



Üniversite Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri 'Şura'da Ele Alındı



2. Üniversite Temsilcileri Toplantısı Antalya'da Gerçekleştirildi



Sendika Çalışanlarıdır

İnsanlar, yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için üretmek ve ürettiğinin karşılığında bir kazanç elde etmek zorundadır. Üreten insan, emeğinin karşılığını tam ve zamanında almayı, kazancının dünyevi nimetler hususunda tatminkâr düzeyde olmasını; üretirken, değerli olduğunu hissetmeyi, üretme sürecinde huzurlu ve mutlu olmayı arzu eder.

Kazancın yetersizliği, işyerindeki haksızlıklar, adaletsizlikler, özlük sorunları gibi durumlar çalışanların dayanışmasını, sorunların çözümü noktasında arayış içerisine girmesini ve sendikalaşmasını beraberinde getirir. Özetle, sendika bir ihtiyacın tezahürüdür. Hak ve adaletin mehabetine uygun iş ortamları oluştuğunda, demokratik haklar ve özgürlük alanları alabildiğine genişlediğinde, sendikalar bir mücadele aracından çok murakabe aracı olarak işlev görecektir.

Bugün çalışma hayatında yüzlerce sorunun yaşandığı, emeğin değerinin takdir edilmediği, özlük konularını yerli yerine oturtacak adil bir sistemin bulunmadığı ülkemizde sendika, hem sisteme ilişkin eleştirilerin ve önerilerin yansıtılacağı hem de spesifik olarak karşılaşılan hususların halledileceği bir mücadele aygıtıdır.

Sendika, çalışanlarıdır, üyelerindir. Sendikayı işletecek, sendikaya yön verecek olanlar çalışanlardır, üyelerdir. Demokrasiyi tüm hücrelerinde hissetmesi gereken kurumların başında sendikalar gelmelidir, gelmek zorundadır.

Çalışanların, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları kendilerinin tespit etmesine ve çözüm önerilerini çeşitli müzakere aşamaları neticesinde yine kendilerinin ortaya koymasına yönelik olarak düzenlediğimiz '**Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası**'nın Genel Kurulu'nu 6-7 Mart'ta Ankara'da gerçekleştirdik. İllerde ve bölgelerde yapılan çalışmaların ardından Ankara'da gerçekleştirdiğimiz Şura Genel Kurulu'nda üniversite akademik personeli, üniversite idari personeli ve Yurt-Kur personeli komisyonlarının hazırladığı raporları bu sayımızda ilginize sunuyoruz.

Yine bu sayımızda da, önceki sayımızda olduğu gibi, üniversite temsilciliklerimizde görevli, gerek akademik gerek idari personel olarak üniversitelerde çalışan arkadaşlarımızın üniversite çalışanlarının sorunlarına yönelik açılımlar ortaya koyan yazıları bulunmaktadır.

Yeni bir sayıda buluşmak dileğiyle, selam ve saygılarımı sunuyorum.



Hıdır Yıldırım
Genel Basın
Yayın Sekreteri



Memur-Sen Konfederasyonu

Eğitim-Bir-Sen Üniversite
Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni Ekidir



Ek Sayı: 2 • Nisan 2010
EĞİTİM-BİR-SEN'in ücretsiz yayın organıdır.
Yayın Türü: Yerel Süreli

İdare Yeri:
EĞİTİM-BİR-SEN Genel Merkezi
G.M.K. Bulvarı Ş. Danış Tunalıgil Sokak No: 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
www.egitimbirsen.org.tr
e-posta: egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr

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 EYEMEZ
Erol BATTAL
Ahmet ÖZER
Esat TEKTAŞ
Ramazan ÇAKIRCI

Basın Danışmanı
Mahfuz YALÇINKAYA

Grafik Tasarım
Selim AYTEKİN

Baskı
Başak Matbaacılık
T: (0.312) 397 16 17
F: (0.312) 397 03 07
Baskı Tarihi : 22.03.2010



İçindekiler

14 **Halil Etyemez**
Bilim ve Üniversite

15 **Rektörlere Ziyaret**

16 Artık 'Ordu Göreve'
Pankartının Altında Yürümekle
Rektörlük Yapılamayacağını
Herkes Anladı

17 **Erol Battal**
Üniversiteler
Örgütlenerek
Özgürleşecek

18 **Prof. Dr. Osman Çakmak**
Bilim Politikası ve
Üniversitelerin
Toplum İçin Var
Olduğu Gerçeği

21 **Doç. Dr. Seyfullah Kara**
Üniversitelerin
Demokratikleşmesinde
Üniversite-Sendika
İlişkisinin Önemi

24 **Doç. Dr. Çağfer Karadaş**
Bilimsel Dergi Hakemliği
Üzerine Bazı Mülâhazalar

26 **Yrd. Doç. Dr. Davut Okçu**
Beşik Ulemasından YÖK'e
'Akademik Seçkinlik'

28 **Rahmi Akbaş**
Üniversitelerde Yardımcı
Doçent, Öğretim Görevlisi
ve Okutmanların Sorunları

29 **Erkan Ciyavul**
Üniversite Tazminatı,
Geliştirme Ödeneği ve
Eğitim-Öğretim Tazminatı

30 **Hakan Yekbaş**
Okutmanların Sorunları ve
Bazı Çözüm Önerileri

33 **Rahmi Özakalın**
Teknisyen Yardımcılarına
Emeğinin Karşılığı
Verilmelidir

34 **Recep Aydemir**
Şef Kadrolarının Ücret
Dengesizliği Sorunu
Çözülmalıdır

36 **Mardin
Artuklu Üniversitesi**

38 Ek Ödemenin Makul Bir
Seviyeye Çıkarılması İçin
Müracaatta Bulunduk

39 Abant İzzet Baysal
Üniversitesi'nde
Promosyonların Eşit
Dağıtılmasını Sağladık

40 Danıştay 12/C Maddesinin
Yürütmesini Durdurdu!

41 **Şube ve
Temsilciliklerimizden**

02



**Genel Başkan
Ahmet Gündoğdu:**
İnsanlar Kendi Gerçekleriyle Sorumludur

04



Üniversite Çalışanlarının
Sorunları ve Çözüm Önerileri
'Şura'da Ele Alındı

10



Sigorta Anlaşmasıyla
Üyelerimiz Adına
Yeni Kazanımlar Elde Ettik

12



2. Üniversite
Temsilcileri Toplantısı
Antalya'da Gerçekleştirildi



İnsanlar Kendi Gerçekleriyle Sorumludur

Ahmet Gündoğdu
Genel Başkan

Tarihin, insanları kendi gerçekleriyle sorumlu kıldığını hiç unutmamak. Bugün de sorumluluk birebir herkesin omzundadır ve bunu avukata vekâlet verir gibi siyasilere, belli sayıda sendika yöneticisine yüklemekle sonuç alınamayacağını biliyoruz. Unutmayalım ki, bugüne kadar dünyada en çok acı çeken insanlar; en az eğitilmiş, en az sorumluluk almış, en az örgütlenmiş olanlardır

Hayatlarımızın, içinde doğduğumuz dünyaya egemen olan maddi-manevi iktidar ve bunlara bağlı geliştirilmiş kurumlar tarafından belirlendiğini anlamak epeyce zaman alıyor. Belirleyicilerin bizim dışımızda, çoğu zaman bize rağmen, bir grup insan olduğunu bir kez anladığımızda da onaylama, reddetme, sessiz kalma, öfkelenme, değiştirme gibi seçeneklerimizin olduğunu da farkına varırız.

İçinde doğduğumuz, adına "kültür" dediğimiz toplumun geliştirdiği maddi-manevi değerler bütünü mekânla birlikte bizim eylem alanımızdır. Bu alan çok şeyi ele verir, birbiriyle ilişkisiz gibi görülen sanat, eğitim, siyaset, ekonomi gibi olgular belli merkezler üzerinden birbirine bağlanmıştır. Bizim için hayati öneme sahip sayısız merkez-bağ ilişkilerini anlamak ve itirazımız varsa da dönüştürmek için bilmek son derece önemlidir. Bugüne kadar her platformda tekrarladığımız kuşatıcı ifadeye bir kez daha başvurmak istiyorum: 'İnsan, bildiği ve inandığı kadar mücadele eder; bilmediklerinin, inanmadıklarının mücadelesini yapamaz; amaç ve beklentilerini bildikleri sınırlar.'

Bilme ve eylem arasındaki ana cadede bütün zamanlar için geçilmesi gereken bir güzergâh olmuştur. Bunun için de tarihsel süreç önemli bir kaynaktır. Çünkü insanlar için yaşadıkları dönemin bilgisini içermeyen bir tarihten söz etmek mümkün değildir. Başka bir söyleyişle, bugün yaşadıklarımızın izini dünde sürmek zorundayız. Bu iz sürme, bizi, dünde yaşadıklarımızla, dünyada yaşananların pek çok bakımdan keşiştiği gerçeğine götürür. Tüm dünyada, imparatorluklardan ulus-devlete geçiş, tarihsel bir zorunluluk olarak kabul edilir. Ulus-devlet yapılanması, kadim dünyanın farklı din-etnisiteye mensup olanların bağlılıklarından farklı bir bağlılığa gereksinim duymuştur. Bu yeni bağ-

lılık biçiminde de "milliyetçilik"e merkezi bir rol yüklenmiştir.

Milliyetçilik, kadim dünyanın parçalı aidiyetlere sahip ikinci sınıf vatandaşlarının ulus-devlete geçişlerinde, bağımsızlık duygu-düşüncesinden hemen sonra standartlaştırma işlevi görmüştür. Bu standartlaştırma, ne yazık ki, toplumun büyük kesimleri için çilede ve sömürüde eşitlik biçiminde olmuştur. Tepeden inme yöntemlerle zorla benimsilmeye çalışılan yeni ideoloji ne yazık ki yeni sorunları tetiklemekten, ortaya çıkan sorunları da ötelemekten başka bir işe yaramamıştır. Dün ve bugün yaşadıklarımız arasındaki somut bağlarla ilgili örnek bulmakta zorluk çekmeyiz: "Her Anadolu kasabasında bir mevzî C.H.P şubesi mevcuttu. Bunun üyeleri ise Kemalist inkılâbın ajanları idiler. Köylüyü ahvale göre bazan ikna bazan cebir kullanılarak idare eden ve eskiden ağalara ait bulunan sosyal ve iktisadî yetkileri uhdelelerinde toplayan onlardı." Bu zihniyetin, aradan altmış yıl geçmiş olmasına rağmen, başka başka kurumlar üzerinden hayatta kalmaya çalıştığını bilir ve bu anlayışa karşı mücadele ederiz.

Ulus devlet projesinin ilk halinin, o dönemin kendi içinde taşıdığı zorunluluklar nedeniyle, izahı mümkündür. Aradan geçen onca zamana, gelişmeye rağmen bugün de aynı şekilde devam ettirilmeye çalışılmasını izah etmek zordur. Kendisini kurucu irade ve devletin sahibi gören zihniyetin bugünkü temsilcileri, halk arasında kendine göre öncelikli, imtiyazlı kurumlar, sınıflar ve yurttaşlar tayin ederek; kendine yakın-uzak, yaşaması gerekenler- asimile edilmesi gerekenler gibi sayısız bölünmeyi devlet projesi olarak sürdürmek istemektedir.

Bu toplumsal bölünmeler, kayırmalar, ötekileştirmeler çok partili hayatla beraber seçmen davranışlarında derin uçurum ve çatışmalarla gün yüzüne çıkmıştır. Bu bölünme dış dünyada esen

ideolojik akımlarla buluştuktan sonra boyut değiştirmiş, kolektif bilinçaltının derin katmanlarına kadar sızmıştır. Bir dönem Türkiye’de sadece seçmenler değil toplumun bütün kesimleri ekonomik politikaların dışında başka başka nedenlerle adacıklar halinde yaşamayı seçmiş ya da seçmek zorunda bırakılmıştır. İnsanlar sağ-sol, lâik ve lâik olmayanlar, etnik olarak yok sayılanlar, mezhep gibi pek çok gerekçelerle ayrı siyasi partilerde kendilerine yer bulmuşlardır. Ve bu farklı eğilimlerin siyasi temsilcilerinin güçleri de birbirine yakın düzeyde olmuştur.

Bu güçler dengesi, siyasi partileri sürekli çatışma halinde tutan derin yapıyla birlikte, parlamenter sistemin işleyişini de etkilemiştir. Türkiye’de 1970-1980 yılları arasında 10 yıllık dönemde on üç hükümet görev yapmıştır. Bu hükümetlerin çoğunluğu koalisyon veya azınlık hükümetleridir. 1970’lerin sonunda Türkiye derin bir ekonomik ve siyasi krize girmiş, yaygın bir terör hareketine sahne olmuştur. Neticede kilitlenen(?) parlamenter sisteme, 12 Eylül 1980 askerî müdahalesiyle son verilmiştir. 1990’lı yıllarda ülke yine güçsüz, istikrarsız koalisyon hükümetlerine sahne olmuştur. 1991’den itibaren kuralan hükümetlerin hepsi birer koalisyon hükümetidir. 1999’a kadar koalisyon hükümetleri iki partiden oluşurken, Nisan 1999 genel seçimlerinden sonra üç partinin, DSP-MHP-ANAP, bir araya gelmesiyle kurulabilmiştir. Koalisyon dönemlerinin son örneğini de yıkıcı sonuçlarıyla birlikte yaşadık.

Sonuç olarak, koalisyon hükümetleri meclise hâkim olmadı; gerçek iktidarın kimde olduğu belli olmadı; hükümette görev almış kişilerden hesap sorulmak istendiğinde, hepsi sorumluluğu bir diğerinin üzerine atmış doğal olarak sorumlu olan bulunamamış; hızlı ve kararlı bir şekilde hareket edememişler; koalisyon partileri kolayca uzlaşmazlığa düşüp uzlaşmazlıklarını kolaylıkla çözememişlerdir; adam kayırmacılık zirve yapmış... En önem-

lileri de darbelere gerekçe olarak kullanılması, makro ekonomide yol açtığı yıkımlar, sivil iradenin beceriksizliği algısını derinleştirmek gibi pek çok travmaya yol açmıştır.

Ne yazık ki, parlamenter rejimin içine düşürüldüğü bu durumun sonucu olarak, Nazi Almanyası ve Stalin Rusyası’nda olduğu gibi, sağ ve sol bütün totaliter rejimlere karşı 1937’lerde liberal demokratlar tarafından kullanılan “Militer demokrasi”, bizde halkın iradesine karşı kullanılma gerekçesi olmuştur. Yaşanan süreçte de toplum hem korkutulmuş hem de aralarındaki güven aşındırılmıştır. Siyasal istikrarsızlıklar, makro ekonomide de telafisi on yıllar sürecektir kayıplara yol açmıştır.

Koalisyon dönemlerinin yetersizlikleri, bürokrasinin kişisel arzularını hukuk kuralı olarak dayatmalarına zemin hazırlamıştır. Cuntacı askerle işbirliğine giren hukukçular, kendi kişisel görüşlerini geçerli hukuk kuralıymış gibi kabul ettirmek için, “anayasaüstünlük”, “hukukun genel ilkeleri”, “anayasa içi hiyerarşi”, “uluslararası hukukun üstünlüğü”, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Türk kanunlarına üstünlüğü”, “anayasal teamül”, “anayasanın ruhu” gibi birtakım sihirli kavram ve ilkeler üzerinden kendilerine bir egemenlik alanı açmışlar, bugünlerde de bu imtiyazlarını yitirmemek için var güçleriyle direniyorlar.

Şimdi insan haklarına duyarlı yeni bir Türkiye kuruluyor. İnsanın, başkaca hiçbir ön şart aranmadan sırf insan olmasından dolayı, doğuştan ya da ana rahmine düşmesinden itibaren sahip olduğu ve devlet, birey ya da birey toplulukları tarafından dokunulamayan evrensel ilke, kural ve haklarını tartışma konusu bile yapmadan kabul edilen bir Türkiye kuruluyor. İnsanlar, devletten ve onun yarattığı hukuktan önce var olan, dolayısıyla devlet tarafından yaratılmayan, sadece ortaya çıkarılıp tanınan birtakım doğal haklara sahiptirler ve devlet, işte bu kendi hukukundan üstün doğal haklarla bağlı olduğunu kabul edecek ve onlara gereken saygıyı gösterecek. Böylelikle yeni

Türkiye’de insanın çok boyutlu kişiliğinin geliştirilmesi güvence altına alınmış olacaktır.

İnsan hakları, zaman içinde birini tamamlayan üç aşamadan geçerek bugünlere gelmiştir. Kişi hürriyetleri ve siyasal haklar, birinci aşama; sosyal ve ekonomik haklar, ikinci aşama; “Yeni İnsan Hakları” ise, “Halkların Hakları” ya da “Dayanışma Hakları”nın yaşandığı üçüncü aşamadır. Birinci aşamada, hak ve özgürlüklerde devletin görevi genellikle “müdahalede bulunmama” yükümlülüğüyle sınırlanmış, söz konusu yükümlülük hak ihlalinde bulunmak isteyen birey ve toplulukların engellenmesi görevini de içerir. İkinci aşamada, eğitim ve öğrenim hakkı, endüstrileşmeyle beraber işçi sınıfının ortaya çıkması sonucunda, herkesin gerekli olanaklara kavuşarak hak ve özgürlüklerden gerçekten yararlanabilmesinin temini için devletin sosyal ve ekonomik hayata zayıfı korumak amacıyla aktif olarak müdahalesini öngörmüştür. Üçüncü aşama, hayatın anlam ve amacına dair birbirinden farklı düşünen vatandaşların kendi ayrı iyi hayat kavrayışlarına göre yaşayabilecekleri “tarafsız” bir devletin olmasıdır.

Şimdi insan haklarıyla ilgili bu üç aşamayı aynı anda hayata geçirmek gibi zor bir süreci yaşıyoruz. Biz, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen ailesi olarak, bugüne kadar sorunların -ertelenerek, üstü örtülerek, bastırılarak, yok sayılarak- çözümünü zor girift bir yapıya dönüştürüldüğünü bilerek hareket ettik. Bugüne kadar insanın; din, ahlak, hukuk, siyaset, kültür, ekonomi; en önemlisi de, ancak özgür seçimleriyle insan olabileceğini savunduk. Tarihin, insanları kendi gerçekleriyle sorumlu kıldığını hiç unutmamak. Bugün de sorumluluk birebir herkesin omzundadır ve bunu avukata vekâlet verir gibi siyasilere, belli sayıda sendika yöneticisine yüklemekle sonuç alınamayacağını biliyoruz. Unutmayalım ki, bugüne kadar dünyada en çok acı çeken insanlar; en az eğitilmiş, en az sorumluluk almış, en az örgütlenmiş olanlardır.

Üniversite Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri 'Şura'da Ele Alındı



Eğitim çalışanlarının sorunlarının tespiti ve çözüm yollarının, ancak bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, talepleri, katkıları ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağı yaklaşımdan hareketle, hizmet kolumuzda görevli tüm eğitim çalışanlarının sorunlarının tespitinin ve çözüm önerilerinin yine kendileri tarafından yapılmasına aracı olduk

Türkiye'de ilk defa eğitim çalışanlarının bizzat içinde yer aldığı ve sorunlarını tespit ederek, bunlara yönelik çözüm önerilerini ortaya koyduğu bir şura gerçekleştirdik.

Eğitim-Bir-Sen olarak düzenlediğimiz "Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası" ile ilk önce yerelde görev yapan eğitim çalışanlarının karşılaştığı sorunları bizzat kendilerinin tespit ederek, çözüm önerilerini ortaya koymalarını amaçladık.

Eğitimin öneminin, önceliğinin ve niteliğinin, eğitim çalışanlarının görevlerinin başına sorunsuz gitmeleriyle daha anlamlı bir boyut kazanacağı, dolayısıyla eğitimdeki sorunların da en aza indirilmiş olacağı; eğitim çalışanlarının sorunlarının tespiti ve çözüm yollarının ise, ancak bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, talepleri, katkıları ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağı yaklaşımdan hareketle, hizmet kolumuzda görevli tüm eğitim çalışanlarının sorunlarının tespitinin ve çözüm önerilerinin yine kendileri tarafından yapılmasına aracı olduk.

Daha önceleri hiçbir kurum tarafından gerçekleştirilemeyen, herkesin, her

kurumun bir başkası tarafından yapılmasını beklediği bu hizmeti, Türkiye'de ilk kez yine birçok ilkte olduğu gibi, Eğitim-Bir-Sen olarak biz gerçekleştirdik. Çalışmanın daha anlamlı olması, daha verimli geçmesi, ülkemizin her yerinde görev yapan tüm eğitim çalışanlarını kapsaması ve ortaya başarılı sonuçlar çıkarması için üç aşamalı olarak düşündüğümüz şuranın ilk aşaması, 5 Aralık 2009 tarihinde şubelerimiz tarafından tüm illerde İl şuraları yapıldı. İkinci aşamada ise, 9 Ocak 2010 tarihinde 11 bölgede illerden delegelerin katılımıyla Bölge şuraları gerçekleştirildi.

Şura çalışmalarının son aşaması olan Şura Genel Kurulu, şura komisyonlarında görev yapanların da katılımıyla 6/7 Mart 2010 tarihlerinde Ankara Başkent Öğretmenevi'nde; Kadınlar Komisyonu, Hizmetliler Komisyonu, Memur, Teknisyenler ve Şefler Komisyonu, Öğretmenler Komisyonu, Okul Yöneticileri Komisyonu, Müfettişler ve Şube Müdürleri Komisyonu, Üniversite Akademik Personel Komisyonu, Üniversite İdari Personel Komisyonu ve Yurt-Kur Personeli Komisyonu olarak 9 ayrı komisyon çalışması şeklinde gerçekleştirildi.

“Eğitim Çalışanlarının Sorunları Bizim Sorunumuzdur”

Şura'nın açılışında konuşan Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, eğitim çalışanlarının sorunlarının il il, bölge bölge tartışılarak buralara kadar geldiğini belirterek, “Eğitim çalışanlarının sorunları bizim sorunumuzdur. Ve bugüne kadar sorunlar ve çözüm önerileriyle ilgili sayısız çalışmamız, girişimimiz oldu. Ancak bu şuranın; mantığı, kuşatıcılığı ve katılımcıları açısından düşüldüğümüzde, bir ilk olduğu görülecektir. Bize göre eğitimin sorunu, çalışanların sorunları çözülmeden çözülemez. Biz, gerek sendika gerekse konfederasyon düzeyinde, sorunların üzerine gitmeye devam edeceğiz. Ancak sorunun kaynağı neredeyse, çözümünü de orada aramalıyız, diyorum. Ve burada ortaya çıkacak değerlendirmeleri bu yüzden çok önemli buluyoruz. Çünkü sonuç almada, anlamak ve anlaşılacak son derece önemlidir. İnsan, ancak bu yolla haklı bir yerde durabilir ve haklı istekleri karşılık bulur. Biz bilgiyi işlerimize hep ortak ettik; akıl, inanç, realite, medeniyet geçmişimiz, tarihsel misyonumuz bize böyle bir sorumluluk yüklüyor” dedi.

Bu Ülkede Yaşayan Herkesin Eşit ve Saygın Yurttaş Sayılmasını Önemsiyoruz

İnsan olarak hepimizi harekete geçiren, her gün yeni baştan eylem içinde olmaya mecbur kılan gerçeğin, 'olması gereken' ile 'olan' arasındaki fark olduğunu kaydeden Gündoğdu, şöyle konuştu:

“Biz, teorik olarak bu ülkede yaşayan herkesin eşit ve saygın yurttaş sayılmasını önemsiyoruz. Ancak bu durum, gerçekte özde vatandaşlar, sözde vatandaşlar ve müstakbel vatandaşlar sınıflamasına tabi tutulduğumuz gerçeğini değiştirmez. Çünkü bu gerçeği, gündelik hayatımızın pek çok safhasında birebir yaşıyoruz. Bu haksızlık, keyfilik, akıldışılık elbette çıkış noktamız olmayı fazlasıyla hak ediyor, eylemlerimizi tutarlı ve anlamlı kılıyor. Biz, bu ülkede yaşayan insanlar açısından ya-

kın tarihimize baktığımız zaman ne görürüz? Hangi uluslararası başarılarımızı hatırlıyorsunuz? Sürekli darbe tehdidi, parti kapatma, terör, sağ-sol çatışması ya da başka adlarla başka ideolojik kümelerin karşı karşıya getirildiği çatışmalar. Ne yazık ki, kaybedenin millet olduğu uzun dönemler yaşamaya mecbur bırakıldık.”

Sendika olarak bugüne kadar hizmet kolunda görevli tüm eğitim çalışanlarının sorunları ve çözüm önerileriyle ilgili olarak kendilerine ulaşan ya da kendilerinin tespit ettiği sorunları, geliştirebildikleri çözüm önerilerini ilgili bakanlara ilettiklerini, Yönetim Kurulu üyeleriyle birlikte sorunlar ve çözüm önerilerinin yer aldığı raporlar sunduklarını ve bunların takipçisi olduklarını anlatan Gündoğdu, “Bakanlık yetkilileriyle sayısız görüşmelerimiz oldu. Milli Eğitim Bakanlığı'nda ve üniversitelerimizde yaşanan sorunların, çalışanların uğradığı haksızlıkların ne yazık ki sonu gelmedi. Haksızlıkların boyutu, 'insanın olduğu her yerde bunlar olur' denecek cinsten münferit olaylar değil. Tam aksine, sistematik, bizzat sistemin yapısından kaynaklanan sorunlar oldu, olmaya da devam ediyor” ifadelerini kullandı.

Vesayetçi Rejimin En Çok Kötülük Ettiği Kurumlar Üniversitelerdir

Ahmet Gündoğdu, vesayet rejiminin kuşattığı, gelişmesine, evrensel standartlara ulaşmasına izin vermediği, en çok kötülük ettiği kurumların üniversiteler olduğunun altını çizerek, “Üniversiteler; adı üstünde evrensel kurumlar olarak, felsefi tartışma ortamında akıl sürecini duygusal sürecin önüne alarak kişilerin olayları göremek ve tartışarak farkına varılabilirliğini sağlayan ortamlardır. Avrupa'da ilk şe-



killenen üniversite tarihine bakıldığında, düşünsel anlamda çağının ilerisinde olan hocalar, genellikle aykırı ve radikal kişiler olarak tanımlanırlar. Bu ortamlarda her türlü düşünce otoriteye, tabulara ve kişilere bağlı olmaksızın tartışılmıştır. Yani hayata dair her şeyi sorgulayan, arkası gelmez sorular, üniversitelilerin kafalarındaki sorulardır. Emmanuel Kant'ın da belirttiği gibi, aydınlanmış bilinç her türlü otorite karşısında kendisini bağımsız hissedebilir. Evet, aydınlanmış bilinç dünya sorunlarına eleştirel bakmayı başaran bilinçtir. Eğer aydınlar kendilerini otoriteyle uyumlu olmaya mecbur hissetseydi, bugün hala ilkel kabile toplulukları düzeyinde yaşıyor olurduk. Bu bakımdan yöneticiler ile uyum içinde olmayan radikal, başkaldıran aykırı kişilere çok şey borçluyuz. Eğer bizde de gerçek üniversal akılların iş başında olduğu üniversitelerimiz olsaydı, başörtülü öğrencilerimiz derslere alınıcaya kadar onlar da ders işlemeyi reddederlerdi. Eğer üniversitelerimiz anayasa ve yasayla dayatılan ideolojik kafeslerden kurtarılamazsa, bilim adamları; resmi ideolojiye paralel hareket edenlerin ödüllendirildiği, muhalif düşünenlerin cezalandırıldığı bir kurum olmaksızın çıkartılmadıkça; gelişme ve ilerleme karşıtı, darbe yanlısı tavırlar almaya devam edecektir. Sonuç olarak üniversitelerimiz kaybederse, hepimiz kaybederiz” görüşünü dile getirdi.

Şura'da, Üniversite Akademik Personeli, Üniversite İdari Personeli ve Yurt-Kur Personeli komisyonlarında tespit edilen sorunlar ve çözüm önerilerinden bazıları şöyle:

Akademik Personelin Sorunları ve Çözüm Önerileri

A. Üniversite Yönetimleri

–Rektör seçimini mütevelli heyeti yapmalıdır. Mütevelli heyetinde; öğretim elemanları, idari personel ve öğrenci temsilcileri bulunmalıdır. Mütevelli heyetinin yarısından fazlası öğretim elemanlarından oluşmalıdır.

–Rektör bir dönemlik ve 5 yıllığına atanmalıdır. Ayrıca rektörün mevcut yetkileri azaltılarak, birim kurullarının yetkileri artırılmalıdır.

–Birim kurulları, yönetim işleri bakımından şeffaf, denetlenebilir ve hesap verebilir olmalıdır. Birim kurulları seçimle oluşturulmalıdır.

B. Akademik Teşkilatlanma

–Üniversiteler sağlık, sosyal, fen ve teknik bilimleri üniversiteleri haline dönüştürülmelidir.

–Üniversiteler, kurulma yılı ve alt yapı donanımlarına göre 'gelişmiş' 'gelişmekte olan' ve 'yeni kurulan' olmak üzere sınıflandırılmalıdır. Üniversitelere aktarılan kaynaklar ile öğretim üyesi alımı ve atama kriterleri bu sınıflandırmalara uygun yapılmalıdır.

–Üniversiteler arasında rekabeti sağlayacak teşvik edici imkânlar sağlanmalıdır.

C. Özerklik

–YÖK Kanunu, akademik özerklikleri garanti eden, çağın ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Akademik, sanatsal ve bilimsel özerklik sağlanmalı, her üniversite kendisini

ilgilendiren bütün seçim ve atamaları bizzat kendisi yapmalıdır.

D. Özlük Hakları

–Üniversitelerde sözleşmeli istihdam sistemi kaldırılarak, kadrolu istihdam şekline geçilmelidir. Sicil sistemi yerine performans sistemi getirilmelidir.

–Öğretim elemanlarının derecelerindeki sınırlamalar kaldırılmalı, örneğin yardımcı doçentlerin 1. dereceye inebilmeleri sağlanmalıdır.

–Öğretim elemanları kadrosuna atanan bir öğretim üyesi, ilgili üniversiteye veya başka üniversitelere naklen atanabilmelidir.

–2547 sayılı Kanun'un 33 ve 35. maddesine göre doktora yapan araştırma görevlileri, doktoralarını tamamlamalarını müteakip en geç 1 yıl içerisinde öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmelidir.

