerini önceden belli bir oyunun figüranı olarak hissetmekte ve pek çok öğretim üyesi oy kullanma konusunda isteksiz davranmakta ve seçimin anlamsız bir senaryodan ibaret olduğunu açıkça ifade etmektedirler. Bu da öğretim elemanlarının sisteme olan güvenlerini zedelemektedir.

Öğretim üyelerinin bilimsel araştırma ve eğitim-öğretim görevleri yanında ülkenin sosyal, siyasal ve kültürel sorunlarına duyarlı olma ve bu konularda toplumun ihtiyacı olan düşünceleri ve çözüm önerilerini kamuoyuna sunma görevleri vardır. Bunu gerçekleştirmenin yolu, öğretim üyelerinin sendikalaşma sürecine hızla katılmalarıdır. Şimdiye kadar YÖK'ün ağır baskısı yüzünden üniversitelerde istenen seviyede sendikal örgütlenme gerçekleşmemiştir. Üniversite çalışanlarının örgütlenip, sendikal çalışmalara daha fazla katılmaları ve "Bu ülkenin yol haritasının çizilmesine" katkıda bulunmaları artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Şimdiye kadar Türkiye'de en çok haksızlığa uğrayan, özgürlükleri kısıtlanan kesim, üniversite çalışanları olmuştur. Bu gerçeğe rağmen, sendikal örgütlenmenin en az olduğu yerler üniversitelerimizdir. Çünkü YÖK'ü kuran 82 Anayasası'nın bürokratik oligarşiye fırsat vermesiyle oluşan baskı, üniversitelerimizde gerek

* Dicle Üniversitesi
Öğretim Üyesi
Eğitim-Bir-Sen Dicle
Üniversitesi Temsilcisi

akademik özgürlüğün gerekse sendikalaşmanın önüne bir set çekmiştir. Eğitim çalışanlarının örgütlenme oranına baktığımızda, Milli Eğitim’de sendikalaşma oranı yüzde 55 iken, üniversitelerde bu oran yüzde 20’leri bile bulmamıştır. Üniversitelerde sendikalaşmanın, etkin ve örgütlü bir yapının olmayışı, yayın organlarının olmayışı, akademisyenlerin ülkenin sorunları konusunda fikirlerini ifade edecek bir alan bulamamalarına yol açmaktadır. 1960, 1971, 1980 darbeleri ve son olarak da 28 Şubat postmodern darbesi dönemlerinde üniversite hocaları kanaatlerini açıkladıkları için ciddi sıkıntılar yaşamışlardır. Bu dönemlerde öğretim üyeleri üzerindeki baskı giderek artmıştır. Bugün, o dönemlerde yaşadıkları sıkıntılardan henüz tam olarak kurtulabilmiş değildir. Baskıcı ortamın yaydığı korku hala devam etmektedir. Üniversite personeli, 60, 71 ve 80 darbeleri sonrasında benzer bir baskıya maruz kalacaklarını düşünerek sendikalara üye olmamakta, resmi kalıplar içinde kendisine biçilen görevi yerine getirmeyi yeterli görmektedir. Bu da onların toplumsal sorunlara duyarsız kalmalarına ve kendi kabukları içine çekilerek etkisiz hale gelmelerine yol açmaktadır.

Üniversitelerde ideolojik yapılanmalar ciddi boyutlara ulaşmaktadır. “Bize bilim adamı değil, bizden adam lazım” anlayışı her dönemde ve farklı eğilimlerdeki rektörlerce içselleştirilmiş bir anlayış olmuştur. Oysa üniversitelerde bilim ve bilimsel anlayış esas olmalıdır. Personel istihdamında ideolojik saiklerle değil, bilimsel kriterlerle hareket edilmelidir.

Üniversitelerde akademik yükselme ve terfiler belirli kriterlere bağlanmalıdır. Oluşturulacak bu kriterler çerçevesinde unvanı ve terfiyi hak eden üniversite personelinin atanması yapılmalıdır. Öğretim üyelerinin kadrolara atanması rektörün iki dudağı arasında olmamalıdır. Doktorasını bitiren, doçentlik unvanını alan ve profesörlük süresini dolduran akademisyenlere, akademik kriterleri yerine getirmeleri halinde kadrolarına geçme imkanı verilmelidir. Bunlar bir sisteme ve otomatığe bağlanmalıdır.

Öğretim üyelerinin kadro talebi için yöneticilere yaranma ve onlara hoş görünme pozisyonuna sokulmalarına yol açacak bir durum yaratılmamalıdır. Ayrıca başarısı ve yeteneği olmayan, dost-ahbab ilişkisine dayalı personel politikası bugün üniversitelerin kalitesini önemli ölçüde zedelemektedir. Bazı üniversitelerde başta araştırma görevlisi olmak üzere öğretim görevlisi ve elemanı alımında yakınların kollandığı sık sık şikayet konusu olmaktadır. Bu tür usulsüzlüklere yol açacak uygulamalardan kaçınılmalıdır. Bu konuda ehliyet ve liyakat esas olmalıdır.

Üniversitelerde mali kaynaklar her fakülteye ihtiyacı oranında dengeli bir biçimde dağıtılmalıdır. Özellikle Tıp Fakültesi’nin olduğu üniversitelerde -ki genelde rektör tıbbiyelidir- bütçenin büyük kısmı ve araştırma-geliştirme fonlarının kahr ekseriyeti söz konusu birime tahsis edilmektedir. Diğer akademik birimler ise gerek bütçeden gerekse araştırma fonlarından yeteri kadar yararlanamamaktadır. Bu da genel anlamda üniversitenin gelişmesinin önündeki en büyük engellerden biridir.

Üniversitelerde son yıllarda bir kısım araştırma görevlisi alımları 2547 Sayılı Kanun’un 50/d maddesiyle gerçekleştirilmektedir. Bu maddeye göre araştırma görevlisinin yüksek lisans ve doktorasını bitirir bitirmez görevine son verilmektedir. Bu nedenle akademisyenliğe yeni adım atmış bilim insanları mağdur edilmektedir. İnsan haklarına ve hukuka aykırı olan bu uygulamanın bir an önce sona erdirilmesi ve söz konusu araştırma görevlilerinin daimi statü olan 33/a kadrosuna atanmaları gerekmektedir. Bütün üniversitelerin 50/d maddesiyle araştırma görevlisi istihdamına son vermeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bu mağduriyetler devam edecektir.

Bilindiği gibi üniversitede yardımcı doçent olarak çalışan öğretim üyeleri sözleşmeli olarak çalışmakta ve iki yılda bir sözleşmeleri yenilenmektedir. Ayrıca söz konusu öğretim üyeleri kadro müktesebatı açısından 3. derecenin altına inememektedirler. Bu durum öğretim üyesinin motivas-

yonunu ve çalışma şevkini zedelemektedir. Bu nedenle yardımcı doçent kadrosunun daimi statüye alınması ve kadro derecelerinin 1/4’e düşmelerine imkan verilmesi gerekmektedir. Bu sayede öğretim üyeleri arasındaki bu tür farklı uygulamalar giderilmiş olacaktır.

Üniversite çalışanlarının birkaç sorununu dile getirdiğimiz bu yazımızda sonuç olarak şunları ifade edebiliriz: Üniversitelerin temel işlevi, adına da uygun olarak evrensel anlamda bilgi üretmektir. Topluma nitelikli, her yönüyle donanımlı, birikimli ve kendisini daima geliştirebilme yeteneğine sahip insan gücünü yetiştirmektir. Üniversiteler aynı zamanda yaptığı yayın ve etkinliklerle toplumu aydınlatmakla görevlidirler. Üniversitenin bu işlevlerini yerine getirebilmeleri için üniversitelere yeteri ölçüde bütçe ayrılmalıdır. Yükseköğretim Kurulu yeniden yapılandırılmalı ve sadece üniversiteleri koordine etme görevi üstlenmelidir. Üniversite çalışanları kendi idarecilerini seçmeli, en fazla oyu alan yönetici olmalı ve çalışanların iradesine saygı duyulmalıdır. Akademisyenler, fikir ve düşüncelerinden dolayı dışlanmamalı ve özgür bir üniversite yaratılmalıdır. Öğretim üyelerinin kalitesinin artması noktasında gerekli destek ve düzenlemeler yapılmalıdır. Rektörler kendilerine verilen geniş yetkilerden arındırılmalı ve yetkilerin bir kısmı kurullara devredilmelidir. Üniversitelerde ideolojik yapılanmalar terk edilmeli ve bilim ve bilimsel anlayış esas alınmalıdır. Üniversite çalışanlarının özlük hakları konusunda gereken hassasiyet sağlanmalı ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir. 50/d maddesiyle atanan araştırma görevlilerinin mağduriyetleri giderilmelidir. Yardımcı doçentler daimi statüde çalıştırılmalı ve 1/4 kadro derecesine inebilmelidir. Bu ve benzeri sorunlar çözülmediği müddetçe üniversitenin sorunları katlanarak büyüyecek ve gelecekte onarılmaz problemlerle karşı karşıya kalımla karşılaşacaktır. Dünya standartlarında bir eğitim için üniversitenin sorunları ertelenmeden bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır.

Üniversitelerin Atama ve Yükseltme Kriterleri ve Buna Yönelik Öneriler

Üniversitelerde akademik personele yönelik atama ve yükseltmede birtakım kriterler uygulanmaktadır. Bilimsel niteliğin ve niceliğin yükselmesi için bu kriterlerin uygulaması gerekli ve yerindedir. Ancak bu uygulamada üst ve alt limitlerinin tespit edilmesi ve bunların işleyişinin denetlenmesi de bir zaruret haline gelmiştir. Üniversitelerin belirledikleri kriterler arasındaki uçurum, atama ve yükseltmelerde adaletsiz bir görüntü oluşturmaktadır. Bu farklılıkların asgari düzeye indirilmesi ve bir standart getirilmesi olumsuz görüntüyü ortadan kaldıracaktır. Kriter hazırlanırken Türkiye'nin şartları ve imkanları, alanın gereklilikleri ile öğretim üyesinin özelliklerinin dikkate alınmaması akademi çevrelerinde memnuniyetsizlerin oluşmasına neden olmaktadır. Zira imkan ve beklenti arasında oran gözetmeyen taleplerin sıkıntı meydana getirdiği bir gerçektir. Öte yandan mevcut durum itibarıyla üniversitemiz, sosyal bilimler, sağlık bilimleri ve fen bilimleri üzere üç temel ayak üzerine oturmaktadır. Kriterlerin hazırlanmasında bu üç alanın aralarındaki mahiyet farkının göz önünde bulundurulması ve her bir alanın özelliklerine uygun özel kriter hazırlanması gereği vardır. Üç alanı tek bir çerçeve içine alan torba kriterler üniversitelerde sıkıntıya neden olmaktadır. Bu doğrultuda olmak üzere atama ve yükseltme kriterleri ile bazı hususların altının çizilmesi gereği açıktır.

1. Üniversite üç temel saça ayağı üzerine oturur: Sağlık Bilimleri, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler. Bu üç alan arasında belli ölçüde bağlantı bulunmakla birlikte kendine has ayrıt edici özellikleri de vardır. Her alan bu özelliklerine göre değerlendirilir ve belirlenecek kriterlerin bu temel özellikleri besleyecek ve geliştirecek nitelikte olması önemlidir. Çünkü farklı gözetmek ve belirginleştirmek alanların özgünlüklerini ve özerkliklerini korur ve geliştirir.

2. Üniversiteler, araştırma ve geliştirme yapılan kurumlar olmasının yanında eğitim-öğretim ve toplumu aydınlatma/bilgilendirme gibi işlevlere sahiptir ve bunları paralel olarak yürütür. Bunu benimseyen öğretim üyesi çok boyutlu bilimsel bir kişiliğe kavuşur. Bu özellik ona farklı bakış açılarını yakalamayı, geniş bakabilmeyi ve empati yapabilme yeteneğini kazandırır. Bu durum karmaşa ve engelleyici bir yapıyı değil, destekleyici ve besleyici bir yapıyı temsil eder. Öyleyse bir üniversitenin bilimsel çevreler ile ilişkisi kadar, içinde bulunduğu toplum ve bölge ile ilişkisi de önemlidir. Son zamanlarda doğru olarak gündeme gelen üniversite-kent ilişkisi aslında bu gerekliliğin ve beklentinin adının konulmasıdır.

3. Öte yandan üniversitenin biri ulusal diğeri uluslararası olmak üzere iki cephesi bulunur. Bu yönüyle bir üniversite, uluslararası gereklilikler ve gerçekler ile ulusal kimliği ve beklentileri harmanlayan diğeri bir deyişle evrensel olanı yerel ile buluşturan entelektüel bir ortamdır. Kimi zaman yerel olanı evrensele taşır ve ona evrensel bir boyut kazandırır kimi zaman da evrensel olanı yerele taşıyarak ulusal kimliğin ve kültürün gelişmesine katkıda bulunur. Bu bakımdan özgün bilimsel çalışmalar kadar özgün tercüme de önemlidir.

4. Yerleşke olarak üniversite başlı başına toplumsal ve kültürel bir yapıdır. Orada toplumsal ve kültürel olanın entelektüel bir çerçevede sunumunun yanında bir toplumsallaşmanın ve kültürleşmenin de çok boyutlu ve çok renkli gerçekleştirmeleri yaşanır. Bu yönüyle üniversite, mensubu olduğu toplumun değer ve davranışlarını yansıtırken topluma yeni değerler ve sosyal davranış kalıpları da kazandırır.



*Uludağ Üniversitesi
İlahiyat Fakültesi
Öğretim Üyesi

Çünkü üniversite, kültür değişmelerinin yaşandığı ve gerçekleştiği entelektüel bir alandır. Ulusal kültürü uluslararası arenaya tanıtmının, ona evrensel bir boyut kazandırmanın en önemli aracı yine üniversitelere aittir. Ulusal ve yerel kültürü zenginleştirmek, geliştirmek ve yeni açılımlar kazandırmak için farklı kültürlerin araştırılmasının, bunların uyumlu ve uygun bir tarz ve çerçevede ulusal alana taşınmasının görevi yine üniversitelere düşmektedir.

5. Bütün bu görevlerini yerine getirebilmesi için üniversitenin mensupları olan akademisyenlerin gelişmesini hedefleyen ve gelişmişlik düzeylerinin tespitini yapmayı amaçlayan kriterler koyması doğal bir gelişmedir. Ancak bu kriterler belirlenirken, gerçek olandan hareket etme ve ideale ulaşma hedeflenmelidir. Zira gerçeği göz ardı etmek asıllı kalmayı, belirsizliği ve temelsizliği ifade ederken ideali terk etmeye yere saplanmayı, donuklaşmayı ve zaman içinde yok olmayı beraberinde getirir. Diğer bir deyişle gerçekler zemini, başlangıcı, temeli temsil ederken idealler hareketi, gelişmeyi, ilerlemeyi, keşfetmeyi, icat etmeyi ve yeni dünyalar oluşturmayı temsil eder. Gerçek ile ideal bir maksadın iki ucu şeklinde düşünüldüğünde bu uçların çok açılması ümitsizlik ve karamsarlık meydana getirir, tamamen kapanması ise durağanlığa ve donukluğa işaret eder. Her iki durum da kriz halidir.

6. Sosyal olsun teknik olsun her alanda imkan ile beklenti, sermaye ile üretim, verilen ile alınan arasında iyi bir dengenin bulunması zorunludur. Üniversite içerisinde öğretim üyesine tanınan imkan ile beklenti arasında da böylesi bir dengenin, adil bir yaklaşımın bulunması gerekir. İmkandan fazlasını talep etmek, ümitsiz ve karamsar bir psikolojinin oluşmasına neden olur ki, bu beraberinde mensubiyet duygusunun zedelenmesini getirir. Tabii ki, aynı oranda akademisyenin de kendisine tanınan imkanı yansıtması, beklentilere cevap vermesi ve tanınan imkanı gerektirdiği ölçüde bilimsel, eğitsel ve toplumsal görevlerini yerine getirmesi gerekir.

