

İŞTE DEMOKRATİK HAKLARIMIZ İÇİN ANAYASA'DA YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLER

Türkiye Kamu-Sen, memurların sendikal ve demokratik haklarının geliştirilmesi için Anayasa'da yapılması gereken değişiklikleri belirledi.

Anayasa'da memurların çalışma hayatı ile ilgili olarak yapılmasını istediğimiz değişiklikler 6. sayfada

TÜRK EĞİTİM-SEN 1992

ÜNİVERSİTE

Ekim 2011 — www.turkegitimsen.org.tr

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Genel Merkezi Aylık Haber Bülteninin Ekidir



TÜRK EĞİTİM-SEN ve TÜRKİYE KAMU-SEN GENEL BAŞKANI İSMAİL KONCUK:

"ATANMIŞ REKTÖRLER FAYDA GETİRMEZ"

Rektörlerin seçimle değil, atama ile göreve geleceklerinin açıklanması dehşet vericidir. Hangi makamda olursa olsun bir göreve atamayla gelenlerin, kendilerini atayan makamlardan başka hiçbir kişi ve kuruma karşı sorumluluk hissetmeyeceği aşikârdır.. Bu gerçekten hareketle, rektörlerin hangi usulle olursa olsun atamayla değil, mutlaka seçimle göreve gelmeleri sağlanmalıdır. Demokrasinin beşiği olan/olması gereken üniversitelerimiz, demokrasinin asgari standardı olan seçim usulünden uzak bırakılmamalıdır.

Sayfa 13



SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASINI ENGELLEYENLERE DAVA
Sayfa 2

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI PERSONELİ GÖREVDE YÜKSELME YÖNETMELİĞİNE DAVA AÇTIK
Sayfa 2

4-B'Lİ SÖZLEŞMELİLER KADROYU NASIL ALDI ?
Sayfa 3



FÜZE KİME KALKAN OLACAK ?
Sayfa 15



KRİZİN DEDİKODUSU BİLE MAAŞLARI %32 ERİTTİ
Sayfa 16

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

USULSÜZ PROMOSYON ANLAŞMASI YARGIDAN DÖNDÜ



Türk Eğitim Sen; Ankara Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesinde en çok üyeye sahip sendikadır. Diş Hekimliği Fakültesinin "Maaş Ödeme Protokolü"nün süresinin sona ermesi nedeni ile yapılacak ihale için oluşturulacak olan Banka Promosyon İhale Komisyonunda yetkili sendika olan Türk Eğitim-Sen'in bir temsilcinin bulunması gerekmekte iken Ankara Üniversitesi Rektörlüğü bu yönünde yapılan başvurularımızın reddetmiş. Reddin gerekçesi olarak da "4688 sayılı kanunun ve Başbakanlığın 2007/21 sayılı genelgesine atıf yapılarak "Birden fazla birimin aylık ve ücretlerinin birlikte ödenmesi talebinde bulunmaları halinde merkezde üst yönetici, taşrada ise söz konusu birimlerin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından görevlendirilecek ilgili harcama yetkililerinden birinin başkanlığında oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından aylık ve ücretlerin ödeneceği banka yukarıdaki esaslara göre tespit edilecektir. Bu şekilde oluşturulacak komisyona ilgili birimlerdeki yetkili sendikalardan bu birimlerin tamamı itibarıyla en fazla üyeye sahip olan sendikadan üye alınacaktır." Hükmü uyarınca Diş Hekimliği Fakültesi ile Tıp Fakültesi'nde Sağlık ve Sosyal Hizmetler kolu olarak değerlendirilerek belirlenen yetkili sendikadan bir üyenin oluşturulacak komisyonda yer alması gerektiği vurgulanmıştır.

Bu nedenle açmış olduğumuz dava Ankara 9. İdare Mahkemesice 2010/559E, 2011/1335K sayılı karar ile lehimize sonuçlanmıştır.

Yargı kararında "Diş Hekimliği Fakültesinin "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" hizmet kolu içerisinde değerlendirilemeyeceğinden, "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" hizmet kolu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği bu çerçevede Ankara Üniversitesi, "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" hizmet kolunda ve Diş Hekimliği Fakültesinde yetkili sendikanın en fazla üyeye sahip olan Türk Eğitim-Sen olması karşısında anılan Sendika üyesinin komisyonda temsil edilmesi gerekirken aksi yönde tesis edilen dava konusu işlemde hukuka ve mevzuata uygunluk bulunmamaktadır." denilmektedir.

Ankara Üniversitesi rektörlüğünün konu ile yetkilendirdiği yöneticiler; gerekli mevzuat ile kanunlar çerçevesinde yazılı ve sözlü olarak bir çok defa uyarılmalarına rağmen, hatalarında ısrar etmiş, komisyon oluşturulması aşamasında şahsi duygu ve düşünceleri doğrultusunda karar vererek konunun yargıya taşınmasına sebebiyet vermişlerdir.

Bu yanlış kararlarıyla da sendika üyelerimizi üzmüş, çalışanlar üzerinde psikolojik baskı oluşturmuşlardır.

Burada tüm sorumluluk, görev ve yetkilerini kanunlar doğrultusunda değil, kişisel görüşleri doğrultusunda kullananlardadır. Kararın uygulanmaması durumunda da meydana gelebilecek tüm mağduriyetlerden birinci derecede sorumludurlar.

SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASINI ENGELLEYENLERE DAVA

Türk Eğitim Sen olarak başlattığımız hukuk mücadelesi neticesinde Edremit İlçe Milli Eğitim Eski Müdürü ve görevli 4 şube müdürü hakkında "sendikaya ilişkin faaliyetler çerçevesinde işyerlerine pano asma, bu panolara ilan ve afiş asma hakkı verildiği halde bu durumu kabul etmedikleri ve ilgili sendikanın faaliyetini engelleyerek üyeler üzerinde baskı oluşturmak sureti ile sendikaya üye olanların istifa etmesini, sendikalara üye olmayanların sendikalardan uzak kalmasını amaçladıkları ve bu şekilde hukuka aykırı bir davranışla sendikanın faaliyetlerini engelledikleri" sübuta ermiştir. Sendikal hakları kısıtlayan Edremit İlçe Milli Eğitim Eski Müdürü Atanur ÇAĞLAYAN ile şube müdürleri Ali SOYLU, Fethi BİLGE, Yücel MERCAN, ve Şaban ALTINSUYU hakkında Edremit 2. Asliye Ceza Mahkemesinde 3 yıla kadar hapis



istemi ile dava açılmıştır. Türk Eğitim Sen olarak sendikal faaliyetleri engelleyenleri takip ederek cezalandırılmaları için çalışmaya devam edeceğiz.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI PERSONELİ GÖREVDE YÜKSELME YÖNETMELİĞİNE DAVA AÇTIK

30 Haziran 2011 tarih ve 27980 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 3. maddesi ile değişikliğe uğrayan 6. maddede yer alan "… 1-En az fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak" ibaresinin iptali için Danıştay nezdinde Türk Eğitim Sen olarak dava açmış bulunmaktayız.



4-B'Lİ SÖZLEŞMELİLER KADROYU NASIL ALDI?



Talip GEYLAN
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Sendikacılık dinamik bir süreçtir.

Bu sürecin ise masa başında değil, alanlarda ve çalışanlarla birlikte yürütülmesi gerektiği evrensel sendikal bir standarttır.

Sendikanın en kaba tarifi bile şunu söyler: Sendika, üyelerinin hak ve hukukunu korumak ve geliştirmekle mükellef yapıdır. Kime karşı? Tabi ki, işverene karşı.

Bu durumda, 4688 Sayılı yasaya göre faaliyet yürüten memur sendikalarının işvereni de Devlet olduğuna göre; icranın başında oturan Hükümet, sendikaların muhatabı demektir. Dolayısıyla memur sendikalarının, üyelerinin ve çalışanların hak mücadelesini verirken Hükümete karşı tavizsiz bir duruş sergilemesi, hem sendikal hem de ahlaki bir yükümlülüktür.

