



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



Sayı:2015/000/2241

Konu: Çözüm Bekleyen Sorunlar

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NA

02.12.2015

Prof. Dr. Yekta SARAÇ

Yükseköğretim Kurulu Başkanı,

Sendikamız Eğitim Sen, yüz yılı aşkın bir mücadele deneyimi ile eğitim iş kolunda örgütlenmiş, üyelerinin haklarını savunmak başta olmak üzere eşitlikçi, özgürlükçü ve demokratik bir Türkiye'nin inşa edilebilmesi için kurulduğu günden bugüne mücadelesini sürdüren, ortaya koyduğu mücadele kararlılığı ile toplumun geniş kesimlerince de takdir toplayan bir sendikadır.

Şüphesiz ki üniversiteler ve yükseköğretim sistemi, sadece iş kolumuzda olması nedeniyle değil ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasi işlevleri gereği de örgütlü mücadelemizin önemli bir yanını oluşturmaktadır. Bu nedenledir ki, "insan-toplum-doğa yararına üniversite" şiarımız çerçevesinde yürüttüğümüz mücadele, akademik özgürlüklerden, ifade ve örgütlenme özgürlüğüne; sendikal hak ve özgürlüklerden, en temel insan haklarına kadar oldukça geniş hak ve özgürlükler birikiminden beslenmekte ve bu birikime katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Sayın Başkan;

Bildiğiniz üzere Türkiye üniversiteleri ve yükseköğretim sistemimiz, farklı başlıklar altında ifade edilebilecek oldukça yoğun sorunlarla karşı karşıyadır. Eğitim Sen olarak, üyelerimizle birlikte hassasiyet ve ciddiyetle yürüttüğümüz çalışmalarla bu sorunları tespit ederek, çözüm önerilerimizi kamuoyuyla, Meclis'te grubu bulunan siyasi partilerle ve sizlere paylaştık ve paylaşmaya da devam edeceğiz.

Ancak, çözümü köklü değişiklik gerektiren sorunların dışında kalan ve yükseköğretim emekçileri açısından oldukça yakıcı olan kimi sorunlara kolaylıkla çözüm üretilebileceğini de ifade etmek isteriz. Başlıklar halinde ifade etmemiz gerekirse;

- 1) Araştırma Görevlilerinin "Azami Süre" Sorunu
- 2) ÖYP'li Araştırma Görevlilerinin Sorunları
- 3) 50/d'den 33/a'ya Geçişte Kriter Sorunu
- 4) İdari Ve Teknik Personelin Sorunları ve Çözüm Önerilerimiz
- 5) Doçentlik Sınavında Yaşanan Sorunlar
- 6) Disiplin İşlemlerinin Üniversitelere Bırakılması
- 7) Üniversitelerde "Güvenlik" ve Polise Tahsis Edilen Mekanların Varlığı



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



1) ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN “AZAMI SÜRE” SORUNU

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 07.08.2015 tarih 45106 sayılı yazısı ile 2547 sayılı kanunun Geçici 67.maddesinde yer alan “*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte Yükseköğretim kurumlarında kayıtlı öğrenciler bakımından azami sürelerin hesaplanmasında, daha önceki öğrenim süreleri dikkate alınmaz*” hükmünün ÖYP, 50/d ve 2547 sayılı yasanın 35. Maddesi kapsamındaki araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların lisansüstü eğitim sürelerinin hesaplanmasında uygulanmamasına, 29.07.2015 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında karar verildiği belirtilmiştir.

19.11.2014 tarih, 6569 sayılı Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 32. maddesi ile 2547 sayılı Kanuna Geçici 67. Madde eklenmiştir. Geçici 67. madde, “*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte yükseköğretim kurumlarında kayıtlı olan öğrenciler bakımından azami sürelerin hesaplanmasında, daha önceki öğrenim süreleri dikkate alınmaz*” biçiminde bir düzenleme içermektedir. Aynı Kanunun 28/c maddesi uyarınca 2547 sayılı Kanunun 44. maddesinde “...azami öğrenim süreleri, lisansüstü eğitim usul ve esasları ile öğrenim süreleri Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir” biçiminde bir değişiklik yapılmıştır.

Yukarıda sözü edilen kanun maddesi azami öğrenim sürelerinin, kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 26 Kasım 2014 itibariyle yeniden başlatılmasına yönelik bir düzenleme yapmış olmasına ve Yükseköğretim Kurulu da azami sürelerle ilişkin henüz bir düzenleme yapmamış olmasına rağmen mevcut durum araştırma görevlileri aleyhine yorumlanmaktadır.

Ayrıca, ODTÜ Rektörlüğü'nün konuyla ilgili 07.04.2015 tarihli sorusuna, YÖK Personel Dairesi Başkanlığı 30.04.2015 tarihinde şöyle bir görüş yazmıştır:

“(…) Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 01.02.2013 tarihli toplantısında alınan 2013.01.135 sayılı kararında ‘675 sayılı kanunun 104. ve 105. maddelerinde belirtilen mazeret ve hastalık izinleri ile aynı kanun uyarınca kadın memura doğum yapması halinde verilen ücretsiz izinler ile muvazaf askerlikte geçen sürelerin lisansüstü eğitimi azami bitirme sürelerine eklenmesine’ karar verilmiştir. Başkanlığımızca bunun dışında alınan hiçbir iznin ya da tez jürilerinden verilen uzatmaların yasal azami eğitim süresine dahil edilemeyeceği düşünülmektedir.”

Söz konusu görüş yazısından da anlaşılacağı üzere, araştırma görevlilerinin “görevli”, “izinli” olarak yurtdışında buldukları sürelerin ve “tez jürilerinden verilen uzatmaların” azami süre hesaplamasına dahil edilmemesi yönündeki tutum da araştırma görevlilerinin yurtdışında alanlarıyla ilgili çalışma yürütmelerini adeta cezalandırmaktadır.

Kaldı ki tez jürilerinin verdiği uzatma kararlarının da süre kapsamı dışında tutulması birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Özellikle belirtmek isteriz ki “uzatma kararı” alan bir



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



araştırma görevlisinin doğrudan “başarısız” olarak değerlendirilmesi kabul edilemezdir. Akademik yaşam, sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğini denetleyen lisansüstü eğitime giriş mülakatları, tez süreci, yeterlilik sınavı gibi çok sayıda akademik denetim aşamasından oluşmaktadır. Bu aşamaları geçen araştırma görevlisinin, “uzatma kararı” nedeniyle “başarısız” olarak damgalanması ve işten atılması, araştırma görevlisinin ve ilgili öğretim üyelerinin emeğinin değersizleştirilmesi anlamını taşımaktadır. Örneğin hali hazırdaki uygulama, aldığı “uzatma kararı” nedeniyle işten atılan ve ardından yazdığı teze “yılın tezi” ödülünü alan bir araştırma görevlisinin durumunu açıklayamamaktadır.

