

YÜKSEKÖĞRETİM ÖRGÜTLENME



Eğitim İş

www.egitimis.org.tr

YÜKSEKÖĞRETİM
Örgütlenme

LAİK, ÇAĞDAŞ, KAMUSAL,DEMOKRATİK, EŞİTLİKÇİ YÜKSEKÖĞRETİM VE
BİLİMSEL ÖZGÜRLÜK İÇİN TÜM EMEKÇİLERİ
EĞİTİMİŞ'TE ÖRGÜTLÜ HAREKET ETMEYE
Ç A Ğ İ R İ Y O R U Z

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA BİLİMSEL, İDARİ VE MALİ ÖZERKLİK İSTİYORUZ

Ülkelerin, bölgelerin ya da kurumların kendilerini serbestçe, kendi yasaları ile yönetebilmesi demek olan özerklik, yükseköğretim kurumlarının gelişimi ve misyonunu etkili biçimde yerine getirebilmesi için önkoşul olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de, Cumhuriyetin ilk yıllarından 1980 yılına kadar geçen süreçte kısmen de olsa sağlanmaya çalışılan yükseköğretimde özerklik, 12 Eylül darbesinin etkisiyle başlayan siyasi baskı ve 1981 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun kurulmasıyla etkisini önemli ölçüde yitirmiştir. Son dönemde ise özellikle 2018 yılında geçilen başkanlık sistemiyle üniversiteler siyasi bir yapıya dönüşmüştür.

1981 yılında kurulan YÖK ile birlikte siyasi baskı altına alınan üniversitelerin en temel ihtiyacı olan özgür bilimsel ortam yani özerklik son bulmuştur. Üniversitelerin özgün ve nitelikli çalışmalar yapabilmesinin yanında iş barışının sağlanmasının tek yolu özerkliğe sahip olmasıdır. Bunun için de tek yol YÖK’ün kaldırılmasıdır.

Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA)’nin 2023 yılında yayımladığı rapora göre yükseköğretim kurumlarında özerklik; örgütsel, mali, akademik ve istihdam olmak üzere dört temel başlık altında tanımlanmıştır.

Akademik özerklik; üniversitelerde akademik unvana sahip olan personelin herhangi bir baskı veya yönlendirme olmadan özgürce eğitim ve araştırma yapmalarıdır.

Mali özerklik; üniversitelerin kendi bütçelerini hazırlama, mali kaynaklarını oluşturma ve bu kaynakları serbestçe kullanabilmesi durumunu ifade etmektedir (EUA'ya ait bu tanımlamada yer alan “kendi mali kaynaklarını oluşturma” ifadesi Eğitim-İş tarafından doğru bulunmaz, “üniversitelerin mali kaynaklarını doğrudan kamu kaynakları sağlanmalıdır” yaklaşımını benimser).

Örgütsel özerklik; üniversitelerin akademik yapıları, karar alma birimleri, tüzel kişilikler ve kendi iç organizasyonu hakkında karar verme yetisidir.

İstihdam özerkliği; üniversitelerde akademik ve idari personelin bağımsız biçimde işe alınması teşvik edilmesi ve geliştirilmesidir.

Avrupa Üniversiteler Birliği 2023 Raporu'na Göre Türkiye'de Yükseköğretimde Özerklik Puanları

Örgütsel özerklik	%39
Mali özerklik	%37
Akademik özerklik	%46
İstihdam özerkliği	%56

Yüksek, orta yüksek, orta düşük ve düşük olmak üzere dört ayrı gruptan oluşan özerklik puanlamasına göre %39 ile üniversitelerde en düşük örgütsel özerkliğe sahip olan ve dördüncü grupta yer alan tek ülke Türkiye olmuştur. Raporla göre Türkiye, örgütsel özerklik bağlamında yükseköğretimde yönetici atamalarında raporda geçerli olan “içerden atama” ya da “ayrı bir kuruluşun onaylama yetkisi” kategorilerinin hiçbirine uygun bulunmamıştır. Çünkü 2018 yılından beri herhangi bir seçim süreci olmadan cumhurbaşkanı tarafından rektör ataması yapılması noktasına gelinmiştir. Rektör atamasında olduğu gibi rektörü görevden alma konusunda da cumhurbaşkanı yetki sahibidir.

Mali özerklikte %40'ın altında kalarak düşük özerkliğe sahip grupta yer alan Türkiye, en kısıtlayıcı uygulama olan kalem bazında bütçe uygulamasının geçerli olduğu dört ülkeden birisidir. Ayrıca Türkiye’de Avrupa yükseköğretim sistemlerinden farklı olarak harç ödemesi devam etmektedir. Birinci öğretim ve açık öğretim harcı (şimdilik) devlet tarafından karşılanmakta uzaktan eğitim ve ikinci öğretim harcı ise öğrenci tarafından ödenmektedir.