–50/d kadrosunda doktorasını bitiren araştırma görevlilerinin bilimsel çalışmalarını tamamlayabilmesi için 1 yıla kadar görevine devam etmesi sağlanmalıdır.

–Akademisyen olup, askerlik görevini yapmayan öğretim elemanlarına, öğretim elemanı ihtiyacı olan üniversitelerde Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki asker öğretmen modelinde olduğu gibi, belli bir süre görevlendirme ile askerlik hizmeti yapma imkânı sağlanmalıdır.

–Üniversitelerde; sürekli eğitim merkezi, döner sermaye vb. kapsamda ücret alan akademik personelin üniversite ödeneklerinden kesinti yapılmamalıdır.

–Üniversitedeki öğretim elemanlarının faaliyetleri objektif performans kriterlerine göre değerlendirilerek, ücretlendirmeler yeniden yapılandırılmalıdır.

–Akademisyenlere uygulanmakta olan disiplin yönetmeliği gözden geçirilmelidir.

E. Atama ve Yükselme Kriterleri

–Doçentlik sözlü sınavları görsel ve işitsel olarak kayıt altına alınmalıdır. Doçent unvanı alan öğretim elemanları, üniversitesinde kadro ihdas edilerek, iki ay içerisinde doçentlik kadrosuna atanmalıdır.

–Akademik Lisansüstü Eğitimi Sınavı (ALES), TUS gibi (Merkezi Alan Sınavı, MAS) alan sınavına dönüştürülmeli; bu sınav, mesleki derinliği, tecrübe ve bilgi birikimini ölçen niteliğe kavuşturulmalıdır.

–Araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi ve uzman alımı, merkezi sınavla (Merkezi Alan Sınavı, MAS) yapılmalı, bu elemanlar, üniversitelerin taleplerine göre dağıtılmalıdır. Bu kadrolara müracaat için merkezi yabancı dil sınavlarından (UDS, KPDS) en az 55 puan alma şartı getirilmelidir.



-Halihazırda profesörlük kadroları, zamanı gelince verilen müktesep hak seviyesine indirilmiş ve yozlaştırılmıştır. Böylece kolay profesörlük yolu açılmıştır. Profesörlüğe yükseltilmede, adayın sadece bilimsel yayınları değil, oluşturduğu bilim ekolü, yetiştirdiği elemanları; öğrenciye, eğitime ve kurumuna katkısı değerlendirmeye alınmalıdır. Bunların yanında topluma sinai, kültürel, ekonomik ve sanatsal hizmeti, danışmanlık görevleri de dikkate alınmalıdır.

F. Demokratikleşme ve Özgürleşme

-Üniversitelerde inanç, düşünce ve kılık-kıyafet sebebiyle ayrımcılık yapılmamalı, öğrenim hakkı en-

gellenmemeli, güvence altına alınmalıdır.

-Öğretim üyelerinin basına beyanat verme, basın yayın organlarında yorum yapma gibi hususlarda üniversitelerinden izin alma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

-Öğretim üyelerinin, aynen vakıf üniversitelerinde olduğu gibi, istifa etmeden siyasi seçimlerde aday olabilmelerine imkân sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

G. Yabancı Dil

-Akademik yükselmelerde aranan yabancı dil sınavı kriteri belli dillerle sınırlanmamalıdır. Türkiye'nin dünya ile entegrasyon sürecini dikkate alarak, kapsam geniş tutulma-

lı ve yabancı dil sınavı, adayın kendi branşlarında yapılmalıdır.

-Yabancı dil sınavını geçemeyen yardımcı doçentlerin mağduriyetlerini gidermek için bir yıla kadar yurtdışına gönderilip, dil yeteneği geliştirilmelidir.

-Dışarıdan yüksek lisans yapmak isteyenlere yabancı dil sınavı zorunluluğu olmamalıdır.

H. Maaş ve Ders Ücretleri

-Öğretim elemanlarının ek ders ücretleri kaldırılmalı ve maaşları yükseltilmelidir.

-Öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlara da Geliştirme Ödeneği'nin tamamı ödenmeli ve ayrıcalık ortadan kaldırılmalıdır.

İdari Personelin Sorunları ve Çözüm Önerileri

-Üniversitelerde yapılmakta olan rektörlük seçimlerinde sadece öğretim üyeleri oy kullanmaktadır. Üniversitede bulunan diğer akademik ve idari personel bu oylamanın dışında kalmaktadır. Hâlbuki alınan kararlar, bütün personeli etkilemektedir. Rektörlük seçimlerinde diğer akademik ve idari personelin de oy kullanması sağlanmalı, öğrenci temsilcilerine de oy hakkı verilmelidir.

-Akademik personele verilmekte olan Üniversite Ödeneği ve Geliştirme Ödeneği'nden idari personel de belirli ölçülerde yararlandırılmalıdır.

-Üniversitelere atanacak olan yönetici kadroları için (Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Şube Müdürü vb.) öncelikle kurum içi personelin sınava tabi tutularak atanması ve kurum içerisinde az 4 yıl çalışma şartının aranmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

-Yükselme sınavlarının ivedilikle yapılmasını sağlamak ve kurumun keyfi olarak sınav açmasını en-

gellemek için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'ne 'en geç iki yılda bir sınav açılır' ibaresi konulmalı, Yükselme sınavlarında 70 olan baraj puanı 60'a düşürülmelidir.

-Yükseköğretim Kurumları Görevde Yükselme Yönetmeliği'nin 20. maddesinde değişikliğe gidilerek ('ilan edilen' ibaresi çıkarılarak) sınavı kazanmış olup, yedekte beklemekte iken sınav açılmamış fakat boşalan kadrolara atanmanın önünün açılması sağlanmalıdır.

-Görevde yükselme ve unvan değişikliği uygulamalarının periyodik aralıklarla gerçekleştirilmesine imkan sağlayacak kadro değişimleri gerçekleştirilmelidir.

-Kurumların KPSS ile personel ihtiyacını karşılamadan önce unvan değişikliğine tabi kadrolar (Mühendis, Avukat, Tekniker Teknisyen vb.) için kendi içinde çalışan personele öncelik verilmesi suretiyle kurumun içinde ilana çıkarak kendi kurumunda çalışan personelin atanması sağlanmalıdır.

-Görevde yükselme sınavına girip ilk sıradakiler yerleştirildikten sonra yedekte kalan personel tek bir havuzda kabul edilip boşalan kadrolara en yüksek puandan başlamak üzere atama işlemi yapılmalıdır.

-Buldukları unvan ve kadro dışındaki görevlerde çalıştırılan eğitim çalışanlarına görevlendirildikleri kadronun mali haklarından yararlanma imkânı sağlanmalıdır. Örneğin, hizmetli, memur olarak çalıştırılıyorsa, memurun mali haklarını almalıdır.

-Meslekleri ile ilgili lisans öğrenimini tamamlamak isteyen personele kolaylık sağlanmalıdır.

-Asli görevi akademik faaliyet yapmak olan akademik personelin idari görevlere atanması, tedvir veya vekâleten yürütmesi, bu görevlere atanma hakkı olan idari personelin üniversitede kariyer yapmasını engellemektedir. Bu duruma son verilmelidir.

-Memur kadrosundaki tüm personelin bilgisayar kullandığı



gözönünde bulundurulurarak, Bilgisayar İşletmenliği kadrosuna geçirilmelidir. (Örnek; Sağlık Bakanlığı uygulaması)

–Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan şef, şube müdürü ve daha üst görevlerde bulunan kamu çalışanlarına ödenen ek dersh ücreti, yükseköğretim kurumlarında dengi kadro görevlerinde çalışan personele de ödenmelidir.

–Performans değerlendirme sonucu sicil not ortalaması 90 ve üstü puan alan personele aylıkla ödüllendirme verilmelidir, böylelikle kamu çalışanının görevini daha titiz ve düzenli yapması sağlanacaktır.

–Eşit işe eşit ücret politikasının uygulanması sağlanmalıdır.

–Emekli olan personelin maaş ve ikramiye hesaplamasında, her ne ad altında olursa olsun, çalışırken yapılan ödemeler de (denge tazminatı, mesai, döner sermaye gibi) dahil edilmeli, 30 yıldan sonraki çalışmalar da emekli ikramiyesi hesaplamasında dikkate alınmalıdır.

–Döner sermaye ve denge tazminatı ödemesinde bir önceki yılın döner sermaye gelirleri matrah hesabına dahil edilmemeli kendi bütçe yılı içindeki ödemeler dikkate alınmalıdır.

–Kefalet Sandığı ücreti kesilen personele mali sorumluluk tazminatı ödenmelidir.

–Üniversitelerdeki daire başkanı, fakülte sekreteri, yükseköğretim

sekreteri ve şube müdürleri, diğer kurumlarda görev yapan personel de olduğu gibi, makam tazminatından faydalandırılmalıdır.

–Kurumların SGK ile ilgili işlemlerini yapan personele cezai müeyyidelerin (en küçük bir hatadan asgari ücret tutarında kendi cebinden ödemek üzere) çok yüksek olması nedeniyle verilen sorumluluğun karşılığında tazminat ödemesi yapılmalıdır.

–Eş ve çocuk yardımı ödemeleri günün şartları dikkate alınarak artırılmalıdır.

–Üniversite yerleşkelerinin genelinde şehir merkezlerinin dışında konumlanması nedeniyle personelinin servis-ulaşım problemleri için idarece ilgili bütçe tertiplerine servis bedeli eklemesi gereklidir. Üniversiteler bütçe olanakları çerçevesinde otobüs temin etmeli, üniversite yerleşkesi içinde ring ve şehir merkezi ile ulaşım sağlamalıdır.

–Sosyal devlet anlayışından yola çıkılırsa; sağlık, eğitim ve güvenlik hizmetlerinin devletçe ücretsiz ve eşit bir şekilde karşılanması gerekmektedir. Bu kapsamda, kamuda çalışan personelden muayene ücreti, hastane katkı payı, ilaç katkı payı gibi ücretler alınmamalıdır.

–Üniversite personeli, tüm üniversitelere ait sosyal tesislerden, uygun ekonomik şartlarda faydalandırılmalıdır.

–Kanunla belirlenmiş engeli bulunan memura veya bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinden en

gelli bulunan memura yıpranma payı verilmeli ve yıpranmanın hizmetine sayılması sağlanmalıdır. Engelli karşılığı alınan vergi muafiyeti kişinin maaşına göre değil de özür oranına göre tespit edilmelidir. Ayrıca vergi muafiyeti alan personele verilmeyen asgari geçim indirimi noksansız olarak verilmelidir.

–Yıllık raporlarda dikkate alınan 7 günlük raporlu-izin hakkı 30 güne çıkarılmalıdır.

–Şoför olarak çalışanlara aylık kilometre sınırı getirilmeli, trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından mağduriyet yaşamalarını engelleyecek tedbirler alınmalıdır. Kurumlarca mali sorumluluk sigortası yapılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

–STK'ya üyelik konusunda üniversite onayı aranmamalıdır.

–Yükseköğretim kurumları arası geçiş veya diğer kurumlara geçişlerde muvafakat şartı aranmadan, istek ve ihtiyaç dikkate alınarak geçiş imkanı sağlanmalıdır.

–2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi kanundan çıkarılmalıdır.

–4/B'li çalışanların daimi statüde kadroya alınması gerekmektedir. Kadroya geçirilinceye kadar bütün kadrolardaki 4/B'li personelin görev tanımları açık ve net bir şekilde düzenlenmeli, görevi dışında çalıştırılmamalıdır.

–İtfaiye personeli yardımcı hizmetler sınıfından genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmelidir.

Yurt-Kur Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri



–Yurt Yönetim Memurları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda çalışmaktadır. Ancak; müktesepeleri ¼ dereceye kadar ilerlemelerine rağmen 5. kadro derecesinden aşağı derecelere inemektedirler. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda gerekli düzenlemeler yapılarak, çalışanların müktesebine göre kadro dereceleri verilmelidir.

–2000 yılında yürürlüğe giren Görevde Yükselme Yönetmeliği günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Sınav sistemindeki değerlendirme kriterleri, sendikaların da görüşleri alınarak yeniden belirlenmeli, görevde yükselme sınav sistemi gözden geçirilerek görevde yükselme sınavına girme şartlarını taşıyan tüm Yurt-Kur çalışanlarının unvanlarına uygun sınav girmeleri sağlanmalıdır. Sınavlarda alınan puanlara, oluşturulacak olan Ek 2 Değerlendirme Formu eklenerek puan hesaplaması yeniden düzenlenmelidir.

–Kurum personelinin üniversitede öğrenim gören çocukları öğrenim süresi boyunca Kurum yurtlarından ücretsiz yararlandırılmalı

ve Kurum tarafından verilen krediler burs olarak verilmelidir.

–Yurt-Kur personelinden özel gece hizmetleri statüsüne göre 24 saat nöbet tutan tüm personelin mesai saati ücretleri çok düşüktür. Eşit işe eşit ücret prensibinden hareketle, yetersiz olan mesai ücretleri pansiyonlu okullarda veya SHÇEK'te nöbet tutan personele ödenen mesai ücreti düzeyine çıkarılmalıdır.

–Görev tazminatı alan üst düzey memurların emekli olmaları halinde görev tazminatları emekli maaşlarına yansıtılmaktadır. Kurum personeline ödenen ek ödemenin emekli olan personelin emekli maaşına yansıtılmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

–657 sayılı Kanun'a tabi personele eş ve çocuklarının vefatı halinde cenaze ve nakil hizmetleri ücreti ödenmektedir. Kurum çalışanlarına, bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının vefatı halinde de cenaze ve nakil hizmetleri ücreti ödenmelidir.

–657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin eş çocuk-anne ve babalarının vefat etmeleri halinde 5 günlük mazeret

izinleri bulunmaktadır. Bu kanunda düzenleme yapılarak personelin eşinin anne, baba ve kardeşlerinin vefat etmeleri halinde de 5 günlük mazeret izninden faydalanmaları sağlanmalıdır.

–657 sayılı Kanun'da yer alan, çalışan personele yapılan öğle yemeği yardımı makul seviyeye çıkarılmalıdır.

–Kurumda çalışan tüm personel, branşlarına ve unvanlarına göre, periyodik zamanlarda hizmetçi eğitime alınmalıdır.

–Muhasebe yetkilisi (tahsilât sorumlusu) mutemetlerine ve harcama yetkilisi (iş avansı) mutemetlerine mali sorumluluk tazminatı verilmelidir.

–Bölge müdürlüklerinde çalışan personel, ek ödemelerden, kadro ve unvanlarına bakılmaksızın eşit bir şekilde faydalandırılmalıdır.

–Sosyal çalışmacı, psikolog, eğitim rehberi danışmanlığı, diyetisyen ve hemşire kadrolarında, yurt öğrenci kapasitesine bakılmaksızın tüm yurtlara kadro tahsisi yapılmalı ve öğrencilerin yurtlarda yoğun olduğu 15:00-23:00 saatleri arasında çalışmaları sağlanmalıdır.

Sigorta Anlaşmasıyla Üyelerimiz Adına Yeni Kazanımlar Elde Ettik



Konfederasyonumuz Memur-Sen, Şekerbank ve SBN ile yaptığı anlaşmalarla üyelerine yeni fırsatlar kazandırdı. Buna göre, üyelerimiz kaskoda yüzde 40 indirim kazanırken, grup ferdi kaza tazminatları da 15 bin TL'den 25 bin TL'ye yükseltildi.

Memur-Sen'in, Şekerbank, SBN ve Grup Marmara Sigortacılık Aracılık Hizmetleri ile imzaladığı protokolle, üyelerimiz 25 bin TL'lik ferdi kaza sigortası kapsamına alındı.

Ömrü Uzatamayız

Ama Acıları

Paylaşarak Hafifletebiliriz

Kızılcahamam Asya Termal Tesisleri'nde düzenlenen törende konuşan Memur-Sen ve Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, bu anlaşmayla, üyelerimizi risklere karşı güvence altına almaya çalıştıklarını ifade ederek, "Üyelerimiz hiç bir ödeme yapmayacaklar. Biz onlar adına primlerini ödeyeceğiz. Ömrü uzatmaya

gücümüz yok, ancak acıları paylaşarak hafifletebiliriz. Geçen yıl vefat halinde ödenen ferdi kaza sigortası tazminatı 15 bin TL iken, bu yıl bu rakam 25 bin TL oldu" dedi.

Memur-Sen'in 400 bine varan üyesi ve özelde üyelerinin genelde ise Türkiye'nin sesi haline gelmiş büyük bir konfederasyon olduğunu belirten Gündoğdu, üyelerini günlük hayat içerisinde gizlenen kazalara karşı teminat altına almak ve gerek zorunlu gerekse isteğe bağlı sigorta branşlarında da piyasadaki fiyatların altındaki prim miktarlarıyla poliçe sahibi yapmak için SBN Sigorta ile yaptıkları anlaşmayı yenilediklerini kaydetti.

Gündoğdu, SBN Sigorta'yla yaptıkları anlaşma ile, üye, sendika çalışanları ve sendikalarına üye iken emekliye ayrılanlara veya sendika üyesi olmaya engel görevlere atanlara önemli avantajlar sağladıklarını bildirdi. Gündoğdu, öncü ve sorumlu sendikacılığın simgesi Memur-Sen'in ve bağlı sendikalarının, kamu

görevlilerine yeni ufuklar üreten hizmetlere devam edeceğini sözlerine ekledi.

Güçlü Ailenin

Fayda Sağlayıcısıyız

Şekerbank Genel Müdür Yardımcısı Abdurrahman Özciğer ise, güçlü içeriğe sahip örgütlenmiş bir yapıyla çalışmaktan mutlu olduklarını söyledi. Bu yapıyla Memur-Sen'in önünde hiç bir engelin duramayacağını ifade eden Özciğer, şöyle konuştu: "Biz Şekerbank ve SBN; değer ve hizmet sendikacılığı ile 'biz güçlü bir aileyiz' ifadesinin daha da somutlaştırılmasında fayda sağlamak için buradayız. Biz bir arabayız. Siz de bu arabayı süren, arabaya alınacak yolcuları belirleyecek şoförlersiniz. Ancak bu hizmetlerden sadece bu güçlü ve büyük ailenin üleriyle eş ve çocukları faydalanabilecek. Birçok avantaj sunacağız. Sizlerden gelen istek ve öneriler doğrultusunda, kurum ve kuruluşlarla indirim anlaşmaları sağlayacağız."

Başarılı Bir Yıl Geçirdik

SBN Sigorta Genel Müdürü Erhan Özsertel, geçen yıl yapılan anlaşmadan sonra, başarılı bir yıl geçirdiklerini belirtti. Grup ferdi kaza sigortası kapsamında hayatlarını kaybeden Memur-Sen üyelerinin tazminatlarının en kısa sürelerde ödendiğine dikkat çeken Özsertel, "Keşke, kimse aramızdan ayrılmıyaydı da, biz de o tazminatları ödemeseydik. Burada hep beraber olabilseydik. Ancak, daha önce de dile getirildiği gibi, ömrü uzatmak gibi bir gücümüz yok. Güçlü bir aileyle çalıştığımızı biliyoruz. Gelecekte Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütü olarak Memur-Sen'i görüyorum. Bu güçlü ailenin çözüm ortağı olarak burada yer almaktan mutluluk duyuyorum" diye konuştu.



Üyelerimizin Sigorta Anlaşmasıyla Elde Ettiği Kazanımlar

Grup Ferdi Kaza Sigortası: Üyelerimiz, anlaşmanın imzalanmasıyla vefat ve sürekli engellilik halinde 15 bin TL teminat sahibi oldu.

Şekerbank tarafından verilecek ve alınması isteğe bağlı olan, 'Memur-Sen Ailem Kredi Kartı' sahipleri ise, ek olarak 10 bin TL teminat daha kazanacak. Böylece toplam tutar 25 bin TL'ye çıkmış olacak.

Kasko: Üyelerimiz, aynı marka ve model için SBN tarafından belirlenen en düşük tarife tutarından yüzde 30 indirim sahibi olacak.

Memur-Sen Ailem Kredi Kartı sahipleri, buna ek olarak yüzde 10 daha indirim kazanacak. Toplamda yüzde 40 indirimli kasko anlaşması yapmış olacaklar.

Zorunlu Trafik Sigortası: Üyelerimiz, SBN'nin aracın kayıtlı olduğu ilde uyguladığı taban fiyat üzerinden araçlarını sigortalı yaptırabilecekler.

Ödemelerin Şekerbank'ın, 'Memur-Sen Ailem Kredi Kartı' ile yapılması halinde; 40 TL'ye kadar olan ücretler peşin tahsil edilirken, 41-80 TL arası 2 taksit, 81-160 TL olması halinde 4 taksit, 161-240 TL olması halinde 6 taksit, 241-320 TL olması halinde 8 taksit, 321-400 TL olması halinde 10 taksit, 400 TL ve üzeri miktardaki poliçeler içinse 12 taksit imkânı uygulanacak.

Ödeme, diğer kredi kartlarıyla yapılırsa, SBN'nin mevcut uygulaması esas alınacak.

Poliçeler Nasıl Alınacak?

Yapılan anlaşmayla, üyelerimizin hizmet alması da kolaylaştırıldı. Sözleşme kapsamında yer alan üyelerimiz, almak istedikleri sigorta poliçesi isteğini, Grup Marmara Sigorta Aracılık Hizmetleri veya Şekerbank şubelerine ileterek, poliçelerini alabilecek.

SBN veya Grup Marmara Sigorta'ya yapılan müracaat sonrası düzenlenen poliçeler ise, bu kuruluşlar veya il ya da ilçedeki Şekerbank Şubesi aracılığı ile ulaştırılacak.

Ayrıca, Şekerbank şubelerinden satın alınacak sigorta poliçeleri, başvuru anında ilgili şube tarafından düzenlenerek teslim edilecek.

2. Üniversite Temsilcileri Toplantısı Antalya'da Gerçekleştirildi



61 Model Anayasaya Göre Çıkarılan İç Hizmetler Kanunu İle Devleti Milletten Koruyunuz

Gündoğdu, 61 model Anayasa'ya göre çıkarılmış olan İç Hizmetler Kanunu ile devleti milletten koruma görevinin Türk Silahlı Kuvvetleri'ne verildiğini hatırlatarak, "Cumhuriyeti cumhurdan koruma anlayışını kabul etmemiz mümkün değildir. Cumhur olmadan cumhuriyet olur mu. Siz kimi kimden koruyorsunuz. Bu garabet sona ermelidir" şeklinde konuştu.

Darbelafını ağızına alanlara bile ceza verilmesi gerekirken, Anayasa'daki geçici 15. madde sayesinde darbecilerin korunduğunu belirten Gündoğdu, "Anayasamızın 104'üncü maddesinde Cumhurbaşkanı ordunun başkomutanı. 108'inci maddesine bakıyorsunuz, denetleme kurulu oluşturma yetkisi ve denetleme yetkisi var. Ama ordu denetim dışı. Kozmik odaya bakıyorsunuz; sırlara yüzbaşı vâkif, başkomutan vâkif değil. Sırlara, belgeleri yaktığı kamuoyuna çıkan er vâkif, hâkim vâkif değil. Başkomutan'a, yargıya 'sır oda' olmaz, olamaz. Yasama, yürütme, yargı kuvvetleri ayrılığı ilkesinde işleyiş yolunda gitmiyor. Demokratik, sosyal hukuk devletine inanıyorsak, hukukun üstünlüğüne de inanmalı ve ona göre hareket etmeliyiz" değerlendirmesinde bulundu.

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, 28 Şubat sürecinde dik duran aydınlar ve akademisyenler olsaydı, darbecilerin bu kadar ileri gidemeyeceklerini, toplumun da bu kadar zarar görmeyeceğini söyledi.

2. Üniversite Temsilcileri Toplantısı Antalya'da yapıldı. Toplantının açılışında konuşan Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, devletin milleti değil, milletin devleti olması gerektiğini ifade ederek, "Devletin milleti mi, milletin devleti mi; biz tereddütsüz 'milletin devleti' diyoruz. Güvenlik olmadan özgürlük, özgürlük olmadan da güvenlik olmaz" dedi.

Özlük hakları ile akademik çalışmalarını birlikte yürüten tek sendikayız. Üniversitelerde örgütlenme bağlamında daha iyi yerde olmayı hak ediyoruz





Hadleri Bildirilenler Avrupa'da Parlamenter Oluyor

İnancının gereğini hayatına da yansıtan, başörtüsüyle okumak isteyen, milletin onayını alarak Meclis'e giren kızlarımıza burada hadleri bildiriliyor, onların bugün başta Belçika olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde başörtüsüyle okula gittiğini ve parlamentoya girdiğini kaydeden Gündoğdu, "Başörtüsü doğuştan gelen bir haktır. Yasalarla, Anayasa ile kısıtlanamaz veya verilemez" ifadesini kullandı.

Siyaset ile sendikacılık arasındaki farka dikkat çeken Gündoğdu, "Siyaset, idare etme sanatıdır; sendikacılık ise, hak ile idare etme sanatıdır. Gerçek sendikacılık, zülfü yare dokunan sendikacılıktır" diye konuştu.

Eski Alışkanlıkların Terk Edilmesi Gerekliyor

Örgütlenme hakkı ile ilgili üniversitelerde hala sıkıntı yaşadıklarını belirten Gündoğdu, iklimin oluşması için mücadele ettiklerini vurguladı. Bazı rektörlerin hala eski

alışkanlıkları sürdürdüklerini dile getiren Gündoğdu, Türkiye'nin geliştiğini, değiştiğini ifade ederek, artık 'Ordu Göreve' pankartının altında yürümekle rektörlük yapılamayacağını herkesin anladığını, anlamak istemeyenlerin de geçmişte kalan alışkanlıkları terk etmeleri gerektiğinin altını çizdi.

Gündoğdu, Kurum İdari Kurulu Toplantısı'nda eğitim çalışanları adına önemli kararları imza altına aldıklarına da dikkat çekerek, şöyle konuştu:

"Artık idarecilerin promosyonları örtülü ödeneğe çevirme imkanları ortadan kalkmıştır. Kurum İdari Kurulu'nda 'promosyonların yüzde 100'ü çalışanlarındır' kararını imza altına almıştık ve Bakan'ın genelgeyi imzalamasıyla bu durum uygulamaya konulmuştur."

Özlük Hakları ile Akademik Çalışmaları Birlikte Yürüten Tek Sendikayız

Üniversitelerin bilimin merkezi olmasını ve özgür bireyler yetiştirmesini istediklerini belirten Ahmet Gündoğdu, üniversite çalışanlarının

örgütlenerek, geleceğin inşasında görev almaları gerektiğini kaydederek, "Üniversitelerde hak ettiğimiz yerde değiliz. Özlük hakları ile akademik çalışmalarını birlikte yürüten tek sendikayız. Üniversitelerde örgütlenme bağlamında daha iyi yerde olmayı hak ediyoruz" dedi.

Türkiye'nin cesur bilim adamlarına ihtiyacının olduğuna da işaret eden Gündoğdu, "28 Şubat sürecinde dik duran aydınlarımız ve akademisyenlerimiz olsaydı, darbeler bu kadar ileri gidemeyeceklerdi, toplum da bu kadar zarar görmeyecekti" diyerek sözlerini tamamladı.

Genel Sekreterimiz Halil Etyemez, Genel Mali Sekreterimiz Ahmet Özer, Genel Teşkilatlanma Sekreterimiz Erol Battal, Genel Basın Yayın Sekreterimiz Hıdır Yıldırım, Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreterimiz Esat Tektaş, Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreterimiz Ramazan Çakırcı'nın da birer konuşma yaptığı toplantıda, üniversite temsilcilerimiz söz alarak karşılaştıkları sıkıntıları ve yapılması gereken çalışmalarını anlattılar.



Bilim ve Üniversite

Halil Etyemez
Genel Sekreter

haliletyemez@egitimbirsen.org.tr

Üniversite denildiği zaman akla ilk gelen şey, bilim ve akademik eğitimidir. Çünkü akademik çalışmaların, bilimsel sistematığe uygun araştırmaların yapıldığı yerdir, üniversiteler. Üniversite, aynı zamanda eğitim kurumudur. Formel eğitim sürecinde en üst düzeyde eğitim üniversitede yapılır. Üniversitelerin diğer eğitim kurumlarından en önemli farkı, bilgi aktarımı ve eğitimin yanında bilgi üreten kurumlar olmasıdır.

Ancak, "Ülkemizdeki üniversitelerde işlevlerine uygun olarak bilgi üretimi ve akademik eğitim yapıyor mu" sorusuna alacağımız cevap, 'hayır' olacaktır. Üniversitelerimiz, eğitim açısından yoğun faaliyetlerini yürütürken, bilgi üretiminde oldukça geri kalmış durumdadır. Eğitim alanındaki yoğun faaliyetleri de aslında istenilen düzeyde değildir. Üniversitelerin bilimsel çalışmalar yapması ve bilgi üretmesi gerekirken, gerçekte böyle bir kaygının olmadığını görüyoruz. Çünkü üniversitelerimiz genişletilmiş ve büyütülmüş lise gibi eğitim vermektedir. Üniversiteler, memur yetiştiren meslek okulları haline gelmiştir, üstelik mesleki anlamda düzeyi düşük eğitim vermektedir.

Bugün üniversitelerimizde kitle eğitimi yapılmaktadır. Öğrenci sayıları kabarıp ve amfile-re doldurulmuş kalabalıklarla üniversite eğitimi yapılamaz. Ayrıca öğretim üyelerinin de 20-30 saat derse girerek bilim üretme şansları yoktur. Bunun için üniversitelerimizin yapılanmasının bilimsel çalışmalara uygun olması gerekir. Ülkemizde üniversite sayısının az olması ve yeteri kadar akademisyen yetiştirilmemesi, yeterince kaynak aktarılmaması, bilimsel çalışmalara gereken önemin verilmemesi, bugünkü üniversite modelini ortaya çıkarmıştır.