Sosyal bir taraf olan sendikaların, yükümlü oldukları görevi ifa ederken izleyecekleri yol ve yöntemler bellidir: Bir sosyal baskı unsuru olması gereken sendikalar, bunu gerçekleştirirken, öncelikle taraf oldukları kesim adına ilgili kişi ve kurumlarla görüşmeler ve yazışmalar yaparlar. Kampanyalar ve medya çalışmalarıyla kamuoyu oluşturmaya gayret ederler. Bu girişimlerle sonuç alamadıklarında da demokratik haklarını kullanır ve alanlara inerek eylem ve protesto etkinlikleri düzenlerler. Bunlardan da netice elde edemeyince ise, en nihayetinde, hukuka başvurur ve açtıkları davalarla üyelerinin kazanımlarını koruma mücadelesi verirler.

Bu anlatılanlar, aslında bir sendikanın ortaya koyması gereken rutin ve hatta gerekli faaliyetlerdir.

Dünyanın her yerinde ve sendikal tarihin her döneminde hak mücadelesi bu şekilde yürütülmüştür, yürütülmektedir.

Fakat ülkemiz son yıllarda daha değişik bir sendikal anlayışla tanışmış bulunmaktadır. Evrensel kabuller ve sendikal ilkelerle uzaktan yakından alakası olmayan bu yeni tarzı, "sendika" olarak nitelendirmek ne kadar mümkündür bilemiyoruz. İnanıyorum ki, emek tarihi bunun takdirini hak ettiği şekilde yapacaktır.

Pek tabii ki her kuruluş kendi stratejisini, etik anlayışını, ilkelerini ve politikalarını belirlemekte özgürdür. Fakat duruşu ve etkinlikleri, eğitim çalışanlarının genelini yönlendirme kabiliyetindeki sendikaların, en azından evrensel asgari standartları hüviyetinde bulundurması gereklidir sanırım.

4-B'liler Kadro Hakkını Kazandı

Bilindiği üzere, 12 Haziran seçimlerinin hemen öncesinde, Hükümet 4-B statüsündeki sözleşmelilerin kadroya geçişlerine imkan sağladı. Bu konuda 2005 yılından beridir ortaya konulan mücadelenin, bu kazanımın mimarı olduğu tartışılmazdır.

Tüm sözleşmeli statüde çalışanlar çok iyi bilmektedir ki, onların kadroya geçmelerini ve kadrodan önce de sahip oldukları tüm hakların elde edilmesini sağlayan mücadelenin sahibi Türk Eğitim-Sen'dir.

Özellikle şunu belirtmem gerekir ki, bu yazıyı yazmamıza sebep; bir sözde sendikanın dağıttığı broşürdeki iddiaları olmuştur.



Bu sendika(!), "Sözleşmeli Çalışana Kadro" başlığıyla hazırladığı broşüre bir de "bizim kazanımımız" etiketini iliştirmiş.

Sözleşmeli kadroların AKP Hükümeti tarafından icat edilmesinden bu yana geçen yaklaşık altı yılda, Türkiye'de yaşamayan ve gerçeklere vakıf olmayan bir kimse olsaydım dahi bu cafcaflı broşürü inceledikten sonra yine gülerdim. Çünkü, kendi kazanımları olduğunu söyledikleri kadro hakkı konusunda yaptıklarını iddia ettikleri faaliyetlere bakıyorsunuz, laf olsun torba dolsun misali gevelemelerden ibaret.

İsterseniz broşürdeki "sendikal mücadele tarihine yazılacak" faaliyetlerden biraz örnek sıralayalım:

1- 26.12.2008 Tarihinde Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik ile görüştük. (Sözleşmeli istihdamın 2005 yılında başlatıldığını belirtmek isterim. Buna karşılık sendika iddiasındaki bu arkadaşlar ise ancak üç yıl sonra durumu fark edebilmişler!)

2- 02.07.2009 Tarihinde Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu ile görüştük.

3- 12.02.2009 Tarihinde Milli Eğitim Komisyonu Başkanı Mehmet Sağlam ile görüştük.

4- Ekim 2009 Tarihinde KİK'te Milli Eğitim yetkilileri ile görüştük.

5- 30.05.2009 Tarihinde Başbakan ile görüştük.

6- 19.02.2010 Tarihinde Başbakan ile görüştük.

7- 21.07.2010 Tarihinde Başbakan ile görüştük.

8- 30.03.2010 Tarihinde Maliye Bakanı Mehmet Şimşek ile görüştük.

9- 29.03.2011 "Sözler Tutulsun Kadro Verilsin" adıyla ilk defa eylem kararı aldık.

10- 30.03.2011 Eylem kararımızdan korkan ve bize randevu veren Mili Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu ile görüştük.

11- 16.04.2011 Genel Kurulumuza gelen Başbakandan söz aldık.

……..



TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

Ne güzel değil mi?

Güzel güzel görüşerek, sempatik gülümsemelerle muhatabını cezbederek bu işler oluyormuş demek ki!

Sendikacılık İcazetle ve Korkuyla Değil; Onurlu ve Tavizsiz Mücadeleyle Yapılır

Ne gerek var; milyonlarca lira harcayarak mitingler düzenlemeye, eylemler yapmaya ya da protesto amaçlı demokratik tepkiler ortaya koymaya.

Kampanyalar ve medya çalışmalarıyla ya da ziyaretlerle kamuoyu oluşturma gibi zahmetli çalışmaların lüzumu var mı?

Bazıları için yok demek ki..!

Fakat;

Sendikacılığı ilkeli bir duruş, onurlu bir hak mücadelesi olarak kabul edenler için bu gereklilikler olmazsa olmaz prensiplerdir.

Sendikacılığı, siyasi erkin projelerine hizmet eden bir taşeron faaliyet olarak kabul etmeyi en büyük onursuzluk olarak görenler için hak mücadelesi kutsal bir görevdir.

Bazılarının utanmazca sahiplenmeye çalışmalarının aksine, sözleşmelilerin kadro hakkı, 2005 yılından beri yürütülen inatçı ve etkili bir mücadelenin eseridir.

Altı yıldır sözleşmeli kadroda çalışanların hakları için yapılmadık nerdeyse hiçbir şey kalmadı. Büyük ve takdire şayan bir mücadele ortaya konuldu.

İşte bu şerefli mücadelenin sahibi ve adresi Türk Eğitim-Sen'dir. Birileri yüzsüzce sahiplenmeye çalışsa da başta sözleşmeli meslektaşlarımız olmak üzere, bütün eğitim kamuoyu bu gerçeği çok iyi biliyor.

Biz Türk Eğitim-Sen olarak, birileri gibi siyasetin ve bürokrasinin gücünü pazarlayarak, körler-sağırlar diyaloglarına girerek değil; Türkiye emek mücadelesine iz bırakacak büyük bir mücadele ortaya koyarak sözleşmeli meslektaşlarımıza sahip çıktık. Bu konuda hiç mütevazi olmayacağız; bugün sözleşmeli çalışanlar hangi kazanımlara sahip olmuşsa hemen hemen hepsinin altında Türk Eğitim-Sen'in imzası vardır.

İşte aşağıda sendikamızın sözleşmeli çalışanlar için ortaya koyduğu eylem/miting ve hukuki faaliyetlerin bir özetini sıralamaya çalıştık. Ki, bahsedilen faaliyetlere, yaptığımız yüzlerce yazışmayı, görüşmeyi, milletvekilleri nezdinde ortaya koyduğumuz TBMM çalışmalarını, Toplu Görüşme ve Kurum İdari Kurulu toplantılarında masaya taşıdığımız raporlarımızı, kabul ettirdiğimiz tekliflerimizi eklemedik. Bunlar zaten kamuoyunca bilinenler.