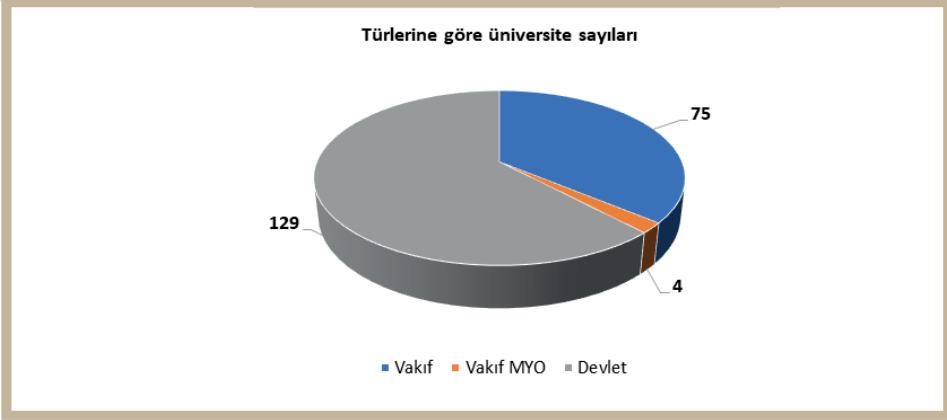
Akademik yönden %46 ile orta düşük özerkliğe sahip ülkelerin bulunduğu grupta yer alan Türkiye’de, 2015’te oluşturulan ve üniversitelerin eğitim-öğretim, idari hizmetler ve araştırma faaliyetleri kapsamında ulusal ve uluslararası kalite standartlarına göre değerlendirmeler yapan “Yükseköğretim Kalite Kurulu” reform olarak değerlendirilmiştir. Buna rağmen akademik özerklik yönünden 2011’den bu yana herhangi bir şekilde yukarı ya da aşağı yönlü hareket göstermeyen iki ülkeden biri yine Türkiye olmuştur. Bu durum “Yükseköğretim Kalite Kurulu”nun önemine uygun bir işleyişte bulunulmadığı, reformun sadece yazılı olduğunu uygulanmadığını ortaya koymaktadır.

Türkiye için dört başlık içinde en yüksek skor %56 ile istihdam özerkliğindedir. Türkiye’de üst düzey akademik ve idari personelin işe alımı ve maaşlarının belirlenmesinde üniversiteler özgür değildir. Türkiye’de kamu üniversitelerinde çalışan devlet memuru statüsünde yer almakta ve maaşların belirlenmesinde merkezi düzenleme söz konusu olmaktadır. Aynı zamanda 11 ülkede tüm üst düzey ve akademik ve idari personel için işten çıkarmalar konusunda sıkı bir şekilde düzenlemeler devam etmektedir. Türkiye’de de üst düzey idari personele özel kısıtlamalar uygulanmaktadır. Türkiye’de, üst düzey personelin işten çıkarılması konusunda devlet memurluğu düzenlemeleri ya da özel düzenlemeler dikkate almaktadır.

Raporda 35 ülke arasında yapılan yükseköğretimde özerklik değerlendirmesi sonucunda da Türkiye 35 ülke arasında; örgütsel özerklikte 35., mali özerklikte 31., akademik özerklikte 29. ve istihdam özerkliğinde 26. sırada yer almıştır. Bu durum Avrupa ülkeleri arasında Türkiye'nin yükseköğretimde özerkliğin ve buna bağlı olarak bilimsel özgürlüğün oldukça uzağında kaldığının kanıtıdır.

1980 yılında Türkiye'nin 24 Ocak Kararları ile özel sektörün önünü açmak ve rekabetçi piyasanın etkinliğini sağlamaya yönelik içine girdiği yapısal dönüşüm süreci ile yükseköğretim kurumları da serbest piyasa sistemine dahil edilmiştir. Türkiye'de devlet üniversitelerinin yanında özel vakıf üniversitelerinin de varlık göstermesinin önü açılmıştır.

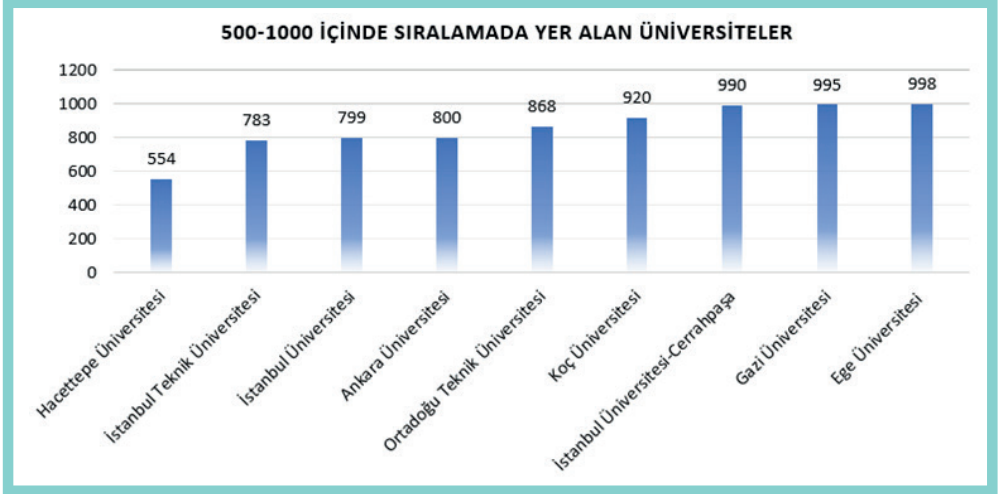
YÖK'ün kurulmasıyla üniversite eğitimlerinin piyasaya açılması ve özel vakıf üniversitelerinin serbest piyasada şirket gibi çalışmaya başlaması söz konusu olmuştur. Zamanla devlet üniversiteleri de kurulan teknokentler ve döner sermaye uygulamaları ile tıpkı özel vakıf üniversiteleri gibi öğrencileri müşteri olarak gören ve piyasaya iş yapan kurumlara dönüşmüştür.