Ülkemizde ilk açılan üniversite İstanbul Üniversitesi'dir. 1933 yılında Darülfünun adı İstanbul Üniversitesi olarak değiştirilerek eğitime devam edilmiştir. 1961 yılında ülkemizde İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi olmak üzere 9 üniversite vardı. Bugün, yeni açılanlarla birlikte 139 üniversitemiz eğitim-öğretim faaliyetini sürdürmektedir. Günümüzde yeni açılan üniversiteler, bazı tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Elbette bu yapılacaktır. Üniversitelerdeki eğitimde nitelik mi önemlidir, nicelik mi? İkisi de bugünkü üniversite eğitimi açısından önemlidir, kuşkusuz. Ülkemizdeki üniversitelerde her ikisini de birlikte geliştirmek gerekiyor. Çünkü Türkiye 72 milyon nüfusa sahip büyük bir ülkedir. Bu anlamda ülke insanını nitelikli hale getirmek için üniversite eğitimi almış olanların

oranını yükseltmek gerekir. Ancak, bu kadar üniversitede eğitime devam edilirken, öğretim üyesi ve akademisyen sıkıntısı had safhaya ulaşmıştır. 80 üniversite varken ve bu üniversitelerin öğretim üyesiyle eğitim-öğretime devam edilirken, bir anda ülkemizde üniversite sayısı 139'a ulaşmıştır. Buna rağmen öğretim üyesinde bir artış yok ve bu öğretim üyesi sayısı ile eğitim-öğretime devam etmek zordur. Bunun için acil önlemler alınmalıdır. Yoğun olarak akademisyen ve üniversite hocası yetiştirmek gerekir. Bazı üniversitelerimiz, uzmanlık alanları da göz önünde bulundurularak, araştırma ve lisansüstü eğitimlere ağırlık vermeli, hatta sadece lisansüstü eğitim, doktora ve akademik araştırmalar yapan üniversiteler oluşturulmalıdır. Bu çerçevede, sadece eğitim bilimlerinin geliştirilmesi için Eğitim Bilimleri Üniversitesi açılmalıdır. Böylece ülkemizin eğitim sorunlarına daha çok katkı sağlanacak, eğitim sorunlarının çözümünde daha fazla çaba sarf edilecektir.

Üniversitelerimiz özgürlüklerin önünün açılmasının ve demokratikleşmenin öncüsü olmalıdır. Bunun için üniversitelerimiz özerk yapıya kavuşturularak, YÖK'ün despot yapısından kurtarılmalıdır. Bu, hem üniversite öğrencileri için hem de akademisyenler için lüks bir yönetim anlayışı değildir. Bu aynı zamanda insani bir yaklaşımdır. Üniversitelerimiz, demokratik değerlerin toplumdaki öncüsü olacaksa, demokratik bir yapıya kavuşturulmalıdır. Ayrıca toplumun acil sorunları varken, üniversiteler kayıtsız kalıyorsa, orada zihniyet olarak bir sorun var demektir. Aksine üniversiteler kayıtsız yaklaşımdan vazgeçerek, sorunların çözümünde öncülük etmelidir. Bu yaklaşım, üniversitelerin toplumla kaynaşmasını da sağlayacaktır.

Bir kısım üniversitelerdeki akademisyenler, topluma tepeden bakmakta ve toplumun sorunlarıyla ilgilenmemektedir. Bu sebeple toplumla bağ kurmakta zorlanmaktadır. Bunlar, mevcut tutumlarından vazgeçerek, toplumla kaynaşmanın yolunu bulmaya bakmalı, toplumun sorunlarıyla ilgilenmelidir. Bunun olabilmesi için akademisyenlerin de kendi sorunlarından arındırılması gerekir. Ekonomik kaygılarının olmaması gerekir. Ekonomik sorunlarla uğraşan akademisyenlerden bilimsel ve toplumsal duyarlılık beklemek safdillik olacaktır.

Sonuç olarak, üniversitelerimiz; toplumun sorunlarıyla ilgilenmeli, bilgi üretme yeri olmalı; yasakların, korkuların olmadığı, özgürlüklerin önünün açıldığı, demokratik değerlerin savunulduğu eğitim-bilim yuvası haline getirilmelidir.

Üniversitelerin diğer eğitim kurumlarından en önemli farkı, bilgi aktarımı ve eğitimin yanında bilgi üreten kurumlar olmasıdır

Rektörlere Ziyaret

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Afyonkarahisar, Isparta, Malatya ve Kırıkkale'de Şubelerimizin toplantılarına katıldıktan sonra rektörleri ziyaret etti.

Üniversitelerin Özgürlüğün Merkezi Olmasını İstiyoruz



Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Afyon Kocatepe Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali Altuntaş'ı ziyaret etti.

Eğitimin ve bilimin öne çıkarılmasını, üniversitelerin bilimin, özgürlüğün merkezi olmasını istediklerini vurgulayan Gündoğdu, ancak nitelikli eğitim alan bireylerle toplumunun gelişeceğini, demokrasiye ulaşabileceğini söyledi.

Rektör Prof. Dr. Ali Altuntaş ise, sendikal örgütlenmelerin gelişmesini, çalışanların haklarını aramalarını önemli bulduğunu ifade ederek, "Sendikalara bakışımız bellidir. Bu konuda herkese eşit mesafedeyiz" dedi.

Demokratikleşme Ancak Eğitimli Bireylerle Gerçekleşebilir



Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Metin Lütfi Baydar'ı ziyaret ederek, görüş alışverişinde bulundu. Eğitim konusunu önemsediklerini belirten Gündoğdu, "Çünkü demokratikleşme ancak eğitimli bireylerle gerçekleşebilir" dedi.

Sendikal anlamda üniversitelerde hak ettikleri yerde olmadıklarını kaydeden Gündoğdu, özlük hakları mücadelesiyle akademik çalışmaları birlikte yürüten tek sendika olduklarını söyledi.

Rektör Prof. Dr. Metin Lütfi Baydar, sendikalaşma konusunda herhangi bir çekince koymadıklarını ve kimseyi yönlendirmediklerini ifade ederek, sendikaların üniversitede örgütlenmelerini yararlı gördüklerini belirtti.

Halkın Değerleriyle bütünleşmiş Eğitim Sisteminin Mutlaka Başarılı Olacağına İnanıyoruz



Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Malatya'da katıldığı çeşitli toplantıların ardından İnönü Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Cemil Çelik'i ziyaret etti. Ziyarete, Şube Başkanımız Şahin Kayaduman ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri de katıldı.

Ziyarete konuşan Rektör Çelik, göreve geldiği zamandan bugüne kadar üniversitenin toplumla bütünleşmesini sağladıklarını, mevcut fakülterlere yenilerini eklemenin yanısıra, 8 yıldır kapalı olan İlahiyat Fakültesi'ni yeniden açtıklarını kaydetti. Rektör Çelik, Eğitim Fakültesi'nin derslerinde de düzenlemeler yaparak, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği bölümünü yeniden öğretime dahil ettiklerini hatırlattı.

Ahmet Gündoğdu ise, yıllardır dile getirdikleri üniversitelerin bilim yuvası olması, ideolojik tartışmalardan uzak kalması temennisinin gerçekleşmiş olduğunu görmenin kendisini mutlu ettiğini söyledi. Gündoğdu, halkıyla bütünleşmiş, halkın değerlerine yabancı olmayan ve o değerlerle bütünleşmiş eğitim sisteminin mutlaka başarılı olacağına inandığını bildirdi.

Üniversite İle Şehrin Bütünleşmesi İçin Yapılan Çalışmaların Yanındayız



Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, Kırıkkale Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ekrem Yıldız'ı ziyaret ederek, yeni görevinde başarı diledi.

Ziyaretten dolayı son derece mutlu olduğunu ifade eden Rektör Yıldız, üniversitelerin, buldukları illeri önemli konularda atağa geçiren bacasız fabrikalar konumunda olduğunu kaydederek "Üniversitemiz ile şehrin bütünleşmesi için başlatılan ve devam eden her çalışmanın yanındayız" şeklinde konuştu.

Ahmet Gündoğdu ise, Kırıkkale'nin gelişmekte olan bir il konumunda olduğunu belirterek, "Gelirken, dikkatimi çektik. Kampüsün bulunduğu yer oldukça güzel bir konumda. Emeği geçen bütün arkadaşları kutluyorum" ifadelerini kullandı.

"Özelde üyelerimizin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi, genel de ise insana ve insanlığa yönelik her türlü haksızlığı ve hukuksuzluğu sona erdirmeyi amaç edinen bir sivil toplum kuruluşuyuz" diyen Gündoğdu, şunları söyledi: "Bu kapsamda, insan haklarını evrensel hukuk ilkeleriyle şekillendiren ve teminat altına alan demokratik hukuk devletinin varlığını önemsiyor ve ülkemizin bütün kural ve kurumlarıyla hayata geçmiş kalıcı demokrasiye sahip olmasının mücadelesini veriyoruz."

Artık 'Ordu Göreve' Pankartının Altında Yürümekle Rektörlük Yapılamayacağını Herkes Anladı

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, örgütlenme hakkı konusunda üniversitelerde sıkıntı yaşandığını ifade ederek, "Sütçü İmam Üniversitesi Rektörü, promosyonlarla ilgili Başbakanlık genelgesini hatırlatan sendikamıza baskı uyguluyor; örgütlü toplumun gücünü ve işlevselliğini kırmak istiyor. Çalışmalarımızı denetlesin, hukuki açıdan rahatsız olacağı bir şey varsa savcılığa dilekçe versin. Biz de onların yaptıklarını denetleyeceğiz" dedi.

Gündoğdu, Kahramanmaraş Şubemizde düzenlediği basın toplantısında, şubemize baskı uygulayan üniversite yönetimini sert bir dille eleştirdi.

Örgütlenme hakkı ile ilgili Türkiye'nin hiçbir kurumunda sıkıntı yaşamadıklarını, ancak hala üniversitelerde sıkıntı yaşadıklarını belirten Gündoğdu, Kahramanmaraş 2 No'lu Şubemiz tarafından kısa bir süre önce gündeme taşınan promosyonlarla ilgili konuya da değindi.

Sütçü İmam Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Nafi Baytorun'un Şubemize yönelik baskılarını sert bir dille eleştiren Gündoğdu, "Sanırım Sütçü İmam Üniversitesi Rektörü de mevzuattan çok haberdar değil veya eski alışkanlıklar devam ediyor" diyerek, şöyle konuştu:

"Türkiye geliyor, kalkınıyor. Artık 'Ordu Göreve' pankartının altında yür-



rümekle YÖK üyeliği ve rektörlük yapılamayacağını bu ülkede herkes anladı. Bizim üniversitelerden beklentimiz, bilimin ve özgürlüklerin merkezi olmasıdır. Bu rektör, üniversiteyi bir liseye, akademisyenleri öğrenciye dönüştürme, sivil toplum kuruluşu yöneticilerini de memuru pozisyonuna getirme çabası içerisindedir. Herkes kendi işine baksın. Kimse bu alanlara müdahale etmeye kalkmasın. Rektör, promosyonlarla ilgili Başbakanlık genelgesini hatırlatan sendikamıza baskı uyguluyor; örgütlü toplumun gücünü, iş-

levselliğini kırmak istiyor. Sayın Rektöre çağırımız; işine baksın. Çalışmalarımızı denetlesin, takip etsin, görsün, hukuki açıdan rahatsız olacağı bir şey varsa savcılığa dilekçe versin. Biz de onların yaptıklarını denetleyeceğiz. YÖK'e ve gerekli birimlere raporlar düzenleyip, gerekirse sunacağız."

Üniversite bünyesinde kurulan 2 No'lu Şube Başkanımız Hasan Furkan ise, çalışanların haklarını korumada sonuna kadar çalışmaya devam edeceklerini ifade ederek, uysal olmayacaklarının altını çizdi.

Hak Arayana Ceza!

Şube yönetimimizin Sütçü İmam Üniversitesi'nde banka promosyonları konusunda verdiği mücadele, Şube Basın Yayın Sekreterimiz Teyfik Yağcı'nın Rektörlük tarafından Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Şube Müdürlüğü görevinden alınarak, Kütüphane memurluğuna sürgün edilmesiyle bir başka boyut kazandı.

Rektörlük, Sütçü İmam Üniversitesi ile Türkiye Garanti Bankası arasında yapılan Promosyon Protokolü ile alınan 4.600.000 TL'nin 1.947.332 TL'sine çeşitli gerekçelerle el koyarak, çalışanlara dağıtmamıştı.

Şube yönetimimiz, konunun peşine düşerek çalışanların hakkının dağıtılmasını istemişti. 'Personelin ihtiyaçları doğrultusunda kullanılmak üzere' denilerek kesilen 1.326.332 TL'ye ilaveten Üniversite yönetiminin 'öğrenci harçlarına karşılık aldık' dediği 621.000 TL'lik keyfi pay üzerindeki şaibeler ayyuka çıktı. Rektörlük faturayı Üniversite Sağlık Kül-

tür ve Spor Daire Başkanlığı Şube Müdürü olan Teyfik Yağcı'ya kesti ve kendisini kütüphaneye memur olarak görevlendirdi.

Karşılıklı yazışmalar basına yansınca, Rektörlük Personel Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'na 05.02.2010 tarih ve 212-

423/790 sayılı yazı ile "Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'na görevlendirilen Teyfik Yağcı'nın, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'nın ilgili biriminde gerçekleştirme görevlisi olduğundan ve ilişki kesildiği takdirde yerine görevlendirilecek biri olmadığı" gerekçesiyle görevlendirmenin iptal edildiğini bildirdi.





Üniversiteler Örgütlenerek Özgürleşecek

Erol Battal
Genel Teşkilatlanma Sekreteri

erolbattal@egitimbirsen.org.tr

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve demokratik gelişmişliklerinde en önemli rol üniversitelerindir. Ekonomik ve sosyal kalkınmışlık, özgür bir bilimle ve özgür bir düşünceyle ancak sağlanabilir. Bunun ortamını oluşturacak yerler de üniversitelerdir.

Ülkemizde bugüne kadar üniversite özgürlüğünden kasıt; rektörlerin, üniversite yönetimlerinin yetki alanlarının genişliği anlaşıldı. YÖK'ün ve rektörlerin yetki alanlarının genişliği, hiçbir zaman üniversitelerin özgürlüğü manasına gelmediği gibi, tam aksine üniversitelerin özgürlüklerinin sınırlandırılması, hatta yok edilmesi manasındadır. YÖK ve rektörlerin özgürlük adına oluşturulan yetki alanı, bugüne kadar bir sulta olarak kullanıldı ve özellikle akademisyenlerin iş garantilerine ve özlük haklarına tecavüz eder boyutlara taşındı.

Bu anlayış, kendiliğinden gelişen bir durum olmanın ötesinde, bilinçli olarak yürütülen bir çabanın sonucu olarak yasa ve yönetmeliklerle oluşturuldu. Çünkü gerektiğinde, üniversitelerin ve akademi dünyasının demokrasi dışı müdahalelere destek vermesi bu yöntemle sağlandı. İnsanlar iki tercih arasına sıkıştırıldılar: Ya işi ya da bilim ve fikir hürriyeti. Fikir hürriyetini tercih edenlere asla üniversite çatısı altında yaşama imkânı tanınmadı.

1960 darbesiyle başlayan bir yöntemle, bütün darbeler, kendi sürekliliklerinin sağlanması için, günün şartlarına göre kurumlarını oluşturdular. YÖK, 12 Eylül darbesinin bu manadaki yapılanmalarının en önemlilerindedir. Ve bu kurum, 28 Şubat sürecinde üzerine düşen görevi eksiksiz yerine getirdiği gibi, son dönemde de yine "Sarıkoz"ların, "Eldiven"lerin gerçekleşmesi için Cumhuriyet mitinglerinin tertipleycisi, finansörü rolünü üstlenmiştir.

1980 darbesi sonrası yeniden şekillendirilen üniversitelerle ilgili eleştiriler sürekli olarak dile getirildi. Ancak bu eleştiriler, genelde bireysel düzeyde yapıldı, örgütlü bir takibi yapılmadığından, aradan geçen 30 yıla rağmen üniversitelere ve çalışanlarına yönelik bir iyileştirilmeye gidilmemiştir. Bu sebeple de, darbenin en uzun süreli mağdurları üniversite camiası olmuştur. Diğer kamu çalışanlarının çalışma hayatlarına yönelik peyder-

pey birçok değişiklik yapılmış olmasına rağmen, üniversite çalışanları bunun her zaman dışında kalmıştır. Bu mağduriyeti oluşturan en belirleyici sebep; üniversite çalışanlarının, kamu çalışanları arasında örgütlenmeye en az ilgi göstermeleridir. Bugün tarım orman çalışanlarına, sağlık çalışanlarına, milli eğitim çalışanlarına, büro çalışanlarına bakıldığında, sendikal örgütlenme oranları üniversite çalışanlarının birkaç katıdır. Hatta ilginç gelecek ama, üniversitelerin genel idari ve yardımcı hizmetler alanlarında çalışanların örgütlenme oranları bile akademisyenlerin çok çok üzerindedir.

Akademik camianın örgütlenmeye uzak duruşunun sebeplerini, devletin özgürlüklere bakışıyla, YÖK ve rektör sultasıyla izah etmek mümkündür. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki, hiçbir hak mücadelesiz elde edilmez. Hele sendikal bir gücün oluşmasına, yönetici erk her zaman soğuk bakmıştır. Bunun böyle olmasında aslında şaşırarak bir durum yoktur. Şaşırtıcı olanı, akademik dünyanın bunu kabullenmesi, örgütlenme duyarlılığı noktasında hep çekingen davranmasıdır. Sevindirici olansa, son iki-üç yıldır, artık bu kabulleniş terk edilmeye başlandı. Sendikalar içerisinde akademisyenlerin ağırlığı artmaya başladı. Şimdi daha yoğun şekilde sendikal çalışmalarda akademisyenleri görmek mümkündür. Bu durum, sendikal örgütlenmelere yeni bir dinamizm ve fikri katkı sağlamaya başladı. Bu son gelişmeler, genelde sivil toplum örgütlerinin, özelde ise sendikaların daha donanımlı ve bilimsel çalışmalar yapmasını da sağlayacaktır. Buradan ülkemizin daha huzurlu, daha adil, daha hukuka uygun bir ülke olacağına dair ümitlerimizi artırabiliriz. Fikrin ve onun yeşerttiği bilginin hâkim olduğu alanlar her zaman daha sağlıklı olmuştur. Buradan hareketle, statükonun hâkimiyetini kaybetmesi manasında bir kırılmanın eşiğine geldiğini görmekteyiz. Bu kırılma, hem üniversitelerin daha özgür olmasını sağlayacak hem de ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına hız verecektir.

Eğitim-Bir-Sen, akademi dünyasının örgütlenmeye başladığı bir zemin oldu. Son bir yıl içerisinde akademi dünyasından üye sayımız hızla artmakta ve üniversite teşkilatlarımız güçlenmektedir. Son

birkaç aydır üniversite temsilciliklerimiz ve şubelerimiz, ülkemiz gündemi ve çalışanların sorunlarıyla ilgili basın açıklamaları yapmakta; yaşanan hukuksuzlukları, keyfilikleri yargıya taşımakta ve sevindirici sonuçlar almaktadır. Bu gelişmeler üzerine, üniversite camiasının talep ve katkılarıyla, üniversiteye yönelik çalışmalarımızı artırdık. Bu bağlamda, ikincisini çıkarmış olduğumuz üniversite bülteniyle, hem üniversitelerin hem de çalışanlarının dili olduk. Yine bültenimiz sayfalarında göreceğiniz gibi, üniversite ve tüm eğitim çalışanlarının sorunlarının belirlenmesine yönelik yapmış olduğumuz 'Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası'yla her kademedeki üniversite çalışanlarının sorunlarını tespit ettik. Bu şura sonucu oluşan raporumuzu, YÖK ve hükümet dahil, bütün platformlara taşıyıp çözümü noktasında örgütlülükten gelen gücümüzü sonuna kadar kullanacağız.

Birçok üniversitede artık ders kitabı mahiyeti taşımaya başlayan Eğitime Bakış Dergisi, akademi dünyasının buluşma noktası oldu. Altyapı çalışmalarını tamamladığımız hakemli "İnsani Bilimler Dergisi"nin ilanlarını bütün üniversitelere ulaştırdık. İnşallah ilk sayısıyla yakında karşınızda olacağız.

Bunları yaparken, asli görevimiz olan, keyfiliğin rutinleştiği üniversitelerde yaşanan hak ihlallerine ve hukuksuzluklara müdahil olmaya başladık. Bu çerçevede, şu an mahkemede olan birçok dosyamız mevcuttur. Bugün diğer kamu kurumlarında olduğu gibi, üniversiteler de artık icraatlarında, "Bu duruma sendikalar ne der" endişesini duymaya başlamıştır. Bu gelişmeler, keyfiliklerin sonlandırılmasına ya da yapılan keyfi/hukuksuz uygulamaların hesabının sorulacağı korkusunun başlamasına sebep olmuştur. "Hesabı sorulur" korkusu, birçok adaletsizliği otomatik olarak ortadan kaldırmaktadır.

Hukuk dışı iş yapanlar, cesaretlerini, bunun hukuk içerisinde hesabının sorulmamasından almaktadır. Birilerinin hukuksuz gücü, diğerlerinin korkularını zemin tutar. Hukuksuz güçlere, adaletsiz uygulamalara, haksızlıklara zemin olmamak için gücümüzü, örgütlenmenin etkili adresi Eğitim-Bir-Sen'de bir araya gelerek, ortaya koymalıyız.

Bilim Politikası ve Üniversitelerin Toplum İçin Var Olduğu Gerçeği



Prof. Dr. Osman Çakmak
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Kimya Bölümü Öğretim Üyesi

Üniversitelerin yeniden yapılanmasında Yüksek Öğretim Kanununda, üniversitede hocaların, halka ve öğrenciye ne verdiğini her yıl sorgulayan sistemler geliştirilmelidir

Rektörlerdeki olağanüstü yetkilerinden doğan suistimallerden söz etmeyeceğim bu yazımda. Ondan daha önemli bir konu olan üniversite misyonu ve bilim politikası konusunu ele alacağım. Üniversiteleri kalkınmada öncü konuma niçin çıkaramadığımızı; üniversiteleri gelişimin motoru yapabilmek için hangi reformların gerekli olduğu konusunu irdelleyeceğim.

Rektör Topluma Karşı Sorumlu Hale Getirilmeli

Üniversitelerde gelişimin önündeki en önemli engellerden birini, rektörlere verilen olağanüstü yetkilerin teşkil ettiğini aşağı yukarı herkes bilmektedir. Üniversite problemi denince ilk önce akla rektörler ve rektör seçimlerinin gelmesinin bir nedeni var: Çünkü rektörlere verilen olağanüstü yetkiler, suistimallere yol açmaktadır. İlginçtir ki bunca yetkiye rağmen, rektörlerin topluma karşı, bulunduğu bölgeye, öğrenciye, hatta akademisyenlere karşı hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Eğitimin de araştırmanın da yapıldığı yerler bölümler olduğuna göre, üniversitelerde asıl yetki verilmesi gereken yerler bölümlerdir, birimlerdir. Yetkileri bölüm/program/anabilim dalı başkanlarına ve kurullara devrettiğimizde rektörlük makamı mevcut cazibesini kaybedecektir. Olumsuzluklar da böylece asgariye inecektir.

Üniversitelerin asıl görevlerinin ne olduğunu tekrar hatırlayalım: En yeni bilgi ve tecrübeleri taraflarla paylaşarak üniversiteleri uzman düşünüşün, derin bilginin merkezi haline getirmek ve böylece üniversiteleri kalkınmanın ve gelişmenin motoru yapabilmektir. Bu asli görevlerin ifa edilmesi, kalkınmaya ve gelişmeye karşı halka sorumlu kurum ve temsilcilerin üniversite ve araştırma kurumlarında söz sahibi olacağı mekanizma ve sistemleri kurmakla mümkün olabilir.

Hali hazırda rektörlük sistemi, olağanüstü yetkisi ile üniversitelerde bilimsel gelişimin ve özgürlüklerin önünde devasa bir engel olarak durmaktadır. Üniversite yöneticilerini (rektör/dekan/müdür vd.) ve

öğretim üyelerini halka karşı sorumlu kılacak mekanizmalar ve sistemler oluşturduğumuzda, bölgenin/şehrin, sınıai/iktisadi/kültürel sorunlarına çözüm aramakta kendilerini sorumlu hissedeceklerdir.

Halka verilen hizmetler (örneğin danışmanlık, toplumsal projeler, vd) akademik terfi ve yükselmelerde esas haline getirilirse, öğretim üyesi bölgenin sorunlarının çözümü için çaba içine girecektir. Malum olduğu üzere, oyuncunun hareketini oyunun kuralları belirlemektedir.

Üniversiteleri, bulunduğu yörenin sorunlarına duyarlı ve çözüm üreten konuma yükseltmenin etkili yolunun; rektör seçimlerinin mütevelli heyeti eliyle olmasını sağlayan sistemlerin geliştirilmesi olduğunu düşünüyorum. Peki, mütevelli heyetini kimler teşkil edecek? Mütevelli heyetinin yüzde 50'si kadarı üniversite temsilcilerinden ibaret olabilir (Prof., Doç., Yrd. Doç. Dr., Öğr. Gör., idari personel ve öğrenci için ayrı ayrı temsilciler olabilir). O bölgede ya da şehirde kalkınma ve gelişimde birinci derecede topluma karşı sorumlu temsilciler yer almalıdır (örneğin, vali, belediye başkanı, ticaret ve sanayi odası başkanı, meslek odaları başkanı, o şehrin milletvekilleri, sivil toplum kuruluşları ...). Mütevelli heyeti aynı zamanda işler ters gittiğinde rektörü görevden alabilmelidir.

Son zamanlarda her ile üniversite kuruyoruz, ama o ilin ileri gelenlerine, halkın temsilcilerine, kalkınma ve gelişimde halka karşı sorumlu kesimlerine, sanayinin ve iş dünyasının ileri gelenlerine üniversitede herhangi bir etki ve yetki vermiyoruz. Bu durumda üniversite bölge halkı ile nasıl etkileşecek? O bölgeye nasıl faydalı hale gelecek? İşte kimse bunu sormuyor.

Şimdi üniversite hocaları kalkıp diyecekler ki "efendim o zaman üniversite, üniversite olmaktan çıkar. Yani bunlar bilim ve eğitimden anlamayan kişiler" diyecekler...

Tabii bu tür düşünceler güvensizlikten doğmaktadır. Üniversitenin birinci görevinin üretilen bilimin toplum kesimleri ile paylaşılması gerçeğinden habersiz kişiler böyle şeyler söyleyecektir. Üniversitede yer alıp da sahici bilimden ve bilimsel

üretimden uzak kalmış kişiler de böyle şeyler söyleyecektir.

Tabii siz her yıl üniversite performans değerlendirmelerinde, "Öğren-ciye ne verdin, bulunduğu mahal-deki insanlara ne verdin? Hangi firmanın/kurumun hangi problemini çözdün" diye hocaları değerlendiren sistemler getirirseniz, o zaman rektör/dekan/müdür/bölüm başkanı ve tüm hocalar bölgenin/şehrin problemlerini çözmek için firmaları ve iş yerlerini kapı kapı dolaşacaktır. Onların çözüm bekleyen sorunlarını proje haline getirecektir. Gidin Batı'ya, Amerika'ya, Japonya'ya bakın. Rektörü, dekanı odasında bulamazsınız. Firmaların sanayinin problemlerini çözmekle, projelere köprü olmakla meşguldürler hep.

Evet, böyle bir sistem kurduğumuz zaman, üniversite hocalarının terfilerinde ve görevde kalmalarında ölçüt, halka ve çevreye hizmet esas hale gelince üniversite halka kapılarını bir bir açacaktır.

Sonuçta ne mi olacak? Bilimin rehberliği ve iktidarı sözde değil özde gerçekleşecek; bilimle kalkınma devri başlayacak, el yordamı ve göz kararı ile iş yapma devri sona erecektir. Bilimin sağlam temellerine göre üretim yapılacağından, kopyalama devri sona erecek, böylece Türkiye'nin ürettiği mallar dünyada aranır hale gelecektir. Dahası eğitim piyasa ile uyumlu hale gelince, okulda öğrenilenler piyasada işe yarayacak; mezun öğrenci de iş bulmaya başlayacaktır. Eğitimde planlama esas alınacağından, ihtiyaç olan bölümler açılacak ve ihtiyaç kadar öğrenci alınmaya başlayacaktır.

YÖK Sistemi, Üniversiteleri Topluma Bağlamalı

Üniversitelerin yeniden yapılmasında Yüksek Öğretim Kanununda, üniversitede hocaların, halka ve öğrenciye ne verdiğini her yıl sorgulayan sistemler geliştirilmelidir. Bilimsel yayın yapma, 'amaç' olmaktan çıkarılmalıdır. Üniversite hocalarının asli görevi, öğrenci yetiştirmek ve bilimi öncelikle kendi toplumu ile paylaşmak olduğuna göre bunu garanti eden hükümler ve denetimler getirilmelidir.

Hali hazırda mevcut YÖK sistemi adeta halka hizmeti yasaklamaktadır.

Örneğin firmalara doğrudan danışmanlık ya da Üniversite Sürekli Eğitim merkezleri yoluyla topluma hizmet yapacak olsanız başınız derde girebilir. Maliye Bakanlığı'nca Döner Sermaye sistemine hangi akılla getirildiği bilinmeyen karmaşık bir sistem yüzünden "Sürekli Eğitim Merkezleri" yoluyla halka açılan hizmet kapısı da kapanma durumuna geldi. Bu yüzden de üniversitelerde Sürekli Eğitim merkezlerinin faaliyetleri asgari düzeye indi. Birçoğu ise kapandı ya da kapanma noktasına geldi. Üniversite Sürekli Eğitim merkezleri yoluyla topluma açılan bu kapının açık kalması için Bakanlık bir an evvel duruma müdahale etmelidir.



Bilim ve Araştırmada Önceliklerimiz ve Bilim Politikası

YÖK hala hocalara ders başına para vererek, onları bir lise öğretmeni seviyesinde gördüğünü belli ediyor. Halbuki şöyle azıcık kafamızı kaldırırsak bizim ne denli bir yanlışlığın içinde olduğumuzu görebiliriz. Doktora mastır yaptıran her araştırmacı hoca, aldığı fonların bir kısmıyla öğrencileri "destekler". Onların yeme, içme ve ders paralarını o fondan karşılar. Bu fonlarda müthiş paralar döner ve o fonları almak için bir yarış meydana gelir. Bilimsel makalelere bakınız, çoğu zaman "bu araştırma, fon no ile (bir sayı) desteklenmiştir" gibi bir ibare içerirler.