DAVALAR

1- Danıştay 12. Dairesi açtığımız davada talebimizi haklı buldu. Kısmi zamanlı geçici öğretmenliği yani 4-C'yi iptal etti. Böylece sözleşmeli olarak çalışmak zorunda olan meslektaşlarımız yılda 10 ay değil 12 ay ücret alma hakkına kavuşmuş oldular.(Tebliğ tarihi: 1 Eylül 2005) (Biz bunu yaparken diğer tüm sendikalar vehametin farkında bile değillerdi)

2- Danıştay 12. Daire nezdinde açmış olduğumuz davayı, 17/10/2006 karar tarihli hükümle kazanarak sözleşme metninin, idareye tek taraflı fesih yetkisi veren 13/C maddesini iptal ettirdik.

3- 4/B Statüsünde çalışanların da sendika üye olma hakkı, Konfederasyonumuza bağlı Türk Sağlık-Sen'in açtığı dava sayesinde elde edildi. (28/11/2006 Tarihli Ankara 2. İş Mahkemesi kararı)

4- Sözleşmeleri iptal edilen 4-C'li İngilizce ve Bilgisayar öğreticilerinin çalışma haklarının gasp edilmemesi için 23.03.2007 tarihinde MEB uygulamasına dava açtık

5- 12 Mayıs 2007 tarihinde sözleşmelilerin sürekli görev yolluğu verilemeyeceği ve doğum izni dönüşü ancak münhal pozisyon bulunması koşuluyla istihdam edilebileceği hükmüne karşı Danıştay nezdinde dava açtık.

6- 10.01.2008 Tarihinde Danıştay nezdinde; sözleşmeli öğretmenlere yarı yıl döneminde özür grubu yer değiştirme hakkı verilmediği için ilgili kılavuz hakkında dava açtık. Girişimlerimiz neticesinde nihayet 30.12.2008'de MEB bir yazı yazarak talebimiz doğrultusunda uygulamayı hayata geçirdi.

7- Sözleşmeli olarak atandığı halde göreve başlamayanların, daha sonraki atama döneminde kadrolu atanabilmek için başvuru yapmalarını engelleyen kılavuzun ilgili maddesine05.08.2008 tarihinde Danıştay'da dava açtık. Dava 12. Dairenin 5220 nolu kararı ile lehimizde sonuçlandı.

8- 22.09.2008 Tarihinde Sözleşmeli öğretmenlerinin asker öğretmen olamayacaklarına dair MEB genelgesini Danıştay nezdinde dava ettik.

9- 31.12.2008 Danıştay nezdinde dava açarak, 2009 Yılı Özür Grubu Yer Değiştirme Kılavuzu'nda sözleşmelilerin iller arası yer değiştirme talebini kısıtlayan maddenin iptalini istedik.

10- 30 günden fazla rapor alan 4-B'lilerin sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine dair üyelerimiz adına açtığımız davalarla onlarca mahkeme kararı aldık. (Örneğin Diyarbakır 2. İdare Mahkemesinin 2009/1940 nolu kararı)

11- Ankara 7. İdare Mahkemesi'nde kazandığımız 2009/1780 karar nolu dava neticesinde, 4-C statüsünde çalışan sözleşmelilerin de sendikalı olabilmelerini sağladık.

12- Eylem yapan sözleşmeli öğretmenleri tehdit etme cüretini gösteren Bakan Nimet Çubukçu hakkında 13.08.2010 tarihinde Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulunduk.

13- Sözleşmelilerin eş durumu nakillerine sınırlama getirilemeyeceğine dair onlarca mahkeme kararları aldık. (Örneğin; Tekirdağ İdare Mahkemesinin 2010/906 Esas Numaralı kararı)

14- Kazandığımız onlarca dava neticesinde MEB 30.03.2010 tarihinde bir yazı yayınlamak zorunda kalarak; askerde iken atanan sözleşmeli öğretmenlerin askerliği bitirmelerini müteakip göreve başlayabileceklerini duyurdu.

15- Sözleşmelilerin Eğitime Hazırlık Ödeneğinden sigorta primi kesilmesine yönelik 9.12.2010 tarihinde Ankara İdare Mahkemesi nezdinde dava açtık.

16- Açtığımız dava neticesinde, Danıştay 12. Daire'nin 17.06.2011 tarihli kararı ile; sözleşme dönemi içerisinde kesintisiz üç gün ve toplamda 10 gün süreyle işe gelemeyenlerin sözleşmelerinin feshedileceğine dair ibarenin yürütmesi durdurulmuştur.

17- 02.03.2011 Tarihinde 4-C'li sözleşmelilere aile yardımı verilmesini engelleyen düzenlemenin iptali için Danıştay nezdinde dava açtık.

18- 25.02.2011 Tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı kanuna aykırı olarak; sözleşmelilerden alınan damga vergisi kesintilerinin ödenmemesi üzerine 17.03.2011 tarihinde Ankara Nöbetçi İdare Mahkemesi nezdinde dava açtık.



EYLEM/ETKİNLİKLER

1- 25 Nisan 2005 Tarihinde "Sözleşmeli Köleliği" protesto etmek üzere yurt genelinde alanlara inerek eş zamanlı eylemler gerçekleştirdik. (Biz eylem yaparken bugün kazanımı sahiplenme cüretini gösterenler durumdan bihaber şekilde ayakta uyuyorlardı.)

2- 05-12 Mayıs 2005 tarihinde yurt genelinde kitlesel eylemler yapılarak, siyasi parti ve medya ziyaretleri gerçekleştirilerek sözleşmeli köleliğe kamuoyunun dikkati çekildi.

3- Bakan Hüseyin Çelik'e hitaben dilekçe kampanyası düzenlendi. Yurt genelinde toplanan dilekçeler 25 Mayıs 2005 tarihinde Bakanlığa gönderilerek sözleşmeli istihdamın sonlandırılması istendi.

4- 18 Eylül 2006 Tarihinde başta sözleşmeli kölelik olmak üzere eğitim çalışanlarının sorun ve taleplerine dikkat çekmek amacıyla; yurt genelinde siyah kokartla derslere girildi.

5- 24 Kasım 2006 Tarihinde "Geleceğimiz için yürüyoruz" eylemi gerçekleştirildi. Akabinde Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik'le tüm şube başkanlarımızla birlikte bir görüşme gerçekleştirildi. Görüşmede sözleşmelilerin kadroya geçirilmesi talebinin de bulunduğu bir rapor kendisine sunuldu.

6- 27 Mart 2007 Tarihinde tüm illerde kitlesel basın açıklamaları yapıldı; Adana'da Milli Eğitim Bakanı Hüseyin ÇELİK ve Bursa'da Maliye Bakanı Kemal UNATIKAN katıldıkları programlarda protesto edildi.

7- 03.07.2007 Tarihinde MEB önünde 4-C'lilerle birlikte eylem yaptık. Sözleşmesi feshedilen 3500 4-C'li öğretmenin feryadına destek olduk.

8- 3 Nisan 2009 Tarihinde 4-C statüsünde çalışanların sorunlarını gündeme getirmek ve çözüm önerileri oluşturmak için Kurultay düzenledik ve akabinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde eylem yaptık.

9- 31.08.2009 Tarihinde 4-B'li Sözleşmeli öğretmenlere de il emri hakkı verilmesi için dilekçe kampanyası düzenledik.

10- Hazırladığımız onlarca soru önergesi ve kanun teklifleriyle sözleşmeli çalışanların sorun ve beklentilerini sürekli TBMM gündemine taşıdık.

11- Sözleşmeli öğretmenlerin de hazırlık ödeneği almasını sağladık.

12- 25 Kasım 2009 Tarihinde sözleşmeli çalışanların sorunlarının da olduğu bir dizi taleplerle bir günlük iş bırakma eylemi gerçekleştirdik. (Bu eyleme Eğitim Bir Sen'in dışındaki sendikalar destek vermiştir. Hatta bu eylem sürecide, dünya emek tarihinde örneği görülmeyecek şekilde bazı sendikalılar bizzat grev kırıcılığı yapmışlardır.)