7. Üniversitelerin sosyal bölümlerinin fen ve sağlık bilimlerinden farklı olarak, ulusal ve yerel olan ile ilişkisi daha sıkıdır. Belli bir toplumun/çevrenin içinde bulunması ve o toplum üzerinde araştırma yapması daha ileriye taşınmaktadır. Bu alanda çalışan bir akademisyen de bulgularını ve ürünlerini ilk planda ulusal ve yerel boyutta paylaşmaya çalışmaktadır. Çünkü bu alanın temel işlevi içinde bulunduğu toplumun ve çevrenin, sosyal ve kültürel olarak daha fazla gelişmesini ve çeşitlenmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda olmak üzere ulusal ve yerel



rel olana hitap aracı olan ulusal dilde yayın yapmanın özendirilmesi gerekir. Çünkü dil, kültürün yansıtıcı aracı olduğundan bilimsel gelişmeye ayak uyduramayan bir dilin yerel kalması ve sonunda yokluğa mahkum olması kaçınılmazdır. Çünkü kültürümüzü uluslararası alana açmak ve ona evrensel boyut kazandırmak kadar, dilimizi de uluslararası alanda kabul gören dil haline getirmek gibi bir görevimiz vardır. Türkçe'nin dünyada geniş coğrafyada konuşulan diller arasında yer almasına rağmen bilimsel olanı ifade etme ve bilimsel alanda kabul görme noktasında henüz istenen seviyeye ulaştığı söylenemez.

8. Bir alanda yapılan ürünlerin, uluslararası alana taşınması için öncelikle yerel boyutta denenmesi, işleyişinin görülmesi ve doyum noktasına ulaşması beklenir. Diğer bir deyişle oluşmuş ve olgunlaşmış olan görülür ve talep olunur, eksiklikleri bulunan ve zafiyet gösterene talep çıkmaz. Eskilerin deyişle dolduktan sonra taşan bir küp, tamlığı ifade ederken, dolmadan sızdıran küp eksikliği ve arızayı temsil eder. Türk romanını buna örnek olarak verebiliriz. Politik mülahazalar bir tarafa bırakılırsa, XVIII. yüzyıldan başlayan Türk roman serüveni, bu gün geldiği nokta itibarıyla da artık evrensel ve uluslararası alanda tanınma yoluna girdi. Bu, yabancı dilde roman yazılmasının bir sonucu değil, yetkin ve yeterli ürün verilmesinin bir sonucudur. Özellikle üniversitelerin sosyal bilim alanlarında yerel ve ulusal boyutta nicelik ve nitelik itibarıyla henüz doyum noktasına ulaşmış bir bilimsel üretimden bahsetmek mümkün değildir. Kaldı ki, bu alanda yapılan çalışmaların birçoğunun tercüme ve uyarılmanın ötesine geçmediği de bir gerçektir. Ulusal kültür ve değerlerle ilgili çalışmaların bile, hem içerik hem de nitelik açısından hala oryantalist çalışmalardan bağımsız yapıldığı söylenemez.

9. Bununla birlikte üniversitenin diğer cephelerini oluşturan uluslararası alan yani

evrensel boyut, asla göz ardı edilmemelidir. Çünkü yerel boyutla sınırlı ve dar alanda yapılan çalışmalar, yerel kalmaya ve zaman içinde terk edilmeye mahkumdur. Bir üniversitenin temel işlevlerinden biri de yerel değer ve kültürü evrensel alana taşıyarak, ona evrensel bir boyut kazandırmaktır. Bunun yapılabilmesi, sosyal bilim alanlarında donanımlı ve yetkin bir akademisyen kadrosunun kurulmasını gerektirir. Bu gerekliliğin karşılanması bilgi, beceri ve iletişim araçlarına sahip olmaktan geçer. Bilgi, yerel ve evrensel olanı tanımak ve anlamak, beceri bu tanıma ve anlamayı, anlamlandırmak ve ifade etmek, iletişim ise, yazılı ve sözlü olarak anlatılabilmek demektir. Birinci ve ikinci unsurlar zeka ve çalışmayı gerektirirken üçüncüsü araç, gereç ve uluslararası alanda geçerli olan dilleri bilmeyi gerektirir. Bu sayılan üç husus da bir imkandır, öncelikle akademisyenin bu imkana kavuşturulması gerekir ki, ondan beklenen görevi yerine getirebilsin.

10. Üniversite yerel dilde yayın ile yabancı dilde yayını birini diğerine öncelikle paralel yürütmek durumunda değildir. Ancak bu durum akademisyenler için aynı oranda geçerli olmayabilir. Bütün bu görevleri her bir akademisyenin yerine getirmesi, beklenen ve arzulanan olmakla birlikte gerçekleştirme aynı oranda olmamaktadır. Bu durum sadece bizim ülkemiz ve üniversitelerimiz için değil, diğer ülkeler ve yabancı üniversiteler için de geçerlidir. Bu takdirde üniversitenin özelliğine göre elemanlarından yararlanılması ve üst düzeyde verim alması yoluna gitmesi daha uygun ve gerçekçidir.

11. Tercüme yoluyla uluslararası alana ve evrensel alana açılmak da bir yoldur. Kendi dilinde yeterli, yetkin ve evrenseli yakalamış bir çalışmanın tercüme desteği ile uluslararası alana taşınması için üniversitenin imkan oluşturması gerekir. Nitekim Kültür Bakanlığı, Türk romanını uluslararası alana taşımak için böyle bir politikayı/projeyi uygulamaya koymuştur. Benzer bir projeyi üniversitelerin de benimsemesi ve araştırma fonlarının bir kısmının bu alana ayrılması veya bu alan için YÖK ve TÜBA nezdinde yeni fonların oluşturulması yoluna gidilebilir/gidilmelidir.

12. "Yabancı yayın" ifadesi yerine "uluslararası yayın" ifadesi kullanılmalı, burada da ölçü yabancı dilde yayın yapılması değil, uluslararası kabul görmesi esas alınmalıdır. Bunun için en geçerli ölçü, yayına yapılan uluslararası atıflardır. Nitekim Türkçe bir yayına uluslararası arenada atıf yapılırken İngilizce veya başka bir dilde yapılan yayınlara hiçbir atıf yapılmamaktadır. Yayınlanan kitaplar için ise başka bir dile çevrilmiş olması veya yabancı ülke satış noktalarında sergileniyor olması ölçü kabul edilebilir. Bu noktada internetteki satış siteleri takip edilerek veri toplanabilir. Aynı durum ülke içinde yayınlara yapılan atıflar için de geçerlidir.

Akademik ve İdari Personelin Sorunları Çözölmelidir



**Yrd. Doç. Dr.
Hasan Furkan***

*Üniversitelerin
temel görevi,
bilimsel bilgi
üretmek, ülke
gelişimine
öncülük etmek,
toplumun çeşitli
kademelerinde
görev alacak
insanları eğitmek
ve yetiştirmektir*

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda üniversite, "Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur" diye tarif edilmektedir.

Üniversiteler, çalışanların kendisinin ve ailesinin geçimini ve mutluluğunu sağladığı bir iş yeri, eş ve çocuklarıyla birlikteliğinden daha fazla zamanının geçtiği mekânlardır. Hayatı ve dünyayı daha iyi anlamaya yarayan, seviyeli, kültürlü ve kaliteli bir ortamdır.

Üniversitelerin temel görevi, bilimsel bilgi üretmek, ülke gelişimine öncülük etmek, toplumun çeşitli kademelerinde görev alacak insanları eğitmek ve yetiştirmektir. Üniversiteler toplumda prestijli mensubiyet telakkisiyle algılanmaktadır.

Toplumun üniversitelerden beklentisi ise; toplumsal ve hayati ihtiyaçların karşılanması yolunda kullanılabilir bilginin üretilmesi, insanların fikir ve düşünce düzeylerinin gelişmesine katkıda bulunması, problemlerin aşılmasında kolaylıklar sağlayacak çözüm metodlarının sunulmasıdır.

Üniversite personelinin akademik ve idari görevlerinin dışında, hiç şüphesiz bir birey olarak, anne, baba, eş olarak, kişisel, ailevi ve toplumsal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanarak, çalışanın tüm çaba ve gayretini işine ve bilimsel çalışmalarına vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde beklenen verim alınmayacaktır.

Üniversitelerin var olma sebepleri hiç şüphesiz öğrencilerdir. Milletlerin geleceği olan bu ana unsur istenilen seviye ve mükemmellikte yetişmesi için iki temel çalışan yapısı mevcuttur. Bunlar; Akademik personel ve İdari personel yapısıdır. Birincil hedef olan iyi yetişmiş öğrenci gayesine ulaşabilmesi için, Akademik ve İdari personelin ihtiyaçlarının karşılanması, sorunlarının çözölmeli gerekmektedir. Bunlar birbiriyle doğru orantılı olmaktadır. Bu sorunlara kısaca değinecek olursak;

1-Akademik Personelin Sorunları

Akademik personelden, akademik unvanlarını alanlara mutlaka geciktirmeden kadro açılmalıdır.

Doçent olduğu halde, araştırma görevlisi kadrosunda bekletilen hocalara şahit olunmaktadır. Böyle durumlar moral ve motivasyonu olumsuz etkilemektedir.

Kadro vermede zaruri gecikme yaşıyorsa mali kayıplarının karşılanması için intibakları sağlanmalıdır.

Bilim adamları, yaptığı çalışmalar ve kurduğu ifadelerden dolayı cezaya uğramamalı, bilimsel çalışmalarını özgürce yapabilmelidir.

2547 Sayılı Yasa'nın 35. maddesine göre başka üniversitelere doktora gönderilen araştırma görevlilerinin doktoralarını tamamlamalarını müteakip kadroları verilmelidir.

Öğretim elemanlarını değerlendirme kıstası, bilimsel çalışma ve akademik performans olmalıdır.

Öğretim elemanlarının tamamına iş güvencesi verilmelidir.

Akademik unvanlara yükseltimede açık, şeffaf, objektif, adil, öngörülebilir performans esaslı kriterler olmalıdır.

Akademik sınavlarda görevli kurul ve jürinin keyfi ve yanlış davranışlarını önleyici tedbirler alınmalıdır.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesinin b bendinin 4. fıkrasındaki, "Rektörler gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek ve bunlara yeni görev vermek" hükmünün keyfi olarak kullanılmasını engelleyecek düzenleme yapılmalıdır.

Askerliğini yapmamış öğretim üyelerinin, ihtiyaç duyan üniversitelere geçebilmesi için düzenleme yapılmalıdır.

Öğretim elemanlar, yurtiçi ve yurtdışı sempozyum ve kongrelere katılmaları için teşvik edilmeli, giderleri karşılanmalıdır.

Öğretim elemanlarına, kadro ilanına gerek kalmadan, üniversiteler arasında kurumların uygun görüşü ile üniversitelerarası tayin imkânı verilmelidir.

Akademik çalışma yapanlar desteklenmeli, kendi

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Öğretim Üyesi
Eğitim-Bir-Sen Sütçü İmam Üniversitesi Temsilcisi

imkânları yetersiz olanlara destek olunmalıdır.

Hiç kimse fikir ve düşüncelerinden dolayı engellenmemeli, herkesin kanun ve kurallar çerçevesinde ve psikolojik rahatlık içinde özgürce çalışması sağlanmalıdır.

Akademik personelin ücret sorunları, özlük hakları, ders yükü ağırlığı, akademik yükselme kaygıları, yurtiçi ve yurtdışı akademik deneyim yaşama stresi, bilimsel çalışma ve araştırma yapmalarının önündeki büyük engeller olarak belirlemekte olup bütün bunlar için rahatlatıcı tedbirler alınmalıdır.

Rastgele tercihe göre üniversite kazanan öğrenci ile iletişim zorluğu, öğrencinin derslere ilgisizliği akademisyenlerin uğraştıkları problem olarak tezahür etmektedir.

Öğrenci kapasitesinin düşüklüğü, akademik personelin de yetişmesinde engel teşkil etmektedir.

Kalabalık sınıflar, fiziki olarak uygun ve yeterli olmayan ortamlar, verilen derslerin etkinliğini azaltmaktadır.

Akademik personelin özlük haklarının iyileştirilmesinde “performansa dayalı ücret” formülüne benzer şekilde “bilimsel çalışmaları” oranında tazminat verilmesi aynı zamanda bilimsel çalışmaları da teşvik edecektir.

Üniversitelerin piyasaya sağladığı fayda mukabilinde elde edilen gelirlere (döner sermaye) çalışanların pay alması konusunda eşit, adil dağıtım ve daha çok kişinin faydalanması hususunda çalışma yapılmalıdır.

Üniversite içindeki akademik yükselmelerde objektif kriterlerin, şeffaflığın ve adaletin sağlanması, kayırmacı ve ideolojik yaklaşımların kesinlikle olmaması gerekmektedir.

Ek ders ücretlerinin ödenmesinde, doktoraşını yapmış araştırma görevlilerine, girdikleri dersler için ödeme yapılması konusunda açık bir düzenleme getirilmelidir.

Doçent olanların, doçentlik diplomalarını sunmaları, atanmaları için yeterli olarak değerlendirilmeli ve bu atama belli bir takvime bağlanmalıdır (bir ay içerisinde atanır gibi). Yeniden jüriyle gönderilerek lüzumsuz emek, zaman ve kırtasiye israfından kaçınılmalıdır.

Yardımcı doçentler 3. dereceden fazla inememektedirler. Bu husus düzeltilerek,

1. dereceye kadar inmeleri sağlanmalıdır.

Üniversitelerde akademik asli unsurların yanında idari personelin de amaçların gerçekleşmesi yönünde büyük işlevleri vardır. Burada da sorunlar kendini göstermektedir.

2-İdari Personelin Sorunları

Üniversite yetkili kurullarında idari personel de temsil edilmeli, bu temsilci seçimlerde oy kullanılmalıdır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik aralıklarla yapılmasına imkan verecek düzenleme yapılmalı ve kadro değişiklikleri gerçekleştirilmelidir.

Üniversitede görev yapan idari personele yer değiştirme ve tayin konusunda gerekli kolaylık sağlanmalı, karşılıklı becayiş imkânı verilmelidir.

Üniversite birimlerinde çalışan idari personel, rızası olmadan görevleri haricindeki işlerde çalıştırılmamalıdır.

Üniversite çalışanlarının meslekleri ile ilgili yüksek öğrenim yapmaları teşvik edilmeli ve bu hususta kolaylık sağlanmalıdır.

Bütün kamu çalışanlarının işlerini bilgisayarla yaptıkları gerçeğinden hareketle, sınavsız olarak “Bilgisayar İşletmeni” kadrosunun haklarından yararlandırılmalıdır.

Kalorifercilere besleyici destek ve koruyucu giyim yardımı yapılmalıdır.

Kadrosu şoför olmayanlara şoförlük yaptırılmamalı, şoför kadrosunda görev yapanlara ise aylık olarak belli bir kilometre sınırı getirilmelidir.

İdari personel için hizmet içi eğitim sementleri düzenlenmelidir.

İdari personelin, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere daha fazla katılımı sağlanmalıdır.

Ek ücret verilmeden fazla mesai yaptırılmamalı veya fazla çalışılan her sekiz saat için bir gün izin verilmelidir.

Tüm üniversite çalışanlarına ücretsiz servis imkânı sağlanmalıdır.

Yemek yemeyen personele yemek yardımı nakden ödenmelidir.

Bütün kadrolardaki 4/B’ye tabi elemanların çalışma alanları ve süreleri tespit edilmeli, bunun dışında ve mesai haricinde çalışmalar istenilmemeli, bunların da görevde yükselme sınavlarına girmeleri sağlanmalıdır.

Üniversitelerde daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekökol sekreteri ve enstitü sekreteri kadrosunda bulunanların diğer kurumlarda emsal görev yapanlarda olduğu gibi makam tazminatı alabilmeleri için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Üniversitelerde döner sermayeden idari personele de pay verilecek şekilde yeni düzenleme yapılmalıdır.

İkinci öğretim fazla mesai ücretlerinde birlik sağlanmalı ve herkesin adilane yararlanacağı şekilde düzenlenmelidir.

3-Sendikal Sorunlar

Yetkili sendikaya fiziki mekân ve tefrişat desteği sağlanmalıdır.

Duyuru ve ilan panolarından faydalanılması sağlanmalıdır.

Üniversitenin fakülte, yüksekökol ve enstitü yönetim organlarında sendikal temsil sağlanmalıdır.

Görevde yükselme sınav komisyonlarında sendika temsilcisinin bulunması sağlanmalıdır.

Kurum idari kurul kararlarının yayımlanarak duyurulması sağlanmalıdır.