Böyle bir sistem kurarsanız hocaların hepsi de araştırma ile uğraşmak zorunda kalacaktır. O zaman proje yapamayan araştırma ile uğraşmayan hoca öğrenci bulamayacaktır. Kendini üniversiteden izole etmek durumunda hissedecektir. İşte size ça-

lışlarla çalışmayı ayırt etmek için gerçek bir ölçüt.

Tabii ki bu paraların dosya yayınlara, sadece makale yapmaya gitmesini istemiyorsa devlet oturup araştırma hedeflerini ortaya koyacaktır. Bu durumda hangi bilim dalının ne kadar para alacağını belirleyen devlet olacağı için bilim dünyasına kendi stratejik ihtiyaçları ışığında yön verebilir. O musluğu değil, ötekini açar, bakarsınız ülkenin önceliği ve ihtiyacı olan bilim dalı çoşar, öteki yerinde sayar. Bunlar gördüğü gibi hep bir "seçim" ve tercihten ibarettir. Bu seçimi yapacak olan da tabii amatörler değildir. "Baba" bilim adamları ülkenin sanayi-kalkınma temsilcileri ile bir araya gelerek bilim-araştırma politikaları oluşturacaklardır. Amatörlerle iş yaparsanız durum şimdiki gibi olur, araştırma öncelikleri ve bilim politikaları hep kağıt üzerinde kalır.

Sizin bir "ulusal bilim politikanızın" olması onun hayata geçirileceği anlamı taşımaz. Elbette ki var olan politikanın gereklerinin, sistemsel bir yaklaşım, süreklilik, siyasi ya da toplumun ilgili bütün tabakalarına mal edilebilmiş bir kararlılık içinde ve tam bir bütün halinde hayata geçirilebilmesini garanti eden mekanizmaların kurulması gerekir. Bunun için de bilim politikalarının hayatlanması için Bilim ve Araştırma Bakanlığı'nın kurulması özel bir önem taşımaktadır. TÜBİTAK bünyesinde yer alan 'Bilim Teknoloji Yüksek Kurulu' tarafından bilim politikaları sözde oluşturuluyor olabilir. Ama kamuoyunu, üniversiteleri ve o kurulun bağlı bulunduğu Başbakanlığı bile bağlayıcı hükümler bulunmayınca alınan kararlar, yansız ve yankısız, kağıt üzerinde kalmaktadır. Bilim ve Araştırma Bakanlığı kurulursa, bilim ve araştırma meselelerinin bir bakanlık nezdinde temsil edilmesi ile bilim dünyamızın problemleri sahipli hale getirecektir.

Bilim politikası ve araştırma önceliklerini belirlerken öncelikle dışarıdan aldıklarımızı içeride üretmenin yollarına bakacağız. Bilim politikası demek kalkınmada planlamanın esas alınması ve işlerimizin bilimin sağlam temellerine göre yürütülmesi demektir; liyakat ve kalitenin esas alınması, işlerimize siyaset ve ideolojinin değil, objektif kriterlerin hâkim olması demektir.

Gerçekten bir bilim politikamız olsaydı ve bilimle kalkınma hedeflerimiz mevcut bulunsaydı, sürdürülen doktora ve yüksek lisans gibi tüm araştırma faaliyetleri toplumdan kopuk vaziyette kalmazdı. Sanayinin gerçek hedeflerine, kalkınma önceliklerine yönlendirilmiş olurdu ve üniversiteler 'yayın için yayın yapma' anlayışından kurtulurdu.

Problemleri Çok Boyutlu Değerlendirme İhtiyacı

Halihazırda üniversitelerin kapılarını halka/sanayiye açması ve toplumla kucaklaşması, onların problemleri ile ilgilenir hale gelmesi için üniversitelerin yeniden yapılanma ihtiyacı herkesçe malumdur. Ancak bu maluma rağmen üniversitelerde hangi değişikliklerin/reformların yapılacağı konusunda kafa karışıklığı halen sürmektedir.

Öncelikle problem çözme anlayışının değişmesi gereğini vurgulamak istiyorum. Her şeyi tek düzleme indigeme alışkanlığı ve kalıp ve kopya çözümlere takılıp kalma anlayışını bir kenara bırakırsak çözüm yolu kendini gösterecektir. Aksi halde, pansuman tedbirler problemlere ancak tıkaç vazifesi görebilmektedir.

Bu vesile ile üniversite problemlerinin değişik boyutlarını çözüm önerileri ile birlikte aşağıda sunuyorum.

1. Üniversiteleri tek tipleştiren YÖK yasası kaldırılmalı ve YÖK, koordinasyon merkezi haline getirilmelidir. Yeni YÖK yasası, şekli ayrıntılardan uzak olmalı ve sade ve oldukça kısa (belki de birkaç sayfadan ibaret) tutulmalıdır. Görev ve misyon tanımından öte şekli ayrıntılara yer vermemelidir.

2. Yeni kurulan üniversiteler, yakınındaki gelişmiş üniversitelerle ilişkilendirilmeli ve onlara ağabeylik görevi verilmelidir. Birbirinin kopyası üniversite kurmak anlayışını bir kenara bırakmalıdır. Yeni üniversitelerde üstün başarı gösterenlerin, yanı başındaki üniversitede kısmî zamanlı olarak mastırını, doktorasını da bir taraftan yapmaları mümkün olmalıdır. Her bir üniversiteye, konumlarına ve güçlü olduğu alanlara göre ülkenin yeni genel hedeflerine bağlı araştırma konu ve görevleri verilmelidir. Ayrıca zihni emek ve fazla fiziki yatırım gerektirmeyen dallarda da araştırma

takımları kurulmalıdır. Örneğin, tarımın, hayvancılığın canlandırılacağı yörelerdeki üniversitelerde moleküler biyoloji ile tohumculuğun, hayvan nesillerinin geliştirilmesine yönelik araştırmalara ağırlık verilmelidir.

3. Gerçek öğrenme yaparak öğrenmedir. Öğrenci, eksikliklerini yaparak ve araştırarak öğrenir. Bunun için AR-GE personeli olarak doktoralı eleman istihdamı giderek yaygınlaşmaktadır. AR-GE'nin yaygın ve kazandırıcı hale gelmesi ile fen ve teknik dallardan mezun olanlar iş bulmaya başlayacak ve işsizlik azalacaktır. Yeni sanayi dallarında üretim yapacak bölgelerde gereken fizik, kimya, bilgisayar (yazılım ve donanım), mühendislik araştırma ve geliştirme merkezleri kurulmalıdır. Böylece, bu araştırma merkezlerinde yüzlerce doktoralı, mastırlı gençler için toplu iş sahaları açılacaktır.

4. Gelişmesini tamamlamış üniversitelerde tercüme merkezleri oluşturularak yabancı kaynaklar hızla Türkçeleştirilmeli, insanımıza yaygın bir şekilde kendi dilinde en yeni kaynaklara ulaşma imkanı sunulmalıdır. Teknoloji değişimi ve gelişimi büyük sürat kazandığından bilim ve teknoloji üretecek kurumlarımızın bu hızla yetişmesi için merkezi konumdaki üniversitelere bilgisayar donanımlı bilim ve teknoloji kütüphaneleri kurulmalıdır. Dış ülkeler ile dinamik bağlar oluşturulmalı ve bu bağlar sürekli güçlendirilmelidir. Bir yandan da dışarıya beyin göçünü tersine çevirmenin yolları araştırılmalı, oradakileri ülkeye çekecek formüller geliştirilmelidir. Bir kısmından kadrosu orada kalmak üzere kısmi statüde yararlanma yoluna gidilmelidir.

5. Burs ve destek imkanlarının artırılması ve çeşitlendirilmesi halinde sadece yüksek lisans ve doktora değil, doktora sonrası çalışmalar da yaygınlaşacaktır. Araştırma merkezlerinin özel ve kamu iktisadî kuruluşlarıyla sıkı temasları ve işbirliğinin geliştirilmesi için tedbirler alınmalıdır. Bu merkezlere alınacaklar şimdi olduğu gibi ALES gibi test sınavları sonuçlarına göre değil, bilim ve teknik alanlarında düşünebilme ve üretebilme yeteneklerine göre işe alınmalıdır.

6. Siyasilerimiz parayı bastırınca teknolojiyi satın alırız anlayışından vazgeçmeli; teknoloji transferi

ile lisans ve patent satın almakla yetinen ülkelerin bir adım bile ileri gide-meyeceği gerçeği artık görülmelidir. Türkiye'yi teknoloji, askeri teçhizat ve sınai donanım konusunda başka devletlere bağımlı halden kurtarmanın yolunun ısrarla takip edilen ve doğru bir şekilde belirlenmiş bilim ve araştırma politikaları ile mümkün olacağı artık fark edilmelidir.

Akademisyenler halihazırda 'dosya yayını' yapmak gibi topluma faydasız çalışmalardan kurtarılıp ülkeyi sosyal, kültürel ve fikri alanda güçlendirecek öncelikli konularda araştırma yapılmasını sağlayacak tedbirler alınırsa, Türkiye oldukça kısa bir sürede dünyanın en güçlü devletlerinden biri haline gelebilir. Temennimiz, devlet erkânı ve bürokratlarımızın, Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik potansiyelini bir ân önce idrâk ederek, gerekli önlemleri almaya başlamalarıdır. Bunun ilk adımı olarak gecikmeden bir 'Bilim ve Araştırma Bakanlığı kurulmalıdır.

"Herşey, herkes, her zaman" cılar bilim politikası, araştırma hedeflerinden habersizlerin bu anlattığımız gerçekleri anlamalarını beklemiyoruz elbette.

Her şeye rağmen, kim ne yapıyorsa bu memleket için yapması lazım geldiği gerçeğini anlatmaya ve kafalara sokmaya çalışacağız. Bilimin evrensel olduğunu, hedeflerin milli olduğunu bilmeyenlerin bu anlattıklarımızla gerçeğe biraz daha yaklaşacakları ümidimiz koruyoruz.

Tekrar edelim ki, bilim politikasının temelinde, 'sizin ne yaptığınız değil, yaptığınız araştırma çalışmalarının ne işe yaradığı önemlidir' fikri yatar. Uygulamaya dönüşmeyen bilginin ve araştırmancının önemi yoktur.

Evet, nereye gittiğini bilmeyen kaptan için hiçbir rüzgarın yararı yoktur. Türkiye'nin problemi budur: Bilimi ve araştırmayı niçin yaptığımızı bilmiyoruz. Hatta üniversitelerimizin niçin var olduğunu bile kendimize doğru dürüst sorduğumuzu sanmıyorum.

Üniversitelerimiz niçin var, okullar niçin var? Niçin eğitim yapıyoruz? Türkiye'de eğitim eğitmiyor mu?

Bunları sorgulamaya ve gerçeklerle yüzleşmeye var mısınız?

Üniversitelerin Demokratikleşmesinde Üniversite-Sendika İlişkisinin Önemi



Doç. Dr. Seyfullah Kara
Karabük Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Tarih Bölümü Öğretim Üyesi
Eğitim-Bir-Sen Karabük
Üniversitesi Temsilcisi

Üniversitelerimizin sendikalarla sağlıklı ilişki içine girmesi, bu güzide kurumlarımızın demokrasiyi ne kadar içselleştirebildiklerini de göstermesi bakımından hayati önem taşımaktadır

Demokrasi, egemenlik haklarının halka ait olduğu fikri üzerine inşa edilmiş siyasî bir kavramdır. Başka bir ifadeyle demokrasi, tüm üye veya vatandaşların, organizasyon veya devlet politikasını şekillendirmede eşit hakka sahip olduğu bir yönetim biçimidir. Aslında Eski Yunan'da Aristo, Eflatun gibi filozoflar tarafından da tartışılan "demokrasi" kavramı, bu dönemde aynı filozoflarca eleştirilmiş, Antik Yunan döneminde bu kavramın tanımını yapılırken, "ayak takımının yönetimi" tarzında ifadeler kullanılmak suretiyle demokrasi olgusu aşağılanmıştır. Bu yaklaşım biçiminde kavram üzerinden halkın aşağılandığı açıkça görülmektedir. Ancak, bu aşağılanmalara karşın demokrasi düşüncesi, hakkı verildiği takdirde insanoğlunun keşfettiği, insanlık onuruna yakışan en üst siyasî ve idarî değer olarak günümüze kadar gelmiştir. Demokrasi olgusu, Eskiçağ'dan Ortaçağ'a, oradan yeniçağlara ve nihayet 1789 Fransız

Devrimi'ne kadar nice krallıklar, sultanlıklar, imparatorluklar hegemonyasının baskıları altında bazen uygulanma imkanı bularak, çoğu zaman da insanlığın bilinçaltında yerleşmiş bir değer olarak bin yılları aşmak suretiyle günümüze kadar ulaşmayı başarmıştır. Şüphesiz bu başarı, demokrasi olgusunun bizatihi haklılığından kaynaklanmıştır. Çünkü, hangi baskılardan, hangi tedhiş çemberinden, hangi zulüm ateşinden geçerse geçsin, insanoğlunun haklı ve onurlu talebi, tarihin akışı içinde kendisine yol olarak insanlıkla buluşmaktadır. İşte demokrasi de maceralı süreçlerden geçerek insanlıkla buluşmuş ve bugün insanlığın vazgeçemeyeceği bir değer olarak devletler sahnesindeki yerini almıştır.

Burada demokrasinin türlerinden ve demokrasi felsefesinden bahsetmek gibi bir niyetimiz yok; ancak, biz demokrasiyi bir bütün halinde değerlendirecek ele alıyoruz. Bu bakımdan insan hakları, toplumsal katılım, sivil-

leşme gibi temel değerler ve bu değerlerin tüm türevlerinin bir bütün halinde dikkate alınması, herhangi bir idari yapının demokratik bir temele istinat ettiği göstergesi olacaktır. Bu bakımdan bir devletin salt demokrasi ilanı yaparak resmî adında "demokratik" ifadesini kullanması, o devletin demokrasiyle idare edildiğini göstermez. Nitekim adına "cumhuriyet" denilen kimi rejimlerin aslında cumhuriyetle bağdaşmaması da bunu göstermektedir. Her iki kavrama devletlerinin başında yer veren Cermenlerin eski Sovyetler'in uydusu olarak kurulmuş olan devletlerinin adının, "Alman Demokratik Cumhuriyeti" olduğunu hatırlamamızda fayda vardır. Ne var ki, bu demokratik(!) devletin halkı, 1952'den itibaren yaşadığı baskı dolu hayata ve içinde yaşadığı devletin demokrasi anlayışına 1989 yılında başlayan özgürlük gösterileriyle isyan etmiş, nihayet devlet, aynı yıl Berlin Duvarı'nı yıkma kararı almak zorunda kalmıştır.

Bu tür örnekler gösteriyor ki, bir devletin salt demokrasi ilanı yapması ya da adının başına demokrasi lafzını getirmesi, o devletin hakikatte demokratik bir anlayışa sahip olduğu ve demokratik ilkelere göre tavrını ve idarî yapısını şekillendirdiği anlamını intaç etmemektedir. Asloğan, devletin demokrasiden yana zihinsel bir dönüşüm yaparak, tüm kurumlarıyla beraber bu havayı teneffüs etmesi ve içinde barındırdığı halka bunu derinden hissettirmesidir. Öyleyse yapılacak şey bellidir; devlet, halkına insan onuruna yakışır bir idarî tarz uygulayacak, halkı idare ederken onların fikrine saygı gösterecek, sorunlarının ne olduğunu dinleyecek ve bu sorunlara halkın hizmetkârı olarak çözümler arayacaktır. Bu durum, devleti ve devlet kurumlarını asla küçültmez. Devlet, halka hizmet ettiği sürece onun saygı ve sevgisini kazanır; halkın saygı ve sevgisini kazandıkça halk nazarında şeref bulur. Kısaca, hizmet etmek insanı alçaltmayacağı gibi, devleti de alçaltmaz; tam tersine yüceltir.

Nitekim demokratik devlet, evrensel demokrasinin temel ilkelerini devletin her kademesinde uygulayan devlet olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir devletin çok önemli ve vazgeçilemez birçok unsuru içinde barındırması gerekir. Bu vazgeçilemez unsurlardan birisi de, sivil toplum örgütlerinin varlığıdır. Artık çağdaş dünya, bireysel haklar ve özgürlükler çağını yaşamaktadır. Dolayısıyla çağdaş demokrasi, kişilerin, hangi sosyal statüde bulunursa bulunsun, kendi fikir ve sorunlarını ifade edebildiği bir rejimdir. Ancak bu durum, bireylerin örgütlenme hakkını da beraberinde getirir. Çünkü, kişilerin devlet kurumlarıyla ilgili sorunlarını birbirinden bağımsız olarak tek başlarına dile getirmesi, bu sorunların dinlenmesi ve çözümlenmesi gerektiği dikkate alınacak olursa, pratik açıdan oldukça zordur. Böyle bir uygulama, hem devletin hantallaşmasını beraberinde getirecek hem de büyük bir zaman kaybına yol açacaktır. Halbuki yapılması gereken en makul iş, aynı kurumlarda kader birliği yapan insanların bir araya gelerek örgütlenmesidir. Bu da, kurumlarda çalışan insanların birliktelik oluşturarak sendikalaşması sonucunu doğuracaktır. Öyleyse, sendikaların çağdaş demokrasilerde en vazgeçilmez sivil toplum örgütleri olduğunu söylemeye ayrıca gerek bile yoktur.

Demokratik bir devletin, çağdaş demokrasi erdemini benimsemesi hareketinin, aydın insanların bir arada bulunduğu en yüksek bilim yuvaları olan üniversitelerden başlaması beklendirir. Üniversiteler, gelişmiş tüm toplumlarda insani değerler lehine tavır koyan ve bu değerlere uygulama alanı sağlayan güzide kurumlardır. Bu kurumlardan, fen bilimlerinde olduğu kadar, sosyal alanlarda da insanlık için ufuk açıcı fikirler üreten ve her zaman hak ve özgürlüklerden yana, demokrasi tarafında duran bir tavır sergilemelerinin beklenmesi, çok normal bir durumdur. Asıl aksi bir durum, üniversite kavramının evrensel niteliğiyle bağdaşmayacaktır. İşte bu zorunlu nedenledir ki, üniversitelerin bizzat kendi bünyelerinin daha demokratik bir yapıya kavuşturulması arzulanmış ve bunun sonucu olarak çok az kuruma nasip olacak demokratik haklar bu kurumlara verilmiştir. Nitekim, üniver-



site kurullarının oluşturulması, senatolarda, fakülte ve enstitü kurullarında, bölümlerde kararların oylama usulüyle alınması, hep üniversiteleri daha demokratik bir yapıya kavuşturma arzusunun bir sonucudur. Elbette tüm bunların yeterli olduğu söylenemez; ancak, bizim vurgulamak istediğimiz şey, üniversite gibi ülkenin en önemli kurumları arasında yer alan biriminin demokrasiye ve demokratik değerlere daha fazla sahip çıkmasının ve bu değerleri uygulama alanına koymasının gerektiğidir.

İşte tam da bu noktada sorgulanması gereken şey, demokrasinin en vazgeçilmez sivil örgütlerinden biri olduğunu söylediğimiz sendikalarla ilişkileri konusunda üniversitemizin demokrasi sınavını ne kadar geçebildiğidir. Üniversitemizin sendikalarla sağlıklı ilişki içine girmesi, bu güzide

kurumlarımızın demokrasiyi ne kadar içselleştirebildiklerini de göstermesi bakımından hayati önem taşımaktadır. Aksi ise, bu kurumların 'yaşayan hayatın' ve çağdaş demokrasinin gerisinde kaldığını gösteren bir işaret olarak görülecektir.

Her şeyden önce üniversiteler, sendikalara demokrasininin vazgeçilmez aktörleri olarak bakmak durumundadır. Fakat öteden beri sendikalar üzerinde oluşmuş olan olumsuz yargılar, ne yazık ki, kurumların idarecilerini de etkilemiş, sendikalara gayri resmi siyasi partiler nazarıyla bakılmış; faaliyetleri ise, siyasal eylemler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Halbuki, üniversite gibi, özgür düşünceyi kendisine yol edinen hür bilim insanlarının bulunduğu ve idare ettiği kurumlar, her şeyden önce bu yanlış yargıyı yıkmak ve demokrasinin vazgeçilmezlerinden olan sendikal faaliyetlere kapılarını açmak durumundadır. Üniversitelerin kendi misyonları da bunu gerektirmektedir. Oysa kimi üniversitelerin idarecilerinin sendikalara karşı katı tutumları, özgür düşünce ve sivilleşme noktasında taraf olması gereken bilim adamlarını bile, bırakın sendikal faaliyetlerin içinde yer almayı, sendikalara sıradan bir üye olmaktan bile ürktür hale gelmiştir. Bu durum, bir ülkede demokrasinin merkezi halinde olması gereken üniversitemiz açısından üzücü olmaktan öte, yüz kızartıcı bir durumdur. Bu tür üniversitemizin, evrensel demokrasinin ve demokratik düşünce ve hayatın neresinde olduklarını gözden geçirmeleri gerekir.

Sendikaların, evrensel demokrasi ve insan hakları söz konusu olduğunda devlet ve toplum hayatı ile ilgili söz söyleme, fikir beyan etme haklarının olduğu ve bu hakları kullanırken kimi üniversite idarecileri gibi düşünmek mecburiyetinde olmadıkları kabul edilmek zorundadır. Esasen demokrasiden kastedilen de bu değil midir? Beyan edilen fikir ve söylenen sözleri herhangi bir parti ile aynileştirerek sendikaları politize olmuş sivil kuruluşlar olarak görmek, sadece bir önyargının ve fikirlere tahammülsüzlüğün eseri olabilir.

Sendikalar, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin yasaları çerçevesinde organize olmuş, hukukî tüzel kişiliği olan sivil örgütlerdir. Meşruiyetlerini 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'ndan almaktadırlar ve

bu kanuna göre hareket etmektedirler; amaçları, kapsamı ve tanımı bu kanunla belirlenmiş kuruluşlardır. Bu kuruluşlar, sadece temsil ettiği üyelerinin değil, bütün kamu personelinin sorunlarını idari kurumlara iletmek ve bu sorunlara çözüm sağlamak gibi bir misyon yüklenmişlerdir. Bu anlamda sendikalar, çalışma şartlarının daha iyi olması ve çalışanların daha mükemmel özlük haklarına kavuşmaları yolunda çalışanlar adına hak talep etme gibi kutsal bir görevi de ifa etmektedirler. Bu yönüyle sendikaların insan hakları adına da büyük görevler ifa ettikleri izaha muhtaç bir husus değildir. Dolayısıyla sendikalar ve sendikal faaliyetler, ister demokratik zihniyet açısından bakılsın ister insan hakları açısından isterse hukuka saygı noktasından bakılsın, her halükarda üniversitemizin, taşıdıkları misyonları gereği özellikle üzerine titremeleri, kurum içindeki faaliyetlerine kolaylık göstermeleri ve katkı sağlamaları gereken demokratik icraatlardır.

Sendikaların desteklenmesi noktasında üniversite akademik ve idari personeline de iş düşmektedir. İdari ve akademik personelin kendi sorunlarını bireysel olarak üst makamlara ulaştırma şansları hemen hemen yoktur. Az önce de vurguladığımız gibi, pratik olarak böyle bir şeye imkan da bulunmamaktadır. Sorunların çözülmek üzere üst makama iletilmesi ve hakların alınması noktasındaki faaliyetler, ancak örgütlü bir çalışmanın sonucu yapılabilir. Üniversite idari kurullarına katılan sendika temsilcileri, bu üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personelin tüm sorunlarını üniversite idarecilerine iletir ve onlardan çözüm talep eder. Dolayısıyla, bunların başarılması için sendikaların idari kurullara güçlü bir şekilde katılmaları gerekir. Sendikaların gücü ise, üye sayılarıyla doğru orantılıdır. Öyleyse akademik ve idari personelin, kendi sorunlarını idari kurullara götürerek çözüm sağlama-ya çalışan sendikalara en azından üye olarak destek vermeleri, vicdanî bir zorunluluktur. Bu konuda öğretim üyeleri, ne yazık ki, anlaşılabilir bir tedirginlik ve çekingenlik içinde bulunmaktadır. Hem çağdaş demokrasinin en vazgeçilmez örgütleri arasında bulunan hem de meşruiyetini yasalarımızdan alan bir sivil toplum örgütüne gelecek kaygısı yüzünden üye olmaktan ürken akademisyenlerin varlığı, Türk üniver-



siteleri açısından üzerinde ibretle düşünülmesi gereken ciddi bir durumdur. Hemen her sözün, her faaliyetin altında ideolojik maksatlar arayan ve özgürlükleri vehimlere kurban eden baskıcı oligarşik zihniyet, evrensel insanlık değerlerinin ve çağdaş demokrasinin peşinde koşması gereken akademisyenleri dehşet verici bir korku tüneline içine hapsedmiş görünmektedir. Bu vahim durum, bugün üniversitemizin global prestijini de yerle bir eden önemli etkenler arasında ki yerini almıştır.

Burada şunu hemen ifade etmemiz gerekir: Esasen akademik camiayı böylesine pasifize eden ve kendi kabuğuna çeken bu korku tüneline tek müsebbibi, elbette üniversitemiz değildir. Bu korku atmosferi, aslında ülkemizin öteden beri talihsiz bir miras olarak taşıdığı ve bugünlere getirdiği ideolojik, jakoben zihniyetin ürettiği bir bilinçaltı sendromudur. Ne var ki, üniversitemiz dönemselsel olarak talihsiz bir biçimde sözü edilen zihniyetin uygulayıcılarından biri olmuşlardır. Nitekim dönem dönem, çok değerli bilim adamlarının üniversitelerden sorgusuz sualsiz atılmış olmaları, bu acı gerçeği ortaya koymaktadır.

Üniversitemizi böylesine olumsuz algıdan kurtarmanın elbette yolu vardır. Bu yollardan biri ve belki en

önemlisi, üniversitemizi yöneten sayın rektörlerimizin evrensel demokrasinin tüm ilkelerini özümseyerek hayata geçirmeleridir. Bu çerçevede, üniversiteler, üyelerinin genel temayülü hangi siyasal ve sosyal tercihi yansıtıyorsa yansıtsın, üniversite çalışanlarının haklarını dile getirdiği sürece sendikalara ve sendikal faaliyetlere kucak açmalıdır. Üniversite idareleri, kurumda faaliyet gösteren sendikal örgütlere milli bayramların ve sivil etkinliklerin kutlanmasında, bilimsel etkinliklerin düzenlenmesinde, sosyal, kültürel vs. alanlarda icra edilen faaliyetlerde paydaş olarak yer vermeli, sözü edilen sivil örgütlerle birlikte faaliyet icra etmekten kaçınmamalıdır. Sendikaların üniversitelerde örgütlenme çabalarını engelleyici değil, tam tersine destekleyici ve teşvik edici bir rol oynamalıdır. Rektörlerimiz, üniversitelerin sendikalarla birlikte daha da özgürleşeceğini kabul etmeli ve özgür düşünceli akademisyenlerin varlığını evrensel demokrasi adına bir zorunluluk olarak görmelidir. Böylece, çağdaş demokrasiyi içlerine sindirmiş değerli rektörlerin varlığıyla üniversitemiz, geçmişin acı uygulamalarından gelen jakoben ve ideolojik kurumlar olma imajından hızla uzaklaşacak ve asıl bulunması gereken noktaya gelmiş olacaktır.

Bilimsel Dergi Hakemliği Üzerine Bazı Mülâhazalar



Doç. Dr. Cağfer Karadaş

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

Türkiye’de hakemli makale yayını nispeten yenidir ve henüz tam anlamıyla olgunluk dönemine ulaşmış söylenemez. Ancak gelinen noktada epey bir mesafe kaydedildiği de göz ardı edilmemelidir. Zaman içerisinde kaydedeceği büyük ilerlemeler ile arzulanılan olgunluğa kısa sürede ulaşacağına söylemek saf bir iyimserlik olarak görülmemelidir. Şüphesiz bu noktada birtakım sorunlarımız ve açmazlarımız da vardır. Özellikle bu kısa yazıda işaret etmek istediğimiz nokta, bilimsel dergi hakemliğidir. Fiilî durum göz önünde bulundurulduğunda, şu anda bilimsel hakemlik, suç isnat edilen sanığı yargılayan ‘yargıçlık’ ile ‘babacanlık’ arasında gidip gelen bir kurum görüntüsü vermektedir. Hâlbuki bu tür bir yaklaşım biçimi, istenen ya da beklenen bir şey değildir/olmamalıdır. Çünkü gönderilen bilimsel makale ne bir ‘suç unsuru’ taşımaktadır ne de makaleyi kaleme alan yazar bir ‘sanık’ veya ‘suçlu’ konumundadır. Dolayısıyla bu noktada bilimsel makale hakemine yargıdaki anlamı ile yargıçlık veya savcılık hakkı tanınmış değildir.