13- 26 Şubat 2009 Tarihinde Türkiye genelinde "Eğitim Çalışanlarına Biraz Huzur" adıyla eş zamanlı eylem gerçekleştirdik. Eylemde, sözleşmeli istihdam başta olmak üzere, bakanlığın yanlış uygulamalarını protesto ederek çalışanların taleplerini kamuoyunun bilgisine sunduk.

14- 28 Ağustos 2009 Tarihinde MEB önünde sözleşmeli öğretmenlere il emri uygulaması getirilmesi için bir protesto eylemi gerçekleştirdik.

15- 24 Kasım 2009 Tarihinde MEB önünde kitlesel basın açıklaması yaparak; sözleşmeli öğretmenlerin sorunlarının da içerisinde olduğu bir dizi talebimizi gündeme taşıdık .

16- 4 ve 20 Şubat 2010 Tarihlerinde 4-C statüsündeki sözleşmeli Tekel çalışanlarının eylemine destek verdik. (Hükümet tarafından, Tekel çalışanları 'hem çalışmıyorlar hem de yüksek maaş alıyorlar' propagandasıyla toplum nezdinde itibarsızlaştırılmak istenmiştir. Maalesef bu eylemlere destek vermeyen bazı malum sendikalar da AKP'nin bu tutumuna destek olmuşlardır.)

17- 13 Mart 2010 Tarihinde Ankara Sıhhıye'de Cumhuriyet tarihinin en büyük eğitim çalışanları eylemini gerçekleştirdik. Bu büyük yürüyüş ve mitingimizde Sözleşmeli köleliğin bir an önce sona erdirilmesini ve bütün çalışanların kadrolu olmasını talep ettik.

18- 21 Temmuz 2010 Tarihinde MEB önünde eş durumu mağduru sözleşmeli öğretmenler için eylem yaptık.

19- 11 Ağustos 2010 Tarihinde eş durumu mağduru sözleşmeli öğretmen ailelerinin MEB önündeki eylemine destek verdik.

20- 8 Kasım 2010 Tarihinde Nimet Çubukçu'ya, 502.gün dönümünde sözleşmelilere verdiği sözü MEB önündeki eylemle hatırlattık.

21- 1-5 Kasım 2010 Tarihinde düzenlenen 18 Milli Eğitim Şurası'nda bütün eğitim çalışanlarının sözleşmeli statüye geçirilmesine yönelik teklifi en sert karşı duruşu sergileyerek kabul ettirmedik.

22- 4-C'li sözleşmeli çalışanların 15.03.2011 Tarihinde Ankara Sıhhıye'de yaptıkları mitinge yurt genelinden otobüs kaldırarak ve bizzat katılarak destek verdik.

23- 16 Nisan 2011 Tarihinde Ankara Sıhhıye'de Türkiye Kamu-Sen önderliğinde "Güvencesiz ve Kuralsız Çalışmaya Hayır" adıyla, sözleşmeli köleliğe ve taşeronlaşmaya hayır demek için miting düzenledik.

Vesselam…

Yürekten inanıyorum ki; yıllardır sözleşmeli köle mantığıyla çalıştırılan, buna mahkum bırakılan meslektaşlarımız ortaya koyduğumuz bu mücadeleyi çok iyi bilmektedirler.

Ayrıca yine inanıyorum ki; artık kadro güvencesine sahip olan bu meslektaşlarımız, siyasi iktidarın ve bürokrasinin gücüyle ahlak dışı teklif ve tehditlerle üye olmak zorunda kaldıkları malum yapılara gereken dersi verecek; ilkeli sendikacılığın adresi olan Türk Eğitim-Sen ailesine gururla dahil olmayı tercih edeceklerdir. Zaten gönüllerinin ve fikirlerinin bulunduğu bu yere, varlıklarıyla da şeref katacaklardır.

Saygılarımla.







TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

DEMOKRATİK HAKLARIMIZ İÇİN ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ TEKLİFİMİZ



Türkiye Kamu-Sen, memurların sendikal ve demokratik haklarının geliştirilmesi için Anayasada yapılması gereken değişiklikleri belirledi.

İşte Anayasa'da memurların çalışma hayatı ile ilgili olarak yapılmasını istediğimiz değişiklikler:

Emeklilere de sendika kurma hakkı tanınmalı, sendikaların her şartta üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirebilmesi sağlanmalıdır

Anayasanın 51. maddesi "Çalışanlar, emekliler ve işverenler, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir." şeklinde değiştirilmelidir.

Toplumsal değişimlerin, topluma rağmen değil, sosyal paydaşların talepleri doğrultusunda belirlendiği, kararların ortak bir mutabakat ile alındığı demokrasiler, kuşkusuz tüm dünyada arzu edilen yönetim şekilleridir.

Demokrasi, eski Yunanca "halk" anlamına gelen demos ve "yönetmek" anlamına gelen kratein sözcüklerinin birleşmesiyle oluşmuştur ve bu anlamıyla "halkın yönetimi" demektir. Demokrasi sadece "halk tarafından yönetim" olarak değil, "halk için yönetim" olarak da tanımlanmalıdır. O hâlde bu anlamda demokrasi, Abraham Lincoln'ün meşhur ifadesiyle "halkın, halk tarafından, halk için yönetimi" olarak tanımlanabilir.

19.yüzyılla birlikte sıklıkla görülmeye başlayan demokrasi rejimi, teorik anlamıyla birçok ülkede geçerli olsa da, birçok ülkede pratikte, yalnızca çoğunluğun istediği idarecilerin seçimi konusunun ötesine geçememiştir. Oysa gerçek anlamda demokrasi, toplumların yöneticilerini seçebilme özgürlüğünün yanında devletin yönetilmesinde, toplumun değişmesinde, halkın kaderinin belirlenmesinde toplumun ortak duygu ve düşünceleri doğrultusunda kararlar alınmasının sağlanmasıdır.

Demokrasinin teorideki bu önemli tanımının pratikte nasıl hayata geçirileceği, iktidarda bulunan güç sahiplerinin, toplumun ortak hassasiyetleri konusunda nasıl fikir sahibi olacağı, onları bu değişime hangi gücün yönlendireceği konusunda ise toplumun ortak bir amaç doğrultusunda biraraya gelerek, yönetim üzerinde toplumsal ve barışçıl bir güç unsuru oluşturması gündeme gelmiştir. Bu noktada ortaya çıkan sivil toplum örgütü kavramı, toplumsal bir amaç ve fayda doğrultusunda kar amacı gütmeksizin bir araya gelen insanların organize bir hareket oluşturmasıdır.

Bu nedenle günümüze uygun anlayış çerçevesinde bir demokratik sistemin sağlanması, o toplum tarafından oluşturulan sivil toplum örgütlerinin çokluğu ve etkinliği ile mümkündür. Sivil toplum örgütlerinin karar alma sürecine dahil olması, teorik demokrasi anlayışının pratikte uygulanması için bir zorunluluktur. Özellikle ekonomik uygulamalarda, sendikaların toplu görüşme ya da toplu pazarlıklar yoluyla kararlara etki etmesi ve paylaşım sorununda söz sahibi olması, önemli bir adım olmaktadır.

Avrupa başta olmak üzere, dünyanın gelişmiş ülkelerinde nüfusun hızla yaşlanması, ülkelerde hatırı sayılır bir emekli kitlesinin varlığını ortaya koymaktadır. Bugün itibarı ile ülkemiz toplam nüfusunun yaklaşık %10'luk bir kesimi emeklilerden oluşmaktadır. Halen yürürlükte olan yasal mevzuatımıza göre emeklilerin sendika kurması mümkün değildir. Yönetime katılma ve karar alma sürecine dahil olma noktasında türlü nedenlerle toplumun bazı kesimlerinin dışlanması, demokrasi adına kabul edilemez bir durumdur. Kaldı ki, bu kesim toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturuyorsa, paylaşım sorununun çözülmesi daha da zora girmektedir.