“Azami Süre” Konusundaki Çözüm Önerilerimiz ve Taleplerimiz:

- Azami sürelerle ve bunun ÖYP, 50/d ve 35. Madde kapsamında görev yapan araştırma görevlileri bakımından, nasıl uygulanacağına ilişkin Yükseköğretim Kurulunca bir düzenleme yapılmamışken Kurulunuzca idari işlemle yasa hükmüne aykırı düzenleme yapılmasının hukuka aykırı olduğunu düşünüyoruz.
- Bu nedenle, Yükseköğretim Kurulu-Başkanlığının 07.08.2015 tarih 45106 sayılı yazısı ile; 2547 sayılı kanunun Geçici 67.maddesinde yer alan “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte Yükseköğretim kurumlarında kayıtlı öğrenciler bakımından azami sürelerin hesaplanmasında, daha önceki öğrenim süreleri dikkate alınmaz” hükmünün, ÖYP, 50/d ve 2547 sayılı yasanın 35. Maddesi kapsamındaki araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların lisansüstü eğitim sürelerinin hesaplanmasında uygulanmamasına dair kararın kaldırılarak, ivedilikle azami sürelerle ilişkin tüm tarafların görüşlerinin alınarak düzenleme yapılmasını talep ediyoruz.
- Yurtdışı görevlendirmelerinin ve tez jürilerinin uzatma kararlarının “azami süre” hesaplamasına dahil edilmesini istiyoruz.

2) ÖYP’Lİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI

ÖYP’nin kaldırılmış olması, mevcut ÖYP’li araştırma görevlilerinin sorunlarına çözüm üretilebilmesi konusundaki hassasiyetimizi daha da artırmıştır. Sayıları 15 bine yakın olan ÖYP’li araştırma görevlilerinin karşı karşıya kaldığı sorunlar oldukça ağır sorunlardır. ÖYP bütçesinin sınırlandırılmasından, fiilen bütçelerin gelmemesine; “ÖYP Usul ve Esasları” üzerinde sürekli değişikliğe gidilmesinden, ÖYP’lilerin “uykularını kaçıran” senet baskısına kadar ÖYP’li araştırma görevlilerinin sorunları katlanarak artmaktadır.

Bu sorunların büyük bir kısmı hızla çözülebilecek sorunlardır. Ancak belirtmek isteriz ki araştırma görevlilerinin istihdamındaki en büyük sorun güvencesiz istihdamdır. Farklılaşan istihdam biçimleri, görev tanımının net olmaması, akademik hiyerarşi vb. sorunlarla güvencesiz istihdamın neden olduğu sorunların olumsuz etkileri derinleşmektedir.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



Bilindiği üzere ÖYP'li araştırma görevlilerine ayrılan bütçe tutarları hızla düşürülmüştür. ÖYP'li araştırma görevlilerinin kendilerine tanınan bu hakkı kullanmak istediklerinde karşılaştıkları bürokratik süreçler, söz konusu bütçenin kullanımında birçok engeli de beraberinde getirmektedir.

ÖYP'li Araştırma Görevlilerine Ayrılan Bütçedeki Değişim

<i>Kaynak aktarımındaki değişiklikler</i>	Yüksek Lisans		Doktora		Yüksek Lisans + Doktora	
	Proje	Seyahat	Proje	Seyahat	Proje	Seyahat
<i>YÖK'ün 13.10.2011 tarihli kararı sonrasında</i>	10.000	10.000	10.000	20.000	20.000	30.000
	<u>Toplam= 20.000</u>		<u>Toplam=30.000</u>		<u>Toplam=50.000</u>	
<i>YÖK'ün 25.02.2015 tarihli kararı sonrasında</i>	5.000	5.000	10.000	10.000	15.000	15.000
	<u>Toplam= 10.000</u>		<u>Toplam= 20.000</u>		<u>Toplam= 30.000</u>	
<i>YÖK'ün 13.04.2015 tarihli kararı sonrasında</i>	5.000	3.000	10.000	7.000	15.000	10.000
	<u>Toplam= 8.000</u>		<u>Toplam= 17.000</u>		<u>Toplam= 25.000</u>	

Örneğin, kendisine kaynak aktarımı talebinde bulunan bir araştırma görevlisinin söz konusu talebi, önce üniversitedeki ÖYP Koordinatörlüğü dolayımından geçmekte, daha sonra Rektörlük onayına sunulmakta ve son olarak YÖK'ten kaynak tahsisi kararı beklenmektedir. Bu süreç zarfında, araştırma görevlisinin katılmak istediği akademik çalışmaların başvuru süresi kaçabilmekte ya da YÖK'ten onay beklenirken bir anda kaynak kullanımına ilişkin usul ve esaslarda yapılan bir değişiklikle araştırma görevlisi mağdur olabilmektedir.

Aynı zamanda söz konusu süreçlerde ÖYP Koordinatörlükleri, YÖK tarafından açık, anlaşılır ve hızlı biçimde bilgilendirilmediğinden ve koordinatörlüklerin yetki alanı oldukça sınırlı olduğu için araştırma görevlileri ile Koordinatörlük bünyesinde çalışanlar karşı karşıya gelebilmektedir.

Tüm bunlarla birlikte, çokça karşılaştığımız başka bir sorun ise bölüm başkanlarının ya da tez danışmanlarının bölümün bilgisayar, kırtasiye ve hatta kitaplık gibi ihtiyaçlarını dahi ÖYP'li araştırma görevlilerinin bütçesinden karşılamak yönünde zorlayıcı taleplerde bulunmasıdır.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



Araştırma görevlisinin tez süreci, yeterlilik gibi aşamalarda geleceğini belirleyebilen söz konusu hiyerarşik ilişkiler altında ÖYP'ileri "borçlandırmaya" zorlayan bu talepler karşısında araştırma görevlilerinin "hayır" diyebilmeleri fiilen oldukça güç olmaktadır. Dolayısıyla söz konusu ilişki, kamusal finansmanla karşılanması gereken ihtiyaçların ÖYP bütçesiyle karşılanması durumunu beraberinde getirmekte ve üniversitenin sorumluluğundaki bir konu tek tek araştırma görevlilerinin sırtına yüklenmektedir. Öyle ki odasına evden getirdiği telefonu bağlamak zorunda kalan araştırma görevlileri dahi bulunmaktadır!