Üniversitenin web sitesinde sendikaya yer verilmeli ve duyurular yayımlanmalıdır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’nun 15. maddesinde, “Sendika üyesi olamayacaklar başlığında açık hüküm” Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve ileri teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekökolün müdürleri ve bunların yardımcıları... Sendika üyesi olamazlar demesine rağmen zoraki bir yorumla üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekökol yönetim kurullarında üye olanlarında sendika üyesi olamayacakları mütalaa edilerek, neredeyse ve bilhassa yeni kurulan üniversitelerde akademik personelin sendika üyeliği yolu kapatılmak istenmektedir.

Üniversiteler; araştırmalı, tartışmalı, eleştirmeli, önermeli, eyleme geçmeli ve uygulayıcı olmalıdır.

Üniversiteler; mensubu olduğu toplumla, çevresiyle ilişkilerini geliştirip onları etkilemeli ve onlardan etkilenmelidir. Aksi halde toplumdaki kopuk ve kapalı kutu haline gelecektir.

Doçentliğe Yükselmede Yabancı Dil Sorunu



**Yrd. Doç. Dr.
Davut Okçu***

Üniversitelerimizde lisansüstü eğitimi ve akademik yükselmeyi zorlaştıran pek çok sorun bulunmaktadır. Gerek yüksek lisans ve doktora gerekse doçentliğe yükselmede şart koşulan Üniversitelerarası Dil Sınavı (ÜDS), bunların başında gelmektedir. ÜDS'yi sorun olarak ifade etmemizden asla yabancı dil öğrenmenin gereksiz olduğu anlamı çıkartılmamalıdır. 'Bir lisan bir insan' sözü, küreselleşen dünyamızda düne göre çok daha büyük önem arz etmektedir. Ne var ki, ÜDS yüzünden yılları heba edilen genç ve üretken beyinleri görmezden gelmek, ülkemizin yararına değildir. Gündemin önemli bir tartışma konusu olmamasına rağmen ÜDS sorunu, neredeyse ÖSS sorunu kadar tahribata yol açmaktadır. Ancak sınava katılan sayısının azlığı dolayısıyla sorun küçük görünmektedir.

ÜDS, sınava giren 20 binden fazla adayın geleceğini ve kurumunu doğrudan ilgilendirdiği için, ciddiye alınması ve sorgulanması gereken bir sınavdır. Uygulamanın sorumlusu olan YÖK ve Üniversitelerarası Kurul ise sorunu görmezden gelmektedir. Akademisyenlerin yabancı dil bilmesinin gerekliliği, akademik becerinin önüne geçmiştir. Bu sınavda başarı düzeyi olan 65 ve yukarısı puan alanların oranı yüzde 5-10 civarında kalmaktadır. Girdiği her sınavda başarılı olduğu hâlde onlarca kez girdiği ÜDS'den başarısız olan adaylar kadar, sınavın kendisinin de sorgulanmaması halinde ÜDS'nin yol açtığı tahribat giderek büyüyecektir.

Yüksek lisans ve doktora yapmak isteyenler için ve ayrıca doçentlik başvurularında temel kriter hâline gelen ÜDS, ülkemizin menfaati açısından tartışılması gereken çok önemli bir konu olmuştur. 'Yabancı dil olmadan bilim ve ihtisaslaşma olmaz' görüşü, ülkemiz bilim insanlarının ve konusunda uzmanlaşmak isteyenlerin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. ÜDS ile insanların yılları veya gelecekleri karartılmakta, ülke bilimine katkıları engellenmektedir. Kısacası araç ve amaç karıştırılmaktadır. Son 3 yılda 'her ile bir üniversite' sloganıyla yaklaşık 50 yeni üniversite kurulmuştur. Bir taraftan

bu üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacı için çarşaf çarşaf ilanlar verilmekte, diğer taraftan YÖK, ihtiyacı görmezden gelmekte ve ÜDS barajını düşürmeyecek veya yabancı dil çeşitliliğine gitmeyerek ihtiyacın giderek kabarmasına yol açmaktadır. Bu kadar üniversite kuran irade, YÖK ve Üniversitelerarası Kurul'un (ÜAK) tıkanıdığı bu aşamada öğretim üyesi ihtiyacını gidermek için de inisiyatifi ele almalıdır.

Üniversitelerarası Dil Sınavı'nın Mevcut Uygulaması Hukuka Uygun Değildir

Yardımcı doçentlerimizin akademik yükselmesi önünde yer alan en büyük engel olan ÜDS, sonuçları itibarıyla üniversitelerdeki öğretim üyesi profilini ciddi şekilde etkilemektedir. Yardımcı doçent kadrosunda giderek bir yığılma, doçentlik kadrosunda ise giderek bir daralma olmaktadır. Özellikle bu durum Anadolu üniversitelerinde daha belirgin olarak göze çarpmaktadır. Bu çarpıklığın sebebi ise, 1 Eylül 2000 tarihinde yürürlüğe giren ve 24157 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Doçentlik Sınav Yönetmeliği"dir. 31 Ocak 2009 tarih ve 27127 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve halen yürürlükte olan son yönetmelik de yabancı dil konusunda önemli bir değişiklik getirmemiştir. Doçentlik dili ile ilgili olarak halen yürürlükte olan yönetmeliğe göre, "Doçentlik başvurusunda bulunabilmek için adayın, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında dört yıllık lisans programında yabancı dil olarak öğretilen, kendi alanında akademik bakımdan ilerlemesini sağlayan ve uluslararası geçerliliği bulunan dillerden birini bildiğini, ÖSYM tarafından yapılan merkezi yabancı dil seviye belirleme sınavından en az altmış beş puan alarak, belgelemesi gerekir. Ana bilim veya bilim dalı belli bir dille ilgili olanlar, bu sınavı başka bir yabancı dilde vermekle yükümlüdürler."

Görüldüğü gibi yeni yönetmelik, doçentlikte geçerli olacak yabancı dillerin tespiti konusundaki katı tutumunu terk etmiştir.

Bu yönetmeliği dikkate almayan Üniversitele-

'Yabancı dil olmadan bilim ve ihtisaslaşma olmaz' görüşü, ülkemiz bilim insanlarının ve konusunda uzmanlaşmak isteyenlerin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır

*Van YYÜ Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi
Eğitim-Bir-Sen Van
Şube Başkanı

rarası Kurul, 15 Mayıs 2009'da Doçentlik Başvuru Kılavuzu'nda; "Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih olan 31.01.2009 tarihinden sonra alınacak KPDS'den 65 puan (İngilizce, Fransızca, Almanca) ve üstü'nün doçentlik başvurusunda kullanılabilceğini belirtmiş', 2001-2008 tarihleri arasında yapılan KPDS sonuçları geçerli değildir" şartını getirerek başvuruları engellemeyi tercih etmiştir.

ÜDS'ye giren adayların büyük bir bölümü İngiliz dilini tercih etmektedir. Bu sınavı verebilen bir bilim insanı sadece bu dilde yayınlanan bilimsel yayınları izlemeye yöneltilerek tek yönlü beslenmektedir. Bilimsel gelişmeleri izleyebilme amacı, büyük ölçüde hedefine ulaşmamaktadır. Sadece bu dilde okunan ve izlenen bilimsel yayınlar, sanki başka dilde bilimsel ve teknolojik ürün üretilmiyormuş hissi doğurmakta, İngiliz dili ve kültürüne bağlılık oluşturmaktadır. Oysa bu dili kullananların dışında kalan ülkelerde de bilimsel üretim yapılmaktadır. Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri dikkate alındığında lisans mezuniyeti herhangi bir dil ile ilgili olmayan, literatür dili Farsça, Arapça, Çince veya Rusça olan akademisyenlerin mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması için bu dillerin de ÜDS kapsamına alınması gerekmektedir. Eski Türk Edebiyatı alanında çalışan bir akademisyenin, alanında verimli olabilmesi için şüphesiz batı dillerinden ziyade Farsça; Din Eğitimi alanında çalışan bir akademisyen için de Arapça daha fazla önem taşımaktadır. Daha önce yürürlükte olan yönetmeliği gerekçe gösteren Üniversitelerarası Kurul, aynı zamanda Farsça, Rusça ve Çince dil sınavından 65 üstü alan birçok akademisyene, mahkeme kararlarına binaen doçentlik unvanını vermiştir. Kaldı ki, YÖK'ün yeni yönetmeliği, doçentlik dili konusunda büyük esneklikler sağlamaktadır. Bu esnekliği dikkate almayan Üniversitelerarası Kurul'un son kararı, yönetmeliğe açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Üniversitelerarası Dil Sınavı'nda Başarı Oranının Düşük Olmasının Sebepleri

ÜDS'den düşük not alınmasında, üniversite öncesi ve sonrasında iyi bir yabancı dil bilgisi verilememesinin payı bir hayli büyüktür. Talim ve Terbiye Kurulu eski Başkanı Prof. Dr. Ziya SELÇUK, 27 Aralık 2005 tarihli Gözcü Gazetesi'nde yayımlanan röportajında bu gerçeği şu şekilde dile

getirmiştir: "Yabancı dilin öğretilmediği konusunda 50 yıldır şikâyet var. Bir öğrenci, ilköğretimden liseyi bitirinceye kadar bin saat yabancı dil öğrenimi görüyor. Buna rağmen iki cümleyi kurmakta zorlanıyor ve bundan sonuç alamıyoruz. Madem uyguladığımız sistem bir işe yaramıyor, öğrencilerimize yabancı dili öğretmiyorsak milyarlarca lira, binlerce saat boşa gidiyor. On binlerce öğretmenimizin tüm çabalarına rağmen istenilen sonuç alınmıyorsa, işe yaramayan, verimli olamayan bu yöntemi her yıl tekrarlamaya da gerek yok. Çünkü sonuç 50 yıldır hep sıfır, yani öğrenciye yabancı dil öğretemeyen bir sistem."

ÜDS'ye girecek adaylar da 50 yıldır dönen bu bozuk çarkın birer kurbanı olarak, açıklarını özel kurslar olarak telafi etmeye çalışmaktadır. Anadolu Lisesi veya özel liselerden gelen öğrenciler belli bir yabancı dil altyapısıyla geldikleri için bu sorunu daha rahat bir şekilde aşmaktadırlar. İngilizce eğitimi yapan üniversiteler veya yurt dışında doktora yapmış adaylar için sorun daha kolay bir şekilde geçiştirilebilmektedir. ÜDS, bu haliyle, bazı kesimlerin lehine, bazı kesimlerin ise aleyhine işlemektedir.

ÜDS'de adaylara toplam 80 soru sorulmakta, soruların 24 adedini ise okuduğunu anlamaya yönelik olan paragraf soruları oluşturmaktadır. Adayın bu sınavdaki başarısını da bu sorular belirlemektedir. İngilizceden Türkçeye ve Türkçeden İngilizceye çeviri sorularının sayısı, KPDS'de 20 iken; sonradan 10'a, ÜDS'de önce 10 iken, sonra 8'e ve daha sonra ise 6'ya düşürülmüştür. Oysa çeviri soruları, adayların en kolay yaptıkları ve sınavın amacına göre de en uygun soru tipidir. Bu durumun düzeltilerek çeviri sorularının artırılması, sınavın anlamına uygun olacaktır. Metinlerdeki bazı parçalarda yer alan olgu, kişi ve diyalogların çoğu yabancı kültürlerle aittir. Bunların kendi kültürümüz ile güncelleştirilmemesi yanlışlara yol açmaktadır.

Üniversitelerarası Dil Sınavı Kaynaklı Sorunların Akademik Hayata Yansımaları

Üniversitelerimizin öğretim üyesi kadrosunun yarısından fazlasını yardımcı doçentler oluşturmakta ve bu oran her geçen gün biraz daha artmaktadır. Doçent olarak görev yapmakta olan öğretim üyelerinin sayısında ise oransal olarak giderek azalma görülmektedir. Nitekim 2005 yılı itibarıyla öğretim üyeleri içinde profesörler yüzde

39, doçentler yüzde 19, yardımcı doçentler ise yüzde 42 oranıyla temsil edilmektedir. Metropol üniversiteleri (İstanbul, Ankara ve İzmir) ile Anadolu üniversitelerinin öğretim üyesi profili karşılaştırıldığında ise, çok daha farklı ve çarpıcı bir tablo ortaya çıkmaktadır: Metropol üniversitelerinde toplam öğretim üyesi sayısının yüzde 50'si profesör, yüzde 22'si doçent ve yüzde 28'i yardımcı doçent iken, Anadolu üniversitelerinde bu oran; yüzde 30'u profesör, yüzde 18'i doçent ve yüzde 52'si yardımcı doçent olarak değişmiştir. Bu veriler Anadolu üniversitelerinde görev yapan yardımcı doçentlerin akademik yükselmelerinde, yani doçentlik kadrosunu almalarında çok ciddi gecikme ve zorlukların yaşandığını göstermektedir (www.akkoclu.com.). Örneğin YYÜ genelinde 118 profesör ve 88 doçente karşılık 293 yardımcı doçent, görev yapmakta olduğum Eğitim Fakültesi'nde 2 doçente karşılık 49 yardımcı doçent görev yapmaktadır.

Yardımcı doçentlikteki yığılmanın en önemli sebepleri, doçentlik sınavında ön koşul olarak getirilen yabancı dil ve uluslararası yayın mecburiyetidir. Doçent adayının zaman ve enerjisinin önemli bir kısmını ÜDS'ye ayırdığı dikkate alındığında uluslararası yayın için yeterli zamanı kalmamaktadır. Bugünkü uygulamasıyla ÜDS, doçent adaylarının kendi alanlarıyla ilgili bilimsel araştırma yapmalarına engel olmaktadır. İstisnalar dışında üniversitelerimizin yönetimleri de yabancı dil engelini aşılması konusunda ciddi bir destek vermemektedir. Hâl böyleyken sorunu aşmak özellikle taşra üniversitelerinde daha sıkıntılı olmaktadır. Yabancı dil öğretiminde oluşan yüksek maliyetler de işin cabası.

Doçentliğe terfi edebilmek için yabancı dile gereğinden fazla önem verilmektedir. Halbuki bilimin her alanında yabancı dilin aynı derecede ağırlığı olmadığı bilinen bir gerçektir. Söz gelimi, tarih, edebiyat ve sosyal bilimlerin birçoğunda yabancı dilde yayın yapmanın bir anlamı olmadığı gibi, akademisyenlerin yabancı dilde yayın yapmaya zorla yöneltilmesi, Türkçeyi bir bilim dili olmaktan da çıkarmaktadır. Akademik yükselmeyi batı dillerine endeksleyen bu zihniyet, Türkiye üniversitelerindeki birçok bölümde, Türkçe yayını olmayan bilim adamlarının türemesine zemin hazırlamıştır.

Akademik hayatın her noktasında bilimin önüne yabancı dilin konması, yabancı dili olan ama bilimsel alt yapısı zayıf başka

bir tür akademisyen tipi ortaya çıkarmakta olduğu gibi, zaten cazip olmayan şartlar daha da itici hâle gelmekte ve birçok alanda doktora yapabilecek evsafı aday bulunması zorlaşmaktadır.

ÜDS barajını geçemeyen nice akademisyen, doçentlik sınavına bir türlü giremediği için psikolojik sorunlarla boğuşmaktadır. Bu sorunlar kendileriyle birlikte ailelerini de tedirgin etmektedir. Bir örnek olması bakımından mağdur bir yardımcı doçentin avukat eşi S. Işık'ın feryadına kulak verelim: "Geçen yıl altınlarımı bozdurup, bankadan borç para aldık ve eşim 6 aylığına İngiltere'ye gitti. Kursu da gayet başarılı idi. Ancak bir türlü ÜDS sınavını aşamıyor. İki seferdir 62.75 puanda kalıyor. Bu durum eşimi ve dolayısıyla bütün aileyi olumsuz yönde etkilemektedir. ÜDS sınavı bütün ailenin yemeği, tuzu oldu. ÜDS ile yatıp ÜDS ile kalkar hâle geldik. Eşim 30 yaşında yardımcı doçent oldu ve 5 yıldır İngilizce çalışıyor. Hayatının en verimli dönemini İngilizceye verdi. Bunun mantığını anlayamıyorum. Eşimin günden güne psikolojisinin nasıl bozulduğunu ve ne kadar acı çektiğini gördükçe bu sisteme karşı olan nefretim ve kinim daha da artıyor. Özellikle yetkililerin bu konuya duyarlı kalması ve kulak tıkaması insanı çileden çıkartıyor. Eşime, başka bir kuruma naklen geçmesini söyledim. Kabul etmiyor" (www.birses.com).