Kaynak: Yükseköğretim Kurulu Veri Portalı

Türkiye’de toplamda 208 üniversite bulunmasına rağmen URAP (Üniversitelerin Akademik Performans Sıralamaları) tarafından yapılan değerlendirmeye göre 2016 yılından beri dünya akademik başarı sıralamasında ilk 500 üniversite içinde üniversitemiz bulunmamaktadır. Bu durum 129’u devlet, 75’i vakıf ve 4’ ü Vakıf MYO olan üniversitelerin akademik başarı konusunda oldukça geri planda kaldıklarını ve her geçen gün sayısı artan üniversitelerin “tabela üniversitesi” olmaktan öteye gidemediklerini göstermektedir.

URAP tarafından 2023-2024 döneminde üç bin üniversite arasında yapılan değerlendirmeye göre Türkiye’den ilk 500 içine giren üniversite yokken, İlk 1000 içinde sadece 9 üniversite yer almaktadır. URAP değerlendirmesine göre 2016 yılından beri ilk 500 içinde Türkiye’den bir üniversite bulunmamaktadır.



Kaynak: URAP,2023-2024 verileriyle oluşturulmuştur.

500 ile 1000 arasında yer alan üniversitelerimiz içinde ilk sırada **Hacettepe Üniversitesi** yer almaktadır (554.). Son sırada ise 998. olarak **Ege Üniversitesi** yerini almıştır.

Üniversiteler özgür olmadan bilim üretemezler, Türkiye’de üniversiteler emir komuta zinciri içinde hareket eden devlet daireleri gibi çalışmaktadır. Dolayısıyla bilimsel özgürlüğün ve genel olarak özerkliğin olmadığı yükseköğretim kurumlarının ilk 500 içinde yer almasını beklemek ham bir hayalden başka bir şey değildir.

Üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların siyasi baskı nedeniyle bilimsel özgürlük kapsamında yapılamamasının yanında birçok önemli çalışmanın siyasi ya da keyfi gerekçelerle destek görmemesi de akademik başarıdaki düşüşün ve yaşanan çok sayıda olumsuz gelişmenin nedenleri arasındadır. Örneğin 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan deprem felaketiyle 11 ilimizde maddi manevi büyük kayıplar verilmiştir. Konuya yönelik çok sayıda bilim insanının felaketten önce yapmış olduğu çalışmalar ve uyarıların destek görmemiş olması ya da değerlendirilmemesinin yaşanan büyük kayıpta etkisinin olduğu muhakkaktır. Depremle ilgili yapılan çalışmalara gerekli önemin verilmemiş olması ve kentsel dönüşüm söylemlerinin aslında rantsal dönüşümden başka bir şey olmadığı açıkça görülmektedir.

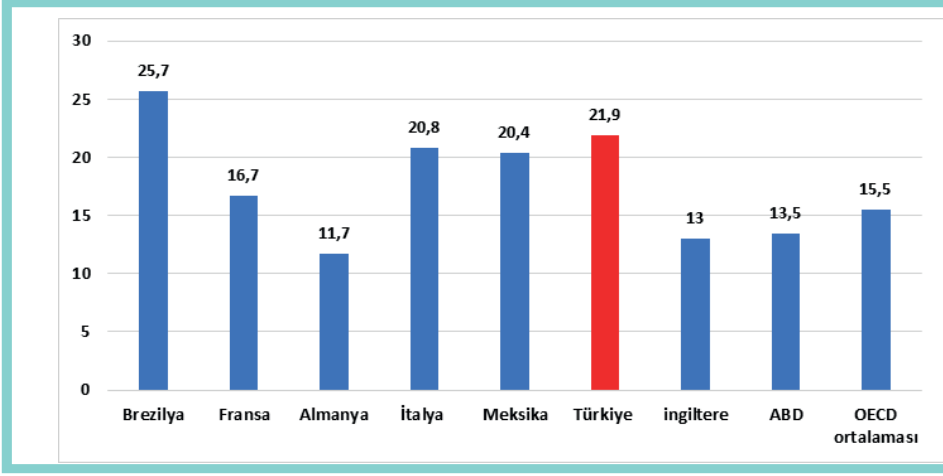
Yükseköğretimde özerkliğin varlığı; bilimin güçlenmesinin, bilimsel özgürlüğün sağlanmasının, üniversitelerin özgün ve kaliteli çalışmalar yapabilmesinin tek yoludur. Bu nedenle üniversitelerde baskı ve engellemeler son bulmalı, bilimsel özgürlük alanı yaratılmalıdır. Piyasalaşan yükseköğretim kurumlarının ortadan kalkması ve bilimin özerklik ve özgürlük kapsamında halk için yapılması sağlanmalıdır.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI BİLİMSEL OLARAK ÖZERK OLMALIDIR

Yükseköğretim kurumları ayrımcılık ve liyakatsizliğin olmadığı bilimsel özgürlüğün sağlandığı özerk kurumlar olmalıdır. Akademik kadrolara yapılan liyakatsiz atamalar ve bilimsel çalışmalar üzerindeki siyasi baskı son bulmalıdır. - Üniversitelere yapılan öğretim elemanı atamaları yeterli sayıda olmalı, eğitimde bilimsel yayınlarda yüksek nitelik sağlanmalıdır.