Yaşanan bu sorunlara bir de ÖYP'ilerin zorunlu hizmetleri karşılığında imzalamak zorunda kaldıkları yüksek meblağlı senetler eklendiğinde, araştırma görevlilerinin üzerindeki baskı had safhalara ulaşmakta ve nitelikli bir eğitim-araştırma süreci geçirebilmelerine engel olmaktadır. Üstelik ÖYP'li araştırma görevlilerinin imzaladığı sözleşmeler, özel hukuk sözleşmesi sayılmakta, yani üniversite ile araştırma görevlisi olacak kişi eşit kişilermiş gibi masaya oturmakta, senetler bu güç dengesizliği kapsamında hazırlanmaktadır.

Bu sorunlarla birlikte ÖYP'lilerin üniversitelerinde maruz kaldıkları "dış kapının mandalı" muamelesi işe mobbing ve taciz baskısına zemin hazırlayarak, akademik yaşamı daha baştan sorunlar yumağına dönüştürmektedir.

Cözüm Önerilerimiz ve Taleplerimiz

Eğitim Sen olarak belirtmek isteriz ki yaşanan sorunlar, yukarıda ifade ettiğimizden çok daha fazladır. Ancak kimi sorunların çözümü, sanılanın aksine oldukça kolaydır. Bu kapsamda şayduğumuz temel taleplerimiz şunlardır:

• Araştırma görevliliğindeki istihdam çeşitliliği kaldırılıp, tüm araştırma görevlileri güvenceli biçimde istihdam edilene kadar ÖYP sözleşmelerinin tip sözleşme haline getirilmesi,

• YÖK'ün "ÖYP Usul ve Esaslar" üzerinde sürekli değişikliğe gitmemesi ve değişiklik yaparken ÖYP'lilerin taleplerini, görüşlerini dikkate alması,

• Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar'ın, "Öğrenim Süresi" başlıklı 10. maddesinin 4. fıkrasının "YÖK tarafından ilan edilen lisansüstü eğitim kontenjanlarına yerleştirilen araştırma görevlilerinin ÖYP kadrosu ile ilişkilerinin kesilmesi halinde, lisansüstü eğitimle de ilişkileri kesilir." Düzenlemesinin kaldırılması,

• Eş durumu mazereti nedeniyle mecburi hizmet devri talebinde bulunabilecekler arasına, eşi 657 4/b ve 4/c ile istihdam edilenlerin de dahil edilmesi,

• Yurt dışı görevlendirmelerinde kolaylaştırıcı bir yol izlenmesi,

• ÖYP bütçelerinin ilk haline getirilmesi, kullanımdaki zorlukların giderilmesi,

• Kongre vb. etkinliklere katılmada uzun bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması,

• ÖYP Koordinatörlüklerindeki personel sayısının artırılması,



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



- Bilimsel etkinliklere gidiş ve gelişlerde yurt içi uçak bileti tutarlarının da karşılanması,
- ÖYP'lilere bilgisayar ve ofis malzemesi gibi ihtiyaçların üniversiteler tarafından karşılanması,
- Bütçeden alınan kitapların doktora bitimine kadar ÖYP'lilerde kalmasıdır.

3) 50/D'DEN 33/A'YA GEÇİŞTE KRİTER SORUNU

Kamu kurumları hizmet esaslarını, *hizmetin en sağlıklı şekilde işletilmesini* sağlayacak şekilde yürütmelidir. Üniversitede amaç, bilim insanı yetiştirerek ülkenin bilimsel gelişmişliğine katkıda bulunmak ve lisans-lisansüstü öğretim vasıtasıyla da bilimsel-kültürel gelişimi sağlamak ve ülkenin nitelikli personel ihtiyacını karşılamaktır.

Anayasa ve yasa hükümlerinin YÖK'e ve yükseköğretim kurumlarına yüklediği görev, öğretim üyesi yetiştirmek ve bu amaçla yükseköğretim kamu hizmetini ve hizmetin işgücü gereksinimini planlama çerçevesinde temin etmektir. Öğretim üyesi yetiştirme ve yükseköğretimin işgücü gereksinimini planlama ödevleri ile kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi ile bağdaşan atama yöntemi, 2547 sayılı yasanın 33/a maddesidir. Yasanın 50/d maddesinin üniversitelerin başvurmasına olanak tanıdığı atama yöntemi, açıklanan anayasal ve yasal görevlerin yerine getirilmesine elverişsizdir.

YÖK Genel Kurulu'nun araştırma görevlilerinin 2547 sayılı yükseköğretim kanununun 50/d maddesinden 33/a maddesine geçişlere dair almış olduğu karara ve gerekçesine baktığımızda da metnin genelini 50/d'den 33/a'ya geçiş, aktarma, aktarma için kriter belirleme üzerinden oluşturulduğu göze çarpmaktadır.

YÖK'ün anayasal ve yasal düzenlemeler göz ardı edilerek, 50/d'den 33/a'ya geçiş kriterleri için aldığı karar ile üniversitelerin hatalı uygulaması hukuk kuralı haline getirilmeye, birinden diğerine geçilebilecek iki farklı kadro varmış gibi gösterilmeye çalışıldığından, kararın hiçbir şekilde araştırma görevlisi yetiştirme amacına hizmet ettiği söylenemez. Zira bilimsel özgürlüğün kullanımı mesleki güvence ile doğrudan bağlantılıdır. Mesleki güvenceden yoksun araştırma görevlilerinin serbestçe bilimsel çalışma ve araştırma yapmasını beklemek imkansızdır. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu YD İtiraz No:2010/5 Nolu Kararında; "Bu durumda, öğretim üyesinin sözleşmesinin herhangi bir neden gösterilmeden yenilenmeyeceğinin öngören bir işleminve böyle bir işleme dayanak olabilecek düzenlemenin, öğretim üyelerinin bilimsel özgürlüğünü, mesleki güvencesini zedeleyeceği, dolayısıyla akademik faaliyeti aksatacağı açık olup, böyle bir durum Anayasanın 130.maddesine uygun görülmez" şeklinde görüş bildirilmiştir.

Bu çerçevede Anayasa Mahkemesinin üniversitelerin hukuki niteliği, bilimsel özerklik ve akademik personelin mesleki güvencesi konularını incelediği kararlarında(örneğin 25.5.1976 günlü E.1976/1 K.1976/28 sayılı 30.05.1990 günlü, E.1990/2, K.1990/10 sayılı,



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



15.7.2002 günlü, E.2001/380 K.2002/69 sayılı kararları) üniversitelere bilimsel özerklik tanındığı vurgulanarak üniversite öğretim üyelerinin bilimsel çalışma ve araştırmaları eğitim ve öğretimi özgürce yapabilmeleri için mesleki güvenceye sahip olmalarının gerekli olduğu belirtilmiştir.