Birçok yardımcı doçent ÜDS barajını aşamamanın utancıyla emekliye ayrılmıştır. Diğer yandan ÜDS merkezli düşünmeden dolayı diğer akademik etkinliklerin askıya alınması, kişinin eğitim-öğretimde şevk ve motivasyonunu yitirmesine neden olmaktadır. Bu hazin tabloya rağmen YÖK, 10 binden fazla yardımcı doçentin, bulunduğu kadrodan yukarıya çıkamadığını görmezden gelmekte, çözüm konusunda istekli davranmamaktadır.

Üniversitelerde gerçekleştirilen uluslararası yayınların önemli bir kısmı yardımcı doçentler tarafından yapılmaktadır. Doçent ve özellikle profesörleri yayın yapmaya zorlayan önemli nedenler olmadığı için yayınları daha çok yardımcı doçentler yapmaktadır. Uluslararası yayınlardaki başarıya katkı sunmaktan hoşnut olan yardımcı doçentler, ÜDS'nin barikatlarına toslamaktan ıstırap duymaktadırlar.

Öğretim üyelerinin idari ve akademik görevlendirmelerinde, maaşlarına esas olan kadro derecesi ve ek göstergelerin belirlenmesinde akademik unvanlar belirleyici

olmaktadır. Akademik hayatta yeterliliği belirleyen temel aşama ise doktora derecesidir. Doktora derecesini aldığı hâlde ÜDS engeli yüzünden yardımcı doçentlikte 'takılı' kalan akademisyenlerin eğitimin kalitesine olumsuz bir etkisi yoktur. Ne var ki bu takılma, yardımcı doçentlerin özlük hakları için çok büyük kayıplara neden olmaktadır. Yetiştirdiği öğrencileri kamuda 1. dereceye kadar inebilirken, yardımcı doçentlikte 3. dereceden sonra terfi verilmemesi ayrıca mağduriyettir.

Sonuç ve Öneriler

Hâlen yürürlükte olan yönetmelikten önceki mevzuatı gerekçe gösteren Üniversitelerarası Kurul, aynı zamanda Farsça, Rusça ve Çince dil sınavından 65 üstü alan birçok akademisyene mahkeme kararları doğrultusunda doçentlik unvanını vermiştir. YÖK'ün yeni yönetmeliği ise, doçentlik dili konusunda daha büyük esneklikler sağlamaktadır. Bu esnekliği dikkate almayan Üniversitelerarası Kurul'un son kararı yönetmeliğe açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Mağdur yardımcı doçentlerin bundan sonra da açacağı davalar emsal kararlara binaen kazanılacaktır. Bu yüzden YÖK ve ÜAK, yürürlükteki yönetmeliğin ilgili hükümlerine uyarak ÜDS'de çeşitlilik ve baraj konusunda yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

Akademik yaşamda yabancı dilin gerekliliği kuşkusuz tartışılmaz. Ancak bunun, tıpkı bilgisayar öğrenimi gibi içselleştirilmesi gerekir. Yabancı dil, bilim insanların önünde bir engel olmaktan çıkarılıp onları yabancı dil öğrenmeye özendirici bir ödüle dönüştürülmelidir. Günümüzde bilim insanların vazgeçilmez aracı olan bilgisayar kullanımı, kişilerin kendileri tarafından ihtiyaçları doğrultusunda öğreniliyorsa, yabancı dil de öğrenilecektir. Kaldı ki bu sınavı geçemeyen pek çok öğretim üyesi, alanlarında kendilerine lazım olacak çalışmalarını okuyup anlayacak düzeyde İngilizce veya başka bir yabancı dil de bilmektedirler.

Yabancı dil bilme eksikliği, fakültelerde görevlendirilecek yabancı dil uzmanlarının, akademisyenlerin yazdıkları yayınları yapacakları dil desteğiyle giderilebilir. Diğer yandan, masraflarının bir kısmının kendisi ve bir kısmının da YÖK tarafından karşılanması sağlanarak akademisyenler yabancı dil öğrenimi için en azından 6 aylık bir süre için yurtdışına gönderilebilir. Gazi Üniversitesi kendi imkânlarıyla bütün yardımcı doçentleri altı aylığına yabancı dil eğitimi için ilgili ülkelere göndermek-

tedir. Bu iş için harcanan zaman ve emek, kuşkusuz yabancı dil için harcanan kitap, kırtasiye, kurs, masraflarından fazla değildir. Dil sınavı akademik yaşamın başında, lisansüstü eğitim süreci içerisinde ve sadece bir defa yapılmalıdır.

Hiçbir yardımcı doçent yabancı dil öğrenmeyi reddetmemektedir. Ancak, zahmetli ve masraflı bir iş olan yabancı dil öğretimi hususunda YÖK bugüne kadar hiçbir şekilde yardımcı olmamış, bu konuda en ufak bir teşebbüste bile bulunmamıştır. Yardımcı doçentler üniversitelerde ders yükünün büyük bir bölümünü sabırla ve başarıyla omuzlayan insanlardır; durmadan dersten derse koşarlar, koşturulurlar. Çoğunluğu orta sınıf ailelerden gelen, düz lise mezunu, kolejde okumamış bu insanların dil konusundaki alt yapıları da çok zayıftır ve bu sebeple ciddi bir desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu maksatla üniversiteler bünyesinde dil kursları açılmalıdır.

Sınava, doçentlik sınavı öncesinde ve kural olmamakla birlikte yardımcı doçentlik sırasında girilmektedir. Sınav, bilimsel yayın izleme kaygısıyla yapılmaktaysa; yardımcı doçentlik öncesinde yapılması daha uygundur. Bu sınav ve kaygısı nedeniyle, binlerce yardımcı doçent parasal kayba uğramakta, yükseköğretime karşı kırgınlık yaşamakta, motivasyonunu yitirmekte ve bilimsel üretimden düşmektedir. Akademisyenliğin başlangıcında yani doktora yeterlilik öncesi genel bir yabancı dil bilgisi aranmalıdır. Bilindiği gibi doktora öncesi ÜDS'nin barajı 55'tir, bu düzey tüm akademik aşamalarda geçerli baraj puanı olabilir. Yardımcı doçentlikle doçentlik arasında bir dil barajı olmamalıdır ya da 55 puan ölçü olmalıdır.

Doçentliğe başvuru için öncelikli kriterler olarak yabancı dil değil, kişinin çalışmaları ve yayınları esas alınmalıdır. Yayınları itibarıyla profesörlüğü çoktan hak etmiş yardımcı doçentlerimiz vardır. Sadece yabancı dil engeli yüzünden doçentliğe başvuruları kabul edilmemektedir. Kimisi yaptığı çalışmaları ile dünyaya adını duyurmuştur. Master ve doktora öğrencisi yetiştirmiştir. Doktora öğrencisine danışmanlık yapmıştır. Ama olağanüstü zorlaştırılmış ÜDS sınavıyla önü tıkanmıştır.

Özetle yardımcı doçentlikten sonra istenen dil barajı yeniden gözden geçirilmelidir. Kaldırılmalı ya da baraj düşürülmelidir.

Üniversite İdari Personeli ve Neden Eğitim-Bir-Sen?



Göksel Baran*

İdari personelin maaşlarının yetersizliğine ilişkin tespitler raporlarda yer almakta, sözlü olarak dile getirilmekte, ancak bu sorunun çözümü için bir çaba gösterilmemektedir

Üniversitelerimiz, toplumun ortak varlığı olarak, toplumun bütününe ilgilendiren bir faaliyet alanına sahiptir. Üniversitelerin akademik çalışmasını destekleyici, tamamlayıcı bir hizmeti üretmek bakımından idari personel de bu faaliyet alanının önemli bir parçasıdır. Üniversite idari personeli olarak üniversitelerin sorunlarının tartışıldığı ve çözüm önerilerinin dile getirildiği bir platformda, kendi payımıza düşeni yapmak adına tespitlerimizi ve önerilerimizi siz değerli üniversite çalışanlarına sunmayı görev bilmekteyiz.

Bilindiği üzere yükseköğretim çalışanları, idari personel ve akademik personel olmak üzere iki sınıfta istihdam edilmektedir. Bu yazıda, konuya idari personel açısından bakmaya çalışacağız.

Aslında, ülkemizde hemen her alanda olduğu gibi üniversitelerde de çalışma barışını bozan, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyen sorunlar herkes tarafından bilinmektedir. Sorunların çözülemeyişinin en önemli nedeni, yöneticilerin, yıllardır artarak büyüyen sorunları görmezden gelmeleri ve konuyu hep masanın öteki tarafından değerlendirmeleridir. Önyargılardan uzaklaşıp ortak aklın rehberliğinde geniş bir katılımı çözüme ulaşmak her zaman mümkündür.

Üniversitelerde çalışan idari personelin en önemli sorunu, ücretlerinin yetersizliğidir. Takdir edilen ücret, mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde çalışanın kendisini işine yoğunlaştırmasını sağlayacak refah düzeyini karşılamaktan uzaktır.

Öncelikle, şimdiye kadar bu konuda neler yapıldığına bir bakalım:

YÖK'ün çalışmalarıyla üniversite çalışanlarının mali haklarını iyileştirmek için 2000 yılında 631 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile profesör

ve birinci derecedeki doçentlere iyileştirme yapılmış, diğer akademik personele ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi idari personele de iyileştirme yapılabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılacağına ilişkin açıklamalarda bulunulmuş, ancak konu bir daha gündeme getirilmemiştir. Bu yaklaşımın hayata geçirilmesi durumunda üniversite idari personeline, derecesine göre yüzde 50'ye varan oranda iyileştirmeyle üniversite ödeneği verilmesi sağlanacaktı.

Yine, önceki YÖK Başkanı döneminde hazırlanan "Yükseköğretim Kurulu Faaliyet Raporu Özeti (9 Aralık 2003-9 Aralık 2007)"nde, öğretim elemanlarının ücretlerinin iyileştirilmesi konusunun, TBMM'de yapılan Bütçe Plan Komisyonu görüşmelerinde, toplantıya katılan YÖK temsilcisi tarafından her yıl gündeme getirildiği, ayrıca ilgili üst makamlara, YÖK Başkanlığı'nca sözlü başvurularda bulunduğu, bu girişimlerin dışında; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından, Milli Eğitim Bakanlığı'na ve Başbakanlığa yazılı olarak müracaat edildiği ancak teşebbüslerden bir sonuç alınmadığı belirtilmektedir. Raporunda hususen idari personelin ücretlerinin iyileştirilmesine yönelik bir girişimde bulunulduğundan bahsedilmemekte, sadece bir tespit olarak "Gerçekte sorun, yalnız akademik personelle sınırlı değildir. Yükseköğretim üst kuruluşları ve yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin maaşları da diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki emsali personelin çok altında bulunmakta, bu nedenle nitelikli idari personel temin etmekte güçlük çekilmektedir" denilmektedir.

YÖK tarafından Şubat 2007'de yayınlanan 'Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi' raporunda da, "İdari personel maaşları ve/veya ek ödemeler, birçok bakanlık ve diğer kamu kuruluşlarına kıyasla çok düşüktür. Bu da, nitelikli idari

*Eğitim-Bir-Sen Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Temsilcisi

personeli yükseköğretim kurumlarından kaçırmaya yol açmaktadır. Çünkü yükseköğretim kurumlarında gerekli kadrolar sayıca çok az, sunduğu olanaklar açısından da o derece yetersizdir. Bu durum iyi eğitim görmüş, gelecek vaat eden adaylar için çekici olmamaktadır. Özellikle idari kadrolarda yönetici konumundaki personelin herhangi bir nedenle görevinden ayrılması halinde yerine atanacak yeterli düzeyde bir eleman bulmakta zorluk çekilmektedir. Bu kadrolarda verimsiz hale gelenlerin değiştirilmesi de eşdeğer kadroların az olması veya hiç olmaması sebebiyle mümkün olmamakta, bu da işlerin aksamasına neden olmaktadır” şeklinde tespitler ortaya konulmaktadır.

YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan, göreve başladığı günlerde kendisine ziyarette bulunan Genel Yönetim Kurulu üyelerimize yakın çalışma arkadaşı olan idari ve yardımcı personelin maaşlarının çok düşük olduğundan bahisle, mevcut maaşlarla yaşamı idame ettirmenin zorluğuna vurgu yapmıştır.

Görüldüğü gibi, idari personelin maaşlarının yetersizliğine ilişkin tespitler raporlarda yer almakta, sözlü olarak dile getirilmekte, ancak bu sorunun çözümü için bir çaba gösterilmemektedir. Bunda, Yükseköğretim Kurulu’nun ve üniversitelerin yöneticilerinin akademik kökenli oluşunun, söz hakkının ve kurum adına, çalışanlar adına talepte bulunma hakkının bu idareciler tarafından kullanılmasının büyük payı vardır. Şunu da özellikle belirtmek gerekir ki, üniversitemizde çalışan akademik personelin maaşları da komik derecede düşüktür. Ancak bu durum, idari personeli görmezden gelmeyi haklı göstermez. Çünkü üniversitelerde çalışanların yarısını idari personel oluşturmaktadır.

Peki, bizim sesimizi kim duyuracak. Yüzümüze, “Sizi de düşünüyoruz, sizin için de konuşacağız, söylediklerinizi her fırsatta dile getireceğiz” sözünü verdikten sonra kendi sorunlarının çözümüne yoğunlaşıp bizleri unutmayacak kurum, kuruluş veya idareci kim olabilir. Bu aşamada sendika devreye girmektedir.

Sendika, üyelerinin çıkarlarını düşünür, sorunlarının çözümünü hedefler. Üyenin sınıfına, mevkiine, eğitim durumuna ve cinsiyetine göre ayırım yapmaz. Sendikada her üyenin söz hakkı vardır. Sendikal sıfat taşıyan her üyenin konuşma, sorunları dile getirme, kamuoyu oluşturma; amir-memur ilişkisi çerçevesine bireysel olarak görüşemediği amirlerle konuları müzakere etme imkânı bulunmaktadır. Üniversitelerin tamamına yakınında rektörlerin idari personele randevu bile vermediği düşünülecek olursa, sendikanın ne demeye geldiği daha iyi anlaşılacaktır.

Sendika, üyelerinin sorunlarını ve çözüme dair taleplerini basın açıklamalarında, afiş ve broşürlerde, TV ekranlarında dile getirerek, kurum idarecilerine, milletvekillerine, bakanlara, başbakana tek tek anlatarak, sendikal talep olarak toplu görüşme masasına taşıyarak çözüm ister. Çözümün takipçisi olur. Sendikaya üye olan bir çalışan, adeta avukata vekâlet verir gibi sorunlarının çözümü için sendikaya vekâlet vermiş olur. Sendika onlar adına, üye sayısı oranında gürleşen bir sesle çözüme yönelik faaliyette bulunur.

Yükseköğretim çalışanlarının sorunlarının çözümü için örgütlü olmaları ve sendikalarda aktif görev almaları bir zaruret. Üniversitelerde idari personelin oy hakkı olmadığı gibi söz hakkı da yoktur. Söz hakkı için örgütlülük şarttır. Çözüme ulaşmak içinse, tüm üniversite çalışanlarının temsilde samimiyeti ortaya koyan Eğitim-Bir-Sen çatısı altında örgütlenmeleri gerekmektedir.

“Neden Eğitim Bir-Sen?” dersiniz; Eğitim-Bir-Sen, kamu çalışanlarının en çok tercih ettiği ‘Yetkili Konfederasyon’ Memur-Sen’in bir parçasıdır. Eğitim-Bir-Sen, Milli Eğitim Bakanlığı’nda en çok üyeye sahip sendikadır. Eğitim-Bir-Sen, 17 üniversitede yetkili sendikadır. Bilindiği gibi YÖK’te yetkili sendika yoktur.

Her üniversitenin yetkili sendikası, o üniversitede en çok üyeye sahip olan sendikadır.