Anayasamızın 51. maddesi, yalnızca çalışan ve işverenlere sendika kurma hakkı tanımış ve emeklileri kapsam dışında bırakmıştır. Bununla birlikte sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini yalnızca çalışma ilişkileri çerçevesinde korumasını öngörmektedir. Bu da sendikaların etkinliğini zayıflatırken, sendikaların çalışma ilişkileri dışında üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma hakkını elinden almaktadır.

Birleşmiş Milletler Evrensel Beyannamesinin 23/4. maddesinde; "Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır."İbaresi yer almış,19.03.1954 tarihli İnsan Haklarını ve Ana hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşmenin 11/1 maddesinde ise; "Herkes asayişi ihlal etmeyen toplantılara katılmak, sendika tesis etmek, sendikalara girmek hakkına sahiptir."Hükmüne yer verilmiştir. Belirtilen uluslar arası sözleşmelerin ortak paydası, sendikal özgürlüklerin kullanılması örgütlülüğün sağlanması noktasında hiçbir ayrıma yer vermemesidir.

Bu nedenle Anayasamızın 51. maddesi hükmünde yer alan ifadenin "Çalışanlar, emekliler ve işverenler, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri-

ni korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir."şeklinde değiştirilerek, emeklilerin de sendika kurma hakkına sahip olması ve sendikaların her alanda üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek için faaliyet yürütmeleri sağlanmalıdır.

Sendikaların ve konfederasyonların üyeleri adına mahkemelere dava açma hakkı Anayasa metninde yer almalıdır.

Anayasanın 53. maddesine sendikaların ve konfederasyonların üyelerin hak ve menfaatlerini ilgilendiren bireysel işlemler ile genel düzenleyici işlemlere karşı üyeleri adına yargıya başvurabilmelerini sağlayacak hükmün, açıklayıcı bir biçimde düzenlenerek yeniden anayasa metnine eklenmesi gerekmektedir.

12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonucuna göre gerçekleştirilen Anayasa değişikliğinde, 53. maddeden "sendikaların ve konfederasyonların üyeleri adına yargıya başvurabilmelerini" sağlayan hükmün çıkarılmış olması, örgütlenme özgürlüğü getirdiği iddia edilen değişikliğin, aslında var olan hakları da geri götürdüğünün bir göstergesidir.

Sendikaların ve konfederasyonların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruması noktasında kullanabilecekleri yasal yollardan en önemlisi kuşkusuz yargıya başvurmaktır. Bu noktada üyeleri adına yargı yoluna başvurma hakkının kaldırılması, vatandaşların en temel demokratik hakkının kısıtlanması anlamı taşımakta, evrensel hukuk ilkelerine de aykırılık teşkil etmektedir.

Bu aksaklığın giderilmesi için Anayasanın 53. maddesine sendikaların ve konfederasyonların üyelerin hak ve menfaatlerini ilgilendiren bireysel işlemler ile genel düzenleyici işlemlere karşı üyeleri adına yargıya başvurabilmelerini sağlayacak hükmün, açıklayıcı bir biçimde düzenlenerek yeniden anayasa metnine eklenmesi gerekmektedir.

Kamu görevlilerine grev hakkı tanınmalıdır

Anayasanın 54. maddesinde yer alan "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." hükmündeki "işçiler" ifadesinden sonra "memurlar ve diğer kamu görevlileri" ibaresi eklenmelidir.

Türkiye, çalışma hayatının düzenlenmesi ve sendikal özgürlüklerin istenilen seviyeye getirilmesi amacıyla ILO tarafından benimsenen 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması, 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve 151 No.lu Kamu Hizmetlerinde Çalışma İlişkilerini düzenleyen sözleşmeleri kabul ederek, bu sözleşmelerin şartlarına uymayı taahhüt etmiştir. Ülkemizde kurulmuş olan memur sendikaları uluslar arası sözleşmelerin kabul edilmesiyle elde edilen bu hakkı kullanarak örgütlenmişlerdir.

Ülkemiz kamu çalışanlarının da gelişmiş ülkelerde olduğu gibi yönetime katılma, adil bir ücret alma, sendikalaşma ve grev yapabilme gibi sosyal ve demokratik argümanlarla donatılması artık bir zorunluluk halini almıştır. Bu zorunluluk hem Türkiye'nin onayladığı sözleşme ve kabul ettiği anlaşmaların hem de demokrasinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4867 sayılı kanunla BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme, 21 Temmuz 2003 tarih ve 25170 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 2003k/5851 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 8. maddesi sendikal hakları düzenlemiş olup, 8. maddenin (d) bendi özel olarak grev hakkını düzenlemiştir. Buna göre; kullanılma şartları her bir ülkenin yasaları ile düzenlenmiş olan bir grev hakkının tanınacağı ifade edilmiştir. Maddenin 2. bölümünde bu maddenin silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya devlet ifadesinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemeyeceği belirtilmiş olup, maddenin 3. bölümünde bu maddenin hiçbir hükmünün ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine taraf olan devletlere o sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkânı verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermeyeceği ifade edilmiştir.

BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakları Sözleşmesinin 8. maddesi ile ILO'nun 98 sayılı sözleşmesi birlikte değerlendirildiğinde, Silahlı Kuvvetler ve polisler dışında kalan ve doğrudan devlet erki kullanmayan kamu görevlilerinin grev hakkının düzenlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

11 Aralık 1992 tarih ve 21432 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 3847 sayılı kanunla ILO'nun sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 87 sayılı sözleşmesi onaylanmıştır. Bu sözleşme 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 1993/3967 sayılı kararname ekinde yayınlanmıştır. Bu sözleşmenin 3. maddesinde yer alan sendikalara etkinliklerini düzenleme ve eylem programlarını oluşturma hakkı, 8. maddenin 2. fıkrasında yer alan ulusal mevzuatın sözleşmede öngörülen güvencelere zarar vermemesini ya da zarar verecek biçimde uygulanmamasını, 10. maddede çalışanların ve işverenlerin çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütleri düzenleyerek, grev hakkının dayanağını oluşturmuştur. ILO uzmanlar komitesi de 87 sayılı sözleşmeyi grev hakkının dayanaklarından biri olarak göstermiştir.

ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklerin uygulanmaması ile ilgili şikâyetlerini inceleyen Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi vardır. Bu komiteler tarafsız uzmanlardan oluşmuştur ve ülkelerin şikâyetlerini inceleyip, karara bağlamaktadır. Komitelerin verdiği kararlar ILO için bağlayıcı kararlardır. ILO'nun Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tüm ücretli çalışanlar için grev hakkını genel bir ilke olarak ortaya koyarken, bu hakkın yalnızca "temel hizmetler veya faaliyetlerde" kısıtlanabileceğini belirtmektedir. ILO komitelerine göre "temel hizmetler" olarak kastedilen, "yalnızca aksaması durumunda nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmet ve faaliyetlerdir."

Bir başka kararda da; "sendikalar özellikle bir hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevlerine başvurabilmelidirler. Ayrıca dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması istismara yol açabilir ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin yöntemler söz konusu olduğunda, kurallara tamı tamına uyarak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşında oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıkması durumlarda haklılık kazanır." denilmiştir.

ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılında yayınlanan raporunda şöyle demektedir.

"Komite kamu hizmetlerinde grev hakkının yasaklanmasının yalnızca devlet adına yetki kullanan memurlarla sınırlı tutulması gerektiği görüşündedir.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye hakkında yapılan bir şikayet başvurusu üzerine bu konuda şu değerlendirmeyi yapmıştır: "Uzmanlar Komitesinin de belirttiği gibi, grev hakkı, çalışanların ve örgütlerinin kendi ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları temel araçlardan biridir. Bu çıkarlar yalnızca daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi ve mesleki nitelikteki toplu istemlerin peşinden koşulması değil, fakat aynı zamanda ekonomik ve toplumsal sorunlarına ve çalışma hayatının çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü sorunlarına çözümler aranması ile ilgilidir. Komite sendikaların, hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmeyi amaçlayan protesto eylemlerine başvurabilme olanağına sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir."