Dolayısıyla üniversiteler lisansüstü eğitim ve araştırma görevliliği statüsü arasındaki bağı yanlış yorumlamakta, takdir yetkisini hukuka aykırı kullanmakta ve sonucunda 50/d hükmüne dayanarak atama işlemlerini gerçekleştirmektedir. **Bu uygulama, yasada belirli bir amaç ile sınırlı olarak tanınmış 50/d'ye dayanan atama yönteminin saptırılmasından başka şey değildir.** Amacı lisansüstü eğitim gören öğrencileri desteklemek ile sınırlı bir yasa hükmü, tüm araştırma görevlilerinin yükseköğretim kamu hizmetine girişinde genel bir yasal dayanağa dönüştürülmekte, 33/a'ya dayanan atamalar ise **araştırma görevlilerinin ancak bazı kriterleri yerine getirdikleri takdirde yükselebileceği/geçebileceği/aktarılabileceği bir unvan gibi gerçekleştirmektedir.**

Sorunun kaynağı, üniversitelerin yasal çerçeve ile hiçbir ilgisi bulunmayan, hukuka aykırı uygulamalarıdır. YÖK kararında "Sorun Üreten Değil, Çözen YÖK" ilkesinden bahsedilmekte, 50/d uygulamasının yarattığı sorunların varlığı kabul edilmekte, ancak bu ilkeyle tezat oluşturacak şekilde, sorunu yaratan uygulamanın kendisi hukuk kuralına dönüştürülmektedir. Zira yargıya da taşıdığımız YÖK'ün ilgili kararında; "...50/d'li araştırma görevlilerinin 33/a maddesine aktarılıp aktarılmaması konusunda ilkesel olarak üniversitelerin yetkili kurullarının karar vermelerine, fakültelerde bu geçişlere imkan tanıyacak üniversitelerin öğretim üyesi planlamasına, dikkat ederek adil, nesnel, ölçülebilir kriterler ile bunu sağlamalarına, kriterlerin caydırıcı olmamasına, aktarma yapmayacak üniversitelerin bu kararlarını yapacak olanların ise ilke ve kriterlerini 13.07.2015 tarihine kadar göndermelerine..." karar verilmiş bulunmaktadır. YÖK'ün söz konusu kararı üniversitelerin uygulamasına şu şekilde yön vermektedir: Üniversiteler, bundan böyle, öğretim elemanı yetiştirme ödevini gözetmeyerek, lisansüstü öğrencilikle sınırlı bir süre için araştırma görevlisi alır gibi 50/d maddesine göre ilan verecekler, daha sonra 33. maddeye geçişin olanaklı olup olmadığını belirtecekler, ayrıca aktarımı bazı kriterlere bağlayacaklardır.

İlgili karar ile hukuka aykırı bir şekilde "33. maddeye aktarım ya da 33. maddeye geçiş" adı altında yasal dayanaktan voksun bir kurum yaratmak suretiyle, araştırma görevlilerinin kamu hizmetine girerken atanmasında 33. maddenin dayanak alınmasını olanaksızlaştırmaktadır. 2547 sayılı yasanın 33/a maddesine dayanan temel ve olması gereken atama yöntemini, araştırma görevlilerinin öncelikle yasanın 50/d maddesine göre atandıktan sonra sağlamaları zorunlu kriterlere tabi tutmaktadır.

Ayrıca bu karar ile temel istihdam biçiminin 50/d maddesi olmasına cevaz verilmiştir. Böylelikle araştırma görevlilerinin, üniversite ile akademik personel arasında Anayasa ve 2547 Sayılı yasa ile belirlenen ve korunan hukuki ilişkinin niteliğine aykırı bir şekilde adeta bir "deneme süresine" tabi olarak istihdam edilmeleri sonucunu doğuracaktır. Bu durumda "deneme süresi" gibi bütünüyle özel hukuka özgü bir kavramın, akademik personelin istihdamı çerçevesinde geçerli olması düşünülemez.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



50/d maddesinin kadro olarak kabul görülüp atamaya dayanak yapılması, hatta "33. maddeye geçiş-aktarım" adı altında yasada iki farklı araştırma görevlisi kadrosu varmışçasına düzenlemeler getirilmesi, üniversitelerde uygulanagelen fiili ve hukuka aykırı durumu hukuk kuralı haline getirmektedir. Karar bu yanıyla vahim sonuçlar doğurmaya gebe ve ayrıntılı olarak açıkladığımız üzere hukuka aykırıdır.

Önemli gördüğümüz başka bir nokta ise 50/d'li araştırma görevlilerinin 33/a maddesine aktarılıp aktarılmaması konusunda ilkesel olarak üniversitelerin yetkili kurullarının karar vermelerinin sağlanmış olmasıdır. Yukarıda açıklamış olduğumuz, 33/a atama yönteminin yükselinecek bir unvan olmadığı yönündeki açıklamalarımız bir yana, üniversite senatolarının araştırma görevlilerinin atanmasına dair kriter koyma yetkisi de bulunmamaktadır.

Yükseköğretim Kanununun 23, 25 ve 26. maddelerinde yardımcı doçentler, doçentler ve profesörler için aranacak bilimsel ölçütleri düzenlediği halde, araştırma görevlilerinin atanmasına ilişkin olarak benzer bir düzenlemeye yer vermemesinin ardında, araştırma görevlilerinin birer öğretim üyesi değil, hizmet içinde yetişmek üzere kamu hizmetine alınan öğretim yardımcılarının olması şeklinde bir mantık bulunmaktadır. Yayın, bildiri sunmayacağı, yeterlik sınavı gibi aşamalar, araştırma görevlilerinin yükseköğretim kamu hizmeti içinde kendilerini geliştirmek amacıyla gerçekleştirecekleri faaliyetlerdir. **Bu gibi faaliyetler, Yükseköğretim Kanununun araştırma görevliliği kurumunu düzenleyen temel hükmü olan 33. maddesi dayanak alınarak yapılacak ilk atamada aranabilecek şartlar olarak yorumlanamaz.** Araştırma görevlisi kadrolarına atama sırasında kendilerinden bu gibi şartlar beklenmesinin yasal dayanağı bulunmadığı gibi, araştırma görevliliği kurumunun yasada belirlenen yapısı ve işlevi ile de bağdaşmamaktadır.

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle hukuka aykırılığı açık olan söz konusu düzenleme, araştırma görevlilerinin ilgisini dağıtarak iş-güvencesi baskısına maruz bırakmaktadır. İlgili düzenlemenin yukarıdaki gerekçelerle araştırma görevliliği kurumunu ciddi bir şekilde tahrip etmesi, Yükseköğretim Kanununun araştırma görevlisi kadrosuna ilişkin hukuki çerçevesini "kısa vadede" açıkça hukuka aykırı olarak değiştirecek düzenlemeler içermesi bakımından oldukça sorunludur.