Bunun tersi olan ‘babacan tavır’ da akademik etkinliklerde doğru bir tavır değildir. Çünkü kimse kimsenin babacanlığı, hoşgörüsü veya kanatları altında bilim adamı olma çabasında değildir/olmamalıdır. Diğer bir deyişle, hakem, eline gelen makalede ‘suç unsuru tespit edip’ ona göre bir yargıda bulunma hakkına ve yetkisine sahip olmadığı gibi, gö-

rünen yanlış ve hataları ‘gözardı etmek’ veya ‘küçültmek’ suretiyle ‘babacan tavır’ içerisinde de olmamalıdır. *Babacan tavır* gerçekte önemsememenin bir sonucu ise, bilim adına bu daha vahimdir. Çünkü bir bilim adamı sadece kendisini yetiştiren, başkalarını görmezden gelen bir bencillik içerisinde olamaz/olmamalıdır. Diğer bütün uğraşlarda olduğu gibi, bilimsel faaliyet de, elbirliği ve dayanışma içinde gerçekleştirilebilir ve bu şekilde bilimsel ilerleme ve birikim mümkün olur. Bu elbirliği ve dayanışma içerisinde bulunmak bilim adamının hem vazgeçilmez özelliği hem de görevi sayılmalıdır. Ancak bu görevi ifrat ve tefrit gibi aşırı uçlara götürmeksizin ve duygusal boyutu ön plana çıkartmaksızın, bilimsel bir metin tenkidi şeklinde yerine getirmek, öncelikle bilim adamına yakışacak bir tavrıdır. Aksi takdirde, suç unsuru tespitine çalışan ‘savcılık’ ve tersi olan ‘babacan tavır’ ile bilim adamlığı tavrı birbirine karıştırılmış olur. Burada kendi alanında çok önemli bir görev yerine getiren ‘yargıçlık’ ve ‘savcılık’ kurumlarını değersiz gördüğümüz ve yediğimiz gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Her meslek ve kurum kendi alanında ve yerinde değerlidir ve yücedir. Buradaki amacımız, bazı ortak noktaları bulunması ve bu ortak noktalardan hareketle iki kurumun birbiri ile aynılaştırılması/karıştırılması ihtimaline karşılık, ‘yargılama’ ile ‘bilimsel hakemlik’ kurumunun ayrışan/ayrışması gereken yönlerine dikkat çekmektir. Bunun

aksi olan bir yargıcın ve savcının bilimsel makale hakemi gibi davranması da asla onaylanmaz. Çünkü böylesi bir tavır da, yargıçlık ve savcılık görevlerinin yerine getirilmesi noktasında birçok sıkıntının ortaya çıkmasına yol açar. Dolayısıyla her meslek kendi doğası ve doğallığı içerisinde yapılmalı ve sürdürülmelidir. Ancak yukarıda da işaret edildiği gibi, bu iki kurum arasında belli oranda bir ortak noktanın bulunduğu da inkâr edilemez bir gerçektir. Yargı kurumu ile bilimsel hakemlik arasındaki en önemli benzerlik veya ortak nokta, ‘önleyicilik’ özelliğidir. Yargı kurumu, toplumda oluşan suçları ortadan kaldırmaya ve haksızlıklara engel olmaya, kişilerin veya grupların haksız itibar ve kazanç elde etmelerini önlemeye çalışırken; bilimsel hakemlik, bilim alanında haksız itibarın ve çıkarının önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu da, bilimsel makaleyi inceleyen hakeme ‘öneri getirme’ ve ‘önlem alma’ şeklindeki iki görevin aynı anda ifa edilmesi sorumluluğunu yüklemektedir. Daha açık bir ifade ile, bir makaleyi inceleyen hakem, makalenin gelişmesine katkı sağlama önerileri getirirken, buna paralel olarak yazarın haksız itibar ve çıkar sağlanmasına yönelik çekincelerini de ortaya koymalıdır.

Gelinen noktada, bilimsel hakemliğin nasıl olmaması gerektiği kadar nasıl olması gerektiğinin de önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Kabul etmek gerekir ki, bir hususta olması gereken ile ol-

maması gerekeni birbirinden ayırmak çok da kolay değildir. Çünkü her olgu ve olayın olması gerekeni kadar olmaması gerekeni de önemlidir ve bunlar anılan olgu ve olayın iki yönünü oluşturan ayrılmaz unsurlardır. Bu durum bütün alanlar için geçerlidir. Sözelimi, sosyal bilimler alanında bir düşünce ortaya koyarken, bir karar alırken veya bir kural koyarken, sağlayacağı yarar kadar meydana getireceği olumsuzluklar da hesaba katılır veya laboratuarlarda çok yüksek maliyetlerle geliştirilen bir ilacın tedavi etme özelliği kadar olumsuz yan etkileri de göz önünde bulundurulur ve kullanıcı bu gibi hususlara karşı uyarılır. Bu mülahazalarla bilimsel hakemlik de, hem *nasıl olması* gerektiği hem de buna paralel olarak *nasıl olmaması* gerektiği yönlerinden ele alınmalı ve özenle üzerinde durulmalıdır. Söz konusu iki yönü de içine alacak şekilde bilimsel hakemlik *tespit, tenkit ve teklif* şeklindeki üçlü sacayağı üzerine kurulmalıdır. *Tespit* ve *tenkit* hususunda hassasiyet; *teklif* noktasında ise, gayret gösterilmelidir. Bu yönüyle bilimsel hakemlik, doğası gereği *tespit* ve *tecziye* görevi ile sınırlı olan spor hakemliğinden de ayrılır. Çünkü bilimsel hakemlikte amaç, kişiyi cezalandırmak değil, yetişmesine katkı sağlamaya matuf *tespit, tenkit ve öneriler* getirmektir.

Bilimsel hakemlik müessesesinin sağlıklı yürüyebilmesi için, hakemle yazarın temel ilkeler noktasında *uzlaş* içerisinde olması gerekir. Diğer bir deyişle, hakem ve yazarın aynı düzlemde ve aynı dili konuşuyor olması önem arz etmektedir. Zira akademik camiada 'bilimsel hakemli makale' konusunda bir *uzlaşma* sağlanamamışsa, hakem ile yazarın aynı dili konuşması söz konusu olamaz. Bu takdirde *bilimsel makale* ya da *bilimsel hakemli makale* noktasında bir *uzlaş* arayışı içerisinde olunması öncelikli olarak gündeme alınmalıdır. Aksi takdirde ayrı dilden ve ayrı telden çalan ve söyleyen hakemin akort tutturması ve ahenk içerisinde olması beklenemez. Ancak bunun gerçekleşmesi, takdir edilmelidir ki, belli bir süreç içerisinde mümkün olacaktır. Ülkenin ve toplumun bilim gündeminin yoğunluğu arttıkça, zamanla nicelikten niteliğe doğru bir geçiş sağlanacaktır. Bu geçişte hem bilimsel makale olması gerektiği yere gelecek hem de bilimsel hakemlik müessesesi layık olduğu itibarı dışarıdan değil, bizat içerden, kendi özünden elde edecektir. Bu geçiş döneminde yazardan anlayış; hakemden ise, ciddi değerlendirme ile birlikte biraz hoşgörü ve sabır beklenmektedir. Yazarın anlayışsızlığı, kendisinin bilim yolunda gelişmesini ve geleceğini etkileyebileceği gibi, hakemin sert

ve katı tutumu, acele kararı da bilim adamının önünde ciddi bir engele dönüşür. Çünkü hakemden beklenen, önüne gelen makaleyi, her ne pahasına olursa olsun, mahkûm etme, geçersiz kılma, yok sayma değildir. Hakem pozisyonunda bile bulursa, hiç kimse, böylesi bir yetkiye sahip olamaz/olduğunu iddia edemez. Çünkü herkesin ortaya koyduğu ürün, kendine göre bir değere sahiptir. Hakem, bu noktada yol gösterici olmalı ve yazının ne tür bir yaygın ortamında yayınlanabileceğine dair öneri sunabilmelidir. Bu, daha samimi ve verimli bilim ortamının oluşmasına katkı sağlar. Üstelik bir derginin ekole dönüşmesi de böylesi bir rehberlik sayesinde mümkün olabilir.

Bilimsel tercihe *saygı*, öncelikli ve önemsenmesi gereken akademik bir tavır olmalıdır. Çünkü bilim adamının ya da bilim adamı olma yolunda olan şahsın, deliller/kanıtlar üzerinde değerlendirme yaparak *tercihte* bulunma hakkı vardır. Bu hakkın bilimsel alanın ötesinde, temel insan haklarını ilgilendiren boyutu da bulunmaktadır. Söz konusu olan *tercih* hakkı teslim edilmediği takdirde, farklı düşüncelere açılan bütün kapılar kapatılmış olur. Bunun varacağı sonuç da, hakem ile yazarın aynı veya paralel düşünmesi ve benzer sonuçlara ulaşması zorunluluğudur. Ne hakemin ne de bir başkasının, özgün düşünce ortaya koyması beklenen bilim adamından böylesi bir talepte bulunması arzu edilir. Çünkü hakem, varılan sonuçları değil, kaynakları kullanmayı ve yazımda takip edilen yöntemin bilimselliğini sorgulamalı ve değerlendirmelidir. Şayet o noktada bir kusur varsa, bunun düzeltilmesi yönünde öneriler ileri sürmelidir. Yazar, hakemin inançlarını ve kabullerini okşamaya, arzularını ve beklentilerini karşılamaya yönelik yazı yazmak zorunda ve güdümünde değildir. Böylesi bir durum; ya dayatma ve baskıya ya da taklitçiliğe ve sıradanlığa götürür.

Hakem ile yazar arasında bir diğer sorun ise, 'önem' anlayışında ortaya çıkmaktadır. Hakemin önem verdiği hususları, yazarın da aynı oranda önemsemesini beklemek, kabul edilebilir bir tutum değildir. Diğer bir ifade ile, hakemin önem verdiği ya da önemli bulunduğu hususlara, yazarın da aynı yaklaşımı göstermesi gerekmez ve beklenemez. 'Önemli bulmak' bir 'şey'e kişisel olarak değer atfetmektir. Hâlbuki değerler, içinde bulunan sosyal, psikolojik ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişkenlik arz edeceğinden, görecelik özelliği ağır basar. Bundan dolayıdır ki, herkesin kendisine göre bir 'değer dünyası' vardır. Zaten dinlerin, mezheplerin, görüşlerin ve ideolojilerin ortaya çıkış nedeni de bu de-

ğil midir? Allah, "Allah isteseydi sizi tek bir ümmet kıları" (el-Mâide 5/48) buyuyor. Allah'ın kullanmadığı bir tasarrufu hakem olarak kendimizde görmemiz ne kadar uygundur? Ancak, bu noktada yukarıda işaret edilen hakemle yazarın kullanılan dil ve kültürel düzlem noktasındaki mutabakatı ile tercih ve önemseme noktasındaki farklılığı arasında çok ince bir çizginin bulunduğunu ve bunun aşılması kolay bir problem olmadığını da kabul etmek gerekir. Bu problemi de, hakem ve yazarın iyi niyet, adalet ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde aşması mümkündür.

Bilimsel bir ürünü değerlendiren hakem, yazarın bir bilim adamı olduğunu ve aynı bilimsel alanı ve atmosferi paylaştıklarını da hesaba katmalı ve bu anlamda bir arada yaşamanın olmazsa olmazlarına riayet etmelidir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, az önce işaret edilen iyi niyet, üslup-ta nezaket, adalet ve hakkaniyeti gözetmektir. Makaleyi eleştirirken ya da sorgularken, yazarın kişilik haklarına ve itibarına zarar verecek bir üslup kullanılması hoş görülecek bir durum değildir. Böylesi bir tavır, makaleyi değerlendirmekle sınırlı olan amacın, tamamen dışına çıkılmasına yol açar. Öte yandan bir makaleden hareketle yazarın bir bütün olarak bilim adamlığını sorgulamak aşırı ve cüretkâr bir genelleme olur. Diğer bir ifade ile, bir makaleden hareketle yazarın bilimsel yönü ile ilgili genel hükümlere ulaşmak, akademisyenlik ve bilim adamlığının gereği olan delillerin tamamının ya da çoğunun görülmesi ilkesine ters düşer. Meseleyi makale boyutunda tutmak, en uygun olanıdır.

Sonuç olarak, bu kısa yazıda bilimsel hakemlik üzerinde kendi zaviyemden bazı mülahazalar geliştirmeye çalıştım. Bunu bir ilk adım, ilk harç olarak düşünmek mümkün olduğu gibi, kuyuya atılan bir taş olarak görmek de mümkündür. Her nasıl anlaşılırsa anlaşılınsın, eğer bu alanda iyiyi ve güzeli elde etme yolunda bir tartışma ortamı oluşturabilirse, bu yazının maksadı fazlasıyla yerine gelmiş demektir. Hakem yönünden veya yazar yönünden kimsenin kötü niyetli olduğunu veya haksız bir itibar ve kazanç peşinde koşmadığını, hukuk ifadesiyle "beraet-i zimmetin asıl olduğunu" kabul etmek gerekir. Hakemlik, belki burada aksi durumları önlemeye yarayan bir mekanizma konumundadır. Ancak bu mekanizmanın en az 'önleyici' özelliği kadar, belki de daha fazla 'teşvik' edici özelliğinin ön plana alınmasında yarar vardır. Bununla birlikte, 'önleyici' özelliğinin tamamen gözardı edilmesinin, büyük ölçüde bilimsel dergi hakemliğini işlevsizleştirceğini hesaba katarak, dengeli bir tutumun izlenmesi gereği açıktır.

Beşik Ulemasından YÖK'e 'Akademik Seçkinlik'



Yrd. Doç. Dr. Davut Okçu
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi
Eğitim-Bir-Sen
Van Şube Başkanı

Demokrasilerde toplumun ve devletin huzur ve selameti için yasama, yürütme ve yargı organlarının bağımsız bir şekilde işlevini yerine getirebilmesi zorunludur. Bu üç erk, işlevini yerine getirirken 'kuvvetler ayrılığı' prensibi gereğince biri diğerinin alanına girmemelidir. Ülkemizin pratikleri dikkate alındığında, okullarda öğrettiğimiz bu genel geçer bilgilerin kâğıt üzerinde kaldığı, Türk Silahlı Kuvvetleri ile Yükseköğretim de (YÖK) dördüncü ve beşinci güç olarak ortaya çıktığı görülecektir. Çalışmamızın konusu olan Yükseköğretim, 1982 Anayasasının 130 ve 131. maddeleriyle idari olarak yürütme organı olan hükümetlerden bağımsız bir yapıya kavuşturulmuştur. Totaliter bir zihniyetin ürünü olan YÖK, mevcut yapısıyla kurulduğu tarihten beri sürekli olarak tartışma konusu olmuştur. Sahip olduğu özerklik zırhı sayesinde YÖK, özellikle insan hakları, demokratik teamüller, hükümetler, akademisyenler ve topyekûn milletin değerleriyle kavgalı olmuştur. Türkiye'nin muasır medeniyet hedefine ulaşamamasında, bilim ve değer üretmemesinde, insan hakları ve demokratik değerlerin ihlal edilmesinde YÖK'ün büyük payı bulunmaktadır. Türk eğitim tarihi incelendiğinde, yükseköğretimde yaşanan bu sorunların Osmanlı İmparatorluğunun çöküş sebepleri arasında sayılan medreselerin yozlaşması, yani "beşik uleması" ile başladığı görülecektir.

İslam Peygamberi, "Ahir zamanda bir topluluk çıkar ki, bu topluluğun başına cahiller geçer. Verdikleri fetvalarla hem kendileri saparlar ve hem de insanları doğru yoldan sapırlar" buyruğuyla ilim adamlarının yozlaşması sonucu olabilecek olumsuzluklara vurgu yapmaktadır. Bir başka hadis-i şerifte de bir toplumun helak sebepleri, "Din ve devletin üç büyük musibeti vardır: heva ve hevesine uyup kuralları çiğneyen hâkim, zalim devlet adamı ve cahil müçtehit" olarak sıralanmaktadır (Elmalılı, Ankara 1936, 4794). Abbasi, Selçuklu ve Osmanlı gibi birçok devletin *güçlü devlet* olmasını büyük ölçüde *ilmiye sınıfı* (akademisyenler) sağlamıştır. Böylesine parlak bir geçmişi olan ilmiye sınıfı, 16. yüzyıldan itibaren yoğun bir şekilde yozlaşmış, ilmiye sınıfında başlayan dejenerasyon, kısa zamanda sosyal, kültürel ve ekonomik hayata da yankılanmıştır.

İlmiye sınıfının bozulması; atamalarda dikkate alınması gereken liyakat ve hakkaniyet gibi kriterlerin göz ardı edilmesi, akademik unvanların babadan oğula geçen miras gibi algılanmasıyla başlamıştır. Oysa XVI. yüzyıldan önceki Selçuklu ve Osmanlı medreselerinde mü-

derrisliğe (akademisyenliğe) atanma ile ilgili sağlam gelenekler oluşmuştu. Geleneklere göre müderrisliğe atanmak isteyen medrese mezunları mülazemet adı verilen usule tabi tutulurdu. Mülazemet usulüne göre müderris adayları bir stajdan geçirilir, performansları ölçülürdü. Staj süresini başarıyla tamamlayan ve performansı beğenilen adaylar sırayla müderrisliğe atanırdı. Osmanlı İmparatorluğunun duraklama dönemiyle birlikte müderrisliğe atanmada şart koşulan 'medrese mezunu' olma hükmü dahi göz ardı edilmiştir. "Ders yapılmayan, harap, yanmış, adı var fakat kendisi ortada olmayan medreselere kayırma yoluyla bazı kişiler müderris atanıyorlardı. Devlet adamları ve müderrislerin oğullarına da daha çocukken müderris unvanı veriliyor, bunlar bir medresede görevli gösteriliyor, geçimleri sağlanıyordu. Böylelerine, alay için, *beşik uleması* denirdi. Bir de yüksek dereceli ulemanın ilmiye sınıfındaki oğulları, babalarının işgal etmiş oldukları mevki göz önüne alınarak, doğrudan Miftah, Kırklı, Hariç ve Dahil müderrisi atanırlardı. Ulema oğullarına, babalarının yüksek mevkileri dolayısıyla böyle bir ayrıcalık ve imtiyaz tanınması, 16. yüzyıldaki yaygın bozulmalardan çok öncedir ve onların ilk kaynaklarını teşkil eder. Bu yolda ilk imtiyaz, Molla Fenari diye meşhur olan zatın (ölümü 1431) oğullarına ve torunlarına verilmişti. Bunlar, müderris oldukları takdirde, 40 akçe ile tayin olunuyorlardı. Daha sonraki tarihlerde, ulema oğulları hakkındaki bu ayrıcalık genişletilmiş ve bu gibiler, bilgi ve hak etmelerine bakılmayarak, sıralarını bekleyen mülazımların önünde müderris atanmışlardır. Yine, 18. yüzyılın ilk yarısında, ulemanın iyi öğrenim görmemiş oğullarına *bilgisizliklerini örter* düşüncesiyle sakallarını salivermeleri emredilmiş, bu da alay konusu olmuştu" (Ak-yüz, Ankara 2007, 83-84).

Beşik ulemasıyla birlikte ilmiye sınıfında *atama* dönemi başlamıştır. Doğar doğmaz âlim ilan edilen seçilmiş ulemadan (akademisyenlerden) bilgeliğin kazandırdığı üstün nitelikler beklenemezdi. 'Körler sağırlar birbirini ağırılar' sözü gereğince hak etmediği makamlara atanan ulema(!), kendilerini atayanların medyunu ve meddahı olmuşlardır. İlmi itibarını yitiren ulema, iktidarları uyaracak gücünü kaybetmiş, kendilerini atayan yöneticilerin dalkavukluğunu yapar duruma düşürülmüştür. Toplum nezdinde itibar kaybeden ancak 'kerameti kendinden menkul' ilmiye sınıfı, halktan koparak halka tepeden bakan *seçkin* bir sınıf oluşturmuştur. Kalitesi düşürülmüş olan medrese-

Türkiye'nin muasır medeniyet hedefine ulaşamamasında, bilim ve değer üretmemesinde, insan hakları ve demokratik değerlerin ihlal edilmesinde YÖK'ün büyük payı bulunmaktadır

lerin öğrencilerinde de kalite alabildiğine zayıflamıştı. Akademik disiplinin kalmadığı medreselerde öğrenciler, suhte (softa) ayaklanmalarından celali isyanlarına kadar pek çok eyleme öncülük etmişlerdir. Bazı medreselerde kendilerine 'yobaz' diyen ve alat-ı harb (savaş silahları) ile gezen öğrenciler, medreselerin ve toplumun güvenliğine zarar vermiştir (Akyüz, 85). Bu yüzden Osmanlı Devletinin yıkılma sebepleri arasında, beşik uleması uygulamasıyla yozlaşan ilmiye sınıfının da sayılması isabetli bir teşhistir.

Beşik uleması uygulaması cumhuriyetle birlikte önemli bir değişime uğramamıştır. Üniversitelere alınacak öğretim elemanlarının seçimi için Osmanlı devletin son dönemlerinde olduğu gibi objektif hiçbir kriter belirlenmemiş, tercihler tamamen öğretim üyelerinin inisiyatifine bırakılmıştır. Öyle ki, üniversitelerde aynı soyadı taşıyan akademisyen grupları türemiştir. Özellikle üniversitelerin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi vilayetlerle sınırlı olması Anadolu insanının akademik sınıfa dahil olabildiğini zorlaştırmış, üniversitelerin bir avuç seçkin (elitist) akademisyenin kontrolünde kalmıştır.

Cumhuriyete ve halkın oyu ile belirlenmiş siyasi iktidarlara yönelmiş olan bütün askeri müdahaleler akademik seçkinlerin iktidarını perçinlemiştir. 1960 Anayasası ile akademisyen ve öğrencilere tanınan bazı haklar 12 Mart muhtırası ile geri alınmış, siyasi iktidarların yükseköğretim ile ilgili kararlar alabilmesi 1982 Anayasası ile önlenmiştir. Askeri müdahaleler akademik seçkinlerin saltanatını korumayı ihmal etmemiştir. Bu yüzden askeri müdahaleler en büyük destek ve teşviki seçkin (elitist) akademisyenlerden almıştır. Akademik saltanatı yıkmaya yönelik düzenlemelere karşı direnen akademik seçkinler, cübbelerini giyerek *ordu*ya davet edecek kadar anti demokratik tutum sergilemişlerdir. Derin güçler ile işbirliği içinde olan YÖK, bu güçlerin talimatlarını kayıtsız şartsız uygulamaya koymuştur. Örneğin, Orgeneral Çevik Bir'in 14 Temmuz 1998 tarihli resmi yazısına binaen, bugün Ergenekon Terör Örgütü kapsamında yargılanan Kemal Gürüz başkanlığındaki YÖK Genel Kurulu 30 Temmuz 1998 günü meslek liselerine kat sayı uygulamasını başlatmıştır.

Tarih tekerrür etmiş ve 28 Şubat 1997 post-modern darbesiyle iktidarını perçinleyen çağdaş beşik uleması; yani ilmi, kendilerini atayan *derin iktidara* hizmet olarak gören YÖK yüzünden Türkiye çöküşün eşğine getirilmiştir. Akademik yükselme ve atamalarda kalite veya liyakat yerine siyasal amaçlarda yakınlık ve oy hesapları esas faktör olmuştur. YÖK üst yönetiminin oluşturulması aşamasında: üniversitelere

rası kurulda, yürütme kurulunda ve hatta denetleme kurulunda seçimle gelmiş kişilerden fazla atanmış kişiler vardır. Merkezdeki iktidarını taşraya da yaymak isteyen YÖK, evlere şenlik bir 'rektör seçimi' sistemiyle istediğini rektör tayin ederek amaçlarına ulaşmayı hedeflemiştir. Böylece üniversitelerin idari yapılanmasında seçilenlerin değil, atanmaların sözü geçerli olmuştur. Atama yoluyla rektörlük makamına oturan rektörler de geleneğe saygıda kusur etmemiş, kendilerine tanınan olağanüstü yetkilere yaslanarak subjektif kriterler vasıtasıyla kadrolarını oluşturmuşlardır. Öğretim üyelerinin üniversite yönetimine katkıları senato ve fakülte kurullarına temsilci göndermekten ibarettir. Ancak bu temsiller rakamsal olmaktan öteye geçememektedir. Zira atanmış kişilerin çoğunluğu oluşturmaları ve sahip oldukları aşırı yetkileri karşısında, seçilmişler etkisiz kalmaktadır.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği, adeta akademik personeli hizaya sokmak için hazırlanmış bir yönet-



meliktir. Özellikle disiplinsiz öğretim elemanlarını bir başka üniversitede denemeyi amaçlayan ve üniversitelerde sürgün maddesi olarak bilinen 7/l, akademik personeli rencide etmeye matuftur. Çünkü bu madde ile sürgün edilen akademisyenlerin sicil incelendiğinde herhangi bir disiplin cezası almadıkları, öğretim ve araştırma faaliyetlerinde de yetersiz olmadıkları görülecektir. Bilakis bu madde rektörler tarafından siyasi amaçlarla ve tek tipleştirilmeye yönelik olarak işletilmiştir. Akademik personeli kontrol altına almanın bir diğer vasıtası, sadece iki maddeden oluşan ve performansı ölçmede objektif maddeler içermeyen sicil raporlarıdır.

Üniversitelerimizde öğretim elemanlarını en çok rahatsız eden uygulamalardan bir diğeri, akademik kadroların tahsis sürecindeki keyfiliklerdir. Akademik kadro tahsisinin bütünüyle rektörlerin inisiyatifine bırakılması, kadro bekleyen öğretim elemanlarını kadro almak için kapı kapı dolaşmaya sevk etmekte, kişiliklerini aşındırmaktadır. Bu yüzden rektörlere yakınlık kurabilen akademisyenler zamanın-

da kadro alırken, eğilip bükülmeyen, yaranmayı beceremeyen akademisyenler yıllarca kadro beklemek zorunda kalmaktadır. Sonuç itibarıyla YÖK yasasının akademik yükselmelere ilişkin objektif olmayan hükümleriyle oluşturulan akademik kadro, medreselerin beşik uleması uygulamasıyla oluşturduğu ulema sınıfı arasında nitelik itibarıyla önemli bir fark bulunmamaktadır.

YÖK'ün akademik ve idari personel üzerinde oluşturduğu baskıdan öğrenciler de nasibini almıştır. Üniversitelerin hiçbir idari organında söz sahibi olmayan öğrencilerin kılık kıyafet seçme hürriyeti dahi bulunmamaktadır. Katsayı uygulaması ile meslek liselerine devam eden ve çoğunluğunu Anadolu insanının oluşturduğu öğrencilerimizin önü kesilmektedir. Bu arada ALES uygulamasının da TUS gibi objektif ve uzmanlık alanına yönelik becerileri ölçecek şekilde yeniden düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Öğrenci disiplin yönetmeliği, gösteri ve yürüyüş hakkını düzenleyen mevzuatın gerisinde kalmış, neredeyse kışıda askerlere uygulanan disiplin mevzuatına rahmet okutacak hükümlerle şekillendirilmiştir. Bu yüzden öğrenci disiplin yönetmeliğine göre öğrencilere verilen cezalar idare mahkemeleri tarafından iptal edilmektedir. Örneğin usulüne uygun gösteri yapan öğrencilere, öğrenci disiplin yönetmeliği çerçevesinde üniversite yönetimleri tarafından ağır cezalar verilmektedir. Ancak konu idare mahkemelerine intikal ettirildiğinde, verilen cezalar toplantı ve gösteri yürüyüşlerini düzenleyen 2911 sayılı Kanun'a aykırı bir durum bulunmadığı gerekçesiyle iptal edilmektedir.

Yeni YÖK yönetiminin üniversite sayısını artırması, taşra üniversitelerine doktora programları açma imkânını yaygınlaştırarak tanınması akademik seçkinlerin saltanatını sallaması yönüyle isabetli olmuştur. Bu arada son yıllarda uygulanan TUS sayesinde tıp alanında üstün bir performansın yakalandığı gözlenmektedir. TUS benzeri bir sınav sisteminin bütün öğretim elemanı alımlarında uygulanması isabetli olacaktır. Ayrıca doçentliğe yükselme jürilerinin oluşturulmasında yıllardır devam eden eski üniversitelerin tasallutunun sona erdirilmesine yönelik çabalar takdirle karşılanmaktadır. Bu olumlu icraatların kadro tahsisi, sicil raporları, disiplin yönetmeliği, öğrenci disiplin yönetmeliği ve katsayı konusunda da sürdürülmesini beklemekteyiz.

Kaynaklar

Yazır, Elmalılı Muhammed Hamdi, *Hak Dini Kur'an Dili*, Ankara 1936.
Akyüz, Yahya, *Türk Eğitim Tarihi*, Ankara 2007.

Üniversitelerde Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi ve Okutmanların Sorunları



Rahmi Akbaş
Bilecik Üniversitesi
Söğüt Meslek Yüksekokulu
Öğretim Görevlisi

Günümüz Türkiye'sinin en önemli kurumlarından biri olarak yükseköğrenim olgusunun yanı sıra, eğitim ve kültür yapısının da oluşmasında büyük katkıları olan ve son yıllarda 'her ile bir üniversite' sloganı ile yeni eklenecek sayıları oldukça artan üniversiteler, orta ve küçük ilçelerde meslek yüksekokulları, büyük ilçelerde ise fakülteleri ile buldukları yöreye önemli ekonomik, sosyal ve kültürel katkılar sağlamaktadır.

Her ne kadar 'her ile üniversite' olmaz diyerek çeşitli şekillerde eleştirilseler de, zaman içerisinde gelişecek olan bu kurumların, bölgenin yapısını olumlu yönde değiştirdiği de görülecektir.

Hızla açılan üniversitelerimiz tabii ki birçok sorunları da beraberinde taşımaktadır. İç ve dış sorunlar olarak iki kısma ayırabileceğimiz bu sorunlar, yürütme organının ve üniversitenin ortak çabaları ile belli bir zaman sürecinde çözülecektir.

Üniversitelerimizde sorunların başında ücret sorunu gelmektedir. Genel duruma baktığımızda, hem ücretlerin son yıllarda enflasyon karşısında erimesi hem de doğu illerinden başlayarak batıya doğru, ücretlerin ciddi anlamda düşmesi, en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle hiçbir döner sermaye payı hiç olmayan yeni üniversitelerde, sadece maaş ile geçinmek zorunda olan öğretim elemanları, bu durumlarını ancak kendilerini zorlayarak girdikleri ek derslerin ücretleri ile çözmeye çalışmaktadırlar. Bu durum, hem akademik çalışma yapmak zorunda olan öğretim kadrolarını yormakta hem de asli görevleri olan akademik çalışmaya ayırdıkları süreyi, yok denecek kadar azaltmaktadır.

Ücretlerin yetersizliği, sadece geçim düzeyinin düşüklüğüne değil, yapılacak akademik çalışmalara şahsi bütçe ayrılmasına da neden olmakta, belgesel kaynak bulunması için yapılacak seyahatler ve materyal alımını da olumsuz etkilemektedir. Arşiv ve etüt çalışması için gerekli olan fonların olmaması bu çalışmaları olumsuz etkilemektedir.

Bu amaçla üniversitelerin özellikle de döner sermayeden pay alamayan yeni üniversitelerin ma-

aşları konusu ele alınmalı, burada yapılacak iyileştirmelerin yanı sıra, araştırma çalışmaları için de belli performansa dayalı ek ödenekler çıkartılmalıdır.

Üniversitelerdeki sorunlardan bir tanesi de ek ders sorunudur. Üniversite akademik personelinin maddi anlamda en önemli çıkış yollarından biri de ek derslerdir. Ancak günümüzde ek ders ücretlerinin artışlarının çok düşük kalması bu açılımı da etkisiz bırakmıştır. Normal öğretimlerde ortalama 5 TL/saat, ikinci öğretimlerde ortalama 20 TL/saat olan ek ders ücretleri artırılmalıdır. Ya da zorunlu ders yükü olan 12 saat 6 saate düşürülmeli, idari kadro çalışanlarının 6 saat olan ders yükü kaldırılmalıdır. Ayrıca bölüm başkanlığı, program sorumluluğu gibi yarı resmi görev yapan öğretim görevlilerinin bu hizmetleri resmi hale getirilmeli; ders yükleri ya sıfırlanmalı ya da 6 saate düşürülmelidir.