Kaldı ki; Danıştay 12. Dairesi, 9 Şubat 2009 tarih, 2004/4643 Esas, 2005/313 No.lu; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 21 Nisan 2009 tarihli kararları ile memurların grev yapmaları nedeniyle herhangi bir hukuki işleme tabi tutulamayacağını karara bağlamıştır.

12 Eylül 2010 tarihinde halk oylamasına sunularak gerçekleştirilen Anayasa değişikliğinde, grev hakkının kullanımı ile ilgili bazı düzenlemeler olmasına rağmen, Anayasanın 54. maddesindeki "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir" hükmünün korunması, grevin yalnızca işçiler için bir hak olduğunu, memurların kesinlikle grev yapamayacağını; ayrıca işçilerin de yalnızca toplu iş sözleşmesi esnasında uyuşmazlık çıkması durumunda grev hakkını kullanabileceğini; hak grevi, dayanışma grevi gibi hakların kullanılmasının imkânsız olduğunu ortaya koymaktadır.

Asıl üzerinde durulması gereken konu; grevsiz toplu sözleşme hakkının uluslar arası sözleşmelere ve yerel ve uluslar arası yargı organlarının verdiği kararlara aykırı olmasıdır. Ortada birçok yargı kararı varken, 25 Kasım 2009'da ülkemizde milyonlarca kamu görevlisi bir günlük iş bırakma eylemi yapmış ve hukuken hiçbir yaptırıma tabi tutulamamışken, yargının bu kararlarını yok sayan bir Anayasa değişikliği, başka bir kargaşayı çağırmaktadır.

Dolayısı ile hem yargı kararlarıyla hem evrensel sözleşmeler yoluyla hem de fiili uygulamayla sabit bir hak haline gelmiş olan grev hakkının, kanunlarla yasaklanması kabul edilemez. Hukuk devletinin en büyük özelliği, kural haline gelmiş yargı kararlarının yasa haline getirilmesidir.

Yargı kararları ve uluslar arası sözleşmeler aracılığıyla kesinleşmiş bir hak haline gelen grev hakkının Anayasa değişikliğine konu edilmeyişi, mutlaka açıklanması ve en kısa zamanda düzeltilmesi gereken bir konudur. Bu noktada Anayasanın 54. maddesinde yer alan "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." hükmündeki "işçiler" ifadesinden sonra "memurlar ve diğer kamu görevlileri" ibaresi eklenmelidir.

Kamu görevlilerinin siyasete katılma hakkının önündeki engeller kaldırılmalıdır

Anayasanın siyasi partilere üye olamayacakların belirlendiği 68. madde metninden "…kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri" ibaresi çıkarılmalıdır.

Demokratik bir toplumun en temel özelliklerinden biri de vatandaşlarına siyasete katılma, seçme ve seçilme özgürlüğü tanımasıdır. Ülkemizin en eğitimli kesiminden biri de hiç kuşkusuz ki kamu görevlileridir. Mesleğe alınma şartları, yapılan sınavların zorluk derecesi ve yürüttükleri hizmetler göz önüne alındığında, ülkemizin en hassas görevlerini yürüten kesimlerinden olan kamu görevlilerinin siyasete yapacakları katkı da son derece önemlidir. TBMM tarafından onaylanarak yürürlüğe konulan ILO'nun 151 Sayılı Kamu Hizmetlerinde Sendika Hakkının Korunması ve istihdam Koşullarının Saptanması Yöntemlerine ilişkin Sözleşmenin 9. maddesi; "Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır." ifadesiyle; kişisel ve siyasal haklar arasındaki bağlantıyı düzenlenmiş, kamu çalışanlarına siyaset hakkını tanımıştır.

Ancak Anayasanın 68. maddesinde "… kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri… siyasi partilere üye olamazlar." denilerek, kamu görevlilerinin siyasete katılmaları engellenmiştir. Ülke içinde bir grubun siyaseten yasaklanması, en ilkel demokrasi anlayışıyla dahi bağdaşmayan bir tutum olmakla birlikte, vatandaşlık haklarının kısıtlanması anlamı da taşımaktadır.

Bu nedenle Anayasanın 68. madde metninden ilgili ifadeler çıkarılarak, kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olabilmeleri ve siyasete katılmaları sağlanmalıdır.

Kamu görevlilerini ilgilendiren her konu toplu sözleşmenin kapsamı dâhilinde olmalıdır

Anayasanın 128. madde metni "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, bu konulara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." şeklinde düzenlenmelidir.

Anayasanın 53. maddesinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine toplu görüşme yerine toplu sözleşme hakkı getirildiği belirtilmektedir. Oysa iktidar bu hakkı kısıtlayan bir düzenleme yapmak istemiş ve toplu sözleşme ile ilgili olarak ayrıntılı ve sınırlayıcı bir çerçeve çizmiştir. Mevcut durumda toplu görüşme; kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik ve verimlilik artırıcı diğer yardımları kapsar.

Ancak 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde yapılan değişiklikle kamu görevlileri için yalnızca mali ve sosyal haklara ilişkin hususların toplu sözleşmenin konusu olabileceği, bunun dışında kamu çalışanlarının tüm hak, görev ve yetkilerinin yasa ile belirleneceği öngörülmüştür.

Dolayısı ile toplu sözleşmelerde kamu sendikalarına, memurların çalışma şartları, terfileri, sicil, disiplin uygulamaları, işe alınışları, işten çıkarılmaları gibi hayati konularda pazarlık yapma hakkı tanınmamakta, toplu sözleşmenin kapsamı yalnızca mali ve sosyal haklarla sınırlı tutulmaktadır. Görüldüğü gibi bu uygulama şu andaki toplu görüşmenin kapsamını dahi daraltmak-

tadır. Bu durumun önüne geçilmesi için mevcut 128. madde metni "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, bu konulara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." şeklinde düzenlenmeli ve toplu sözleşmenin kapsamı, kamu görevlilerini ilgilendiren her türlü konuyu içine alacak şekilde genişletilmelidir.

Devletin asli ve sürekli görevleri yalnızca, memurlar ve kadrolu kamu görevlileri eliyle gördürülmelidir

Anayasanın 128. madde hükmü "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve kadrolu diğer kamu görevlileri eliyle görülür." şeklinde değiştirilmelidir.

Anayasanın 128. maddesi, "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmüne amirdir.

Ancak son yıllarda yaygın sözleşmeli personel çalıştırılması ve taşeronlaşma nedeniyle devletin asli ve sürekli görevleri taşeron işçileri eliyle gördürülmeye başlanmıştır. Hükümetin son yaptığı açıklamaya göre kamuda üst düzey yöneticilerin de sözleşmeli hale getirileceği belirtilmektedir.

Bu açıdan bakıldığında uygulama, performansa dayalı ödeme, profesyonelliğe verilen önemin artması, kamu hizmetlerinde müşteri satıcı anlayışının yerleşmesi, rekabet ve diğer pazar ekonomisi unsurlarının getirilmesi, iş güvencesinin yok edilmesi, sendikasızlaştırma ve kamu çalışanlarının sayısının azaltılması gibi sonuçlar getirmektedir.

Özellikle esnek çalışma olarak nitelendirilen çalışma şekillerinin, iş güvencesini yok etmesi, sosyal devlet ilkesine aykırı olması, örgütlü çalışma imkânını ortadan kaldırması ve devletin devamlılığı ilkesine aykırı olması, kamu yönetimi, sendikalar ve çalışanlar adına kabul edilemez niteliktedir.