Son yıllarda üniversitelerin kurulabilmesi için gerekli olan öğretim kadroları tamamlanmadan açılan çok sayıda üniversitelerin olması öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını arttırmıştır. Bu durum ülkede temel amacın yükseköğretimde niteliği arttırmaktan ziyade planlamadan yoksun biçimde nicel artışın hedeflendiğini ortaya koymaktadır.

Yükseköğretimde Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci (Oran) 2020



Kaynak: OECD verileri kullanılarak oluşturulmuştur

Tabloya göre öğretim elemanı başına düşen öğrenci oranlarında Brezilya'dan sonra ikinci sırada yer alan Türkiye, OECD ortalamasının da üstünde yer almaktadır. Bu durum yükseköğretim eğitiminde verimliliğin sağlanamaması ve öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalar konusunda gerekli zamanı bulamaması sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

Öğrencilerin birçoğunun üniversite eğitimini yetersiz görmesi, ikinci bir üniversite okumak istemesi buna rağmen mezun olunması halinde iş bulma konusunda umutsuz olması yine üniversite sayısının çok olması, çok mezun verilmesi ve üniversitelerde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazla olmasının sonuçlarıdır. Üniversite sayılarının hızla artmasının sonucu olarak ülkede çok sayıda yükseköğretim mezunu kişinin olması iş bulma ümidini de ortadan kaldırmakta ve çoğu öğrencinin yurtdışına gitme planları yapmasına neden olmaktadır.

Sorunun çözümü için artan üniversite sayısı ve öğrenci sayısına eş anlı olarak nitelikli öğretim elemanlarının yetiştirilmesi ve öğretim elemanı kadrolarının aynı oranda arttırılması gerekmektedir.

- Öğretim elemanı yetiştirme programlarının sorunları ivedilikle çözüme kavuşturulmalıdır.

Üniversite sayılarının hızla artmasına karşılık öğretim elemanı yetiştirme programlarının niteliği ve etkinliği aynı oranda artmamaktadır. Üniversitelere öğretim üyesi yetiştirmek için Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ve Yurtdışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) gibi temel uygulamalar bulunmaktadır. Ancak YLSY’de sözlü sınavın varlığından dolayı liyakatsizliğin olması ve yurtdışı için sağlanan bursun gidilen ülke ekonomisine göre belirlenmemesi ve bursiyerin ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Araştırma görevlisinin ÖYP ile 35. madde kapsamında lisansüstü eğitimini tamamlamak için gittiği üniversiteden, kadrosunun bulunduğu üniversiteye erken çağırılması ve tez çalışmasını uzaktan tamamlanmak zorunda kalması bir başka sorundur. Bu durum hem lisansüstü eğitim aldığı üniversiteye hem de kadrosunun bulunduğu üniversiteye karşı sorumluluğu bulunan araştırma görevlisinin çoğu zaman verimli bir bilimsel çalışma yapmasını zorlaştırmakta, eğitim süresinin uzamasına neden olmaktadır.

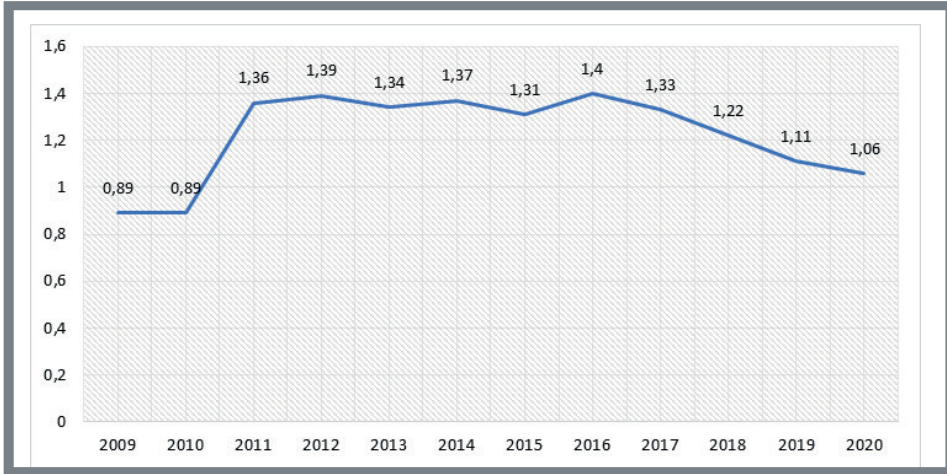
Araştırma görevlisi kadrosunun bir başka temel sorunu ise 50/d statüsünde olan kişilerin doktorasını tamamlaması halinde üniversite ile ilişkisinin kesilecek olması bu nedenle kişilerin akademik çalışmalarını ve eğitim süresini bilerek uzatmasıdır.