Üniversitelerin çeşitli bölümlerinde görev yapan idari kadrolara ödenen görev tazminatları, o göreve uygun olarak artırılmalı, emeğini ortaya koyanlara haklı bir gelir sağlanmalıdır.

31 Temmuz 2008 tarihine kadar üniversitelerin karşılıklı muvafakat vermesi suretiyle bir üniversiteden diğerine tayin mümkünken, bu tarihten itibaren bu tip tayinler kaldırılmış ve ancak üniversite dışından bir kimse gibi sınava girmek ve çalıştığı yerden istifa etmek suretiyle geçişler yapılabilir olmuştur. Becayış ya da iki rektörlüğün anlaşması ile tayinler serbest bırakılmalı ve karşılıklı kadro bazlı değişim olabilmelidir. Kısa dönemli görev yeri değişikliği geçici olduğundan istenen sonuç elde edilememiştir.

Üniversitelerde mesai uygulaması yapılmaktadır, yani 08-17 saatleri arası kurumda bulunma zorunluluğu vardır. Her ne kadar birçok üniversitede, amirin inisiyatiyle bu sorun çözülmüş ise de, birçok üniversitede hiçbir görevi olmayan öğretim elemanları mesaiye gelmekte ve bütün gün beklemekteydir. O gün hiçbir dersi ve görevi olmayan öğretim elemanlarının daha fazla akademik çalışma yapmalarına imkan sağlayan esnek mesai uygulaması getirilmeli, gereksiz zorunlu mesai dolayısıyla

ortaya çıkabilecek harcamalardan da (yemek, yol, enerji vb.) böylece tasarruf sağlanmalıdır.

Eğitim öğretim yılı başında Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenlere verilen 'Eğitim-Öğretme Hazırlık Ödeneği'nin üniversite çalışanlarına verilmesi uygun olacaktır. Eğitim yılına hazırlık amacı taşıyan bu ödeneğin verilmesi, öğrenime başlayacak kadroların giyim ve eğitim malzemesi ihtiyacının giderilmesini sağlayacaktır. Üniversitede görev yapan yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve uzman gibi kadrolar, kurum amirinin belirleyeceği bir ila üç yıl arasındaki sözleşme ile çalışmaktadırlar. Her ne kadar iş garantisi bulunuyor gibi görünse de, yer yer iş akitlerinin feshi ya da devam ettirilmemesi durumu da görülmektedir. Her ne kadar mahkeme kararı ile göreve dönülse de, mahkeme süreci 6 ila 8 aya kadar uzadığı için günlük yaşayan çalışanlar bu süre içinde çok zor şartlara maruz kalmaktadır.

Bu durumun aşılması için öncelikle sürekli kadro oluşturulması gerekmektedir. Bu olmadığı takdirde, "sözleşmenin sona erdirilmesi, Bölge İdare mahkemelerinin vereceği kararla mümkün olur" şekline dönüştürülmelidir.

Üniversitelerdeki rektörlük seçimlerinde, yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarının oy kullanma hakkı bulunmaktadır. Ancak birçok üniversitede öğretim görevlisi, okutman ve uzman kadrolarının yukarıda adı geçen kadrolardan daha fazla olduğu bilinmektedir. Rektörlük seçimlerinin sonuçlarının bu kadroları da etkilediği düşünüldüğünde oy verme hakkının bulunmasının gereği açıktır.

Akademik kadroların en önemli sorunlarından biri de yabancı dil konusudur. Bilimsel olarak kendini geliştirmiş ve yeterliliğe ulaşmış birçok akademik kadrodaki çalışanlar, dil sınavını geçemediğinden hala buldukları kadrolarda beklemekteydirler. Ders yüklerinin ağırlığı ya da parasal etkenlerden dolayı yeterli dil öğrenimini sağlayamayan bu kişilere, ya üniversitelerin açacağı kurslar ya da yapacakları masrafların karşılanması suretiyle bu dil sorununun çözülmesi gerekmektedir.

Ücretlerin yetersizliği, sadece geçim düzeyinin düşüklüğüne değil, yapılacak akademik çalışmalara şahsi bütçe ayrılmasına da neden olmakta, belgesel kaynak bulunması için yapılacak seyahatler ve materyal alımını da olumsuz etkilemektedir

Üniversitelerde İdari Personele Verilmeyen Üniversite Tazminatı, Geliştirme Ödeneği ve Eğitim-Öğretim Tazminatı



Erkan Ciyavul
Eğitim-Bir-Sen
Erzurum 1 Nolu (Üniversite)
Şube Başkanı

Ülkemizin bilimsel anlamda muasır medeniyetler seviyesine yükseltilmesi, üniversitelerimizin temel görevleri arasındadır. Bu konuda büyük emekler veren akademik personelin emeği asla inkâr edilemez. Fakat şurası da bir gerçektir ki, akademik ve idari personel bir bütünün ayrılmaz iki parçasıdır; yani, üniversitelerin olmazsa olmazlarıdır

Mesele, 19.04.2005 tarih ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 25791 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren, üniversite akademik personeline verilirken, idari personele verilmesi akıllara gelmeyen “Geliştirme Ödeneği” meselesidir.

Birçok kamu kurum ve kuruluşlarında çeşitli adlar altında ek ödemeler verilirken, üniversite idari personeli hep görmezden gelinmiştir. Sanki diğer kamu personeli gibi 657 sayılı Kanun’a tabi değiller de, farklı bir kanuna tabi muamelesi görüp, yıllardır maddi sorunları görmezden gelinmiştir.

Benzer görevleri yapan iki kurum personeli arasında kimi yerlerde iki kata varan ücret farklılıkları mevcutken, üniversitelerde akademik personele verilmekte olan Üniversite Tazminatı, Eğitim-Öğretim Tazminatı ve Geliştirme Ödeneği gibi ödemelerden idari personelin de en azından belirli ölçülerde faydalandırılması için doğrusu olmaz mıydı?

Meseleye biraz daha derinlemesine bakıldığı zaman, konunun özünde, üniversitelerin yapısından kaynaklanan sorunların bulunduğu yönetim kademesinin akademik personelden oluşması nedeniyle idari personelin ihmal edildiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Ülkemizin bilimsel anlamda muasır medeniyetler seviyesine yükseltilmesi, üniversitelerimizin temel görevleri arasındadır. Bu konuda büyük emekler veren akademik personelin emeği asla inkâr edilemez. Fakat şurası da bir gerçektir ki, akademik ve idari personel bir bütünün ayrılmaz iki parçasıdır; yani, üniversitelerin olmazsa olmazlarıdır. Akademik personeli ka-

nun ve yönetmelikler açısından takviye eden, yönlendiren ve tamamlayıcı unsuru olan idari personelin, mali anlamda da mutlu olması gerekir. Mali konularda en az ücreti alan, her konuda büyük fedakârlık beklenen idari personelin de; akademik personele verilen ‘Geliştirme Ödeneği, Üniversite Tazminatı ve Eğitim-Öğretim Tazminatı’ gibi tazminatlardan belirli ölçülerde yararlandırılması, üniversite içerisinde akademik ve idari personel arasında adaletin oluşması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Merkezi teşkilata bağlı birimlerde çalışan memurların sorunlarını dile getirecek Bakanlık seviyesinde üst düzey yetkilileri varken, üniversite idari personelinin bu manada sahibi bulunmamaktadır. Üniversite rektörleri konunun muhatabı olarak YÖK’ü işaret ederken, maalesef YÖK yetkilileri bu konuda hiçbir adım atmamaktadır.

Üniversite idari personelinin tek sıkıntısı tabii ki sadece mali konular değildir. Ama insanca yaşamak için üniversite idari personelinin de ‘Geliştirme Ödeneği, Üniversite Tazminatı ve Eğitim-Öğretim Tazminatı’ gibi tazminatlardan yararlanması için gerekli kanuni düzenlemelerin bir an önce hayata geçirilmesi kanaati camiamızın ortak görüşüdür.

Her platformda yıllardır dile getirilip, defalarca konuyla ilgili birçok vaatlerde bulunulmasına rağmen idari personelin yarası kanamaya devam etmektedir. Kanayan yaramızın bir an önce dindirilmesine vesile olacak grevli toplu sözleşme yasamızı dört gözle beklemekteyiz.

Okutmanların Sorunları ve Bazı Çözüm Önerileri



Hakan Yekbaş
Cumhuriyet Üniversitesi
Türk Dili Okutmanı

ÖSYM verilerine göre fakültelerde ve meslek yüksekokullarında öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunu okutmanlar oluşturmaktadır. Bu veriler, okutmanların üniversitelerdeki ders yükünü çeken en önemli elemanlar olduğunu göstermektedir

Akademik özgürlük ve yönetsel özerklik, üniversitelerdeki araştırma ve öğretim alanlarında yürütülen çalışmaların devletten ya da toplumdan kaynaklanan sosyal, ekonomik ve siyasal baskılarla karşılaşmadan özgürce gerçekleştirilmesini esas alır. Bu anlamda ayırım yapılmaksızın tüm öğretim elemanları, çalışmalarını yasalar çerçevesinde üniversite içinden veya dışından herhangi bir baskıyla karşılaşmadan yürütmekle görevlidir.

Bilimsel özerklik, özgürlük, toplumsal sorumluluk gibi değerlerin korunması ve yaşatılması ancak üniversitelerin saygın, güvenilir kurumsal bir kimlik üstlenmesiyle gerçekleşebilir. Bu bağlamda üniversiteler sorunların kaynağı değil, olmuş ve olabilecek sorunlara çözüm aranan, toplumun bütün kesimleri tarafından saygı duyulan kurumlar olmalıdır.

Üniversitelerin güvenilir ve saygı duyulan kurumlar olması her şeyden önce akademik özgürlüğün güvence altına alınması ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesiyle gerçekleşir. Bu çerçevede üniversite sadece akademisyenlerin değildir. Bir üniversitenin paydaşları arasında idari personeli, öğrencileri ve ailelerini, tüm personeli kısacası üniversiteyle doğrudan veya dolaylı bağlantısı olan herkesi sayabiliriz.

Yukarıda sayılan paydaşlar arasında önemli bir yere sahip olan okutmanlar, maalesef bugün üniversitelerde hem mali haklar hem de sosyal haklar bakımından hak ettikleri bir konuma sahip değildir.

Bu çerçevede üniversitelerin özellikle Türk Dili, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Yabancı Dil ve Güzel Sanatlar alanında öğretim yükünü çeken okutmanların sorunları ve bu sorunların çözümüne ilişkin yaklaşımlar önem arz etmektedir.

Okutmanlar

Üniversitelerde 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 3. maddesi I bendinde, "Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır" şeklinde öğretim elemanları sınıfında değerlendirilen okutmanlar; yine aynı maddenin O bendine göre ise, "Okutman: Eğitim-öğretim süresince çeşitli öğre-

tim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır" şeklinde tanımlanmaktadır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 32. maddesinde "Okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır." şeklinde belirtilen hükümler doğrultusunda atamaları ve istihdamı ifade edilmiştir. Yüksek Öğretim Kanunu'nun 65. maddesi esas alınarak 26953 sayılı Resmî Gazete'nin 31.07.2008 tarihinde yayınlanan "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen Veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" gereğince de okutmanların atamaları ile ilgili genel ve özel şartlar belirlenmiştir.

İlgili kanunda belirtilen "ortak zorunlu dersler" başlığı altında belirtilen "Türk Dili, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Yabancı Dil" alanlarında ders veren okutmanlar, Üniversitelerde genellikle iki farklı kurumsal kimlik altında çalışmaktadır. Birçok üniversitede okutmanlar, Rektörlüğü Bağlı Bölümler bünyesinde hizmet verirken, bazı üniversitelerde ise fakültelerin ve yüksekokulların bünyesinde görevlerini ifa etmektedirler.

Okutmanların Sorunlarına Dair Tespitler

Eğitim Öğretime Yönelik Sorunlar

ÖSYM verilerine göre fakültelerde ve meslek yüksekokullarında öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunu okutmanlar oluşturmaktadır. Bu veriler, okutmanların üniversitelerdeki ders yükünü çeken en önemli elemanlar olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan okutmanların eğitime yönelik sorunlarını şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Okutmanların haftalık ders yükleri genelde 30 saatin üzerindedir. Ders yükünün fazla olması da ister istemez verimliliği etkileyen bir olgudur. Bu çerçevede

okutman sayısının artırılması hem ders yükünün azaltılması hem de verimliliğin artırılması için gereklidir.

2. Okutmanların münferit proje olanağından yaralanabilmelerine ilişkin herhangi bir tüzük veya uygulamaya rastlanamamıştır. Halbuki üniversiteler, var oluş nedenlerinden dolayı bilimsel araştırma yapmak isteyen her öğretim elemanına destek olmalıdır ve onları bilimsel çalışmaları yapmaya teşvik etmelidir. Ayrıca sanat dallarında görev yapan öğretim elemanlarının da sanat yaptığı üretebilmesi için bu haktan yaralanabilmelerinin yolu açılmalıdır. Bu tür projelerin, sanatsal ürünlerin, üniversite için önemli, tanıtıcı, kültürel bir kazanım olduğu düşünülmelidir. Bir yükseköğretim kurumunun başarısı, kendi içinde barınan öğretim elemanlarının başarılarıyla doğru orantılıdır. Oysa ki, okutmanların büyük bir çoğunluğu yapmış oldukları bilimsel, sanatsal etkinliklerinin dekanlık veya rektörlük tarafından yeterince kabul görülmediğinden, desteklenmediğinden şikayet etmektedir.

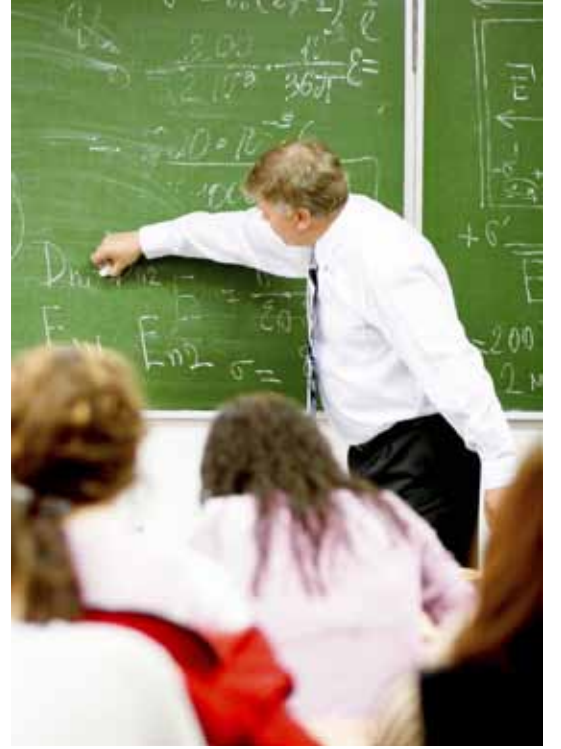
YÖK Strateji raporunda öğretim üyelerinin atama, terfi ve kendilerini geliştirmelerine yönelik strateji ve öneriler getirilmekte, ancak fakültelerde görev yapan okutmanlar ve öğretim görevlileri yok sayılmakta kendilerini geliştirmelerine (en azından hizmetçi eğitim) ve akademik sorunlarına yönelik en küçük bir ifade bulunmamaktadır.

Rektörlüklerin sempozyum, kongre, bilimsel toplantılarla ilgili duyurularında öğretim görevlilerini ve okutmanları gözardı etmesi bu bakış açısını yansıtan basit bir örnektir.

3. Büyük üniversitelerin dışında birçok üniversitede okutmanların kendi derslikleri yoktur. Genelde okutmanlar, ders vermek için bina bina, fakülte fakülte gezmektedir. Bu da verimliliği etkileyen önemli faktörlerdendir. Ders aralarının 10 dakika olduğu düşünüldüğünde bu süre içinde yerleşke alanı içinde başka bir binaya gitmek hem vakit almakta hem de oldukça yorucu olmaktadır.

4. Üniversitelerde şu anda okutulan ortak zorunlu derslerin içeriği güncellenmelidir. Örneğin, bugün üniversitelerde okutulan Türk Dili dersinin YÖK tarafından hazırlanan çerçeve programına baktığımız

da "Türkçede isim ve fiil çekimleri, Türkçenin ekleri, Anlam ve görev yönünden kelimeler..." gibi dil bilgisi konularının olduğu görülecektir. İlk ve orta öğretim müfredatında yoğun bir şekilde bu gibi konuları gören öğrencilerin üniversiteye geldiklerinde hâlâ aynı dil bilgisi konularıyla karşılaşmaları hem öğrenciler hem de bu işin uygulayıcıları tarafından yadırganmaktadır. Üniversite öğrencisi bu gibi derslerde daha güncel ve daha geniş bir bakış açısıyla konunun teknik detaylarına girmeden doğrudan hayata ve pratiğe yönelik konularla bilgilenmelidir.



Özlük Haklara Yönelik Sorunlar

1. Okutmanların öngörülen çalışma saatleri içinde okuttuğu ders sayısının fazla olmasına rağmen bunun karşılığını tam olarak aldığı söylenemez. Bugün Temmuz 2009 verilerine göre ortalama 1700 ile 1900 TL arasında değişen maaşlar maalesef yoksulluk sınırının da altındadır.

Bu bağlamda okutmanların yaşam standartlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bazı okutmanların ders ücreti almadığı düşünülürse durumun vahameti daha da ortaya çıkacaktır.

Ayrıca yeni göreve başlayan, yoksulluk sınırında ücret alan uzman, araştırma görevlisi ve lise mezunu teknisyen ile 1.derecedeki bir öğretim görevlisi arasında iş ve statü açısından önemli farklar olmasına rağmen ücret yönünden hemen hemen hiç fark kalmamıştır.

2. Okutmanlar, özlük hakları bakımından öğretim görevlileri ile aynı statüdedir. Fakat okutmanlar, 2547 Sayılı YÖK Kanunu'nda yapılan tanımlamadan dolayı öğretim görevlisi unvanı yerine okutman unvanı taşımaktadırlar. Buna karşılık yaptıkları iş ve statüleri aynı olmasına rağmen okutmanlar, üniversite içinde öğretim görevlilerinin sahip olduğu saygınlığa sahip değildirler.

Hiyerarşik Yapılanma-Statü ve Okutmanlar

Üniversitelerde okutmanlara, farklı gözle bakılmaktadır. Yaptıkları iş (akademik çalışmalar dışında) öğretim üyeleri ile aynı olduğu halde üniversite personeli arasında gereken saygınlığa sahip olmadıkları söylemek mümkündür.

Bunun en basit örneklerinden biri fakültelerin okutmanların dersleriyle ilgili karar alırken (ders programı, sınav gibi) ilgili hocalara danışmadan karar vermeleridir. Bu anlayış doğal olarak okutmanları rahatsız etmektedir.

Okutmanlar tarafından yapılan sergi ve bilimsel çalışmalarının bilimsellik değerlerinin bazı öğretim üyelerince (okutmanların statülerinden dolayı) kuşkuyla değerlendirildiği, örtülü bir şekilde dışlandığı ve bu çabalarının kabul görülmediğini de söylenebilir. Ayrıca kampüs içinde, özellikle akademik personeli ilgilendiren sosyal etkinliklere katılımlara ilişkin öğretim üyelerine gösterilen duyarlılığın; aynı işi yapmalarına rağmen okutmanlara gösterilmediği, e-posta ile yapılan genel duyuruların dışında (açılış, tören, konferans, seminer, kokteyl, sergi v.b) davetiye mektubu gönderilmeyerek akademik personel arasında ayırım yapıldığı görülmektedir.

Seçme Özgürlüğü

Okutmanlar seçimlerde neden oy kullanamaz? Büyük olasılıkla ilgili yasada ifadesini bulan mantığa göre okutmanlar sadece ders vermekle yükümlüdür. Yani ders memurudur. Çünkü ders memurluğu onlar için yanlış bir ifade tarzı olmadığı gibi asli görevi ders vermek olan bu elemanların kendilerini yönetecek kişileri belirleme gibi bir sorumluluğu da olmamalıdır.

Gerek eski yasa, gerekse yeni yasa tasarılarının hiç birinde öğretim görevlilerine verilmeyen seçme hakkını; söz konusu yöneticilerin bu kitlelere karşı uygulayabilecekleri olası açık veya örtülü baskıları, gayri demokratik uygulamaları, ideal, katılımcı, demokratik, çağdaş üniversite anlayışıyla bağdaştırmak mümkün değildir.

Ülkemiz üniversitelerinde öğretim üyesi dışındaki kesimlerden herhangi bir temsilciye kurullarda yer verilmemektedir. Bu ise, üniversitelerimizin temel ilkesi katılım olan demokratik üniversite kavramına ne derece uygun bir yapılanma içinde olduğunu göstermektedir.

Bu durumu Batılı ülkelerin üniversite yapılanmaları ile karşılaştığımızda karşımıza oldukça farklı bir tablonun çıktığını görebiliriz. Örneğin Finlandiya'da rektör seçimleri tüm üniversite bileşenlerini kapsamakta, tüm öğretim elemanları, teknik ve idari personel ve öğrencilerden oluşan temsilciler söz sahibi olabilmektedir. Benzer durumlar başta Almanya ve Fransa olmak üzere gelişmiş birçok ülkenin üniversitelerinde çalışanlar seçim erkinin dışında tutulmamıştır. Üniversite yönetimlerinde genellikle geniş katılımlı kurullar etkili olmaktadır. Ancak ülkemizde (özellikle büyük üniversitelerde) geniş katılımlı seçimin tartışmalı olabileceği belki düşünülebilir, ancak bazı ülkelerde olduğu gibi üniversite içi bileşenlerin temsilcilerinden oluşan bir kurulun rektörü belirlemesinin daha uygun olabileceği dikkate alınmalıdır.

İş Güvencesi

Okutmanlar, ders vermelerinin dışında ilgili kanun gereği bilimsel, sanatsal araştırma ve inceleme ve lisansüstü eğitim yapma zorunluluğu ve sorumluluğu olmamasına rağmen

men çalıştığı kurumdan sözleşme yenileme sürecinde; verdiği dersleri de kapsayan bir faaliyet raporu istenmektedir. Faaliyetlerinin olumluluğu ve yerine bir öğretim üyesi kadrosu ihdas edilmediği sürece rutin olarak çalışmasına devam edebilmektedir.

Okutmanlarda yılda bir tekrarlanan bu süreç içinde iş garantisinin belirsizliği ve gelecek kaygısının yaşanması öğretim elemanlarının akademik performansını ve çalışma barışını olumsuz etkilemektedir.

YÖK Strateji raporunda (Şubat, 2007) "Öğretim Üyelerinin Yaşam Standartının Yükseltilmesi ve Özlük Haklarının Geliştirilmesi İçin Stratejik Seçimler" başlığı altında 4. maddede, "Öğretim üyelerinin işinde kalabilme hakkının yeniden düzenlenmesi" önerisi yer alırken, okutmanlara ilişkin herhangi bir vurgulama yapılmaması düşündürücüdür.

Çözüm Önerileri

Hemen hemen tüm dünya üniversitelerinde olduğu gibi Türkiye üniversitelerinde de gereksinim duyulduğu için ihdas edilen okutman kadroları kaldırılamayacağına göre üniversitelerin eğitim öğretim yükünü çeken binlerce okutmanın durumlarının yeniden gözden geçirilmesi kaçınılmaz bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıda okutmanların mevcut durumlarının geliştirilmesine ilişkin öneriler sıralanmıştır.

1. Eşit işe eşit ücret mantığından yola çıktığımızda aynı sürede, aynı içerikte aynı dersi veren öğretim elemanları eşit ücret alabilmelidir.

2. Okutmanlar, öğretim görevlileri, öğrenciler ve çalışanlar yönetim organlarında temsil edilmelidir.

3. Üniversitelerde sadece profesör ve doçentlerin iş güvenceleri vardır. Oysaki iş güvencesi, Anayasa'da ve ILO sözleşmelerinde yer almasına rağmen yardımcı doçent, öğretim görevlileri, okutman ve uzmanların bu güvencenin dışında tutulması bireyin çalışma hakkı ile örtüşmeyen bir durumdur.

4. Fakültelerde iki yıl üst üste sözleşmesi yenilenen okutmanların bilimsel yeterlilikleri ve üretkenlikleri göz önünde bulundurularak daimi kadroya alınmalıdır. Daimi kadroya alınan okutmanlar rektörlük seçimlerinde oy kullanabilmelidir.

5. Yüksek Öğretim Kurulu'nun başvuru kriterlerini yerine getiren okutman adaylarının istihdamında; kendi uzmanlık alanlarında en az üç yıl çalışmış olması ana koşul haline getirilmelidir. Henüz lisans mezunu bir kişinin sadece ALES, lisans mezuniyet ortalaması ve yabancı dil puanı esas alınarak istihdam edilmesi yanlıştır. Sonuçta hayatında bir topluluk karşısında bir konuşma bile yapmamış bir insanın üniversite öğrencisine nasıl birşeyler öğreteceği şüphelidir. Üniversite, öğretim, uzmanlık ve tecrübe gerektiren bir yapıya sahiptir. Ayrıca yabancı dil şartının da kendisinden sadece ders vermesi beklenen okutmanlar için gereksiz bir şart olduğu açıktır.

6. Alanlarında başarılı okutmanların ödüllendirilerek, daha uygun, daha verimli ortamlarda çalışmalarına olanak sağlanmalıdır.

7. Uygun koşulları sağlayan okutmanlar, (özellikle sanat dallarında) öğretim üyeleri gibi münferit proje hazırlayabilmeli, araştırma fonlarından destek alabilmelidir.

8. Akademisyen kimliği taşıyan tüm okutmanlar öğretim üyelerine tanındığı biçimde ayırım gözetilmeksizin üniversitelerin sosyal ve kültürel haklarından yararlanmalıdır.

9. Öğretim görevlilerinin, diğer akademik ve idari personelde olduğu gibi, lojmanda oturma hakkı olmalıdır. Buna hususta, 2946 sayılı Kamu Konutları Yönetmeliği'nde yer alan puan sıralaması esas alınmalıdır.

Sonuç

Bir ulusun vatandaşlarına tanımış olduğu haklar ile; bir üniversitenin kendi elemanlarına tanımış olduğu temel hak ve özgürlükler arasında üniversite aleyhinde anlamlı farkların oluşması, evrensel üniversite tanımı ile örtüşmeyen kabul edilemez bir durumdur.

Bu bağlamda üniversitelerde, statüsü ve unvanı ne olursa olsun, aynı kurumda çalışan akademik personel arasında (özellikle insani değerler açısından) asla ayırım yapılmamalı, özgür ve eleştirel düşünme desteklenmeli, eşit saygınlık ve demokratik barış ortamı yaratılabilir. Çünkü üniversiteler, demokrasi, adalet, barış ve refah hedeflerine yönelik süreçlerde özel ve önemli bir misyona sahip kurumlardır.

Teknisyen Yardımcılarına Emeğinin Karşılığı Verilmelidir



Rahmi Özakalın
Teknisyen Yardımcısı
Atatürk Üniversitesi
Güzel Sanatlar Fakültesi
Temsilcisi

Teknik Hizmetler Sınıfı'ndaki ağır çalışma şartları ve bunun yanında Teknik Hizmetler Sınıfı çalışanlarının gördüğü yanlış muamele veya uğradığı haksız uygulamalardan ötürü bu yazıyı hazırlama ve paylaşma ihtiyacı duydum.

Bir teknisyen yardımcısı rolünü oynadığım bu hayat tiyatrosu, sahnesinin hazırlanması, bu dekorun yapımı ve tamiri esnasında en çok ihtiyaç duyulan teknik işler sınıfına, her ne hikmetse, bir öcü gibi davranılmakta, hep arka planda kalması istenmekte, çalıştıkları birimlerde sanki kaderiymiş gibi hep bodrum katlarında; karanlık, bakımsız, hijyenik olmayan çalışma ortamlarında çalıştırılmakta ve oyunun bitiminde seyirciden alkış almak için tekrar sahneye çıkışta kostüm, sahne dekoru, ışık düzeni, ses sistemi, izleyicinin oturduğu koltuğun yapımı ve tamiri gibi unsurları hazırlayan teknik elemanlar sahne arkasında tutulmakta ve bu alkıştan pay almaları, onurlandırılmaları engellenmekte; sanki bu oyuna ön planda gözükken oyuncularından başkasının bir emeği, bir katkısı olmamış gibi davranış sergilenmektedir. Ama devletimizin unutmayıp yaptığı güzel bir uygulama var. Teknisyen arkadaşlarımız meslek yüksek okulunu bitirince emsal maaş uygulamasına geçerek tekniker maaş ve haklarından faydalanmaktadır. Ama bunun tersi olan bir yanlış uygulama ve haksızlık var ki, mesleği çocukluktan öğrenip yetişmiş ve mesleğin çok daha ince noktalarını bilerek yapan ve eğitimi tamamlayıp aynı haklardan faydalanması gereken teknisyen yardımcılarını, bırakınız mes-

lek yüksekokulunu, fakülte bitirseler, hatta doktora yapsalar dahi, sanki dünyaya teknisyen yardımcısı olarak gelmiş, fazlasını hak etmiyorlar gibi bir anlayışla bu haklardan faydalandırılmamakta ve hakları gasp edilmektedir.

Teknisyen yardımcılarının en azından bir teknisyenle aynı haklardan faydalanmaları gerekmektedir. Bu konuda devlet büyüklerimizin bu yanlış uygulamayı, haksızlığı ve adaletsizliği düzelterek, hak edenin hakkını vererek, hakkın ve haklının yanında olmaları beklenir.

Ülkemizin çağdaş, gelişmiş, insan haklarının ve demokrasinin bulunduğu, çocuklarımıza eşit eğitim ve yaşam standardı sağlayabilen bir ülke haline gelmesini istiyorsak, hak ve özgürlükler konusunda gerekli gayreti göstermeliyiz. Uzman, bilgili ve konusunda tecrübeli kişilere, hakları konusunda duyarlı olunursa; kadro, derece, mevki ve makam, her neyse, verilip çalışmamız sıkıntılarından kurtarılsa; ülkemiz layık olduğu yere mutlaka gelecektir.