Eğitim-Bir-Sen; güçlü olanın haklı değil, haklı olanın güçlü olmasını savunan bir sendikadır. Düşünce ve inanç özgürlüğünü, birey hakkını, teşebbüs hürriyetini savunur. Eğitim-Bir-Sen, temel iktisadi ve sosyal kararların, siyaset dışında ve siyaset üstü güçlerin etkisiyle değil, bireylerin ve sivil toplum örgütlerinin et-

kinliğiyle alınması gerektiğine inanır ve savunur. Memurların sefaletinin gerisinde yatanın, devlete totaliter bir karakter giydirecek kendi hegemonyalarını sosyo-kültürel hegemonya ile destekleyip, egemenliklerini ebedileştirmek istemelerinden kaynaklandığını bilir ve bununla mücadele eder.



Eğitim-Bir-Sen’in sadece ücret sendikacılığı yapmadığı, ülkenin tüm sorunlarını ele alan farklı yapıya sahip bir sendika olduğu, bugüne kadar ortaya koyduğu çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, ortadadır. Bu nedenle çökmüş ve felç olmuş bulunan eğitim sisteminde gerçek anlamda reform yapılmasına katkıda bulunmak için, insan hakları, bireysel özgürlükler, düşünce ve düşüncüyü ifade etme hürriyeti için, devlet anlayışımızın kutsallıktan ve tabulardan arındırılmasına katkıda bulunmak için, toplumsal bütünlüğün sağlanması için, çalışanlar arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi ve yaşanabilir bir ücret için, emeğin gasp edilmemesi, hak ve hukukun çiğnenmemesi için, refah payının hakça dağılımının sağlanması için; kavga yerine uzlaşma, çatışma ve şiddet yerine hoşgörü ve kardeşlik için; faşist ve totaliter rejimlerde uygulanabilecek antidemokratik yapılanmalara hayır demek için; hukukun üstünlüğünün gerçek anlamda sağlanabilmesi ve hukuk devleti normlarının ülkemizde hâkim kılınabilmesi için, güçlü bir sivil toplum örgütü için Eğitim Bir-Sen diyoruz.

Bayburt Üniversitesi

28/3/1983 tarihli ve 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Kanunu'na, '5765 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Kanununda ve Yüksek Öğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla Ek Madde 97' ile Bayburt'ta Bayburt Üniversitesi adıyla yeni bir üniversite kurulmuştur.

Bayburt Üniversitesi, liberal eğitimde, araştırmada ve hizmette dünyaca tanınmış toplum üniversitelerinden biri olmayı hedeflemiştir

Bayburt Üniversitesi bünyesinde; Rektörlüğe bağlı olarak yeni kurulan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ile Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı iken adı ve bağlantısı değiştirilerek oluşturulan ve Rektörlüğe bağlanan Bayburt Eğitim Fakültesi ile yine aynı şekilde Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı iken adı ve bağlantısı değiştirilerek oluşturulan ve Rektörlüğe bağlanan Bayburt Meslek Yüksekokulu ile Bayburt Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Rektörlüğe bağlı olarak yeni ku-

ruhan Sosyal Bilimler Enstitüsü ile Fen Bilimleri Enstitüsü'nden oluşmaktadır.

Misyon

Bayburt Üniversitesi'nin görevi; yalnızca öğrencilerini bilgi üreten, paylaşan, toplumun yararına sunan sorumlu bir yaşama birer önder olarak hazırlamak değil, aynı zamanda kaliteli eğitim, araştırma ve hizmet programları yoluyla bölge ve ülke insanının sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarını geliştirmektir.

Vizyon

Bayburt Üniversitesi, liberal eğitimde, araştırmada ve hizmette dünyaca tanınmış bir toplum üniversitelerinden ve/veya enstitülerinden biri olmayı, öğrencilerinin öğrenimi ve kişisel gelişimi için ender fırsatlar sağlamayı, bölge ve ülke insanının hayat kalitesini geliştirme sorumluluğunda birleşmiş bir akademik topluluğu ve öğrenci merkezli araştırmanın adresi olmayı hedeflemiştir.

Fiziki Gelişimi

Bayburt'ta ilk olarak 1990 yılında Meslek Yüksek Okulu kurulmuş ve 1992 yılında aktif olarak eğitim-öğretime başlamıştır. 2002 yılında ise Eğitim Fakültesi kurulmuş ve bu fakülte de 2003 yılında eğitim-öğretime başlamıştır. 2008 yılı da dahil olmak üzere Eğitim Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu'nun kendine ait bir binası bulunmamakta iken; Bayburt Üniversitemiz için 2008 – 2009 yılında oluşturulan yerleşke içerisinde Eğitim Fakültesi binası, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Binası, Mühendislik Fakültesi Binası, İdari Bina ve Rektörlük binası kazandırılmıştır. Binaların bir kısmı tamamlanmış bir kısmında ise tadilat çalışmaları sürmektedir.

Üniversitede 15.09.2008 tarihi itibarıyla 25 akademik personel, 10 idari personel olmak üzere



re toplam 35 personel bulunmakta iken, 22.07.2009 tarihi itibarıyla 61 akademik personel, 42 idari personel olmak üzere toplam 103 personel istihdam edilmiştir.

Akademik ve idari personelde yüzde 194'lük bir artış sağlanmıştır. 2010 yılında bu artış oranının yüzde 502'lere çıkması hedeflenmektedir.

2009 Mali yılında üniversiteye 11.000.000 TL ödenek tahsis edilmiştir. Bu ödeneğin 5.500.000 TL'lik kısmı yatırım ödenekleri, geriye kalanı ise personel ve cari giderler için kullanılacaktır. Yatırım ödeneklerinin 2.500.000 TL'lik kısmı şartlı ödenek olup bu konuda DPT ile görüşmeler yapılarak ödeneğin kullanılabilir hale getirilmesi sağlanmıştır.

e-üniversite vizyonu bağlamında teknik donanım ve altyapının kurulumu için üniversite bütçesinde ödenek bulunmamasına rağmen, bütçe içerisinden yapılan ödenek aktarmaları ile kaynak sağlanarak çalışmalar başlatılmıştır.

Üniversitede 22.07.2009 tarihi itibarı ile toplam 1364 öğrenci bulunmaktadır.

2009-2010 eğitim-öğretim yılı içinde açılan programlarla üniversiteye katılacak öğrenci sayısı 1650 olarak planlanmakta ve böylece toplam öğrenci sayısının 3014 olması beklenmektedir.

Bayburt Üniversitesi, hem öğrencisine hem de ile sosyal donatı kazandırılması konusunda projeler hazırlamış, bu projeler DPT tarafından kabul görek uygulama aşamasına getirilmiştir.

Üniversite, öğrencilerin gelişimine katkıda bulunarak onları geleceğin lideri olmaya hazırlamakla birlikte, halk ile bütünleşmesini de sağlayacaktır.

Üniversitenin öğrencisini kampüs ve şehir içerisinde bulunduracak e-üniversite projesi kapsamında,

1. Akıllı Kart Projesi
2. Elektronik Kütüphane
3. Video Konferans Sistemi



4. Dinamik Web Sayfası ve Kullanıcı Servisleri

5. Öğrenci ve Personel Otomasyonları projeleri 2009-2010 eğitim-öğretim yılında faaliyete geçirilecektir.

Üniversitede başarılan ilkler

- İlk web sayfası tasarımı,
- İlk Misyon ve Vizyon tanımlaması,
- İlk uluslar arası yayın ve literatüre dahil olma,
- İlk akademik işbirliği çerçevesinde A.B.D' ye doktora öğrencisi gönderme,
- Nitelikli yayına sahip öğretim üyelerini bünyesinde barındırma.

Bölümsüz Üniversite Modeli

Bayburt Üniversitesi, Bölümsüz Üniversite Modeli ile öğrenci alacak. Bu sistemde öğrenciler, üniversite giriş sonucuna göre tercih yaparken bölüm değil, program grupları bazında seçim yapıyor. İlk yıl öğrencilerin tümü Temel

Geliştirme Programı kapsamında aldıkları üniversite dersleri ile, aralarındaki eğitim farklılıklarını giderip, eşit düzeye geliyor. Fakülteye yerleştirilen öğrenci, öğretim üyelerinin danışmanlığında ilk iki yıl süresince lisans programlarından farklı dersler seçerek tüm lisans programlarını detaylı biçimde tanıma fırsatına kavuşuyor. Öğrenci, ikinci sınıf sonunda herhangi bir sınava girmeden kendi diploma alanını belirliyor. Böylece öğrenci kendi yetenek ve ilgi alanlarını keşfederek, okumak istediği alanı seçiyor.

Rektör Prof. Dr. Murat Mollamahmut-oğlu'nun sistemle ilgili görüşleri şöyle:

“YÖK’le ortaklaşa bu kararı aldık. Bir dalda yığılmış öğretim üyesini, eksik olan bilim dallarında da kullanmak işimize geldi. Bir dalda yığılma oluyor. Birinci sınıfta özellikle inşaat, makina, kimya, endüstri mühendisliği gibi dallarda ortak dersler yüzde 90 civarında. Sonra eğilimine göre istediği mühendislik alanına geçecek.”



'Tedavi Katılım Payı' Konusunda Danıştay'da Dava Açtık

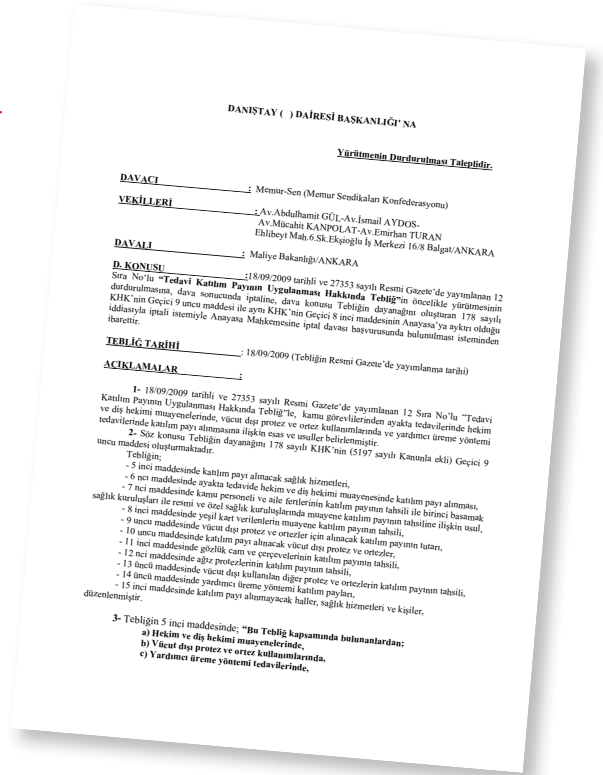
Konfederasyonumuz Memur-Sen, kamu görevlilerini, sağlığını korumak-sağlık giderini artırmamak arasında tercih yapmaya zorlayan "tedavi katılım payı"nın iptali istemiyle Danıştay'da dava açtı.

Memur-Sen Konfederasyonumuz, kamu görevlilerinin sınırlı bütçelerinden daha fazla sağlık gideri yapmasına neden olacak 18/09/2009 tarihli ve 27353 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 12. Sıra No'lu 'Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ'in yürütmesinin durdurulması ve iptali ile tebliğin dayanağını oluşturan 178 sayılı KHK'nın geçici 8 ve 9. maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası başvurusunda bulunulması istemleriyle Danıştay'a başvurdu.

2009 Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun 28. maddesindeki düzenlemeyle, hekim ve dış hekim muayeneleri dahil olmak üzere kamu görevlilerinden katılım payı alınması uygulaması hayata geçirilmiştir. Tedavi katılım payına ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere Maliye Bakanlığı'na yayımlanan ve -birinci basamak sağlık kuruluşlarındaki muayeneler için katılım payı alınmaması kaydıyla- 3, 4, 6 ve 10 TL tutarında katılım payı alınmasının öngörüldüğü 7 Sıra No'lu Tebliğ hakkında Danıştay 10. Dairesi'nce, kamu görevlilerinden tedavi katılım payı alınmasını öngören üst hukuk normu bulunmaması ve özel sağlık kuruluşları ile resmi sağlık kurumları için farklı katılım payı miktarlarının belirlenmesini haklı gösterecek bir gerekçenin ortaya konamaması gibi gerekçelerle yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.

Konfederasyonumuz Memur-Sen, 'Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ'in yürütmesinin durdurulması ve iptali ile tebliğin dayanağını oluşturan 178 Sayılı KHK'nın Geçici 8 ve 9. maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası başvurusunda bulunulması istemleriyle Danıştay'a yaptığı başvurusunda,

"Danıştay'ın mezkur kararı gereğince vazgeçilmesi gereken katılım payı uygulaması, 178 Sayılı



Maliye Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'ye 5197 Sayılı Kanun'la eklenen geçici 8'inci ve 9'uncu maddelere dayalı olarak 18/09/2009 tarihli ve 27353 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 12. Sıra No'lu 'Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ'le kanuni dayanağı değişmek ve katılım payı tutarları arttırılmak suretiyle devam ettirilmek istenmektedir.

12 Sıra No'lu Tebliğle,

-Birinci basamak sağlık kurumlarındaki muayenelerde de 2 TL tutarında tedavi katılım payı alınması öngörülmüş,

-Daha önce 3, 4, 6 ve 10 TL tutarındaki tedavi katılım payı tutarları, 8 ve 15 TL'ye yükseltilmiş,

-Muayene sonrasında reçete yazılmaması veya reçetede belirtilen ilaçların temini için eczaneye başvurulmaması durumunda birinci basamak sağlık kuruluşlarına başvuruda katılım payı tahsil edilmemesi, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşları ile özel sağlık kuruluşlarına başvurularda alınacak katılım payının 3 TL eksik tahsil edileceği hüküm altına alınmak suretiyle reçete tanzim ve ilaç temin katılım payı gibi gizli katılım payı uygulamaları hayata geçirilmiştir.

Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ'in yürütmesinin durdurulması ve iptali ile tebliğin dayanağını oluşturan 178 sayılı KHK'nın geçici 8 ve 9. maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası başvurusunda bulunulması istemleriyle Danıştay'a başvurduk



Katılım payı uygulaması, kamu görevlilerinin sağlık giderlerinin artmasını ve sınırlı düzeydeki maaşlarından bu çerçevede kesinti yapılmasını engellemek amacıyla hastalıklarında sağlık kurumlarına başvuramalarını ve muayene katılım payı ödemeyi gözönüne alarak sağlık kurumlarına başvuruların ise daha az katılım payı ödemek amacıyla tedavileri için kullanmaları gereken ilaçları temin etmeme seçeneğini dayatmaktadır. Diğer taraftan, katılım payı tutarları da özellikle alt ve orta düzey maaş grubunda yer alan kamu görevlileri açısından karşılanması zor ve sürekli nitelikte bir gider kalemi oluşturmaktadır.

Sağlığın korunması ile sağlık giderinin arttırılmaması konusunda kamu görevlilerini tercihte bulunmaya zorlayan hükümler içermesi, kamu görevlilerine katılım payı ödeme zorunluluğu getirmesi, katılım

payı tutarlarının kamu görevlileri arasındaki maaş ve ücret farklılıklarını dikkate almadan maktu nitelikte ve oldukça yüksek belirlenmesi, en fazla iki çocuk için çocuk yardımı yapılırken, katılım payının bakmakla yükümlü olunan bütün aile fertleri için ödenmesi gibi esasa ilişkin aykırılıklar yanında katılım payı uygulamasına ilişkin Tebliğ, mali yükümlülüklerle ilgili düzenlemelerin Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulmasına ilişkin Anayasal zorunluluk yönüyle şekil yönünden de hukuka aykırıdır” görüşüne yer vererek, kamu görevlilerini gerek sağlıklarını korumak gerekse sınırlı düzeydeki gelirlerinden öngörülemeyecek tutarda katılım payı ödemek zorunda kalmak yönlerinden mağdur edecek 12 Sıra No’lu ‘Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ’in öncelikle yürütmesinin durdurulmasına ve dava sonunda iptaline ve Tebliğ’in dayana-

ğını oluşturan 178 Sayılı KHK’nin Geçici 8’inci ve 9’uncu maddesinin Anayasa’nın 73’üncü maddesine aykırı olduğu iddiasıyla iptalleri istemiyle Anayasa Mahkemesi’ne iptal davası başvurusunda bulunulmasına karar verilmesi istemleriyle Danıştay’da dava açtı.