Öğretim elemanı yetiştirme programlarında bursiyer için gidilen ülkenin ekonomik koşulları göz önünde bulundurularak finansman ayrılmalı ve bu sayede eğitim zamanında ve başarılı bir biçimde tamamlanabilmelidir. Sözlü sınav programlardan faydalanabilmek için bir kriter olmamalı, başarı puanı yazılı sınav sonuçları ile belirlenmelidir. Araştırma görevlilerinin eğitim süresi bitinceye kadar gittikleri okulda kalmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalı ve 50/d statüsünde bulunan araştırma görevlileri 33/a statüsüne kalıcı olarak alınmalıdır.

- Üniversitelere ayrılan finansman üniversite sayısı ile eşanlı olarak artmalıdır. Son dönemde Türkiye’de hızlan artan üniversite sayılarına karşılık yükseköğretime ayrılan kamu harcamalarının GSYİH (Gayrisafi Yurtiçi Hasıla) içindeki payı aynı hızda artmamakta hatta düşmektedir.

2008 ve 2010 yıllarında %'in altında olan kamu harcamalarının GSYH içindeki payın 2011 yılıyla birlikte %'in üstüne çıkmasına rağmen hızlı bir artış göstermemiş olması ve son dönemde giderek azalması söz konusudur. Finans kaynağının düşük oranlarda kalması üniversitelerin temel işlevlerinden birisi olan araştırma faaliyetlerini beklenen nitelikte ve nicelikte yürütmemesine sebep olmaktadır.

Yükseköğretime ayrılan kamu harcamalarının GSYİH içindeki payı (2010-2020)



Kaynak: OECD verileri ile oluşturulmuştur.

Üniversitelere ayrılan finansmanın düşük olmasının dışında bir başka sorun da üniversitelerin bütçe kalemlerinde en büyük payı yatırım kaleminin değil cari harcamaların almasıdır. Üniversiteler sadece maaşların ödendiği devlet dairesi gibi görülmeye başlanmıştır. Bu nedenle üniversitelerin amacına uygun olarak bütçelerinde araştırma geliştirme harcamaları için ayrılan payın ivedilikle arttırılması bir zorunluluktur.

Bu sorunu ortadan kaldırmak için ise bireye sağlanan eğitim ve çalışmalar gerekçe gösterilerek maliyetin öğrenci üzerinden karşılanması yoluna gidilmektedir.

Üniversitelerin daha işlevsel ve önemli bilimsel çalışmalar yapabilmesinin önündeki en büyük engellerden olan finansal yetersizlik sorunu ortadan kalkmalı ve artan üniversite sayısı gibi yükseköğretime ayrılan kamu harcamalarının payı da artmalıdır.

- Üniversitelerde kişiye özel açılan akademik kadro ilanları son bulmalı, liyakat esas alınmalıdır.

Üniversitelerde açılan öğretim elmanı kadrolarında aranan kriterlere eklenen spesifik bir konuda çalışmış olma şartı ya da belirtilen herhangi bir sektörde belli bir dönem iş tecrübesinin aranması gibi maddelerin eklenmesi ile birçok adayın başvurusu engellenmektedir. Kişiyeye özel ilan olarak tanımlanan bu durum liyakatten ve öncelikli olarak aranması gereken bilimsel nitelik şartından tamamen uzak bir sistemin var olduğunu göstermektedir.

Siyasi amaçlarla gerçekleştirilen akademik yükselme şartlarındaki sürekli değişim yine yükseköğretimin istihdam ve örgütsel özerklik sorununu ortaya koymaktadır. Örgütsel özerkliğin nerdeyse söz konusu olmadığını gösteren bir durum da rektör atamalarının doğrudan cumhurbaşkanı tarafından yapılmasıdır.

Boğaziçi Üniversitesi örneğinde olduğu gibi rektör atamaları herhangi bir bilimsel ve mesleki yeterlik kriteri olmaksızın liyakatten ziyade sadakat esas alınarak yüksek bürokrat atar gibi keyfi atamalar şeklinde gerçekleşmektedir.

Üniversitelerde açılan akademik kadro ilanları tamamen bilimsel yeterliliğe dair maddelerle açılmalı ve adayların başvurularına spesifik kriterler ile engel konulmasının önüne geçilmelidir. Öğretim elemanı alımında sözlü sınav olmamalı liyakat esasıyla atamalar yapılmalıdır.

Rektör atamalarında üniversite içinde bulunan akademik, idari personel ve öğrencilerin katılımıyla yapılan seçim sonuçları esas olmalı böylece üniversitelerin özerkliği ve bilimsel özgürlüğü, sağlanabilmelidir.

- Yükseköğretim eğitimi herkes için ücretsiz ve eşit olarak sağlanmalıdır.