Yanlışlıkların veya haksızlıkların düzeltilmesinde sivil toplum örgütleriyle bir araya gelerek, mutlu ve ne istediğini bilen toplumlar oluşturmak en doğru yoldur. Ahbap çavuş ilişkileriyle ferdi çıkarlarımızı temin ederek güçlü kişiler değil, güçlü ve bilinçli toplumlar oluşturmak zorundayız.

Güçlü bir sivil toplum, hem bizlerin hem de yarınlara düşündüğümüz ülkemizin ve geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın da sigortası olacaktır.



Recep Aydemir
Eğitim-Bir-Sen
Dumlupınar Üniversitesi
Temsilcisi

Üniversite İdari Personel Şef Kadrosu Ücret Dengesizliği Sorunu Çözölmelidir

Konuya ilişkin olarak, Memur Sendikaları ile Hükümet arasında 2009 yılında yapılan görüşmeler sırasında, idarecinin kendi mahiyeti altında çalışan bir görevliden daha az maaş almayacağı sözlü olarak teminat altına alınmıştır

12.01.2010 tarih ve 27460 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı’yla, devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlar konusunda eklenen Geçici Madde (1) ile, “Yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, makam tazminatından yararlananlar hariç olmak üzere; bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürü, il müdür yardımcısı, il müftüsü, il müftü yardımcısı, daire başkanı, daire başkan yardımcısı, başkan, başkan yardımcısı, genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, savunma sekreteri, fakülte sekreteri, enstitü sekreteri, yükseköğretim sekreteri, ilçe müftüsü, müdür ve müdür yardımcısı kadrolarında bulunanlardan 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’yla yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin “(A)” bölümü ile (III) sayılı Cetvelin (B) bölümünde yer alanlar için ek ödeme oranı %100 olarak, (III) sayılı Cetvelin (F) bölümünde yer alanlar için %90 olarak uygulanır” hükmü uyarınca GİH sınıfında bulunan bazı kadroların ek ödeme oranlarında iyileştirme yapılmış olup, Ma-

liye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün 12.01.2010 tarih ve 267 sayılı Genelgesiyle de bu ek ödeme oranlarından faydalanabilecek kadrolara açıklık getirilmiştir.

Ancak, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün 12.01.2010 tarih ve 267 sayılı Genelgesiyle yapılan ek ödeme iyileştirmesi, GİH sınıfında Şube Müdürü kadrosuna kadar getirilerek, bu kadroda bırakılmış ve GİH sınıfında yer alan Şef kadrolarında bulunan personele bu iyileştirme yansıtılmamıştır. Ek ödeme oranlarında yapılan düzenleme öncesinde, memurların ek ödeme oranı %50, Şef ve Şube müdürlerinin %52 iken, yapılan iyileştirme sonucunda, Şube Müdürü’nün ek ödemesi %100’e çıkarılmış olup, Şef’lere her hangi bir artı ek ödeme getirilmemiştir. Hâlbuki memur sınıfları içerisinde yer alan Emniyet Hizmetleri Sınıfında iyileştirme yapıldığı zaman, Emniyet Amiri-Komiser-Polis Memuru gibi kadrolarda ayırım yapılmaksızın tamamına bu iyileştirme yapılmaktadır. Yine memur sınıflarından olan Teknik Hizmetler Sınıfı’nda da bu tarz bir iyileştir-

me yapıldığı zaman, Mühendis – Tekniker - Teknisyen gibi kadrolarda kadro farkı gözetilmeksizin bu sınıftaki bütün kadrolara aynı şartlarda iyileştirme yapılmaktadır.

GIH sınıfında yer alan Şef kadrosunda görev yapan personel, 12.11.2005 tarih ve 25991 sayılı Res-

mi Gazete’de yayımlanan, “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yüksek Öğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 24/b bendinin son paragrafında Ayniyat Saymanı kadrosu, Şef kadrosundan daha alt görev sayılmaktadır. Ayrıca bu yö-

netmeliğin 8. maddesinin (f) bendinde, Şef kadrosuna başvurabilecekler listesinde bulunan Ayniyat Saymanı ve Bilgisayar İşletmeni gibi kadrolardan şu anda daha az maaş almaktadır. Konuya ilişkin birkaç örnek aşağıda gösterilmiştir.

Kadro Ünvanı Sıralı	DERECELERE GÖRE ALDIĞI MAAŞ (TL)				
	5/1	4/1	3/1	2/1	1/1
Şube Müdürü	1490	1569	1650	1784	1983
Şef	1169	1259	1276	1302	1310
Ayniyat Saymanı	1232	1311	1392	1526	1725
Bilgisayar İşletmeni	1188	1251	1267	1293	1302

15.01.2010 tarihli Bordro hesaplarına göre maaşlar, aile yardımı ve çocuk yardımı hariç olarak hesaplanmıştır.

Bu şartlar altında da Ayniyat Saymanı, Sıhhi Malzeme Saymanı, Sayman gibi kadrolarda çalışanlar, Şef kadrosuna başvurarak kendinden daha az maaş alan bir yönetici durumuna düşmek istemeyecektir. Bu açıdan da çarpık ücret farklılığının giderilmesi gerekmektedir.

Konuya ilişkin olarak, Memur Sendikaları ile Hükümet arasında 2009 yılında yapılan toplu görüşmeler sırasında, idarecinin kendi mahiyeti altında çalışan bir görevliden daha az maaş almayacağı sözlü olarak teminat altına alınmıştır. Ama ne yazık ki, Üniversitelerde görev yapmakta olan GIH sınıfına dâhil Şef kadrolarında görev yapan personel için uygulamanın gerçekte bu şekilde olmadığı, Şef kadrolarında bulunan personelin, kendi mahiyeti altında bulunan, Ayniyat Saymanı ve Bilgisayar İşletmeni kadrolarında bulunan personellerden daha az maaş aldığı net bir şekilde görülmektedir. Konuya ilişkin olarak, 17.04.2006 tarih ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen Özel Hizmet Tazminatları incelendiği zaman, Şef Kadrosunun altında bulunan Ayniyat Saymanı kadrosunun 4. derecede 68, 3. derecede 80, 2. derecede 100 ve 1. derecede 135 olarak değerlendirilmiştir. Şef kadrosunda ise bu derecelerde Özel Hizmet Tazminatı 60’ta bırakılarak, adeta Şef kadrosu yok sayılmıştır. Ayrıca, Ayniyat Saymanı kadrosunun 2 ve 1. derece kadroları bulunmakta olup, Şef kadrosunda ise 2 ve 1. derece kadro bulunmadığından, Şef kadrosunda görev yapmakta olan bir personelin özlük haklarında, kadro derecesi se-

bebiyle hak mağduriyeti de meydana gelmektedir.

Sonuç ve Öneriler

1. Şef kadrosunun 2 ve 1. derece unvan kadroları bulunmamaktadır. 2 ve 1. derece unvan kadrolarının verilmesi, bu derecelerde de ‘Özel Hizmet’ tazminatlarının yeniden düzenlenerek, kendinden alt kadro sayılan kadrolar arasındaki ücret farklılığının giderilmesi gerekmektedir.

2. Eşit işe eşit ücret ve idarecinin kendi mahiyeti altında çalışan bir görevliden daha az maaş almayacağı teminat kapsamı altına alındığına göre; Üniversite bünyesinde çalışan idareci konumuna haiz bulunan Şef kadrosunda çalışan personelin, maaşlarının mahiyetinde çalışan ve ondan daha alt kadrolar olarak kabul edilen, Ayniyat Saymanı, Sayman ve Bilgisayar

İşletmeni kadrolarından daha yüksek maaş almalarının sağlanarak, aralarındaki ücret farklılığının giderilmesi gerekmektedir. Bunun için gerekli olan 4–3–2–1. derece Şef kadrolarının özel hizmet tazminatının 60’tan, en az Ayniyat Saymanı’na verilen özel hizmet tazminatlarının oranlarına yükseltilmesi gerekmektedir.

3. Ek ödeme oranlarında yapılan düzenleme öncesinde, memurların %50, Şef ve Şube Müdürlerin %52 iken, yapılan iyileştirme sonucunda, Şube Müdürünün ek ödemesi %100’e çıkarılmış olup, Şef’lere herhangi bir artı ek ödeme getirilmemiştir. 12.01.2010 tarih ve 27460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılan iyileştirmenin, Üniversite Şef kadrolarını da kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.



Mardin Artuklu Üniversitesi



29 Mayıs 2007 tarihinde resmen kurulan Mardin Artuklu Üniversitesi, bulunduğu şehrin, bölgenin sosyal ve kültürel ortamına katkıda bulunmayı, Türkiye'deki ve Ortadoğu'daki üniversiteler arasında köprü oluşturmayı hedefliyor.

Logosu İslam hat sanatından esinlenerek oluşturulan üniversite, sosyal olayların araştırılmasında özgür bilimsel bilgi üretmek ve buna dayalı, sosyal politikalar önermek, uygulanmasında ve takibinde rol almak, zihinsel, ruhi ve maddi bireysel ve toplumsal ihtiyaçları karşılayacak, bilgi çağının gerekleri ve moral değerlerle donanımlı fertler yetiştirmeyi amaçlıyor.

patlamış ve dikkate alınan bir Sosyal Bilimler Üniversitesi olmak; özel hedefi ise, Mardin ve çevresini, kent dokusu, tarih-kültür, kentlilik bilinci gibi açılardan aslına uygun, kendini ifade eder konuma yükseltmek.

10 Eylül 2008'de Mardin Artuklu Üniversitesi'ne "kurucu rektör" olarak atanan Prof. Dr. Omay, Türkiye'nin sayılı hematologlarından olmasına rağmen sosyal bilimlere olan vukufiyeti ve ilgisizle tanınıyor.

Prof. Dr. Omay, Mardin'in çok kültürlü ve çok dilli yapısı göz önünde tutulduğunda, Mardin Artuklu Üniversitesi'nin de gelişim rotasının "çağdaş, saygın ve özgün bir sosyal bilimler, medeniyetler ve diller üniversitesi olmak" şeklinde belirlenmesinde öncülük ediyor.

Üç fakülte (Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi), iki yüksekokul (Devlet Konservatuvarı Yüksekokulu, Sağlık Yüksekokulu), iki meslek yüksekokulu (Mardin Meslek Yüksekokulu, Midyat Meslek Yüksekokulu) ve iki enstitüye (Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü) sahip olan üniversite, Kasım 2009 itibarıyla, 79 idari ve 91 akademik olmak üzere toplam 170 personel ve 1406 öğrenci sayısına ulaştı.

Yeni kurulan üniversiteler arasında yaptığı atılımlarla öne çıkan Mardin Artuklu Üniversitesi'nin 2015 yılında; 5 fakülte, 2 enstitü, 2 yüksekokul, 3 meslek yüksekokulu, 300 akademik personel,

Mardin Artuklu Üniversitesi'nin genel hedefi, uluslararası düzeyde akademik yeterliliğini ispatlamış ve dikkate alınan bir Sosyal Bilimler Üniversitesi olmak



Rektörlüğünü Prof. Dr. Serdar Bedii Omay'ın yaptığı Mardin Artuklu Üniversitesi'nin genel hedefi, uluslararası düzeyde akademik yeterliliğini is-



10.000 öğrenci, 500 hektarlık arazi, 190.000 m2 kapalı alan, 7 hizmet binası ile faaliyet göstermesi planlanıyor.

Yakın zamanda temeli atılacak olan yeni kampüs, Mardin mimarisine uygun olarak yapılacaktır.



Yaşayan Diller Enstitüsü

Mardin Artuklu Üniversitesi, bölgede konuşulan bütün dilleri bünyesinde toplayacak bir enstitü kurma çalışmalarına devam ediyor.

Bu anlamda Türkiye'deki ilk Kürt Dili ve Edebiyatı Bölümünü Artuklu Üniversitesi kurdu.

Üniversitenin bir diğer yakın hedefi, Mardin'i, Süryani dili (Aramice) araştırmaları için dünya çapında akademik bir merkez haline getirmek ve ardından yapılacak Süryani kültürüne ilişkin uluslararası çalışmalara zemin hazırlamak.

Kürt Dili ve Edebiyatı

Bu bölümde Kürt edebiyatının yüzlerce yıllık bakiyesini ortaya çıkar-

mak, edebiyat biliminin çağdaş ölçüt ve kuramları çerçevesinde yorumlamak, üniversitenin asıl amacını teşkil ediyor.

Bu bölümde ayrıca, lehçeler ve ağızlara bölünmüş bir dil olan Kürtçeye dilbilim bakımından yeni bir bakış açısı geliştirmek amaçlanıyor.

Süryani Dili ve Edebiyatı

Mardin Artuklu Üniversitesi, uzun vadede Süryani kültür mirasını bilimsel çalışmalara konu kılarak, bu kültürü yeniden üretmeyi hedefliyor. Bunun için Süryani Araştırmaları Enstitüsü kurulup, burada ilk olarak Süryani Dili ve Edebiyatı üzerine araştırmalar yapan ve lisansüstü düzeyde öğretim veren bir anabilim dalı oluşturulacak. Hâli hazırda, söz konusu anabilim dalı ve onun altında yer alacak bilim dallarının tesisi için, Süryanice üzerine çalışan bir grup dilbilimci çalışmalarını sürdürüyor.

Medeniyetler Fakültesi

Mardin Tarihi İhtisas Kütüphanesi; Mardin'in sosyal yapısının ve tarihi-

nin araştırılmasını kolaylaştırmak, Mardin'de tarih boyunca değişik din ve dilde insanların uyumlu bir şekilde nasıl yaşadıklarını ortaya çıkarmak, Mardin'in "Yaşanmış Tarihini" turizm potansiyeli için kullanılabilir hale getirmek amacıyla kuruldu.

Medeniyetler Fakültesi'ne doğru giderken ise amaç, Mardin'in bir Ortadoğu şehri olmasından faydalanarak ve bir Sosyal Bilimler Üniversitesi kimliğiyle hareket ederek farklı bilimlerde disiplinlerarası çalışmalar yapmak, Oryantalist bakış açısının etkilerini ortadan kaldırıp Ortadoğu'yu ve Türkiye'yi içeriden bir bakışla incelemek, tarih ve kültür bilincini artırmak.



Kasımiye Tercüme Okulu

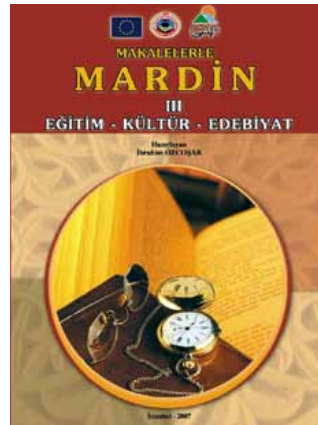
Üniversite, bölgede farklı dillerin ve kültürel yapıların olması ve bu farklılığın oluşturduğu büyük tarihi ve kültürel zenginliğin temel eserlerini Türkçeye kazandırmak için Kasımiye Tercüme Okulu'nu kurmayı hedefliyor.

Cezire Tıp Fakültesi

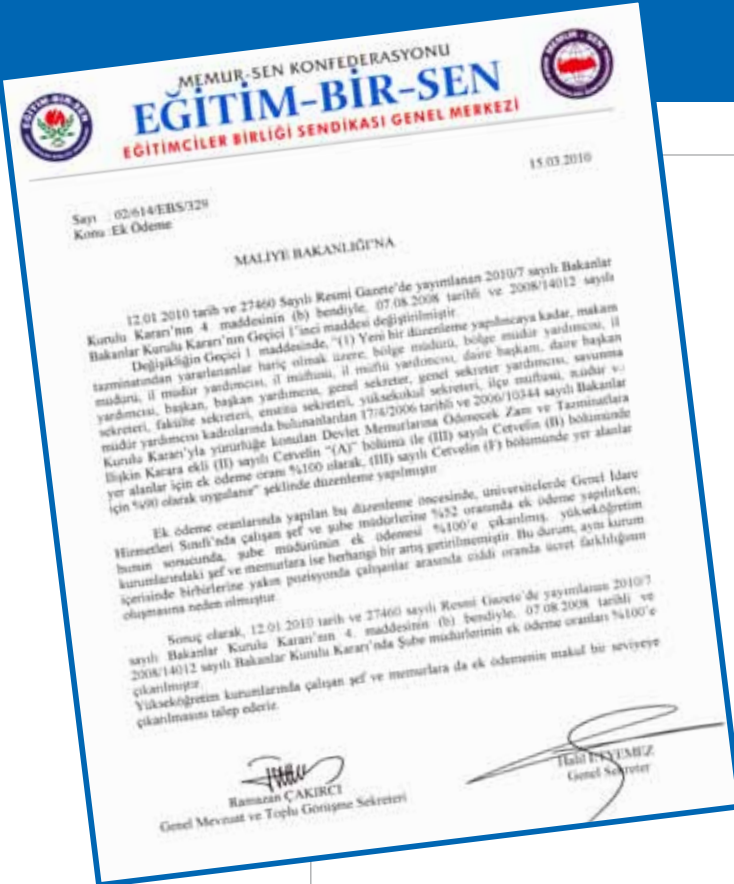
Alternatif tıp yöntemlerini öne çıkaran ama modern tıbbın usullerini de ihmal etmeyen farklı bir tıp fakültesi kurmak hedefleniyor.

Şark Musikisi Konservatuvarı

Batının kültürel dayatmalarından arınıp kendi müziğimizin ihtişamını ve zenginliğini tekrar ortaya çıkaracak, geçmişin zevk anlayışını modernize ederek müziğimizi yeniden üretecek bir konservatuvar kurma çalışmaları devam ediyor.



Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Şef ve Memurlara Verilen Ek Ödemelerin Makul Bir Seviyeye Çıkarılması İçin Maliye Bakanlığı'na Yazılı Müracaatta Bulunduk



teri, yükseköğretim sekreteri, ilçe müftüsü, müdür ve müdür yardımcısı kadrolarında bulunanlardan 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(A)" bölümü ile (III) sayılı Cetvelin (B) bölümünde yer alanlar için ek ödeme oranı %100 olarak, (III) sayılı Cetvelin (F) bölümünde yer alanlar için %90 olarak uygulanır" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Ek ödeme oranlarında yapılan bu düzenleme öncesinde, üniversitelerde genel idare hizmetleri sınıfında çalışan şef ve şube müdürlerine yüzde 52 oranında ek ödeme verilerek, ek ödemeleri yüzde 100'e çıkarılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarındaki şef ve memurlara ise herhangi bir artış getirilmemiştir. Bu durum, aynı kurum içerisinde birbirlerine yakın pozisyonda çalışanlar arasında ciddi oranda ücret farklılığının oluşmasına neden olmuştur.

Sonuç olarak, 12.01.2010 tarih ve 27460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/7 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 4. maddesinin (b) bendiyle, 07.08.2008 tarihli ve 2008/14012 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda Şube müdürlerinin ek ödeme oranları yüzde 100'e çıkarılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan şef ve memurlara da ek ödemenin makul bir seviyeye çıkarılması talebiyle Maliye Bakanlığı'na bir yazı gönderdik.

Ek ödeme oranlarında yapılan bu düzenleme öncesinde, üniversitelerde genel idare hizmetleri sınıfında çalışan şef ve şube müdürlerine yüzde 52 oranında ek ödeme verilerek, ek ödemeleri yüzde 100'e çıkarılmıştır

12.01.2010 tarih ve 27460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/7 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 4. maddesinin (b) bendiyle, 07.08.2008 tarihli ve 2008/14012 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın Geçici 1'inci maddesi değiştirilmiştir.

Değişikliğin Geçici 1. maddesinde, "(1) Yeni bir düzenleme yapılınca ya kadar, makam tazminatından yararlananlar hariç olmak üzere; bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürü, il müdür yardımcısı, il müftüsü, il müftü yardımcısı, daire başkanı, daire başkan yardımcısı, başkan, başkan yardımcısı, genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, savunma sekreteri, fakülte sekreteri, enstitü sekre-

Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde Promosyonların Eşit Dağıtılmasını Sağladık

Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde promosyonların görevli her personele eşit ödenmesi için Sakarya 2. İdare Mahkemesi'nde açtığımız davayı kazandık.

Oybirliğiyle alınan kararda şu ifadelere yer verildi: "2007/21 sayılı Genelgede yer alan 'dağıtımın eşit yapılacağına' ilişkin kuralın 2008/18 No'lu Genelge ile kaldırıldığı görülmekte ise de, Maaş Ödeme Protokolü Komisyonu'nun 23.09.2008 tarih ve 2008/2 Nolu toplantısında personele dağıtılacak promosyonun eşit dağıtılması yönünde karar alındığı açık olduğundan, Maaş Ödeme Protokolü Komisyonu tarafından alınan, personele dağıtılacak promosyonun herkese eşit dağıtımına ilişkin kararın yine anılan komisyon kararı ile değiştirmesi durumunda maaşlar oranında ödeme yapılması mümkün olduğu sonucuna varılmaktadır.

Bu durumda, dava konusu uyumsuzlukta personele dağıtılacak promosyonun herkese eşit dağıtımına ilişkin komisyon kararını kaldıran başka bir deyişle personele maaşları oranında promosyon dağıtımını yönünde alınmış bir komisyon kararı yok iken, Üniversite Yönetim Kurulu'nca alınan karara istinaden her personele maaşları oranında ödeme yapılmasında ve davacı sendikanın başvurusunun reddine ilişkin işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır."



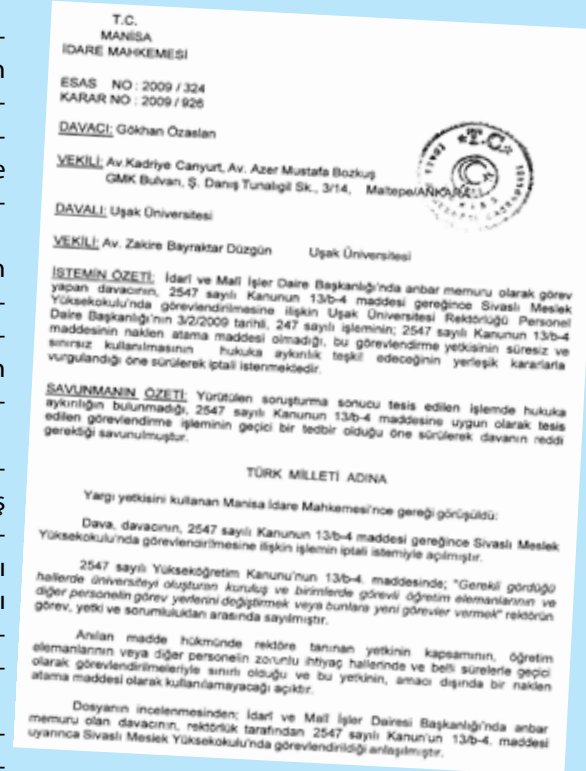
Mahkeme, Keyfi Görevlendirmeye Geçit Vermedi

Uşak Üniversitesi İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı'nda ambar memuru olarak görev yapan üyemizin, 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi gereğince Sivas Meslek Yüksekokulu'nda görevlendirilmesine ilişkin Rektörlük Personel Daire Başkanlığı'nın işleminin hukuka aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Manisa İdare Mahkemesi'nde açtığımız iptal davası, üyemizin lehine sonuçlandı.

Kararda, anılan madde hükmünde rektöre tanınan yetkinin kapsamının, öğretim elemanlarının veya diğer personelin zorunlu ihtiyaç hallerinde ve belli sürelerle geçici olarak görevlendirilmeleriyle sınır olduğu ve bu yetkinin, amacı dışında bir naklen atama maddesi olarak kullanılmayacağı belirtilerek, şöyle denildi:

"Davacının, 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4. maddesi kapsamında, üniversitenin başka bir biriminde görevlendirildiği anlaşılmış olmakla beraber, anılan görevlendirmenin süresi ve nedeni belirtilmeksizin tesis edildiği dikkate alındığında, işlemin dayanağı olan yasal düzenlemeyle güdülen amacın aşıldığı ve esasen aynı Kanun'un 52/c maddesinde kurala bağlanan naklen atama işlemi etkisi yaratacak şekilde bir işlem tesis edildiği kanaatine varılmıştır.

Dolayısıyla, davacının görevlendirildiği meslek yüksekokulunda hizmetine duyulan ihtiyacın somut ve nesnel gerekçeleri ortaya konulmadan ve belli bir süre belirtilmeden, 2547 sayılı Kanun'un 52/c maddesinde düzenlenen atama esasları uygulanmaksızın ancak naklen atama işlemi etkisi yaratacak şekilde tesis edilen görevlendirme işleminde sebep, konu ve amaç unsurları yönüyle hukuka uyarlık bulunmamaktadır."



Bu yöndeki Danıştay 8. Dairesi'nin kararlarına da atıfta bulunan mahkeme heyeti, açıklanan nedenlerden dolayı dava konusu işlemin iptaline oybirliğiyle karar vererek, görevlendirmeyi iptal etti.

Danıştay 12/C Maddesinin Yürütmesini Durdurdu!

Aylıktan kesme cezası aldığı için ek ödemesi kesilen YURTKUR personeli için açtığımız davada, Danıştay, 12/c maddesinin yürütmesini durdurdu!

Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu İzmir Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan üyemizin 1/30 oranında aylıktan kesme cezası alması nedeniyle ek ödemesinin kesilmesine yönelik Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu İzmir Bölge Müdürlüğü'nün işlemiyle, bu işlemin dayanağı olan Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esasların 12/c maddesinde yer alan "**Aylıktan kesme cezası alan personele altı ay ek ödeme verilmez**" ibaresinin yürütmesinin durdurulması ve iptali için Danıştay nezdinde açtığımız davada, Danıştay Onbirinci Dairesi 2009/6266 Esas sayılı kararıyla, 12/c maddesinin ve davacının ek ödemesinin 6 ay süreyle kesilerek ödenen iki aylık tutarın adına borç çıkarılması yolunda tesis edilen işlemlerin yürütmesinin durdurulmasına karar verdi.

Danıştay'ın verdiği yürütmenin durdurulması kararı uyarınca YURTKUR personelinin almış olduğu aylıktan kesme cezasına bağlı olarak artık ek ödemesi kesilmeyecektir. Danıştay, aynı Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esasların 12. maddesinin 'a' ve 'b' bentlerinin ve sendikamızın açmış olduğu dava sonucunda ise, 'c' bendinin yürütmesini durdurmuş olduğundan, aynı gerekçe ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin 'd' bendinin de yürütmesinin durdurulacağını düşünmekteyiz.

Bu sebeple, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası aldığı için ek ödemesi kesilen üyelerimizin Sendikamız Hukuk Bürosu'na başvurmaları halinde, Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esasların 12. maddesinin 'd' bendinin iptali için de dava açılacaktır.

T.C.
DANIŞTAY
ONBİRİNCİ DAİRE
Esas No : 2009/6266

Davacı ve Yürütmenin Durdurulmasını İsteyen:
Eğitimci Birliği Sendikası (İbrahim Türker Adına)
Av. Kadıye Canyurt, Av. Abdulhamit Gül
GMK Bulvarı Ş. Daniş Tunaliği Sok. No:3/13
Maltepe / ANKARA

Vekili
Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü
Kıbrıs Cad. No:4 - Kurtuluş / ANKARA

Davalı
Av. Sami Sezgin, Av.Hakan Sezgin (Aynı Adresle)

Vekilleri
Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, İzmir Bölge Müdürlüğü, Akhisar Yurt Müdürlüğünde yönetim memuru olarak görev yapan davacı tarafından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125.maddesinin C bölümündeki (e) ve (i) bentleri uyarınca 1/30 oranında aylıktan kesme cezası alması nedeniyle, 5102 sayılı Kanunun 5. maddesi uyarınca verilen ek ödeme tutarının 6 ay süreyle kesilerek ödenen iki aylık tutarın adına borç çıkarılmasına ilişkin işlem ile bu işlemin dayanağı olan Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunun 857 sayılı Devlet Memurları Kanuna Tabii Personeline 5102 sayılı Kanuna Göre Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esasların 12/c maddesinin iptali ve geri ödemek zorunda kaldığı ek ödeme tutarının ödendiği tarihten itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyen açıktan davada yürütmenin durdurulması istenilmektedir.

Danıştay Tetkik Hakimi Füsün Erkin
Düşüncesi Yürütmenin durdurulması isteminin kabulü gerekeceği düşünülmektedir.

Danıştay Savcısı Handan Yağuş
Düşüncesi Yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27 nci maddesinde öngörülen koşulların gerçekleşmediği anlaşıldığından, istemin reddi gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA
Hüküm veren Danıştay Onbirinci Dairesince davalı idarenin birinci savunması alındıktan sonra incelenmesine karar verilen yürütmenin durdurulması istemi, savunmanın verildiği görülmüş olmakla incelenerek işin gereği görüldü:
Dava, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, İzmir Bölge Müdürlüğü, Akhisar Yurt Müdürlüğünde yönetim

Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğüne Dava Açtık

Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık-Kültür ve Spor Daire Başkanlığı kadrosunda memur olarak çalışan bir üyemizin, yine aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreterliği kadrosuna Rektörlük oluruyla atanması üzerine Danıştay'da dava açtık.

Dava dilekçesinde, "Yüksek Öğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinin a bendinin 1. fıkrasında yer alan, 'En az fakülte veya dört yıllık yüksekokulu mezunu olmak' ibaresinin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na aykırı olduğu" ifade edilerek, öncelikle yürütmesinin durdurulması ve devamında iptali ile yoksun kalınan hakların atama işleminin iptal edildiği tarihten itibaren işleyecek olan yasal faizle birlikte talep edildi.

DANIŞTAY (1) DAİRESİ BAŞKANLIĞINA
ANKARA

Yürütmenin Durdurulmasını İstemiştir,

DAVACI : Mehmet Konyu Doğan'ın temsilci Eğitimci Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)

YENİLİ : Av. Kadıye CANYURT- Av. Abdulhamit GÜL
GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunaliği Sok. No:3/13
Maltepe/ANKARA

DAVALI : Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü
KIRŞEHİR

DAVA KONUSU : Muvakkil sendika üyesinin; Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık-Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Kadrosunda memur olarak çalışmakta iken; sendika üyesi atanması sonrasında; Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü'ne muvakkil sendika üyesi atanmasını iptaline ilişkin tesis etmiş olduğu; 20/11/2009 tarihli ve 00/133 Yükseköğretim Üst Kurulunun Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 6.maddesinin, a bendinin 1. fıkrasında yer alan; "En az fakülte veya dört yıllık yüksekokulu mezunu olmak" ibaresinin, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na aykırılık teşkil ettiğinden işleminin iptal edildiği tarihten itibaren işleyecek olan yasal faizle birlikte isteminin hükmü.