Küresel etkiler altında yürütülen bu uygulamanın çeşitli sorunları vardır:

Ulusal Çıkar Sorunu: Personel çalıştırma üzerindeki küresel etkiler, egemenlik hakkının korunması bakımından sınırlandırılması zorunlu hale gelmiş bir hacim ve etki gücüne ulaşmıştır. Bu kurumların devletin yeniden örgütlenme süreci üzerindeki kabul edilemez etkileri sınırlandırılmalı ve ortadan kaldırılmalıdır.

Toplumsal Çıkar Sorunu: Azgelişmişlik koşulları, yaygın eşitsizlik ve adaletsizlik, özel sektörün küresel sermaye karşısındaki zayıflığı açık ve katı gerçeklerdir. Bu koşullarda kamu hizmetleri alanı üzerinde değişikliğin, dünyanın genel gidişatına uyma dürtüsüyle değil, ülkemizin durumu ve gereksinmeleri odak alınarak yapının çok yönlü irdelenmesiyle yapılması gerekir.

Kamu Yararı Sorunu: Devlet hizmetleri, uzmanlık ve süreklilik gerektirir. İçte ve dışta, şu ya da bu kesimin çıkarları üzerinde etkiler yaratan bu hizmetler, anayasal ve yasal güvencelerden yoksun, esnek, şahsa, performansa ve takdire bağlanmış, kendi içinde rekabetçi personel sistemiyle yürütülemez.

Emek Hakları Sorunu: Kamu istihdamı, çalışanlar açısından görece ileri haklar sağlar. Bu rejimi özel veya sözleşmeli istihdama dönüştürmek, kazanılmış hakların kaybına ve toplumsal çatışmaların derinleşmesine yol açacaktır.

Bu nedenle asli ve sürekli kamu hizmetlerinin memurlar eliyle gördürülmesi için anayasanın 128. madde hükmünün "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve kadrolu diğer kamu görevlileri eliyle görülür." şeklinde değiştirilmesi uygun olacaktır.

SAĞLIK BİLİMLERİ LİSANSİYERLİĞİ YAZIMIZA YÖK'ÜN CEVABI



Türk Eğitim Sen olarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına gönderdiğimiz 30.07.2011 tarih ve 1957 sayılı yazımızla; "Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Eğitimi Bölümünün Anaokulu Öğretmenliği"nden mezun olanların sağlık bilimleri lisansiyeri sayılarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin (A) fıkrasının 5. bendinde düzenlenen haktan yararlanmaları için gerekli çalışmaların yapılması hususunda talepte bulunmuştuk.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 08.08.2011 tarih ve 5253 sayılı cevabi yazısında, 17.06.2009 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında, Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Anaokulu Öğretmenliği Programı ile Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Programının birbirine eşdeğer olmadığına karar verilerek, 08.07.2004 tarihli Yürütme Kurulu kararının iptal edilmesinin uygun görüldüğü, 18.08.2010 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında, Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Eğitimi Bölümü Anaokulu Öğretmenliği Programı mezunlarının Çocuk Gelişimci kadrosuna atanamayacaklarına karar verildiği, 26.01.2011 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında, Mesleki Eğitim Fakültesi Anaokulu Öğretmenliği Programından mezun olanların Sağlık Bilimleri Lisansiyeri olmadığına karar verildiği belirtilmiştir.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

TÜRK EĞİTİM-SEN BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISI YAPILDI



Türkiye Kamu-Sen Genişletilmiş İstişare Kurulu Toplantısı, 30 Eylül–2 Ekim tarihleri arasında Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri, Kamu-Sen İl Temsilcileri ve Şube Başkanlarının katılımıyla Balıkesir/Edremit-Güre'de yapıldı.

Toplantının ilk gününde ise Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalar kendi Başkanlar Kurulu Toplantılarını gerçekleştirdiler.

Türk Eğitim-Sen Başkanlar Kurulu Toplantısı'nda; geçen yılın genel bir değerlendirmesi yapılarak, önümüzdeki süreçte izlenecek strateji ve yürütülecek faaliyetler hususunda görüş alışverişinde bulunuldu. Sendikal çalışmaların etkinliğinin artırılması ve bütün eğitim çalışanlarının sendikal mücadeleye dahil edilmesi amacıyla yapılabilecek etkinliklerin neler olabileceği konusunda katılımcıların görüşlerini paylaştığı toplantıda, ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK'ün planlama ve icraatlarının da yakından takip edilmesi hususun da görüş birliğine varıldı. Milli Eğitim Bakanı Ömer DİNÇER ve YÖK Başkanı Yusuf Ziya Özcan'ın, "yenilik" adı altında sürekli bir takım değişiklikleri kamuoyuna sunduklarını ifade eden Şube Başkanları, sendika olarak bu tür durumlarda bugüne kadar olduğu gibi bundan sonrada zamanında ve yeterli tavır alınması gerektiğini belirttiler.

Toplantıda yaptığı konuşmada kapsamlı bir değerlendirme yapan Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail KONCUK özetle şunları söyledi:

2011 Yılı Türk Eğitim-Sen camiasının en fazla eylem yaptığı ve en fazla üye artışının sağlandığı yıl olmuştur. Geçtiğimiz bir yılda 45.000 yeni üye kaydı yaparak Türk Eğitim-Sen tarihine geçen tüm teşkilat mensuplarına teşekkür ediyorum. Sendikamız, 2010 yılında 155.738 olan üye sayısını 2011 yılında 23.577 artırarak 2011 yılında 179.315 sayısına ulaşmıştır. Bu büyük başarıya imza atan, emeği geçen ve alın teri döken teşkilatımızın tüm mensuplarını tebrik ediyorum.

Geçtiğimiz yıl hizmet kolumuzda yetkiyi kaybetmiş olabiliriz. Ancak, eğitimle şu ya da bu şekilde ilgili bütün kişi ve kuruluşlar biliyor ki, gerçek yetkili sendika Türk Eğitim-Sen'dir. Çünkü, eğitim çalışanları ve kamuoyu nezdinde gerçek sendikacılığı yapan Türk Eğitim-Sen'dir. Nerede bir eksiklik var ise, nerede eğitim çalışanlarının bir hak kaybı sözkonusu ise Türk Eğitim-Sen oradadır. Bu sorumluluğumuzun farkındayız. Eğitim çalışanlarının ve toplumumuzun bize olan güveninin farkındayız. Bundan dolayı başarılı olmak için her türlü zorluğu göğüsleyerek daha çok çalışmak zorundayız.

Hizmet kolumuzdaki diğer sendikalarla aynı şartlarda mücadele etmediğimizi tüm eğitim camiası çok iyi bilmektedir. Bir yanda Hükümetin aleni fütursuz ve hatta etik dışı desteğini sonuna kadar kullanan bir sözde sendika diğer yanda sadece ve sadece gücünü eğitim çalışanlarından alan Türk Eğitim-Sen. Bir yanda Başbakan seviyesinden en alttaki kurum amirine kadar tetikçiliğinin yapıldığı bir sözde sendika, diğer yanda yalnızca demokratik yollar ve hukukla mücadele eden onurlu bir Türk Eğitim-Sen. Ve her şeye rağmen büyük kalabilen Türk Eğitim-Sen…

Sendikamız, yalnız bir memur sendikası olarak değil; eğitimin her alanında verdiği mücadele ile her alanda sürekli adından söz ettirmiştir. KPSS ve YGS sınavlarındaki mücadelemiz, Milli Eğitim Şura'sında yaptığımız etkin çalışmalar herkesin malumudur. Yaptıklarımızla yalnız eğitim çalışanlarının değil, toplumun diğer kesimlerinin de teveccühüne mazhar olduk.

Türk Eğitim-Sen olarak faaliyetlerimizi hedef kitlemize ve topluma duyurabilmek için medya imkanlarını da etkin bir şekilde kullanmaya gayret ediyoruz. Bu anlamda rekabet halinde olduğumuz sendikalara nispeten çok başarılı olduğumuzu söyleyebiliriz. Şöyle ki; 2011 yılında ulusal ölçekte yayın yapan televizyonlarda 1.020 ve gazetelerde 5.144 haberimiz yayınlanmıştır. Bu sayılara şubelerimizin yapmış olduğu yerel basın çalışmaları dâhil değildir.