Cözüm Önerilerimiz ve Taleplerimiz:

- 50/d'li araştırma görevlilerinin hali hazırdaki işten atılmalarına yönelik işlemler durdurulmalıdır.
- 50/d maddesi uyarınca araştırma görevlisi istihdamına son verilmelidir.
- 50/d'li araştırma görevlilerinin tamamı, koşulsuz olarak görece daha güvenceli bir kadro olan 33/a kadrosuna geçirilmelidir
- 2011 yılında gerçekleştirilen yasal düzenleme nedeniyle işinden olan tüm 50/d'li asistanların yeniden atanabilmesinin yolu açılmalıdır.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



- Araştırma görevlilerinin görev tanımı, üniversitenin varlık nedenine ve evrensel ilkelerine uygun biçimde açık ve net olarak belirlenmelidir.
- Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın güvenceli kadrolara atanmalı, akademik yükselmeleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.

4) İDARİ VE TEKNİK PERSONELİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ

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

Hükümetin yükseköğretim politikalarını oluştururken idari ve teknik personeli yok sayan bir bakış açısı geliştirmesi, üniversite bileşenlerinin önemli bir kesiminin yükseköğretim alanına yabancılaşmasını da beraberinde getirmektedir. Özellikle üniversitelerde çalışan idari ve teknik personelin kolektif bir emeğin ürünü olan eğitim ve bilimsel üretim süreçlerinin içinde görülmemesi, idari ve teknik personelin üniversite ile arasındaki aidiyet duygusunu oldukça zedelemektedir. İdari ve teknik personelin üniversite bünyesindeki eğitim olanaklarından, sosyal imkanlara kadar karşılaştığı ayrımcı ve ötekileştirici uygulamalar, had safhaya ulaşan bu sorunun çözümü noktasında acilen adım atılmasını zorunlu kılmaktadır.

Sizlere de sunduğumuz "İdari ve Teknik Personelin Sorunları ve Çözüm Önerilerimiz Çalıştayı Sonuç Raporu" bu alanda yaşanan sorunları ve çözüm önerilerimizi ayrıntısıyla içermektedir. Ancak kimi sorunların çözümü oldukça kolaydır. Örneğin, yükseköğretim alanındaki idari ve teknik personel AÖF sınavlarında görevlendirilmemekte, emekçiler arasında ayrımcı uygulamalar yaratılmaktadır. Bir başka ayrımcı uygulama ise üniversitelere ayrılan "geliştirme ödeneğinden" idari ve teknik personelin yararlandırılmamasıdır. Her iki ayrımcı uygulamanın önlenmesi için YÖK'ün hızla (genelge vb.) düzenleme yapmasını talep etmekteyiz. Çözümü oldukça kolay olay olan benzeri sorunları başlıklandırmamız gerekirse:

Ücret/Maaş: Akademisyenlere verilen "teşvik" zammından idari ve teknik personelin faydalanamamış olması; ekonomik açıdan en dipte yer alan kamu çalışanı olarak idari ve teknik personel için hem büyük bir kayıp hem de emekçiler arasındaki dayanışmayı zedeleyen bir yapı meydana getirmektedir.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



- Nitelikli biçimde örgütlenmesi gereken eğitim ve bilimsel üretim yükseköğretim alanındaki tüm çalışanlarının kolektif emeğinin ürünüdür. Bu nedenle "akademik teşvik"ten dışlanan yükseköğretim alanındaki tüm idari ve teknik personele de "yükseköğretim tazminatı" adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.

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

Ayrıca, 12.04.2014 tarihinde 28970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 6. Maddesinin 1. Fıkrasının (b) bendinde yer alan "en az üç yıl hizmeti bulunmak" ibaresinin yürütmesi mahkeme kararıyla durdurulmuştur. (22.01.2015 tarihli, 2014/1158 sayılı Danıştay İDDK Kararı) Halen, "Görevde Yükselme Suretiyle Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar" başlıklı maddenin ilgili bölümü dayanak gösterilerek, yükseköğretim kurumlarınca Görevde yükselme Sınavı'na girecek personelden kendi kurumlarında üç yıl hizmeti bulunması şartı aranmaktadır. **Halbuki YÖK, yargı tarafından ilgili düzenleme hakkında verilen yürütmenin durdurulması kararında sonra yönetmeliği yargı kararına uyumlu hale getirmeli ve oluşabilecek sorunların önüne geçmelidir.** Ancak bu düzenleme yapılmadığı için rektörlükler hukuksuz biçimde Görevde Yükselme Sınavı kapsamında ilgili şartı aramaya devam etmekte, üyelerimiz sınava alınmamaktadır.

Üniversitelerde bulunan Sekreterlik kadroları (Fakülte, Yüksekokul, Enstitü) sınavla yükselme kapsamında olmayıp atamaya tabi kadro olarak değerlendirilmektedir. İdarenin "takdiri ile" bu kadrolara atamalar yapılmakta; daha sonra tenzil-i rütbe ile alt kadro olan ama sınavla atanabilinecek olan "Şube Müdürü" kadrolarına atanmakta, hukukun çevresi dolanılarak kadrolaşma gerçekleşmektedir. Bu nedenle, Daire Başkanlığı, Fakülte, Yüksekokul, Enstitü Sekreterliği gibi kadrolar Görevde Yükselme Sınavı kapsamına alınması için hukuki zemin oluşturulmalıdır. Ayrıca;

- Yine aynı kadrolarda akademik kadrolar vekaleten görevlendirilmemeli, idari personele tahsis edilmelidir.
- Görevde yükselme sınavı "her yıl" düzenli olarak "merkezi biçimde" (illerde, bölgelerde) yapılmalıdır.
- Görevde yükselme sınavı ile idari kadroların tümünde yükselme imkanının sağlanması, liyakat esasının daha çok dikkate alındığı bir sistemdir. Daire



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



başkanlıkları gibi kadrolara alanındaki kişiler girebilmelidir (kütüphanecinin kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığına yükselebilmesi gibi). Bu kadrolara atamanın da görevde yükselme gibi sınavlarla belirlenmesi gerekmektedir. Sınavlara giren adayların uzmanlık alanı ve kıdem gibi kriterleri baz alınarak puanları hesaplanmalı, sınav ile aldıkları puan ile bu puan toplamına göre bir değerlendirme yapılmalıdır.