Türkiye’de son yıllarda sertifika programları, pedagojik formasyon ve tezsiz yüksek lisans gibi belli bir ücret karşılığında sağlanan yükseköğretim eğitimlerinin yalnızca parası olanların faydalanabildiği yoksul kesimin ise bu haklardan mahrum kaldığı bir sistemin oluştuğunu göstermektedir. Yükseköğretimin ticarileşmesinin önünü açan bu durum aynı zamanda öğrencileri en temel hak olan eğitim konusunda eşit olmayan şartlarda mücadele etmeye zorlamaktadır. Üniversiteler, hayal etmenin öğretildiği kurum olmaktan hayal satmanın egemen olduğu kurumlar haline gelmiştir.

Üniversite eğitimi almak isteyen öğrencilerin karşılaştığı sorunlar içinde barınma ve beslenme de yer almaktadır.

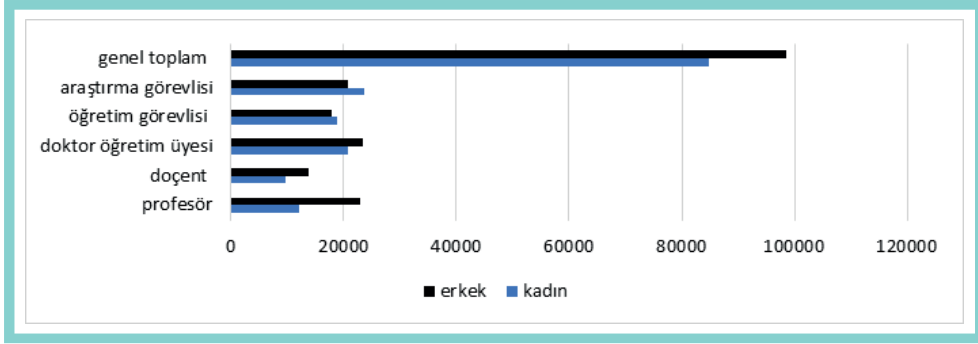
Eğitim için il dışına çıkması gereken öğrencilerin yurttaki barınma hakkı kazanmaması ve maddi olanaklarının yeterli olmaması halinde üniversite eğitimi yarıda bırakması kaçınılmazdır. Üniversite ve öğrenci sayısına göre oldukça az olan yurt sayısının artırılması temel gerekliliktir.

Yurtta barınan öğrencilerin ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartlar nedeniyle her geçen gün küçülen porsiyonlarla beslenme ihtiyacını karşılamaya çalışması, hijyenik bir ortamın olmaması yurtlarda yaşanan önemli sorunlardır. Bu sorunlara son dönemde yurtların güvenlik zafiyeti eklenmiştir. Aydın KYK kız öğrenci yurdunda bir öğrencinin asansörün arızalanması sonucunda hayatını kaybetmesi ve ardından buna benzer çok sayıda güvenlik sorununun yaşandığı KYK yurtlarında öğrencilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda eğitim alması sağlanamamaktadır.

Eğitim tüm bireyler için temel bir haktır bu nedenle yükseköğretimde ücret karşılığı sağlanan eğitimler tamamen ücretsiz olmalıdır. Bu eğitimleri almaya hak kazanan öğrencilerin maddi kaygı yaşamadan eğitimini tamamlaması sağlanmalıdır. Yükseköğretim eğitimi için başka bir ile gitmek durumunda kalan öğrencilerin barınma sorunları olmamalı bunun için yeterli sayıda yurdun acıkması gerekmektedir. İlerde önemli sağlık sorunlarına yol açabilecek yetersiz beslenme sorunu için gerekli finansman sağlanmalıdır. Yurtlarda yaşanan güvenlik zafiyetinin son bulması için gerekli denetimler devlet tarafından sıkı biçimde yapılmalıdır.

- Yükseköğretimde cinsiyet ayrımcılığının son verilmelidir.

Yükseköğretimde bulunan akademik kadrolarda ve yönetici atamalarında cinsiyet eşitsizliği söz konusudur. Kadın akademisyenlerin çoğunlukla araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi gibi kadrolarda erkeklerden daha fazla olmasına karşın doçent, profesör ya da doktor öğretim üyesi kadrolarında erkek akademisyenlerin sayısının fazla olduğu bilinmektedir.



Kaynak: Yükseköğretim Kurulu veri portalından elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Kadınların akademisyenlik dışında toplumsal iş bölümü çerçevesinde üstlendiği sorumluluk için tek başına mücadele etmesi akademik kariyer anlamında ilerlemesini engellemekte ya da yavaşlatmaktadır. Kadınların akademisyenlik dışında temel sorumluluğu olarak tanımlanan ve yalnızlaştırıldığı ev içi görevler konusunda devlet politikaları ile düzenlemelere gidilmesi, kadınların annelik ve diğer sorumlulukları göz önünde bulundurularak kuruma ait kuralların yeniden belirlenmesi gereklidir.

208 üniversitenin bulunduğu Türkiye’de yalnızca 17 rektörün kadın olması yükseköğretim kurumlarında kadınların yönetici pozisyonuna getirilmesi konusunda da ayrımcılığa uğradığını ortaya koymaktadır. Yükseköğretimde özerkliğin olmaması ve rektörlerin seçimle değil cumhurbaşkanının iradesiyle atanması siyasi görüşün de cinsiyete bakış açısını temsil etmekte ve ayrımcılığı derinleştirmektedir.