“Düzenlemenin ‘insan’ kavramıyla ve ‘sosyal devlet’ algısıyla örtüşmeyen bu yönü daha ayrıntılı değerlendirildiğinde, davalı idarenin tedavi katılım payı alınmasıyla yetinmeksiz kamu görevlilerinin tedavileri için gereken ilaçları temin etmelerini de engellemek amacıyla olduğu görülmektedir” ifadelerine yer verilen dava dilekçesinde, “Gerçekten de, maddenin içeriğinde; tedavi katılım payı 2, 8 ve 15 TL olarak öngörülmekle birlikte ilaçların temin edilmemesi halinde veya tedavi için reçete düzenlenmemesi halinde birinci basamak sağlık kuruluşlarına başvuranlardan katılım payı alınmaması, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarına başvuranlardan 8 TL yerine 5 TL alınması, özel sağlık kuruluşlarına başvuranlardan 15 TL yerine 12 TL katılım payının alınmasının öngörülmüş olması göstermektedir ki, esasen tedavi katılım payı yanında kamu görevlilerinden reçete yazımı katkı payı ya da ilaç temin katkı payı da alınmaktadır. Söz konusu katkı paylarının alındığını gizlemek için bulunan yöntem ise, reçete yazılmaması durumunda veya reçete yazılmasına karşın yazılan ilaçların temin edilmemesi durumunda katılım payının hiç alınmaması ya da 3 TL indirimli olarak alınmasıdır. Daha açık bir ifadeyle, düzenleme, tedavi katılım payı dışında ismi açıkça zikredilmeyen başka katılım payı uygulamalarının da hayata geçirilmesi sonucunu doğurmuştur” tespitlerine de yer verildi.

“Bu Çelişkiyi Anlayışla Karşılammamızı ve Kabul Etmemizi Beklemesinler”

Konuyla ilgili açıklama yapan Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, “2009 toplu görüşmelerinde, 2010 yılı için kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerine yüzde 2.5+2.5 oranında artış yapılmasını teklif eden ve Uzlaştırma Kurulu’nun yüzde 4+4 önerisini de müzakere etmekten kaçınan hükümet, kamu görevlilerinden tedavi katılım payı uygulamasını, katılım payı tutarlarında yüzde 33 ila yüzde 150 arasında değişen oranlarda artış yaparak devam ettiriyor. Bu çelişkiyi anlayışla karşılamamızı ve kabul etmemizi beklemesinler” dedi.

Tedavi katılım paylarının 3, 4, 6 ve 10 TL’den 8 ve 15 TL’ye yükseltildiğini ifade eden Gündoğdu, “Hükümet toplu görüşmede teklif ettiği yüzde 5’lik artışın büyük bir bölümünü katılım payıyla kamu görevlilerinden tahsil etmek amacıyla ortaya koymuştur. Başta üyelerimiz olmak üzere kamu görevlilerinin sağlık hizmetlerinden ücret ödemediği yararlanmasını sağlamayı amaçladığımız bu davanın lehimize sonuçlanacağına inanıyoruz. Maliye Bakanlığı, elini kamu görevlilerinin cebinden çekmeli; elini cebimize atmak konusunda ısrarcı olacaksa, cebimizdekini almayı değil, cebimizdekini çoğaltmayı sağlayacak projeler geliştirmelidir” şeklinde konuştu.



Ek Ödemesi Kesilen Yurt-Kur Personeli İçin 12/C Maddesinin İptalini İstedik

Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu İzmir Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan bir üyemizin aylıktan kesme cezası alması nedeniyle ek ödemesinin kesilmesi konusunu yargıya taşıdık.

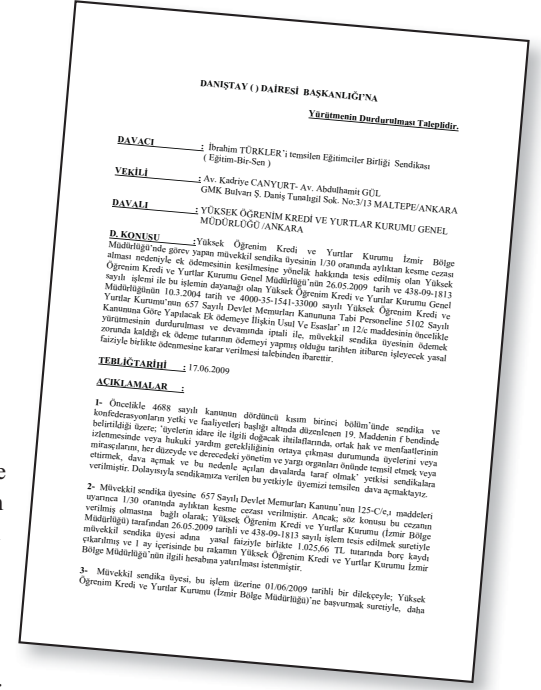
Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Tabi Personeline 5102 Sayılı Kanununa Göre Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar'ın 12/c maddesinde yer alan, "Aylıktan kesme cezası alan personele altı ay ek ödeme verilmez" ibaresinin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve devamında iptali ve üyemizin ödemek zorunda kaldığı ek ödeme tutarının, ödemeyi yapmış olduğu tarihten itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tarafına ödenmesine karar verilmesi talebiyle Danıştay nezdinde dava açtık.

Aynı usul ve esasların 12/a ve b maddelerinin, "Disiplin cezası alanlara ayrıca bir de aylıktan kesme cezası niteliği taşıyan şekilde belli bir süre ek ödemedi yararlandırmama yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk olmadığı" gerekçesiyle yürütmesi durdurulmuş olup, aylıktan kesme cezasına ilişkin 12/c maddesinin iptaline karşı açtığımız da-

vayı kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan üyelerimiz için de devam ettireceğimizden;

bu konuda mağdur olan üyelerimiz adına, sendikamız Hukuk Bürosu'na başvurdukları takdirde, 12/d maddesine de iptal davası açacağız.

Yurt-Kur personeline, 5102 Sayılı Yasa'nın 5. maddesi uyarınca yapılan "Ek Ödeme", 10.3.2004 tarih ve 4000-35-1541-33000 Sayılı Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Tabi Personeline 5102 Sayılı Kanununa Göre Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar'ın 12/c maddesi uyarınca aylıktan kesme cezası aldığında, altı ay süresince kesilmektedir.



Yetkili Olduğumuz Üniversitelerde Kurum İdari Kurulu Toplantıları Yapılıyor

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 22. maddesi gereğince, kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildiren çalışma raporu hazırlanmasının sağlanması amacıyla gerçekleştirilen Kurum İdari Kurulu toplantıları her yıl Nisan ve Ekim aylarında yapılmaktadır. Kurum İdari Kurulları, kanunla öngörülen amaçlarını gerçekleştirmek için en az iki veya daha fazla işveren vekili ile kurumda en çok üyeye sahip sendikaların aynı sayıdaki temsilcilerinden oluşur. Bu sene gerçekleştirilen Kurum İdari Kurulu toplantılarına 17 üniversitede yetkili sendika olarak Eğitim-Bir-Sen katılmaktadır.

Üniversitelerde gerçekleştirilen Ku-

rum İdari Kurulu toplantılarında, üniversite çalışanlarını temsilen sendika temsilcilerimiz görev almaktadır.

Üniversiteler bünyesinde görevli tüm akademik ve idari personelin sosyal, mali ve özlük haklarının evrensel insan hakları standardına uygun bir şekilde düzenlenmesi, çalışma hayatındaki sorunların giderilmesi amacıyla çalışanların talepleri şubelerimiz tarafından rapor haline getirilmiştir.

Üniversitelerde yapılan/yapılacak Kurum İdari Kurulu toplantılarında, özellikle kamu görevlilerine, usulüne aykırı verilen disiplin cezaları, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları, üniversite personelinin görevleri dışında çalıştırılmamaları, yurtiçi/yurtdışı yolluk

ödemeleri, döner sermayeden pay alamayan personele pay verilmesi, fazla mesai ücretleri, üniversite hastanelerinden faydalanılmasının genişletilmesi, üniversitelerin sosyal imkanlarının artırılması gibi konularda somut gelişmelerin sağlanabilmesi için taleplerimizi ortaya koyduk.

Türkiye genelinde toplam 17 üniversitede gerçekleştirilecek olan Kurum İdari Kurulu Toplantısı neticesinde çalışma barışının sağlanması ve daha huzurlu bir çalışan kitlesinin oluşturulması için ortaya konulacak çalışma raporu doğrultusunda çözümlerin hayata geçirilmesi, sendikamız tarafından takip edilecek ve her aşamada çözüme ulaşılmasını sağlamak amacıyla çalışanların görüşleri kamu işvereni ile paylaşılacaktır.

50/d Maddesine Tabi Araştırma Görevlilerinin 33/a'ya Geçişleri Sağlanmalıdır

Akademik hayatın en önemli unsurlarından olan ve öğretim elemanı sayısının önemli bir bölümünü teşkil eden araştırma görevlilerinin kadro garantisinin olmaması, en önemli sorunlarının başında yer almaktadır. 2547 Sayılı Kanun'un 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin, lisansüstü eğitimlerini başarı ile tamamlamalarının ardından Kanun'un 33/a maddesi gereğince atamaları yapılmayarak, görevlerine son verilmektedir. Bu durum onları büyük ölçüde mağdur etmekte; emeğin ve gayretin boşa gitmesine, araştırma görevlisi sayının sürekli olarak düşmesine, dolayısıyla istikrarsızlığa neden olmaktadır.

Üniversiteler, 2547 Sayılı Kanun'un 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerini, lisansüstü eğitimlerini başarı ile tamamlamalarının ardından veya eğitimlerinin bitmesine yakın bir tarihte 2547 Sayılı Kanun'un 33/a maddesi uyarınca görevlendirilmekteydiler.

Yükseköğretim Yürütme Kurulu, 31 Temmuz 2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerinin uygulanmasında çıkabilecek sorunları gidermek amacıyla 26.11.2008 tarih ve 28 sayılı kararı almış ve bu kararın 7. maddesiyle, "Bir fakülte, yüksekokul veya meslek yüksekokulu bünyesinde bir anabilim dalında 2547 sayılı Kanun



nun 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlisinin 33/a maddesi hükümlerine göre istihdam edilebilmesi için 31 Temmuz 2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelikteki usul ve esaslara göre atamasının yeniden yapılmasının şart olduğuna" karar vermiştir.

Bu kararın üniversitelerde uygulanmaya başlamasıyla, 50/d maddesine göre istihdam edilen ve lisansüstü eğitimini tamamlayan araştırma görevlilerinin 2547 Sayılı Kanun'un 33/a maddesi uyarınca görevlendirilmelerine son verilmiştir. Bu kararla, lisansüstü eğitimlerini başarıyla tamamlamış, gerekli deneyim ve yeterliliğe sahip, bilimsel çalışmalarıyla akademik alanda hizmet vermeye hazır, ülkemizin sorgulayan, eleştiren, alternatif fikirler üretebilen genç beyinleri olan araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi kadrolarında çalışmalarını hukuka aykırı bir şekilde engellenmiş, kamu hizmetinde süreklilik esası olmasına rağmen, bu uygulamayla 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri mağdur edilmiştir.

Yapmış oldukları çalışmalar, emek ve çabalarına rağmen iş akitleri tek tarafı olarak feshedilmesi nedeniyle araştırma görevlilerini mağdur eden bu uygulamaya son verilerek, 2547 Sayılı Kanun'un 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin hiçbir şart aranmaksızın 2547 Sayılı YÖK Kanun'un 33/a maddesine göre atamalarının sağlanması konusunda gerekli düzenlemenin bir an önce yapılması gerekmektedir. 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için konuyu Konfederasyonumuz Memur-Sen toplu görüşme masasına taşımıştır.

Mağduriyetlerin giderilmesi için konunun takipçisi olacağız.

Mağduriyetlerin giderilmesi için konunun takipçisi olacağız.

Geliştirme Ödeneğinin İdari Personele de Verilmesini İstiyoruz

İdari personele yapılan ayrımcılığa son verilerek, Anayasa'nın eşitlik ve adalet ilkelerine, hukuk devleti ilkesine ve çalışma barışı ilkesine uygun olarak, yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personele de geliştirme ödeneği verilmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir

19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 1. maddesinde, "Diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına; almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının memur aylık katsayısı ile çarpımı suretiyle hesaplanacak tutara, ekli cetvelde yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre belirlenen oranların uygulanması sonucu bulunacak miktarda geliştirme ödeneği ödenir. Bu ödenek, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz."

2. maddesinde, "Geliştirme ödeneği;

a) Bu ödeneğin verilmesi öngörülen yerlerdeki yükseköğretim kurumlarına ait öğretim elemanı kadrosuna atanarak, atandığı yükseköğretim kurumunda fiilen çalışanlara,

b) 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35'inci maddesi ve 40'inci maddesinin (b) fıkrası ile 41'inci maddesi uyarınca diğer yükseköğretim kurumlarında görevlendirilenlere,

c) Kadrosu başka bir yükseköğretim kurumunda olmakla birlikte, geliştirme ödeneği verilmesi öngörülen yerlerdeki yükseköğretim kurumlarına rektör veya dekan olarak usulüne uygun şekilde atanarlara, görevin yapıldığı yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerler için bu Karara ekli cetvelde öngörülen oranlar üzerinden fiilen görev yaptıkları sürece ödenir.

2547 Sayılı Kanun'un 40'inci maddesinin (a) fıkrasına dayanılarak yükseköğretim kurumlarında ders vermek üzere görevlendirilen öğretim elemanlarına, kadrolarının yer aldığı yükseköğretim kurumunun bulunduğu yerler için ekli cetvelde öngörülen oranlar üzerinden geliştirme ödeneği ödenir. Bu Karara ekli cetvelde geliştirme ödeneği ödenmesi öngörülen yerlerde yeni kurulan yükseköğretim kurumlarının fiilen eğitim-öğretim faaliyetine başlamamış olması durumunda bu

yerlerdeki yükseköğretim kurumları için belirlenmiş geliştirme ödeneği, söz konusu yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretime başlaması konusunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından izin verilmiş olması kaydıyla ve fiilen eğitim-öğretime başlanıncaya kadar sadece rektör, dekan, yüksekokul müdürü, enstitü müdürü ve konservatuar müdürü olarak atanmış öğretim elemanlarına ödenir" hükmü yer almaktadır.

19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda idari personele geliştirme ödeneği verileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Geliştirme ödeneği, diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumlarına görevli öğretim elemanlarına teşvik amaçlı verilen bir ödenektir. Ancak bilinmelidir ki, bu durumda olan yükseköğretim kurumlarında sadece öğretim elemanları değil, idari personel de görev yapmaktadır. Onlar da öğretim elemanlarıyla aynı şartlarda hizmet vermekte ve onlarla aynı çabayı göstermektedir. Bu kurumlar; rektörüyle, dekanıyla, yüksekokul müdürüyle, enstitü müdürüyle, öğretim elemanlarıyla ve idari personeliyle bir bütündür. İdari personelin bu şekilde ayrımcılığa maruz kalması iş huzuru ve çalışma verimini de olumsuz etkilemektedir.

Bu nedenle; idari personele yapılan ayrımcılığa son verilerek, Anayasa'nın eşitlik ve adalet ilkelerine, hukuk devleti ilkesine ve çalışma barışı ilkesine uygun olarak, yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personele de geliştirme ödeneği verilmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir. Geliştirme ödeneğinin idari personele verilmesi için, konuyu toplu görüşme masasına taşıdığımız gibi, YÖK'e de ilettik. Eğitim-Bir-Sen olarak, sonuç alıncaya kadar mücadelemizi sürdüreceğiz.



Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi ve Faaliyetleri

Sendikamızın kuruluşunun 17. yılında, Genel Merkez bünyesinde 5 Temmuz 2009 tarihinde Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (EBSAM) kurularak bilimsel çalışmalarına başlamış bulunmaktadır.