TEHLİF TARİHİ : 25/01/2010

ACIKLAMALAR :
1- 4088 sayılı kanunun değişikliği kapsamındaki birinci bölümünde sendika ve sendikaların yetki ve faaliyetleri başlığı altında düzenlenen 19. Madde'nin f bendinde işleminin iptali ile yoksun kalınan hakların atama işleminin iptal edildiği tarihten itibaren işleyecek olan yasal faizle birlikte isteminin hükmü.

ADIYAMAN



Öğrencilerden 'Zorunlu Bağış' Alan Üniversite Yönetimine Tepki

Şube Başkanımız Gaffari İzci, 2 bin 300 öğrenciden 'zorunlu bağış' adı altında 230 bin lira alan üniversite yönetimine tepki gösterdi.

Açılması yönünde büyük bir mücadele verdikleri Adiyaman Üniversitesi'nin son günlerde kamu vicdanını sızlatan, eğitim ortamlarındaki geleneklerle bağdaşmayan haberlerle gündeme geldiğini ifade eden İzci, şunları söyledi:

"Basında yer alan yayınlarda, 2009-2010 öğretim yılı sene başı kayıtlarında 2 bin 300 öğrenciden kişi başı 100 TL alınarak, toplam 230 bin TL para toplanmıştır. Sadece ilk üç gün alınan zorunlu bağış konusu, öğrenci ve velilerin tepkisi üzerine medyanın ve kamuoyunun gündemine girmiştir. Öğrencilerin yazılı itirazlarına, 'Kurumumuzun bilgi işlem veri tabanında meydana gelen sistem hatası nedeniyle, bir kısım öğrencimizden sehven 100 TL fazla para alınmış olup, sistem hatası giderildikten sonra yapılan kayıtlarda bu durum oluşmamıştır. Fazla miktarda harç ücreti tahsil edilen öğrencilerin isim ve bilgileri kayıt altına alınmış olup, 2. dönem harç miktarından mahsup edilecektir' şeklinde cevap verilmesine rağmen, basından takip ettiğimiz kadarı ile 2. dönemin başladığı bu günlerde konuyla ilgili herhangi bir işlem gerçekleştirilmemiş olup, öğrencilerin mağduriyeti hala devam etmektedir."

Her öğrenciden 5 lira kimlik parası alındığını, üniversite yönetiminin bazı öğrencilerin dilekçelerine cevap dahi vermediğini kaydeden İzci, "Yasalara göre öğrencilerden para toplamak yasaktır. Öğrencilerin bir kısmına, bu parayı sehven aldıklarını söyleyen yönetim, bu resmi cevapla suçlu itiraf etmiş olmuyor mu ve öğrencilerimizi mağdur ederek Adiya-

man Üniversitesi'nin imajını bozmuş olmuyor mu?" şeklinde konuştu.

Toplanan 230 bin TL'nin hangi usullerle toplandığını, bu konuda bir makbuz ve kayıt varsa, kamuoyuna açıklanmasını isteyen İzci, öğrencilerin tümünden alınması planlanan 100'er liranın, ilk üç gün kayıt yapan 2 bin 300 öğrenciden alındığını, öğrencilerin basını bilgilendirmesinden sonra diğer öğrencilerden bu paranın alınmadığını belirterek, "Eğer bu işlem doğru ise, diğer öğrencilerden neden alınmadı; yanlışa, yetkililerce bugüne kadar yasal bir işlem yapıldı mı? Öğrencilerden alınan bu paralar hangi yöntemle ve kimlerin tuttuğu zabıtlarla genel sekretere teslim edildi? 'Sehven' toplanan bu paralar bugüne kadar nerede ve kimin hesabında tutuldu; harcandıysa, nereye, nasıl ve ne kadar harcandı? Öğrencilere iade edilecekse, resmi olarak kayıt harçlarından mahsup edilmesi imkânsız olduğuna göre, bu paraların nereden ve nasıl ödeneceğini merak ediyor, kamuoyuna açıklama yapılmasını bekliyoruz" diye konuştu.

AYDIN



Adnan Menderes Üniversitesi Kurum İdari Kurulu Kararları İmzalandı

Adnan Menderes Üniversitesi Kurum İdari Kurulu kararları imza altına alındı. Üniversite çalışanlarının mali haklarının iyileştirilmesi ve çalışma barışının sağlanması, eğitim kalitesinin yükseltilmesi, çevrenin daha iyi düzenlenmesi gibi birçok kararın alındığı toplantıda, Adnan Menderes Üniversitesi adına Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Ekmel Tekintaş, üniversite üst yönetimini, sendikamızı ise Adnan Menderes Üniversitesi Temsilcimiz Göksel Baran temsil etti.

Toplantıda oybirliğiyle imza altına alınan kararlardan bazıları şunlar:

-Disiplin kurullarında sendika görevlilerinin bulunması konusundaki mevzuatın incelenerek buna göre işlem yapılması,

-13/b-4 ile görevlendirmede karşılıklı aynı unvana sahip personelin dilekçeyle müracaatı konusunda olumsuzlukların ortadan kaldırılması,

-Bazı birimlerde sicil raporunun memurun mesleki ehliyeti hakkındaki notlar bölümünün "Memurun Tarafsızlığı" ve "İnsan Haklarına Saygısı" bölümlerine 100'den aşağı not verildiği halde kişiler hakkında tarafsızlığı ihlalden herhangi bir soruşturma açılmadığı tespit edilmiştir. Sicil raporlarının doldurulması konusunda, sicil amirlerinin uyarılması,

-Şöförlerin oda sıkıntısının giderilmesi,

-Memuriyete ilk başladıklarında, mezun olduğu yüksekokuldan aldığı unvanın dışında farklı bir unvanla istihdam edilen personele, unvan değişikliği sınavına tabi tutularak, mezun olduğu bir üst öğrenim unvanı ile ilgili kadro tahsis edilmesi için birimlerin talepleri de dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı ile koordinasyon sağlanması,

-Atama ve görevde yükselme konusunda 2008 yılı içinde yapılan sınavda yedek durumunda kalan (ilan edilen kadro sayısı kadar) personelin atamalarının yapılması,

-Daha önce alınmış olan karar gereği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışan devlet memurlarının unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavının yapılması için gerekli çalışmaların sonuçlandırılması,

-Ücretlerin zamanında yatırılması konusunda bundan sonra azami gayret gösterilmesi, personelin mesai ve ek ders ücretlerinin gecikmeye mahal verilmeden zamanında ödemesi için ilgili birimlerce hızlandırıcı tedbirlerin alınması,

-Kurum İdari Kurulu kararlarının üniversite internet adresinde duyurulması, üst yazı ile birimlere gönderilmesi ve yetkili sendikaya üniversite web sayfasından link verilmesi,

-Yıllık iznini şehir dışında geçirecekler için hiçbir ayırım yapılmaksızın yol izni verilmesi hususunun uygulama birliği açısından birimlere yazı ile duyurulması,

-Üniversitede temsilcileri bulunan sendikalara Rektörlük ve bağlı birimlerde yetkili sendika Eğitim-Bir-Sen için ilan panosu tahsisi, diğer sendikaların talebi olduğu takdirde onlara da yer tahsisi,

-Başta yetkili sendika olmak üzere üniversitede faaliyet gösteren Eğitim ve Sağlık sendikalarının bülten, dergi vb. çalışmalarının üniversite çalışanlarına kolay ulaştırılabilmesi için sendika dolabı, sendika rafı vb. ad altında yazı işlerinde bir bölüm oluşturulması, üniversitemiz çevre birimlerine ulaştırılması konusunda ilgili birimlere talimat verilerek gerekli kolaylığın sağlanması,

-Anlaşmalı banka ile protokolün incelenmesi sonucunda anlaşmaya aykırı uygulamalar var ise, anlaşmalı bankadan kredi almak isteyen personele düşük faiz ile kredi verilmesi ve kredi kolaylıkları konusunda rektörlüğün girişimde bulunması.

BİLECİK



Üniversite Çalışanları Arasında Maaş Dengesizliği Giderilmelidir

Şubemiz, Bilecik Üniversitesi'ndeki temsilcilerimizle bir toplantı yaptı. Üniversite çalışanlarının sorunlarının ve çözüm önerilerinin görüşüldüğü toplantıya, Bilecik Üniversitesi'ne bağlı fakülte ve yükseköğretim temsilcilerimiz katıldı.

Toplantıda konuşan Şube Başkanımız Turgut Erguvan, üniversitelerin gerçek birer bilim yuvası olmasını arzu ettiklerini söyledi. Özgürlük ve fikir hürriyetinin merkezi olması gereken bu bilim yuvalarının 28 Şubat sürecinde askeri vesayet altına girdiğini belirten Erguvan, "Üniversitelerin özgür bireyler yetiştirmesi gerekmektedir. Özgür birey, özgür toplum demektir" dedi.

Öğretim üyelerinin ve öğretim görevlilerinin özlük haklarında acilen iyileştirme yapılması gerektiğini kaydeden Erguvan, "Üniversite çalışanları arasında maaş dengesizliği giderilmelidir. Üniversitelerde, araştırma görevlisi, doktor ve yardımcı doçentlerin çalışmalarının devamı güvence altına alınmalıdır" şeklinde konuştu.

DENİZLİ

Pamukkale Üniversitesi'nde Sorunlar Çözümüne Kavuşturulmalıdır

Şube Başkanımız Ahmet Sert, Pamukkale Üniversitesi çalışanlarının bazı özlük haklarının gasp edildiğini ifade ederek,



"Pamukkale Üniversitesi'nde çalışanlara yönelik yapılan uygulamaları dikkatle takip etmekteyiz. Üniversite Temsilcimiz ile sürekli görüşüyoruz. Yapılan istişareler sonucunda Pamukkale Üniversitesi'ndeki başlıca sorunları bir rapor haline getirdik" dedi.

Sert, tespit ettikleri sorunları ve çözüm önerilerini şöyle sıraladı:

-Unvanlı kadrolara atama yapılırken, liyakat esasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

-2006 yılından bu yana Görevde Yükselme Sınavı yapılmamış olup, bu sorunun çözümü için sınav yapılmalıdır.

-Üniversite içerisinde bir postanenin olmayışı nedeniyle iş ve işlemler sekteye uğramaktadır.

-4/B statüsündeki personel maaşını Ziraat Bankası'ndan aldığı için promosyonlardan yararlanamamaktadır. 4/B'li personelin maaşının Garanti Bankası'na devredilerek promosyon almaları sağlanmalıdır.

-4/B'li personel ikinci öğretim hakkından yararlanamamaktadır. Gerekli çalışmaların yapıp söz konusu personelin bu haktan yoksun bırakılmaması gerekmektedir.

-Pamukkale Üniversitesi'nde bulunan tüm personele hastanede öncülük tanınmalı ve fiyatlar konusunda kolaylık sağlanmalıdır.

-4/B'li personel parya muamelesinden kurtarılmalıdır.

-Kampus içerisinde Merkezi ibadethane olmaması büyük eksikliklerdir. Tarihimizde olduğu gibi mimari özelliklere sahip bir cami yapılması gerekmektedir.

-Yemek kalitesinin artması için gerekli olan özelleştirme yapılmalıdır.

ELAZIĞ

Üniversite Çalışanı Üyelerimiz Biraraya Geldi

Şubemiz, Fırat Üniversitesi Temsilcimiz Prof. Dr. Ali Ölçücüoğlu ve üniversite çalışanı üyelerimizin de katılımıyla Karayolları 8. Bölge Müdürlüğü Misafirhanesi'nde yemekli toplantı düzenledi. Toplantıda konuşan Şube Başkanımız Yasin Karakaya, 6-7 Mart'ta

yaptığımız 'Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası' hakkında üyelerimize bilgi verdi.

SBN Sigorta ile yapılan anlaşmaya da değinen Karakaya, üyelerimizin bu anlaşmayla birçok kazanım elde ettiğini kaydetti.

Üniversite Temsilcimiz Prof. Dr. Ali Ölçücüoğlu ise, üniversitede Şube olmak için aktif bir şekilde üye yapmak gerektiğini söyledi.



ERZURUM 1

Atatürk Üniversitesi Genel Sekreteri Özen'e Ziyaret

Şubemiz Yönetim Kurulu üyelerimiz, Atatürk Üniversitesi Genel Sekreteri Prof. Dr. Üstün Özen'i makamında ziyaret etti. Ziyarete, üniversite personelinin yemek ücretlerine yapılan aylık 15-20 TL arasındaki zamla ilgili şikayetleri Özen'e iletilecek, zammın geri alınması konusunda çalışma yapılması talep edildi.

Genel Sekreter Prof. Dr. Üstün Özen ise, yapılan zammın yetersiz olduğunu ve kurumun bu konuda fedakâr davrandığını savunarak, "Şu anda bir kişinin yemek yeme bedeli aylık yaklaşık 100 TL'dir" dedi.

Personele devlet desteğinin günlük 0,80 TL, aylık 17,60 TL, personel desteğinin ise 50 ila 70 TL arasında olduğunu ifade eden Özen, aylık toplam 67,60 ila 87,60 TL arası bedelle hizmet verdiklerini ve geçen yıl yemek ücretlerine zam yapılmadığını belirterek, personelin bu konuyu anlayışla karşılamasını beklediklerini söyledi.

Şube Yönetimimiz, Özen'i, profesör unvanı almasından dolayı, tebrik ederek görevinde başarılı olması temennisinde bulundu.



İSTANBUL 2



Hedef, Üniversitede Üye Sayısını 400'e Çıkarmak

Şubemiz, Büyükşehir Belediyesi Zeytinburnu Sosyal Tesisleri'nde üniversite çalışanı üyelerimiz ve İlçe temsilcilerimiz ile istişare toplantısı düzenledi.

Toplantıda konuşan Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu, tüm sıkıntıların sebebi olan darbe anayasasının değiştirilip, yeni bir anayasanın hazırlanması gerektiğini belirterek, "Anayasalar, insanların hak ve özgürlüklerinin teminatıdır. Bizim darbe anayasamız ise, bunların aksine hak ve özgürlükleri kısıtlamaktadır. Bu nedenle, yaşanan tüm sorunların kaynağı olan 12 Eylül Anayasası değiştirilip, sivil bir anayasa hazırlanmalıdır. Yeni anayasa, özgürlüklerin garantisi olacak, ideolojilere prim vermeyecek, cinsiyet ayrımcılığını sona erdirecek ve milleti yüceltecek bir anayasa olmalıdır" dedi.

Danıştay'ın verdiği katsayı kararına da değinen Gündoğdu, şöyle konuştu: "Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun, YÖK tarafından yapılan itirazı kabul etmesi beklenirken, aksi yönde karar vermesi, yüksek yargının milletin taleplerinden ve ülkenin ihtiyaçlarından bihaber olduğu gerçeğini yeniden gözler önüne sermiştir. Yasama organına önerimiz, yasama, yürütme ve yargı erklerinin yetkilerini, görevlerini ve birbirleriyle ilişkilerini kuvvetler ayrılığı ilkesinin gereklerine uygun olarak yeniden düzenlemesidir."

Şube Başkanımız Hasan Yalçın Yayla, Şube olarak üniversitede 400 yeni üye ve üyelerine sosyal, hukuki, ekonomik alanlarda daha çok hizmet eden bir eğitim sendikası; Türkiye'nin temel meselelerine insan hakları, özgürlükler ve sivilleşme yolunda etkin katkı yapan bir sivil toplum örgütü olmayı hedeflediklerini söyledi.

Üniversite Temsilcimiz Zeynep Gökçen ise, üniversiteye geldiğinde hiç üye bulunmamasının verdiği üzüntüyü dile getirerek, hızlı bir çalışma içine girdiğini ve iki ayda 40 üyeye ulaşıldığını, Mayıs ayı sonuna kadar ise üye sayısını 400'e çıkararak Şube olarak kararlı olduklarını ifade etti.

KAHRAMANMARAŞ 2

Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversitenin Anlamı

Şubemiz, YÖK Yürütme Kurulu Üyesi Prof. Dr. Durmuş Günay'ın konuşmacı olduğu, "Tarihsel Süreç İçerisinde Üniversitenin Anlamı" konulu bir konferans düzenledi.

Sütçü İmam Üniversitesi Avşar Yerleşkesi'nde bulunan Prof. Dr. A. Nafi Baytorun Konferans Salonu'nda yapılan etkinlik, Üniversite Şubemizin yaptığı faaliyetleri anlatan sunum ile başladı. Şube Başkanımız Yrd. Doç. Dr. Hasan Furkan'ın selamlama konuşmasından sonra kürsüye gelen Prof. Dr. Durmuş Günay, üniversitenin anlamı ve üniversitelerin milattan önce başlayarak günümüze kadar olan süreçteki yeri hakkında katılımcılara bilgi verdi.



İslam medeniyetinin yetiştirdiği ilim adamlarının, Avrupa üniversitelerinin çalışmalarına verdiği katkıya dikkat çeken Günay, başarılı bir üniversitenin sahip olması gereken kriterlerin başında, bilgiye sahip olan akademisyenlerin, görüşleri ne olursa olsun, bilimsel faaliyetlerinin desteklenmesinin geldiğini söyledi.

Konferansa, Belediye Başkanı Mustafa Poyraz, KSÜ Rektörü Prof. Dr. Nafi Baytorun, TBMM Milli Eğitim Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Mehmet Sağlam, Fakülte dekanları ile çok sayıda akademik ve idari personel katıldı.

Program, Prof. Dr. Mehmet Sağlam'ın, Prof. Dr. Durmuş Günay'a plaket vermesiyle sona erdi.

KAYSERİ

Eğitim Davasına Gönül Verenlerin Sendikasıyız

Şubemiz, üniversite personeli üyelerimizle Elmacıoğlu İskender Salonu'nda biraraya geldi. Toplantıda üniversitede yaşanan sıkıntılarla ilgili fikir alışverişinde bulunuldu. Burada bir konuşma yapan Şube Sekreterimiz Ekrem Dinçaslan,



Eğitim-Bir-Sen'in ucuz işlerin sendikası olmadığını belirterek, şunları söyledi:

"Biz gelecek günlerin kalıcı iş ve eyemlerin sendikasıyız. Bizler onurlu bir mücadelenin insanlarıyız; onurlu, vakur. Bizim sorumluluğumuz sadece ülkemizle sınırlı değil, bütün dünyayı saran bir sorumluluktur. Bizim ufkumuz dünyanın dört bir yanını sarmıştır. O nedenle de bizim sendikamız bütün eğitimcilerin sendikasıdır. Eğitim davasına gönül verenlerin sendikasıdır. Bizim sendikacılığımız barışın, kardeşliğin sendikasıdır. O nedenle sendikamız hiçbir hizbin, siyasi yelpazenin, hiçbir gurup ve kişinin etkisi altında değildir. Sendikamızı etkisi altına almaya, bulandırmaya da kimsenin gücü yetmez. Kapımız herkese açıktır. Zaten kapıyı oluşturanlar da sizlersiniz."

MALATYA

Üniversite Akademik ve İdari Personel Toplantısı Yapıldı

Şubemiz, İnönü Üniversitesi'ndeki akademisyen üyelerimizle iki ayda bir yaptığı istişare toplantısını; Prof. Dr. Hasan Kavruk, Türk Dili ve Edebiyatı Bölüm Başkanı Prof. Dr. Suat Cambazgil, Mühendislik Fakültesi Bölüm Başkanı Prof. Dr. İbrahim Gezer, Doç. Dr. Abdulkadir Baharççek, Doç. Dr. İsmet Emre, Yrd. Doç. Dr. İlhan Erdem, Yrd. Doç. Dr. Nihat Akbıyık ve çok sayıda akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdi.

Toplantıda bir konuşma yapan Şube Başkanımız Şahin Kayaduman, bilime önem veren bir sendika olduklarını söyledi.

Sendika olarak toplu sözleşme hakkı verilmeden görüşmelere katılmama kararı aldıklarını hatırlatan Kayaduman, "Toplu görüşmelerde anlaşma olmazsa, Uzlaştırma Kurulu'na gidiliyor ve ne yazık ki orada alınan kararlar bağlayıcı olmuyor. Ama toplu sözleşmede anlaşma sağlanamazsa, Yüksek Hakem Kurulu'na gidiliyor ve oradan çıkan karara hükümet uymak zorundadır. O sebeptendir ki, toplu sözleşme hakkı, olmazsa olmazlarımız arasındadır" dedi.

Toplantının son bölümünde, akademisyenler, üniversitedeki sendikal çalışmalar hususunda görüş alışverişinde bulundular.

Bu arada, İnönü Üniversitesi idari personeli ile geleneksel istişare toplantısı Öğretmenevi'nde yapıldı. Üniversite temsilcileri ile çok sayıda üyemizin katıldığı toplantıda konuşan Şube Başkanımız Şahin Kayaduman, sendikamızın yaptığı sosyo-kültürel faaliyetler hakkında bilgi verdi.

Üniversitelerde farklı binalarda çalışması nedeniyle çalışanların biraraya gelmelerinin zorluğuna dikkat çeken Kayaduman, bu tür toplantılar vesilesiyle biraraya gelme, istişare yapma, iletişimi güçlendirme fırsatının oluştuğunu söyledi.

"Çalışanların 4/B, 4/C şeklinde istihdam edilmesine karşıyız. Kadrolularla aralarında birçok farklılık ve sıkıntılar; ekonomik ve özlük hakları konusunda ciddi farklılıklar var" diyen Kayaduman, Türkiye genelinde 4/B statüsünde çalışanlarla ilgili dilekçe kampanyası başlattıklarını, üniversitelerdeki sözleşmeli çalışanlarla ilgili olarak da önümüzdeki günlerde dilekçe kampanyası gibi girişimlerde bulunacaklarını, promosyonlar konusunda yapılan çalışmaların sonuç verdiğini, 1 Şubat'tan itibaren promosyonların çalışanlara tamamının ödeneceğini hatırlattı.



Kamu çalışanlarının özlük haklarını iyileştirmek, ücretini arttırmak için çaba gösterdiklerini anlatan Kayaduman, "Ancak nedense bazı sendikalar örgütlülük ödeneğini iptal ettirerek çalışanlara kazandırdığımız 10 TL'yi bile çok gördüler. Bu konuda girişimlerimiz devam ediyor. Örgütlülüğü teşvik edecek şekilde yeni uygulamalara geçilerek, 'toplu görüşme ikramiyesi' adı altında sendikalılara ödeme yapılması hususunda kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz" şeklinde konuştu.

SİVAS

'Eşitlik Karşıtlarını Tarihin Yargısına Havale Ediyoruz'

Danıştay'ın, üniversiteye girişte katsayı uygulamasına ilişkin olarak YÖK tarafından alınan kararın iptal etmesi, Cumhuriyet Üniversitesi'nde Üniversite temsilciliğimiz tarafından bir basın açıklaması ile protesto edildi.

Öğretim üyeleri ve idari personelin katıldığı eylemde konuşan Üniversite Temsil-

cimiz Prof. Dr. H. İbrahim Delice, geçmişte, üniversiteye girişte tamamen siyasi mülahazalarla katsayı eşitsizliği gibi bir durumun ortaya çıkarıldığını ifade ederek, şunları söyledi:

"Bu durum, geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin mağdur edilmesine yol açmıştır. Yıllardır kamuoyunun vicdanını yaralayan söz konusu eşitsizliği gidermek, mağduriyeti ortadan kaldırmak ve



daha 18 yaşını doldurmadan ebeveynlerinin tercihiyle gitmiş oldukları meslek liselelerinden sonra ilgi duydukları alana yönelebilmek fırsatı vermek adına, Yükseköğretim Kurulu yetkisi dahilinde adil bir karar almıştı; fakat, Danıştay tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararı ile binlerce öğrenciyi tekrar mağdur etmenin, eşitsizliği ve karmaşanın yeniden boy göstermesinin yolu açılmıştır."

"Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olan katsayı uygulamasında ısrar etmek, hukukî dayanaktan yoksundur ve üstelik aynı konuyla ilgili olarak daha önce alınan başka bir Danıştay kararıyla da çalışmaktadır" diyen Delice, "Danıştay daha önce, benzeri bir davayı, yetkinin YÖK'te olduğunu belirterek reddetmiştir. Bu kez yürütmeyi durdurma kararı vermekle Danıştay, daha önce verdiği karar ve tutumla çalışmış bulunmaktadır" şeklinde konuştu.

Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararının, milyonların nezdinde adalet kapısı olarak düşünülen adalet kurumlarının itibarını sarstığını kaydeden Delice, sözlerini şöyle tamamladı: "Bu adaletsiz, güven duygusunu zedeleyici uygulamayı ortaya çıkarıp yeni mağduriyetlerin yaşanmasına neden olanları, eğitim çalışanları ve her şeyden önce bu ülkenin vatandaşları olarak tarihin yargısına havale ediyoruz."

ŞANLIURFA

Üyelerimiz Yaşadıkları Sıkıntıları Dile Getirdi

Harran Üniversitesi Temsilciliğimiz, üyelerimizin birebirleri ile tanışmasını sağlamak amacıyla Sultan Sarayı'nda yemekli bir toplantı düzenledi. Harran Üniversitesi Temsilcimiz Celal Akbulut, üniversitede yaşanan sorunların da ele alındığı toplantıda, üyelerimizin görüş ve önerilerini dile getirdiklerini söyledi.



Akbulut, 9 Ocak 2010 tarihinde Gaziantep'te yapılan Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Bölge Şurası'na Harran Üniversitesi'nden İdari Personel Komisyonu Başkanı olarak kendisinin, Akademik Personel Komisyonu Başkanı olarak ise Doç. Dr. Tekin Şahin'in katılarak, akademik ve idari personelin sorunlarını dile getirdiklerini kaydetti.

TRABZON



Sırtını Bilgiye Dayamayan Hiçbir Örgütlenme Ayakta Kalamaz

Şubemiz, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde (KTÜ) çalışan üyelerimiz ile Akçaabat Kültürpark Tesisleri'nde bir toplantı yaptı.

Toplantıda konuşan Şube Başkanımız Arslan Balta, üniversitede üretilen bilgiye değer verdiklerini ifade ederek, "Bu bağlamda sırtını bilgiye ve bilimselliğe dayamayan hiçbir örgütlenmenin ayakta kalamayacağı inancındayız. Üniversitelerde üretilen bilginin siyaset, ekonomi, sosyal hayat gibi birçok alana olduğu gibi, sendikacılığa da katkısının olacağına bilincindeyiz" dedi.

Bu nedenle üniversitede örgütlenmeyi önemsediklerini kaydeden Balta, "Üniversitede bazında yakalayacağımız nicel artış, niteliğe de aynı oranda katkı sağlayacaktır" şeklinde konuştu.

Toplantıda, üniversitede bulunan üye potansiyelinin harekete geçirilmesi için yapılabilecek çalışmalar konusunda fikir alışverişinde de bulunuldu.

Memur-Sen İl Temsilcisi Mehmet Kazancı'nın da katıldığı toplantıda, yakın zamanda daha geniş katılımlı bir değerlendirme ve strateji geliştirme toplantısının yapılmasına karar verildi.

Üyesini Düşünen, Üyesiyle Düşünen

MEMUR-SEN

HER ZAMAN YANINIZDA



KARTINIZA
ÜCRETSİZ
SAHİP
OLABİLİRSİNİZ!



ANLAŞMALI
İŞ YERLERİNDE;
İNDİRLİMLER,
BEDAVA ALIŞVERİŞLER,
EKSTRA BONUS
KAZANIMI / KULLANIMI

ÜCRETSİZ
25.000 TL
FERDİ KAZA
SİGORTASI



Şekerbank

sekerbank.com.tr | 444 78 78

GRUP MARMARA SİGORTA

grupmarmarasigorta.com.tr | 0216 372 22 00

SBN SİGORTA

sbnsigorta.com.tr | 0212 393 78 00

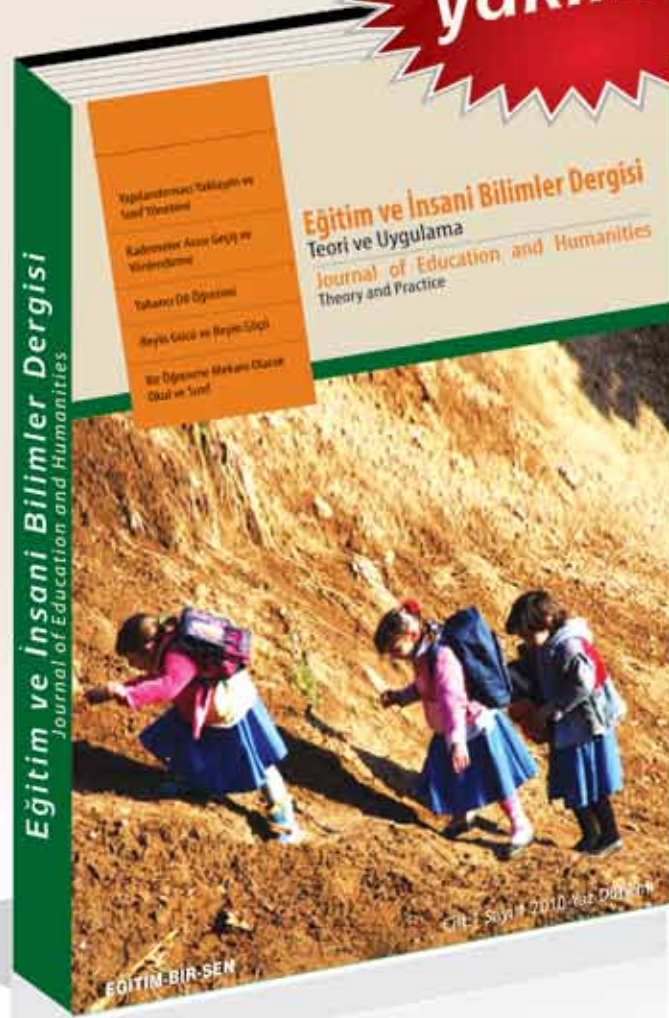
www.memursen.org.tr

Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi

Teori ve Uygulama

Journal of Education and Humanities
Theory and Practice

çok
yakında



EĞİTİM-BİR-SEN