Yükseköğretimde cinsiyet ayrımcılığının son bulmasının yolu özerkliğin sağlanması ve akademik çalışmaların yapılmasında zorlayıcı şartların kadınlar açısından hafifletilmesine yönelik kararların alınması ayrıca rektörlerin seçimle belirlenmesi gerekmektedir.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İDARİ OLARAK ÖZERK OLMALIDIR

YÖK Kaldırılmalıdır. Üniversitelerin üzerinde Demokles'in Kılıcı vazifesi gören askeri darbe ürünü YÖK kaldırılmalı, üniversitelerin kendi aralarında eş güdüm ve işbirliği yapmalarının imkanları genişletilmelidir.

Yükseköğretimde idari özerkliğin sağlanabilmesi için rektör, dekan ve müdürlerin kurum içinde yapılan seçimle belirlenmesi gereklidir. Rektör, dekan ya da müdür gibi yöneticiler sürekli değişikliğe uğrarken idari personel üniversitenin büyük ölçüde sorumluluğunu üstlenen ve devamlılığı sağlayan taraftır. Üstlenilen iş yükü itibarıyla büyük önem arz eden idari personelin kurumda yaşamış olduğu mobbing, ayrımcılık, liyakatsızlık gibi temel sorunlarına çözüm üretilmelidir.

- Üniversitelerde seçimle rektör atanması sistemine geçilmeli ve idari personel de seçme hakkına sahip olmalıdır.

Yükseköğretim kurumu içinde yöneticilerin seçim yapılmadan otorite tarafından atanması, siyasi yönden yöneticiye yakın olan idari personelin kayırılmasına ya da idari personelin özellikle siyasi konularda mobbinge maruz kalmasına neden olmaktadır. Liyakatin sağlanmadığı yüksek öğretim kurumlarında talep edilen sadakat olmaktadır. Bu nedenle idari personel ve öğrencilerin de katılımı ile yöneticiler seçimle belirlenmeli ve üniversite çalışanları siyasi baskı altında olmamalıdır. Ayrıca görev süresi dolmayan rektörlerin sadece güvensizlik oylaması ile görevine son verilmelidir.

Bu durumla mücadele etmenin yolu olan örgütlenme için sendikal bilinç yaratılmalı ve nihayetinde akademik barış mücadelesi verilmelidir.

- Yükseköğretimde görevde yükselme sınavları düzenli biçimde ve liyakat esas alınmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında yapılan görevde yükselme sınavları her yıl düzenli olarak Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılmalı ve sözlü sınav olmamalı, yazılı sınav sonucuna göre liyakat çerçevesinde değerlendirmeler yapılmalı ve en yüksek idari personel unvanı olan genel sekreterlik makamının vekaleten yapılan görevlendirmeler ile işgal edilmesine son verilmelidir.

Ayrıca lisansüstü eğitimine devam eden idari personele yapılacak düzenlemeler ile kolaylık sağlanmalıdır. Unvan değişikliğinde ise gerekli olan eğitimi tamamlamış olan personele ayrıca sınav yapılmamalı ve diplomanın ibrazı ile derhal ilgili kadroya ataması yapılmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında idari personel atamaları talimatlarla değil, ihtiyaç duyulması halinde yapılmalıdır. İş tanımının dışında herhangi bir sorumluluk ya da iş yükü idari personele yüklenmemeli yani birden fazla iş yapmaya mecbur bırakılmamalıdır.

- Yükseköğretimde en düşük idari personel maaşları yoksulluk sınırın üzerinde belirlenmelidir.

Satın alma gücünün her geçen gün azaldığı ekonomik şartlarda ödenen maaşların düşüklüğü ve herhangi bir ek ödenek yapılmaması yaşamını idame ettirmek ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olan idari personelin geçim sıkıntısı yaşamasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak çalışma motivasyonunun düşmesi ve yükseköğretim kurumlarında verim düşüklüğünün yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Çalışmasına rağmen yoksullaşan personelin “çalışan yoksulluğu” durumuna düşmesine izin verilmemelidir. Bunun için ekonomik şartlar göz önünde bulundurularak tüm kadrolarda en düşük idari personel maaşı sendikaların belirlediği yoksulluk sınırının üstünde olmalıdır.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İŞ BARIŞININ SAĞLANDIĞI KURUMLAR OLMALIDIR

- Yükseköğretimde tüm sendikaların yer aldığı bir komisyon kurulmalı ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmalıdır.
- Hak ettiği halde kadro derecesi engelinden dolayı personelin yararlanamadığı birçok sosyal ekonomik ve özlük hakları karşılanmalı ve yaşanan kayıplar telafi edilmelidir.
- İdari ve akademik personelin kullanmadıkları yıllık izinlerinin mevzuatta belirtildiği üzere yevmiye olarak ödemesi yapılmalıdır.
- Personele barınma konusunda kolaylık sağlayacak lojman imkânı ücretsiz ve ailedeki birey sayısı, gelir düzeyi gibi etkenlerin göz önünde bulundurulmasıyla mağduriyet yaratmayacak şekilde sunulmalıdır.
- Lojman tahsis komisyonlarında örgütlü tüm sendikaların temsilcileri katılmalıdır. Personel çocukları için özellikle kadın akademisyen ve idari personelin sorumluluğuna ortak olmak adına nitelikli, ulaşımı kolay ve gerekli sayıda kreş imkânı sunulmalıdır.