- İdari kadrolar için şeflik statüsüne, teknik kadrolar içinse tekniker statüsüne kadar, kriterler sağlandığı takdirde sınavsız unvan değişikliğine gidilmelidir.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınav yönetmeliğinde yapılan değişiklikler ile sınav konularının kaldırılması, eğitim, ders notu gibi zorunlulukların kaldırılması ile muğlak bir sınav aşamasının ortaya çıkması sağlanmıştır. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının şeffaf olmamasından kaynaklı üzerinde şaibe bırakacak şekilde tanidklara/idarenin istediğine aktarılmasına son verecek gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Söz konusu sınavın her yıl açılmasına ilişkin hükümler, ilgili yönetmeliğe eklenmelidir.
- Lisans diploması almış olan yardımcı hizmetler personeli, sınavsız bir şekilde Genel İdari Hizmetler Sınıfında ya da Teknik Hizmetler Sınıfında diploma unvanına uygun bir kadroya atanmalıdır.

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

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

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



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



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

Bu nedendir ki mevcut yasa da bulunan "amirin verdiği diğer görevleri yapmak" ibaresinin değiştirilerek, "amirin personelin göreviyle ilgili vereceği diğer görevleri yapmak" olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadroya uygun görevlendirme yapılmalı ve görev tanımları, kişinin bulunduğu kadro unvanına göre tanımlanmalıdır.

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

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

13 b/4 çerçevesinde yapılan görevlendirmelere ilişkin "yürütmenin durdurulması" ya da "iptal" kararları alınmasına rağmen, üniversite yönetimi yargı kararlarını hiçe sayarak sistematik olarak hukuksuz ve keyfi görevlendirme kararı vermekte ve bu nedenle görevini kötüye kullanmaktadır. Dolayısıyla, 13 b/4 maddesinin kullanımı "yönerge" kapsamına alınmalı, söz konusu keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır. Sürgün amacıyla kullanılan bu görevlendirmelerin önüne geçebilmenin yolu, ihtiyaç halinde ilgili personelin isteği kapsamında yapılmasıdır. Ayrıca, görevlendirme kararının hukuksuzluğu yargı kararıyla



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



tespit edildiğinde, ilgili kişinin art arda hukuksuz biçimde görevlendirilmesine engel olmak amacıyla belirli bir süre görevlendirme yapılamayacağı garanti altına alınmalıdır.

Kredi Yurtlar Kurumu Emekçilerinin Sorunları: KYK'lar YÖK bünyesinde hareket etmesine rağmen Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bir Genel Müdürlük olarak hizmet vermektedir. Bilinmelidir ki KYK emekçilerinin sorunlarına üretilen çözüm, doğrudan yükseköğretim hizmetinin daha nitelikli örgütlenebilmesinin de önünü açacaktır. Yukarıda ifade edilen sorun ve haksızlıkların neredeyse tamamını yaşamalarına rağmen kendi özgün yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı belli başlı sorunlar şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Unvan değişikliği sınavı yapılmamakta kurum dışından Müdürler, Şefler atanmaktadır.
- Nöbete kalmak zorunlu olup, nöbet ücretleri oldukça düşük ücretlerle ödenmektedir. Her ne kadar Memur Sen'in imzaladığı TİS-ile nöbet ücretleri iki katına çıkarılmış olsa da, ücretlendirme halen trajikomik rakamlarla yapılmaktadır.
- Bu kurumlardaki sözleşmeli personel kaldığı hafta içi nöbeti için (16 saat), hafta sonu nöbeti için (24 saat) 3 gün idari izinli sayılırken kadrolu personel için bu bir güne bir gün olarak değerlendirilmektedir.
- Çalışma saatleri geniş aralıkta olmasına rağmen ilin farklı bir noktasına görevlendirmeler yapılarak mağduriyetler yaratılmaktadır.
- İdare yönetmeliklerinin kendilerine tanıdığı nöbet izni kullandırmama yetkisine sıkça başvurarak personelin izin veya ücret hakkını çönmektedir.
- KYK personeline sene de bir kez ödenen 1 maaş ikramiye uygulaması kaldırılmış olup, yerine bu para kaybını telafi edecek herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Taleplerimiz ve Çözüm Önerilerimiz

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



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

- Personelle verilmekte olan yemek yardımı bedelinin günün şartlarına uygun biçimde bir insanın hijyenik ve sağlıklı beslenme ihtiyacını karşılayacak miktara çıkarılması gerekmektedir.

5) DOÇENTLİK SINAVINDA YAŞANAN SORUNLAR

Akademik yaşamda dönüm noktası olarak kabul edilmesi gereken evre, şüphesiz ki “doktora” statüsünün kazanımıdır. Ancak Türkiye’de bu evre, doçentlik statüsünün elde edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2015 yılı yükseköğretim istatistiklerine bakıldığında, yardımcı doçentlerin sayısının öğretim üyelerinin neredeyse yarısına denk geldiği görülebilmektedir. Türkiye üniversitelerinde 13 bin 171 kadın ve 20 bin 152 erkek olmak üzere toplam 33 bin 323 yardımcı doçent statüsüne sahip akademisyen görev yapmaktadır. Diğer taraftan 14 bin 140’ı doçent ve 20 bin 879’u profesör olmak üzere 35 bin 19 akademisyen bulunmaktadır. YÖK’ün 2015 istatistikleri Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarındaki öğretim üyelerinin % 49’unun yardımcı doçent kadrosunda çalıştığını göstermektedir.

Yardımcı doçentlerin akademideki nicel gücü fazla olsa da güvencesiz istihdamın neden olduğu işten atılma kaygısı, sorunlarının hızla artmasına neden olmuştur. Güvencesiz istihdamın dışındaki en önemli sorun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 24. maddesinin hükümleri gereği uygulanan ve gelişmiş ülkelerin hiç birinde örneği bulunmayan “doçentlik sınavları”dır.

Türkiye’de doçentlik sınav jürilerinin oluşturulması, oluşturulan jürilerin doçent adaylarını objektif ölçütlere dayalı değerlendirmesi ve sınavın zamanında yapılması konularında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan doçentlik sınav jürilerinin gerçekte nasıl oluşturulduğu tam olarak bilinmemektedir. Aynı bilim veya sanat dalında birden fazla jüriye yer alan öğretim üyelerinin varlığı söz konusuysen, alanında otorite olarak kabul edilen pek çok profesöre yıllarca hiçbir doçentlik jürisinde yer verilmemektedir.