EBSAM, sendikamızın faaliyetleri, politikaları, uygulamaları ve stratejik hedefleri doğrultusunda gerekli olan bilgi ve veriyi toplayarak, analizlerini yapıp, ortaya çıkan bulgular ışığında stratejik çıkarımlar ve çözümler üretmekte, eğitim çalışanlarının ve eğitimin sorunları, sosyal ve kültürel içerikli konular ile güncel konulara yönelik araştırmalarla da önemli hizmetlere imza atmaktadır. Faaliyetlerinin başlıcaları;

- Web sitemizde anketler uygulanması,
- Sendikamızın ihtiyaçlarına yönelik her türlü istatistiksel verilerin toplanması, değerlendirilmesi ve yorumlanması,
- Eğitim çalışanlarının ve eğitimin sorunlarını belirlemeye yönelik araştırma konularının planlanması,

•Belirlenen bu araştırma konularının uzmanlık gerektirenlerde akademisyen danışman hocalar eşliğinde projelendirip uygulamaya geçirilmesi,

•Gündem konularla ilgili araştırma projeleri hazırlayıp uygulamaya konulması,

•Sendikamız yöneticilerinin, çalışanlarının ve üyelerinin belirli dönemler halinde ihtiyaçlarını, memnuniyetlerini, sorunlarını, beklentilerini ve önerilerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılması,

•Eğitim çalışanlarının geçim standardının her ay belirlenmesi,

•Stratejik Yönetim çalışmalarının başlatılması ve gelecek yıllara yönelik stratejik planlamanın oluşturulması ve uygulanması,

•Sendikamız için Kalite Yönetim Sistemi (ISO 9001:2000) Kalite Belgesi alma çalışmalarının başlatılması.

EBSAM'ın Şimdiye Kadar Yapmış Olduğu Çalışmalar

1. Yeni Öğretim Programlarının Uygulanmasının Değerlendirilmesi Araştırması -Şubat 2009

Web sitemizde yapılan bu araştırmaya Türkiye genelinden 1652 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler, Yeni Öğretim Programlarının Uygulanması sonucunda, uygulamanın nasıl bir etki oluşturduğunu ve sonuçlarının nasıl olduğunu değerlendirmişlerdir.

2. Yabancı Dil Öğretim Programlarının Etkinliği Araştırması-Şubat 2009

Araştırma, 22 ilde 318 öğretmenle yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Günümüzde yabancı dil öğretimi, okul öncesi eğitimden itibaren verilme çalışmaları başlatılmış bulunmaktadır. Bu süreç, ilk ve ortaöğretimde devam etmektedir. "Ortaöğretimden mezun olan veya yükseköğretime geçen bir öğrenci, söz konusu yabancı dilin ne kadarını bilmekte ve ne kadarını kullanabilmektedir? Bu süreçte eksiklikler ve hatalar var mıdır?" sorularının cevabını bulmak amacıyla hazırlanmıştır.

Sendikamızın kuruluşunun 17. yılında, Genel Merkez bünyesinde 5 Temmuz 2009 tarihinde Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (EBSAM) kurularak bilimsel çalışmalarına başlamış bulunmaktadır. EBSAM, eğitim çalışanlarının sosyal ve kültürel içerikli sorunları ile güncel araştırmalara imza atmaktadır



3. İLKSAN'ın Değerlendirilmesi Araştırması–Mart 2009

Web sitemizde yapılan bu araştırmaya Türkiye genelinden İLKSAN'a üye 1163 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerden İLKSAN'ın yönetimini, seçimlerini ve sosyal yardımlarını değerlendirmeleri istenmiştir.

4. Öğrenme Ortamlarının Değerlendirilmesi Araştırması–Nisan 2009

Web sitemizde yapılan bu araştırmaya 78 ilden 1918 ilk ve ortaöğretim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerden kendi okullarındaki öğrenme ortamlarının yeterliliğini ve önemini değerlendirmeleri istenmiştir.

5. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasının Değerlendirilmesi Araştırması–Mayıs 2009

Araştırma, Türkiye'yi temsilen NUTS II düzeyinde 26 ilde 400 öğretmenle yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. M.E.B. kadrolarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasındaki görüşlerine ilişkin genel bir tutum belirlemek, mağduriyetlerini tespit etmek ve yeni düzenlemede sendika olarak Bakanlığa bu tespitleri sunmak amaçlanmıştır.

6. Seviye Belirleme Sınavı'nın (SBS) Değerlendirilmesi Araştırması–Mayıs 2009

Web sitemizde yapılan bu araştırmaya 1103 ilköğretim öğretmeni katılmıştır. SBS'nin yeni bir uygulama olmasından dolayı, ilköğretim öğretmenleri gözüyle bu sınava nasıl bakıldığı ve hangi sorunları beraberinde getirdiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

7. Yükseköğretime Geçişin Değerlendirilmesi Araştırması–Haziran 2009

Web sitemizde yapılan bu araştırmaya 504 ortaöğretim öğretmeni katılmıştır. ÖSS'nin 2009 yılında son kez yapılması ve 2010 yılında 2 aşamalı yeni bir sınav uygulamasına geçilmesi nedeniyle, yükseköğretime geçiş sistemine, ortaöğretim öğretmenlerinin nasıl baktığı ve hangi sorunları beslediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

8. Öğretmenlerin Tatil Alışkanlıkları Araştırması–Haziran 2009

Araştırma, 12 ilde 157 okulda 599 ilk

ve ortaöğretimdeki öğretmenlerle yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışma ile öğretmenlerin tatil alışkanlıklarının neler olduğunu tespit etmeyi, tatil profilleri ile tatil haritalarını ortaya çıkarmayı ve Türkiye'deki tatil yerlerinin öğretmenler tarafından tercih edilme nedenlerini öğrenmek amaçlanmıştır.

9. Öğretmen Adaylarının KPSS'ye Bakış Açıları, Sorunları ve Beklentileri Araştırması–Haziran-Temmuz 2009

Araştırma, 27 Haziran'da 12 ilde 15 üniversite giriş ve bahçesinde KPSS'ye girecek/giren 599 öğretmen adayıyla yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Bu araştırma ile, her yıl artan öğretmen adaylarının atanabilmeleri için önlerine konulan KPSS engeline bakış açıları, sorunları, beklentileri ve çözüm önerileri saptanmaya çalışılmıştır.

10. Kademeler Arası Geçiş ve Yönlendirme Araştırması–Haziran - Ağustos 2009

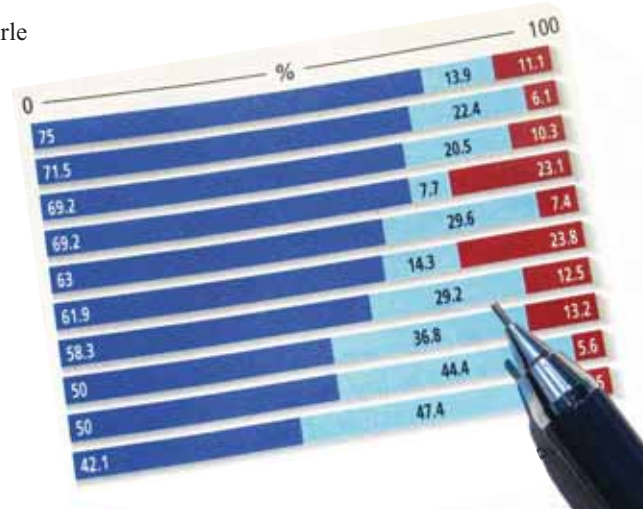
Araştırma, 12 ilde 157 okulda 599 ilk ve ortaöğretimdeki öğretmenlerle yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışma eğitim sistemimizde kademeler arası geçiş ve yönlendirme uygulamalarına yönelik sorunları tespit etmeyi, öğretmenlerin bu uygulamalar hakkında bilgi, tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

11. Eğitim Çalışanlarının Geçim Düzeyi Araştırması–Eylül 2009

Araştırma 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar, akademisyenler, öğretmenler ile yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarının aylık geçim düzeylerini hesaplamaya yöneliktir. Bu üç farklı eğitim çalışanının dengeli ve sağlıklı beslenebilmeleri için yapacakları gıda harcamaları ile gereksinimleri olan gıda dışı harcamaları bilimsel yöntemlerle hesaplanmıştır. Bu üç eğitim çalışanının mesleğinden kaynaklanan farklı harcama grupları bulunmakta ve hesaplamada bunlar göz önünde bulundurulmaktadır.

12. Öğrencinin Veliye Maliyeti Araştırması–Eylül 2009

Bir öğrencinin Okul Öncesi'nden başlayıp İlköğretim ile Ortaöğretim'in sonuna kadar ki öğrenimi süresince, yapabile-



ceği bütün harcamalar dikkate alınarak hesaplamalar yapılmıştır.

13. Öğretmen İstihdamındaki Çarpık Tablo Araştırması–Eylül 2009

Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarıyla Milli Eğitim Bakanlığı'nın atamasını yaptığı öğretmen sayıları karşılaştırıldığında, ilginç bir tablo ortaya çıkıyor. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (EBSAM), Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarının durumunu mercek altına aldı.

Yapılmakta Olan Araştırmalar

1. Türkiye'de Ortak Bir Kimlik Olarak Ötekilik Araştırması–Nisan 2009–Kasım 2009

Araştırma, iki aşamadan oluşmaktadır. Birincisi, Türkiye'yi temsilen NUTS I düzeyinden 12 ilde 1550 kişiyle yüz yüze anket tekniği uygulanarak yapılmaktadır. İkincisi ise 18 ilde 74 kanaat önderiyle derinlemesine görüşmeden oluşmaktadır. İçinde barındırdığı etnik, dini ve kültürel grupların çeşitliliği nedeniyle bir "mozaik" olarak tanımlanan Türkiye, bu çok kültürlü yapısından kaynaklanan bir takım avantajlar ve dezavantajlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Günümüz Türkiye'sinde insanlar geçmişte hiç olmadığı kadar birbirleri ile iç içe yaşamakta, ötekiyle her an yüz yüze gelmektedir. Söz konusu riskleri en aza indirmek, bir arada yaşama imkânını artırmak ve farklı kimlikler arasındaki sosyal entegrasyonu güçlendirmek için, bu kimliklerin hem birbirlerine hem devlete yönelik hem de eğitime bakış açıları objektif bir biçimde ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

EBSAM araştırmalarının ayrıntılarına ve değerlendirmelere web sitemizden ulaşabilirsiniz.

Denizli



İnsan Haklarına Aykırı Uygulamaya Son Verilmelidir

Şube Başkanımız Ahmet Sert, Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nde 657 Sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personele yönelik sürdürülen haksızlığın hala devam ettiğini söyledi.

İmzalanan mevcut iş sözleşmesinin 3. maddesinde, 'İlgilinin çalışma saat ve süreleri, devlet memurları için saptanan çalışma saat ve süreleriyle aynıdır' denilmesine rağmen rektörlüğün, personelin çalışma mecburiyeti içerisinde olduğunu bilerek mevcut sözleşmenin söz konusu 3. maddesine ek yaparak, 'ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. İlgiliye normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez' ibaresini eklediğini anlatan Sert, yapılan eklemenin kanuna ve özlük haklarına aykırı olduğunu düşünen 4/B kapsamındaki sözleşmeli personellerin haklarını hukuki yollardan arayarak mahkemeye müracaat ettiklerini belirterek, şöyle konuştu:

"15.05.2009 tarihinde sonuçlanan davada mahkeme, yürütmenin durdurulmasına karar vermesine rağmen rektörlük pervasızca davranarak bu haksız uygulamaya devam etmektedir. Çağdaş bir dünyada sosyal hukuk devletinde olmaması gereken bu insan haklarına ve haysiyetine aykırı uygulamaya bir an önce son verilmelidir."

Diyarbakır



Üniversite Çalışanları Örgütlenmeli

Dicle Üniversitesi Temsilcimiz Doç. Dr. Musa Bağcı, sendikalaşmanın en az olduğu yerlerin üniversiteler olduğunu belirterek, örgütlenme çağrısı yaptı. Bağcı, örgütlenmenin ekonomik, sosyal, kültürel, özlük ve mesleki hakkı geliştirdiğini dile getirdi. Türkiye'deki sivil toplum bilincinin yeterince gelişmemesinden yakınan Doç. Dr. Bağcı, "Tam demokratik ve özgür Türkiye'den söz etmenin yolu 'sivil toplum, sivil siyaset ve sivil medya'dan geçmektedir. Bu üç unsur oluşmadan kendimizi özgür ve tam demokrat saymıyoruz" ifadesiyle, sivilleşmenin önemine dikkat çekti.

Darbe anayasasının ürünü olan YÖK'ün ağır baskısı yüzünden şimdiye kadar üniversitelerde istenen seviyede sendikal örgütlenmenin gerçekleşemediğini kaydeden Bağcı, "YÖK'ü kuran 82 Anayasası'nın bürokratik oligarşiye fırsat vermesiyle oluşan baskı, üniversitemizde gerek akademik özgürlüğün gerekse sendikalaşmanın önüne bir set çekmiştir. Eğitim çalışanlarının örgütlenme oranına baktığımızda, Milli Eğitim'de sendikalaşma oranı yüzde 55 iken, üniversitelerde bu oran maalesef yüzde 20'leri bile bulmamıştır. Bu durum, üniversitelerde antidemokratik yaklaşımın nasıl hüküm sürdüğünün bir göstergesidir" şeklinde konuştu.

Üniversite mensuplarına, "örgütlenin" çağrısında bulunan Bağcı, ancak bu şekilde ülkenin gelişmesine katkı sağlanabileceğini vurguladı. Türkiye'de en çok haksızlığa uğrayan, özgürlükleri kısıtlanan kesimin üniversite çalışanları olduğunu belirten Bağcı, şöyle konuştu: "Öyleyse ötekinin hukukunu da gözeten bir anlayışla yeni başlangıçlar yapmalıyız. Biz üniversitemizde bilimin gücünü sivil toplumla birleştirmek istiyoruz. Sendikalar hak arama ve haksızlıklarla mücadele yerleridir. Hepimiz taşın altına elimizi sokarsak, demokratik, özgür bir üniversite hayalini gerçekleştirme imkânına kavuşuruz."

Hakkari



İlk Defa Promosyon Aldılar

Hakkari Üniversitesi çalışanları, memurluk hayatlarında ilk defa promosyon aldılar. Üniversite Temsilcimiz Nihat Kılıç'ın da yer aldığı Promosyon Komisyonu'nun Halk Bankası ile yaptığı sözleşme neticesinde personel başına 900 TL promosyon alındı.

Daha önce Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'ne bağlı olan Hakkari Meslek Yüksek Okulu'nda görev yapan personel, böylece ilk defa promosyonla tanıştı.

Promosyon sorunu çözülen personelin başka sorunları da bulunuyor. Üniversite Temsilciliğimizin, giderilmesini istediği söz konusu sorunlardan bazıları şunlar:

-Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki üniversitelerin akademik personeline Kurum Geliştirme Ödeneği adı altında ek bir ödeme yapılmakta ancak kurumun geliştirilmesi için çaba gösteren idari personele böyle bir ödeme yapılmamaktadır.

-Milli Eğitim müdürlüklerinde çalışan şef ve üstü kadrolarda bulunan personele ek ders ücreti ödenmekte ancak üniversitelerde şef ve üstü kadrolarda bulunan personel bu haktan faydalanamamaktadır.

-Görev ve sorumlulukları aynı olmasına karşın Fakülte sekreterlerinin ek göstergesi 3000, Enstitü ve Yüksekokul sekreterlerinin ise ek göstergesi 2200'dür. Aradaki fark giderilmelidir.

İstanbul



Heyecanımız Gün Geçtikçe Artıyor

İstanbul 6 No'lu Şube Üniversiteler Temsilcimiz Veysel Mankan, heyecanlarının gün geçtikçe arttığını ifade ederek, "Şubemiz sınırları içerisinde bulunan üniversitelerdeki eğitim çalışanlarının sorunlarıyla yakından ilgileniyoruz. Sendikamıza karşı oluşan teveccüh ve üye sayımızın hızla artışı bizleri mutlu etmektedir"

Mankan, sözlerini şöyle sürdürdü: "İTÜ Rektörlüğü'nden banka promosyanlarını sorduk. Rektörlük, 2003 yılında İş Bankası ile 18.05.2010 tarihine kadar geçerli olacak bir protokol imzalandığını, bu protokolde promosyonlarla ilgili herhangi bir düzenlemenin yer almadığını, 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin 6. maddesi gereği protokolün süresinin bitimine kadar geçerli olacağını belirterek yeni imzalanacak olan protokolde belirttiğimiz Başbakanlık Genelgesi'nin gereğine uyulacağı sözünü vermiştir."

Veysel Mankan, üniversite personelinin güzel şeyler hak ettiğini, bunun için imkânlarını tümüyle seferber edeceklerini söyledi. Mankan, bu konuda Genel Merkez'den tüm destekleri aldıklarını belirtti.