- Merkezi sınav görevlerinde herhangi bir unvan ayrımı yapılmaksızın talep edilmesi halinde görev alma hakkı verilmelidir. Yükseköğretimde yemekhane ve kantinlerde hijyenik ortamların sağlanmasına bu bölümlerin kadrolu personel eliyle hizmet vermesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Yükseköğretim personeline gerektiği anda kurum değişikliği konusunda kadro karşılığı aranmadan nakil hakkı tanınmalıdır.
- Öğrenci eylemleri yükseköğretimde görevli olan güvenlik personelinin müdahalesine maruz kalmamalı, bu personellerin tek ve nihai amacı kurum ve personele karşı geçerli kural ihlallerinin aşılmasını engellemek olmalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarında ödenen maaşların asgari ücret kadar olan bölümü vergiye tabi olmamalı asgari ücreti aşan kısmı ise en düşük gelir vergisi oranı (bugün için %15) üzerinden belirlenmelidir. Yükseköğretim personel maaşlarının yatırılacağı bankanın belirlendiği, promosyon ihalelerine tüm örgütlü sendikaların temsilcileri katılmalıdır. Yıllık en az 1 brüt maaş tutarında promosyon devlet bankaları tarafından garanti edilerek ihale yapılmalıdır.

- Yükseköğretim kurumlarında akademik ve idari personel alım komisyonlarında sendika temsilcisi bulunmalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarında Mediko-Sosyal Kültür ve Spor İşleri Dairesi aktif olmalı ve doktor ve hemşire görevlendirilmelidir.
- Yükseköğretim kurumlarında çalışan Doktor Öğretim Üyeleri ve Öğretim Görevlileri daimi kadroya alınmalı bu durum rektörün özel tutumuna bırakılmamalıdır. Ayrıca bölümlerde doktorasını tamamlayan öğretim elemanlarının doktor öğretim üyesi kadrosuna ilansız ve derhal ataması yapılmalıdır.
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m.13/b-4'te rektörlere gerekli gördüğü hallerde üniversite personelinin görev ve görev yerlerini değiştirme yetkisi tanınmaktadır. Bu yetki yükseköğretim kurumlarında adeta cezalandırma yöntemi halini almıştır. Madde, keyfi tutuma engel olacak biçimde yeniden düzenlenmelidir. Kurum içi görevlendirmelerde personelin üyesi olduğu sendikanın “olur”u alınmalıdır.

- Üniversiteler arası yer değiştirme sürecinin zorlu ve uzun olmasından dolayı düzenleme ile koşullar kolaylaştırılmalı ve akademik personelin bulunduğu üniversiteden başka bir üniversiteye geçişi kolaylaştırılmalıdır.
- Akademik personelin artan enflasyon karşısında eriyen gelir düzeyi iyileştirilmelidir. Ayrıca yurtdışı kongre ve sempozyumlar için verilen teşviklerin kaldırılmış olması, akademik personelin bilimsel etkinliklere katılım sağlamasını zorlaştırmaktadır. Yüksek harcamalar gerektiren yurt dışı bilimsel etkinliklere katılım için gerekli bütçe sağlanmalıdır. Akademik personelin her türlü bilimsel çalışma ve etkinlik için maddi kaygı gütmeden özgür hareket etmesi sağlanmalıdır. Ayrıca yabancı dil tazminatları yeniden güncellenmelidir.
- Yükseköğretim kurumlarında görevli tüm eğitim ve bilim emekçilerin kadro derecesi ile ilgili örneğin yeşil pasaport birinci dereceye düşürme vb. özlük hakları verilmelidir.

Sonuçta yükseköğretim kurumlarının güçlü ve etkin kurumlar olabilmesinin yolu özerklikten geçmektedir. Üniversitelerde bilimsel çalışmaların özgür bir ortamda yapılması, herhangi bir siyasi baskı ya da otoritenin etkisinde olmadan üretkenliğin sağlanması yükseköğretim kurumlarının varlık nedenidir. Bunun tek yolu da kuşkusuz özerkliğin sağlanmasıdır.



YÜKSEKÖĞRETİM / Örgütlenme

Eğitimiş Yayınları, Ankara
2024

EĞİTİMİŞ ADINA SAHİBİ

Kadem ÖZBAY / *Genel Başkan*

YAYIN SORUMLUSU

İlhan YAŞAR / *Genel Örgütlenme Sekreteri*

RAPOR

Dr. Burcu DOÇAN / *Araştırma Ve Raporlama Uzmanı*

GRAFİK-TASARIM

Hakan ÇELİKARSLAN

BASKI

İLETİŞİM

Ataç 2 Sokak 43/4 Kızılay-ANKARA
iletisim@egitimis.org.tr
0 312 434 12 06

Ocak 2024



Eğitimiş