Üniversitelerarası Kurul tarafından, doçent adayının başvurduğu bilim veya sanat alanında çalışıyor olmaları dışında bilinen hiçbir kuralı olmadan, oluşturulan doçentlik sınavı jürisi ilk aşamada adayın dosyasını (eser incelemesi) bilimsel yeterlilik bağlamında değerlendirir. Bu aşamada tanımlanmış ölçütlerin bulunması jüri üyeleri tarafından yapılan değerlendirmeyi görece objektif hale getirmektedir. Yine ilk aşamada jüri üyeleri yaptıkları değerlendirmeye göre raporlarını sunarlar ve az üç (3) jüri üyesi tarafından eser incelemesi/dosyası yeterli bulunan aday sözlü sınava katılmaya hak kazanır.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



Sınavın ikinci aşaması ise en acımasız bölümdür. Bu aşama hiç bir değerlendirme ölçütünün olmadığı, değerlendirme yapılan bilim veya sanat alanı ile ilgili veya ilgisiz her sorunun/konunun sorulabildiği, jüri üyelerinin kişilik özelliklerinin ve öznel değerlendirmelerinin açığa çıktığı aşamadır. Jüri üyesinin sınava girmeden önce okuduğu makalede geçen herhangi bir şeyi sorması ya da kendi öğrenciliği zamanında geçerli olan ve bugün kullanılmayan bir bilgiyi adaydan yanıtlamasını istemesi mümkündür. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, sözlü sınavlar her türlü ideolojik, önyargılı ve öznel eğilimleri ağır basan değerlendirmelere açıktır.

Taleplerimiz ve Çözüm Önerilerimiz

- Doçentlik statüsünün kazanımı için akademik eziyet halini alan "sözlü sınav" uygulamasına acilen son verilmelidir.
- Akademik çalışma ortamı, hiyerarşik yapılanmadan kurtarılmalı, ast-üst ilişkisi yerine birlikte üretim esas olmalıdır. Akademik ünvanlar, hiyerarşik göstergelere dönüştürülmemeli, ticari nüfuz kaynağı olmamalıdır.
- Bütün üniversite emekçilerine kadrolu, güvenceli istihdam ve insanca çalışma koşulları sağlanmalıdır.
- Üniversiteleri ve üniversiter faaliyetleri değerlendirirken daha çok eşyaları, nesnelere nitelikle için kullanılan "kalite" kavramı yerine, insanı ve vasfı işaret eden "nitelik" kavrayışı benimsenmelidir. Nitelikli bir araştırmanın üretimi ve bunun yayına dönüşmesi uzun süre gerektirmektedir. Bilimsel etkinlik kısa süreli bir çalışma değildir.
- Üniversitenin niteliği öğrenciye, çalışanlarına ve topluma kazandırdığı değerlerle anılmalıdır. Bu değerler tek tipleştirici, standartlaştırıcı kriterlerle sayısallaştırılarak değil, akademik etik, sosyal yarar ve çok seslilik temelinde olumsal biçimde şekillenmelidir.
- Akademik yükseltmelerde haksızlıkların ortadan kaldırılması için subjektif değerlendirmelere açık mülakat sınavlarına son verilmeli ve bilimselliği kabul görmüş çalışmalar ikinci bir değerlendirmeye tabi tutulmamalıdır.
- Akademik yükseltmeler indeks şartı ve yayın sayısı gibi salt nicel göstergelere göre değil, bilimsel nitelikler esas alınarak nesnel ölçütlere ve bağımsız jürilerin kararlarına göre yapılmalıdır. Bilgi üretimine katkıyı, toplumsal katkıyı esas alan, işin niteliğini dikkate alan bir bilimsel değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Her türlü akademik değerlendirme raporları, kamunun ve isteyeninin incelemesine açık olmalı ve raporların bir örneği adaya gönderilmelidir. Bu yaklaşım, hem değerlendirmelerde nesnellığı sağlayacaktır hem de değerlendirme yapan kişileri eğitici bir işlev görecektir. Birbirinin raporlarını okuyanlar, ortak



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



raporlama dili ve etiği oluşturabileceklerdir. Akademik yükseltme ve atama jürileri, değerlendirmelerini, akademisyenlerden beklenen şu beş temel işlev üzerinden yapmalıdır:

1. Bilgi üretme (araştırma yapma)
2. Üretilen bilgi ve düşünceleri paylaşma (ulusal ve uluslararası bilimsel toplantılara katılma, bildiri sunma; kitap ve makale yazma; alana katkı; alandaki bilimsel yayınları izleme; ilgili meslek kuruluşlarına üye olma vb.)
3. Ürettiği ve edindiği bilgileri öğretme (ders verme; yüksek lisans ve doktora tezleri yönetme)
4. Akademik yaşama-diğer-katkılarda bulunma (yönetim görevi üstlenme, komisyon, jüri ve bilim kurulu üyeliği yapma; bilimsel dergilerde hakem olma, danışmanlık yapma vb.)
5. Bilimsellik ve bilimsel etik sorumluluğu ile saygınlığını koruma.

• Dolayısıyla akademik yayınların değerlendirilmesinde, yayının nerede yayımlandığından çok içeriği; alana, topluma ve insanlığa katkısı öne çıkmalıdır.

• Nitelikli eğitim, eleştirel düşünce ve yaratıcı araştırmanın yolu; standardizasyon ve akreditasyondan/dışsal denetimden değil, demokratik katılım ve kamusal denetimden geçmektedir. Etkinliklerin/işin en iyi denetim yolu; akademik topluluğun öğrencisi ve tüm çalışanlarıyla demokratik kurullar yoluyla değerlendirme ve denetimi; bilimsel özgürlüğü ve kurumsal özerkliği zedelemeyen bunun kamu denetimiyle desteklenmesidir.

6) DİSİPLİN İŞLEMLERİNİN ÜNİVERSİTELERE BIRAKILMASI

20 Kasım tarihinde basına verdiğiniz demeçte, kamu görevinden çıkarma da dahil olmak üzere, disiplin işlemlerinin üniversite içinde yürütülüp sonlandırılmasını sağlayacak bir yasa taslağı önerişinin hazırlandığı ifade edilmiştir.

Sadece rektör ve dekanların disiplin işlemlerinin YÖK Yüksek Disiplin Kurulu'na gideceğinin ifade edildiği taslağın, YÖK'ün sahip olduğu yetkileri üniversitelere kısmi biçimde devretmesi olarak yorumlanabilmesi sadece hukuksal bir bakış açısıyla mümkündür. Halbuki yapılmak istenen düzenleme, disiplin mantığını suç ve ceza ikiliğinden çıkarmadığı sürece, ifade edildiği gibi "akademik özerkliği güçlendirme" amacına hizmet etmeyeceğini söylemek hiç de zor olmayacaktır!

Verdiğiniz veriler, yaşanan hukuksuzluğun fotoğrafını çekmek için yeterlidir. Basındaki demecinizde, "Yüksek disipline yani bize sadece 2015'te 203 dosya geldi. 190'ı öğretim üyeleriyle, 14'ü rektör ve dekanlarla ilgili." ifadelerinin yer aldığı gözetilirse, aslında iş yükünden hayıflanıldığı değerlendirilmesini yapmak hiç de zor olmayacaktır. Kaldı ki Yüksek Disiplin Kurulu'nun önüne hukuksuz, keyfi ve tamamıyla siyasi linç amacıyla gelen dosyaların varlığı durumu daha iyi anlaşılır kılacaktır.