Üniversite çalışanlarının kendilerine verdiğimiz önemin farkında olduklarını belirten Mankan, "Mayıs 2009 tarihi itibarıyla Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi çalışanları, diğer sendikalardan toplu istifalarla Eğitim-Bir-Sen'e üye oldular" diye konuştu. Veysel Mankan, üyelerimize sağladığımız Grup Ferdi Kaza Sigortası'nın Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi çalışanları tarafından takdirle karşılandığını ifade etti.

İzmir



Bilimsel Çalışmalarda Uzmanlaşan Tek Sendikamız

İzmir Şubemiz, ilde bulunan üniversitelerdeki üyelerimize bir yemek verdi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi ile İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nden eğitimcilerin bir araya geldiği yemeğe Ege Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cüneyt Hoşçoşkun, Üniversite Temsilcimiz Dr. Recep Yiğit ile Şubemiz Avukatı Gültekin Avcı da katıldılar.

Programda konuşan Şube Başkanımız Abdurrahim Şenocak, Eğitim-Bir-Sen'in Türkiye'de bilimsel sendikacılık çalışmaları konusunda uzmanlaşan tek sendika olduğunu söyledi. Şenocak, şöyle konuştu:

"Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek yüze yakın bilim adamıyla Uluslararası Eğitim Felsefesi Kongresi'ni düzenledik. Neyi, nasıl, niçin, ne kadar, ne zaman ve kiminle yapacağız? İşte bu soruların cevabını alabilmek amacıyla kongre düzenledik. İlkeli, demokrat, tutarlı, adil, özgür sendikacılık yapıyoruz. Bu yıl MEB'de yetkili sendika unvanını aldık. İnşallah önümüzdeki yıl üniversitelerde de yetkili sendika olacağız."

Üniversite Temsilcimiz Dr. Recep Yiğit ise, Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının önemine dikkat çekerek, "Ülkemizin geleceği için hepimiz omuz omuza çalışmalıyız, elimizi hep birlikte taşın altına koymalıyız. Kapımız vatanını, milletini, bayrağını seven, bu ülkeye katma değer üreten herkese açıktır" şeklinde konuştu.

Kahramanmaraş



Sütçü İmam Üniversitesi Temsilciliğimiz Şube Oldu

Sütçü İmam Üniversitesi Temsilciliğimiz, Kahramanmaraş şubemizin de katkılarıyla 7 ay gibi kısa bir zaman içerisinde 500'e yakın üye kaydederek şube oldu. Üniversitelere yönelik şubeleşme çalışmalarımızın ilki, Erzurum Atatürk Üniversitesi şubemizdi. Dönem sonuna kadar oluşturacağımız 15 yeni üniversite şubesinin ikinci ayağını, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversite şubemiz oluşturmuş oldu.

Üniversite Temsilcimiz Yrd. Doç. Dr. Hasan Furkan başkanlığındaki Fatih Mehmet Diş, Ali Erdal Teltik, Yalçın Sarı, Tevfik Yağcı, Yrd. Doç. Dr. Adem Erol ve Mehmet Güler'den oluşan temsilcilik yönetimimiz, Mart 2009 tarihinde 34 kişiyle devraldıkları temsilciliğimizi, 7 ay gibi kısa sürede önce yetkiye, ardından da şubeye taşıdı ve şuan 500 üyeyle kongre çalışmalarını yürütmektedir.

Şube Başkanımız Yrd. Doç. Dr. Hasan Furkan, bu başarıyı örgütlenmeye olan inançlarının motivasyonu, bütün yönetim olarak ciddi bir çalışma ve kendilerini en iyi şekilde ifade etmenin sonucunda elde ettiklerini söyledi.

"Eğitim-Bir-Sen olarak, bütün üniversitelerde şubeleşmeliyiz" diyen Furkan, üniversitelerin ve üniversitelinin sorunlarının çözümünün örgütlenmeden geçtiğini kaydetti.

Güçlünün değil haklının yanında olduklarını ifade eden Furkan, "Bir olalım, birlik olalım. Bizim hiç kimseyle sorunumuz yok, fakat halk içinde haklı olan kişiden tarafız. Güçlünün değil, haklının yanındayız" şeklinde konuştu.

Furkan, üniversitelerde yaşanan birtakım akademik ve idari kadrodaki üyelerimizle ilgili problemlerin, sebepleriyle çözüm yolları konusundaki çalışmalarını sendikamıza güç katmak istediklerini vurguladı.

Kırıkkale



Çalışmalara Hız Verildi

Kırıkkale Üniversitesi Temsilciliğimizin yeni Yönetim Kurulu üyeleri çalışmalarını hızlandırdı. Üniversite Temsilcimiz Murat Şahin, bu yıl Kırıkkale Üniversitesi'nde yapacakları çalışmalarla fark yaratacaklarını söyledi. Özellikle üniversite çalışanlarının özlük hakları ve maddi sorunlarının giderilmesinde üniversite çalışanlarıyla birlikte çözüm noktasında mücadele edeceklerini ifade eden Şahin, üniversitelerde örgütlenmelerin önemine dikkat çekti. Üniversitelerin, bilginin üretildiği ve toplumun hizmetine sunulduğu merkezler olduğunu belirten Şahin, sözlerini şöyle sürdürdü: "Üniversiteler öncü kurumlardır. Toplumun önünde yürür ve çığır açarlar. Böylesi önemli bir işlevi üstlenen üniversite personelinin, özellikle akademik personelin kendi zeminini güçlendirmeye dönük bir çalışma olarak örgütlenmeyi tercih etmemesi düşünülemez. Bugün ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerin geliştirilmesi bağlamında yararlanmak üzere sendikal yapının henüz istenilen düzeyde tahkim edilmemiş olması arızı bir durumdur. Ülkemize özgü şartlar ve üniversitelerin yapısı bunu getirmiştir. Üniversiteler, özelde Kırıkkale Üniversitesi'nde konjonktürün normalleşmesine paralel olarak örgütlenmenin artacağına inanıyoruz."

Şahin, önümüzdeki dönemde akademik ve idari personel olarak tüm çalışanların biraraya gelerek, bir yol haritası belirleyeceklerini ve buna göre çalışmalarını hızlandıracaklarını sözlerine ekledi.

Mardin



Sorunlar YÖK Başkanı Özcan'a Rapor Halinde Sunuldu

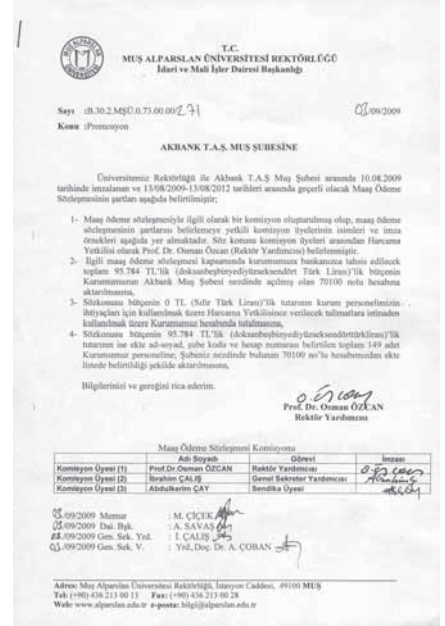
Şube Başkanımız Hasan Ekinci, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Koordinasyon Toplantısı'na katılmak üzere Mardin'e gelen YÖK Başkanı Yusuf Ziya Özcan'a, üniversite çalışanlarının sorunlarıyla ilgili bir rapor sundu. Raporda, üniversitelerde yaşanan ve çözümü aciliyet gerektiren sorunlar ve sendikamızın çözüm önerileri yer aldı.

Akademik personelin bilimsel üretimde başarılı olması için bireysel ve ailevi ihtiyaçlarının zihnini meşgul edecek başat unsurlar haline gelmesine izin verilmemesi gerektiği belirtilen raporda, "İş yaşamında bilim adamını oyalayacak, tüm yoğunluğunu işine vermesini engelleyecek sıkıntılar giderilmelidir" denildi.

Şube Başkanımız Ekinci, raporunda, Kuruluş Geliştirme Ödeneği alamayan idari personelin sıkıntısından, akademisyen olup askerlik görevini yapmayan öğretim elemanlarının, öğretim üyesi ihtiyacı olan yeni üniversitelere Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki asker öğretmen modelinde olduğu gibi belli bir süre görevlendirmeyle askerlik hizmeti yapma imkânı sağlanmasına kadar, idari ve akademik personelin mağdur olduğu birçok sorunu ve bunlara ilişkin çözüm önerilerini dile getirdi.

Bu arada Mardin Artuklu Üniversitesi Temsilciliğine Rağıp Ete seçildi.

Muş



Promosyon Sorunu Çalışanların Lehine Sonuçlandı

Muş Alparslan Üniversitesi'nde yetkili sendika olmamız hasebiyle Üniversite Temsilcimiz Abdülkerim Çay'ın da yer aldığı Maaş Ödeme Sözleşmesi Komisyonu ile Akbank arasında yapılan promosyon anlaşması, Rektör Prof. Dr. Nihat İnanç'ın da gayretleriyle çalışanların lehine sonuçlandı.

Şube Başkanımız Bayram Güler, yapılan anlaşma sonucu kuruma düşen yüzde 30'luk payın da Rektör Prof. Dr. İnanç tarafından kurum çalışanlarına verildiğini söyledi.

Güler, "Anlaşmaya göre, bir defada ödenmek üzere 642 TL olan toplam tutar çalışanların hesaplarına geçirilecektir" dedi.

Eğitim çalışanlarının örgütlülük bilinciyle hareket etmeleri halinde her zaman kazançlı çıkacaklarını ifade eden Güler, "Bizim işimiz hizmet sendikacılığıdır. Üyelerimizin sorunlarını kavga ile değil, diyalog yoluyla çözmeyi tercih ediyoruz" şeklinde konuştu.

Rize



Rize Üniversitesi'nde 'Promosyon' Takibi

Şube yönetimimiz, Rize Üniversitesi'nde Temmuz ayında biten banka maaş protokolünün yenilenmesinde kanunsuz hareket eden üniversite yetkililerini takibe aldı.

Şube Başkanımız Sadık Cengiz, görevini kötüye kullanan üniversite yetkilileriyle ilgili suç duyurusunda bulunacaklarını belirterek, üyelerinin haklarını son noktasına kadar korumak ve çalışanların memnun olacakları bir promosyon anlaşması imzalamak için yola çıktıklarını, amaçlarının üzümler yemek olduğunu söyledi.

Gelişen süreçte üniversite yetkililerinin yetkilerini aşmanın ötesinde kamuoyunu ve sendikayı yanıltıcı tavır takınmalarının bardağı taşıran son damla olduğunu ifade eden Cengiz, kamu çalışanlarının 4688 Sayılı Sendika Yasası'ndan kaynaklanan tüm haklarını son noktasına kadar kullanacaklarını, hiçbir üyelerinin hakkının gasp edilmesine asla göz yummayacakları gibi görevini kötüye kullananları da yakın takibe alarak yargıya taşımaktan çekinmeyeceklerini vurguladı.

"Sendika olarak kamu çalışanlarının daha iyi yaşam ve çalışma şartlarına kavuşmaları için çalışırken, bazı kurum amirlerinin kendilerinin de birer kamu çalışanı olduklarını unutturmasına kamu çalışanları aleyhine uygulamalarını hazmetmemiz mümkün değildir" diyen Cengiz, kurum amirlerinin de sendikal gücü artık kavramalarının gerektiğini kaydetti.

Cengiz, amaçlarının üniversiteyi yıpratmak olmadığını, ancak yanlışlıklara dur demenin de asli görevleri olduğunu sözlerine ekledi.

Sivas



Üniversite Temsilcilik Büromuz Açıldı

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Temsilcilik Büromuzun açılışı, Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu ve Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterimiz Esat Tektaş'ın katılımıyla gerçekleşti.

Açılış öncesinde basın mensuplarına bir açıklama yapan Gündoğdu, Şube Yönetim Kurulu üyelerimizin gayretli çalışmalarıyla geçen yıl Milli Eğitim'de, bu yıl da Cumhuriyet Üniversitesi'nde yetkili olduklarını ifade ederek, "Üniversiteler, her şeyden önce özgür bireylerin eğitim gördüğü yuvalar olmalıdır. Kendini ifade edemeyen öğrenci ve öğretim üyeleri ile ne bilim yapılabilir ne de kalkınma gerçekleştirilebilir. Bugün, bu ülkenin öz evlatlarını okumak için başka memleketlere gönderen sistem, eğitim sistemi olamaz. Bunların değişmesi lazım. İnancını yaşayan, değerlerinin farkında ve bilimin aydınlığında eğitim için bu büromuzun bir adım olacağını düşünüyorum" dedi.

Susturulmuş bireylerle eğitimin amacına ulaşamayacağını kaydeden Gündoğdu, "Amacına ulaşacak bir eğitim için, sivil toplumun en önemli göstergesi olan sendikaların varlığı konusunda büromuz yine önemli işlevler görecektir. Dünyanın hiçbir yerinde özgürlükler yasayla ya da anayasa ile verilemez. Çünkü özgürlükler doğuştandır" şeklinde konuştu.

Açılıştan sonra üyelerimizle birlikte üniversitenin sosyal tesislerine geçilerek, misafirlere ikramda bulunuldu.

Daha sonra Cumhuriyet Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. İlyas Dökmetaş'ı ziyaret ederek, üniversitenin sorunları hakkında bilgi alan Gündoğdu, ziyarette sendikamızın beklentilerini dile getirdi.

Yalova



Yalova Üniversitesi'nin Yerleşim Sorunu Biran Önce Çözülmelidir

Şube Başkanımız Zekeriya Yayla, Yalova'nın en büyük sivil toplum örgütü olan Eğitim-Bir-Sen'in, üniversitenin kurulduğu günden itibaren, yeni kurulduğu için birçok sorunu olan üniversitenin sorunlarıyla yakından ilgilendiğini söyledi.

Öğretim üyelerinin değerlendirilmesinde neredeyse tek ölçütün yabancı yayın olması, piyasaya verilen hizmetin dikkate alınmaması ve maliyenin 2007 yılında çıkardığı genelgenin hizmetin önünde önemli bir engel olduğunu belirten Yayla, "Döner sermayedeki yanlış uygulamadan dönülmeli ve öğretim üyelerinin alınterinin tamamen kendisine verilmesi sağlanmalıdır. Ek ders ücreti, öğretim üyesini rencide edici bir durum olup, eğitimi ticarete dönüştürmektedir. Türkiye üniversiteleri, çalışanla çalışmayan aynı tutulduğu bir yapıdan kurtulmalıdır" dedi.

Yayla, Yalova Üniversitesi'nin yeni kurulan bir üniversite olması sebebiyle personele verilen Kurum Geliştirme Ödeneği'nin artırılması ve bütün personele verilmesi gerektiğini kaydetti.

Üniversitenin en büyük sorununun yerleşim sorunu olduğunu ve bir an önce bu sorunun çözülmesi gerektiğini vurgulayan Yayla, "Yalova halkı, üniversitenin nereye kurulacağıyla ilgili tartışmaları değil, üniversitenin yerinin bir an önce belirlenmesini beklemektedir. Eğitim-Bir-Sen olarak üniversitemizin ve üyelerimizin sorunlarıyla ilgilenmeye devam edeceğiz" şeklinde konuştu.



EĞİTİM-BİR-SEN

www.egitimbirsen.org.tr



Haklarınıza Güvence



FERDİ KAZA VE TRAFİK SİGORTASI • KASKO • YANGIN • DASK

Eğitim-Bir-Sen Üyeleri

- 15.000 TL teminatlı Grup Ferdi Kaza Sigortası,
 - Kaskoda %30 indirim,
- Poliçe bedellerini 3-12 ay taksitle ödeme imkanı,
- Kasko, DASK, Trafik veya diğer sigorta poliçelerine 30.000 TL teminatlı Ferdi Kaza Sigortası hediye,
- Sağlanan imkanlardan anne, baba, eş ve çocukların da yararlanma fırsatı,

KAZANDI

MEMUR-SEN ailesine katılan herkes Ferdi Kaza Sigortalı oluyor.

Risklerinize Teminat



&

SBN SİGORTA

Tel : 0 216 372 22 00 (pbx)

Tel : 0 212 393 78 00 (pbx) - Çağrı Merkezi : 444 1 344

www.grupmarmarasigorta.com | www.memursen.org.tr | www.sbnsigorta.com.tr



Örgütlü Özgür ve Güçlü bir Üniversite