- "Kitap okuma" etkinliğine katıldı diye,
- Grev kararına uyduğu gerekçesiyle,



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



- Rektörün ya da dekanın kişisel hamaseti nedeniyle,
- Siyasi linç hesaplarıyla,
- Odasında 15 dakika bulunmadığı gerekçesiyle,
- Basına demeç verdiği nedeniyle,
- Öğrencilerinin haklarını gözetmediği gerekçesiyle,

öğretim elemanları hakkında yürütülen soruşturmaları hatırladığımızda durumun vahameti ortaya çıkmaktadır. Bu tablo, 12 Eylül darbecilerinin başarısını da göstermektedir. Çünkü YÖK'ün kurulmasındaki baskıcı ve yasakçı mantık, üniversite yönetimlerince halen tıkr tıkr işletilmektedir. İşte bu nedendir ki bu mantıkla işleyen üniversitelere "yetki devri" yapmak, tek başına hiçbir şey ifade etmeyecektir. Dolayısıyla bu kısmi devir, ne YÖK'ü ne de üniversiteleri demokratikleştirmeyecektir.

Üniversitelerin demokratikleştirilmesinin ve akademik özgürlüklerin güçlendirilmesinin ilk adımı, üniversite yönetimlerinin iktidarlarını güçlendirmekten değil, aksine yönetim ve denetim süreçlerinde tüm üniversite bileşenlerinin karar hakkının sağlanmasından geçmektedir. Diktatörleri anımsatan rektörlerin varlığı, bizzatıhi demokratik bir üniversiteyi ve akademik özgürlükleri ortadan kaldırmaktadır.

Eğitim Sen olarak, üniversitelerin üniversite olabilmeleri için bugüne kadar izlenen politikardan vazgeçilmesi gerektiğini belirtmek isteriz. Bu çerçevede nitelikli eğitim hakkı, kamusal finansman, kurumsal özerklik, iş güvencesi, bilimsel özgürlük ve eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik özyönetim ve özdenetim ilkelerinin bir bütün olarak yükseköğretim politikalarının omurgasını oluşturmasının olmazsa olmaz olduğunu da hatırlatmak isteriz. Disiplin mantığının ise suç ve ceza ikiliğinden çıkarılarak, üniversitenin varlık nedenine ve evrensel ilkelerine uygun biçimde "Ortak Yaşam İlkeleri" üzerinden örgütlenmesi gerektiğini bir kez daha dikkatinize sunmak isteriz.

7) ÜNİVERSİTELERDE "GÜVENLİK" VE POLİSE TAHSİS EDİLEN MEKANLARIN VARLIĞI

Son dönemde üniversitelerde en temel demokratik hak kullanımı dahi polis şiddeti ve baskısıyla karşılaşmaktadır. Bu durum üniversitede başta yaşam hakkı olmak üzere, düşünce ve ifade özgürlüğü, sendikal hak ve özgürlükler gibi geniş bir haklar manzumesinin kullanımını fiilen engellemektedir. Aralarında hiyerarşik bir ilişki olmamasına rağmen Emniyet birimleri üniversite yönetimlerine talimat verebilmektedir.

Böylesi bir tablo içerisinde daha da vahim olanı, üniversite yerleşkelerinde ya da binalarında polisin kullanımına tahsis edilmiş özel yerler, mekanlar olmasıdır. Birçok üniversitede çevik kuvvet personeli, düzenli olarak kampus içerisinde bulunmakta, hatta üniversite yönetimleri söz konusu kolluk gücü için süreklilik taşıyan mekan tahsisine dahi gitmektedir! Üstelik



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Education and Science Workers' Union



üniversitelerin çok büyük kısmında, sivil polislerin düzenli olarak kullanabileceği odaların ayrıldığı tarafımızca bilinmektedir.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası olarak, bir üniversitede bu ve benzeri uygulamaların varlığını asla kabul etmediğimiz özellikle bilinmesini istiyoruz. Kaldı ki, akademik unvan taşıyan kişilerin, üniversiteyi bu hale getirecek politikaların altına imza atmalarını da açıkçası yadırgıyoruz.

Bu nedenledir ki, üniversitenin yasakların, baskı ve ceza pratiklerinin değil; eşitliğin, özgürlüğün ve demokrasinin cisimleşmiş mekânları olması gerektiğine olan inancımızla, üniversite bileşenlerinin maruz kaldığı sorunların son bulması söz konusu uygulamaların hukuksuzluğunun üniversite yönetimlerine hatırlatılmasını talep ediyoruz.

- ÖGB, polis ya da koruma memuru, adı her ne olursa olsun üniversite içinde hiçbir şekilde asayiş-güvenlik gücü bulunmamalıdır.
- Genel asayiş veya yaralama, hırsızlık gibi olaylarda yapılan kurumsal ihbar ve çağrı dışında kolluk gücünün üniversiteye girmesi engellenmelidir.
- Kampüs girişi ya da dış giriş vb. alanların kontrolü ise üniversitenin kadrolu çalışanlarınca sağlanmalıdır. Bu doğrultuda gerek ÖGB gerekse polis üniversiteden çıkarılmalıdır.
- Üniversitedeki kameralar, parmak izi vb. mekanizmalar ortadan kaldırılmalıdır. Bu mekanizmaların çalışanları ve öğrencileri fişlemeye yönelik kullanıldığı ortadadır. Benzer şekilde benzer amaçlara hizmet eden turnike sistemi, kartlarla açılan kapılar gibi uygulamalar da sona erdirilmelidir.
- Öğrencilerin "gizli tanık" gibi mekanizmalarla muhbir haline getirilmesi uygulamaları durdurulmalıdır.
- Öğrencilerin bilgilerinin hukuk dışı şekilde polis vb.'ne verilmesi, emniyetçe istenmesinin önüne geçilmelidir.
- Hâlihazırda disiplin yönetmeliklerinin, özgür ve demokratik üniversite ile bağdaşan bir tarafı yoktur. Bu disiplin yönetmelikleri derhal kaldırılmalı, yerine tüm üniversite bileşenlerince oluşturulacak olan "ortak yaşam ilkeleri" hayata geçirilmelidir.

Yukarıda özetle dile getirdiğimiz sorunlar hakkında gerekli duyarlılığı göstereceğinizi ve sonucu hakkında sendikamızı bilgilendireceğinizi umuyor, raporumuzun yükseköğretim sistemimizin sorunlarının çözümünde katkı sunmasını diliyorum.

Kamuran Karaca

Genel Başkan