Bilindiği üzere, 12 Haziran seçimlerinden sonra oluşan Hükümet yapısı içerisinde değişiklik yapılarak Milli Eğitim Bakanlığı makamına Sayın Ömer DİNÇER atandı. Sayın Bakanımızı ziyaretimizde kendileri tarafından çok sıcak karşılandık. Eğitim camiasının mevcut sorunlarını kendisine ilettik. Dolayısıyla tarafsızlık konusunda hassas davranmasını talep ettik. Eğitimimiz ve toplumumuz adına başarılı olmasını samimiyetle temenni ettiğimizi





kendisine ifade ettik. Hala da bu temennimizi sürdürüyoruz. Ancak, sayın Bakanın bazı söylemleri ve uygulamaları icraatlarını yeniden gözden geçirmesi gerektiğini göstermektedir. Müdür yardımcıları rotasyonu, okul müdürlerine yönelik bağış alınması baskısı gibi konularda sayın Bakanı uyarma ihtiyacı hissettik.

Kanun Hükmünde Kararname'de yer almayan ancak mevcut yönetmelik çerçevesinde yapılan rotasyon uygulamasında, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının yer değiştirme işlemine tabi tutulmaları doğru değildir. Yasaya aykırı olarak yapılan bu işlemin kabul edilebilir bir tarafı yoktur. Sendikamızın temel çalışma anlayışı çerçevesinde, yasaya aykırı olan hiçbir işlemin tarafımızca kabul göremeyeceğini ve bu konuda da her türlü mücadelenin verileceğinin bilinmesini istiyoruz.

Okul Müdürleri tarafından bağış alınması ile ilgili başlattığı inceleme işlemleri ile ilgili olarak sayın Bakanı telefonla arayarak bilgilendirdim ve yapılanın yanlışlığını anlattım. Okulların ödenek sıkıntılarından dolayı kurum müdürlerinin arada bırakıldığını ve ayrıca Okul Aile Birliklerinin işlemleriyle alakalı olarak okul müdürlerinin sorumlu tutulmasının saçma bir tavır olduğunu ifade ettik. Bu konuyla ilgili olarak müdürlerimizin incelemeye tabi tutulmasının karşısında duracağımızı söyledik.

Öte yandan; fiilen ders yapmayan eğitim çalışanlarına ek ders ücreti verilmemesi konusunu yıllardır Türk Eğitim-Sen olarak dillendirdiğimizi ve bu hususta yapılan düzenlemeyi olumlu bulduğumuzu da ifade ettik. Ancak, fiili olarak derse girmeyen ve halen bu ücreti alan müfettiş, şube müdürü, şef, formatör ve diğer görevlilerin ek ders ücretlerinden yararlanmamakla birlikte yeniden yapılandırma ile ek ders ücreti yerine getirilecek bir ek ödeme ile önceki aldıkları ücretten daha fazla bir ücret almaları gerektiğini de söyledik."

Genel Başkan İsmail KONCUK, konuşmasının sonunda da yeni dönemdeki çalışmalarında tüm sendika yöneticilerine başarılar dileyerek konuşmasını tamamladı.



TÜRKİYE KAMU-SEN 1992 TÜRK EĞİTİM-SEN 1992

Büyük Bir Sevdanın,
Büyük Bir Mücadelenin Adı

GENEL BAŞKAN YENİ SENDİKA YASASI ÇALIŞMALARINI DEĞERLENDİRDİ

Anayasa değişikliğinden sonra uyum yasalarının çıkarılması gerekiyordu ama bugüne kadar maalesef uyum yasaları çıkarılmadı. 15 Ağustos'ta yapılması gereken toplu görüşmeleri ertelemek durumunda kaldık. Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk ÇELİK ile son 4 Ağustostan bu güne kadar 3 kez bir araya geldik. En son görüşmeyi önceki gün gerçekleştirdik. 6 saat sürdü bu toplantı. Kamu Çalışanları Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak isimlendirdiğimiz 4688 Sayılı kanunda mutabakata vardığımız konular var. Ancak ana konularda bir mutabakat maalesef oluşturamadık. Bunlardan en önemlisi toplu sözleşmenin tarafları kim olacak? Şuanda Türkiye'de 3 büyük konfederasyon var. Türkiye Kamu-Sen, KESK ve Memur-Sen. Memur-sen'in üye sayısı en fazla ve Memur-Sen tarafı "Bu toplu sözleşmede biz söz hakkına sahip olmalıyız ve diğer konfederasyonların söz hakkı olmamalı." gibi bir yaklaşım içerisinde. Hâlbuki Türkiye Kamu-Sen ve KESK'in üye sayısını üst üste koyduğumuzda Memur-Sen'in üye sayısından çok daha fazla üyeye sahiptir. Dolayısıyla Bizim Türkiye Kamu-Sen olarak teklifimiz; 'Katılımcı bir toplu sözleşme yapılmasıdır.' Sarı sendikacılığın bu kadar yoğun olduğu Türkiye'de, bir konfederasyonun kamu çalışanları adına toplu sözleşmeyi imzalayacak olması asla kabul edilemez ve ülkede buna güven duyulamaz. O içerde toplu sözleşme yaparken, dışarıdaki sendikalarla eylem yapacaktır. Yani o toplu sözleşme sonuçlarına Türkiye'de ne kamu çalışanları ne de sendikalar güven duymayacaktır. Yani toplu sözleşmeyi 3 büyük konfederasyonun üye sayılarıyla orantılı bir nisbi temsil şekline dönüştürmek lazım. Akabinde kamu görevlileri hakem kurulu oluşturuldu, bu kurula 3 büyük konfederasyonun mutlaka itiraz hakkı bulunmalı. Sadece en büyük konfederasyonun itiraz hakkının bulunması asla kabul edilemez. Bir konfederasyona yetki verdiğimizde, kamu çalışanlarını pazarladığını, sattığını düşünelim. Bunu çok yaşıyoruz. Dünyada oldu Türkiyede de oldu. Bunun bir önlemi olmalı dedi. Nedir bu önlem; diğer konfederasyonların bu satma karşısında Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna itiraz hakkı olmalı. Bu bizim olmasa olmazlarımızdan biridir. Sayın Bakanımızda bu konuda bir feraset göstermelidir çünkü Sayın Bakan'ı da ben aynı noktada görüyorum yani bize göre olumsuz noktada görüyorum. Katılımcılıktan uzak bir toplu sözleşmeyi kabul etmenin imkânsız olduğunu, bunun Türkiye de ciddi problemlere sebep olacağını Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk ÇELİK'in görmesi lazım.

Türkiye Kamu-Sen'in 400 Bin üyesi var ve hiç kimse Türkiye Kamu-Sen'in 400 Bin üyesini yok sayamaz, buna asla müsaade etmeyiz. Siz 400 Bin üyeye sahip devasa bir kuruluşu toplu sözleşmede söz sahibi yapmayacaksınız, kamu görevlileri hakem kuruluna başvuru hakkına sahip kılmayacaksınız ve sadece seyirci pozisyonunda bırakacaksınız. Bu asla kabul görmeyecektir. Geçmişteki 4688 sayılı toplu görüşme kanununda farklı uygulamalar olabilir ama biz yeni bir kanun yapıyoruz. Bu yeni kanunla yeni anlayışları ortaya koymak durumundayız. Sadece bugüne münhasır bir değerlendirme olmadan geleceğe de projektörlerimizi tutarak bir kanun yapmak durumundayız. Sadece bugünü algılamak, korumak, değerlendirmek ve bugüne göre hüküm vermek bizi ciddi yanılgılara götürecektir. Bu yüzden ben toplu sözleşme kanununun mutlaka katılımcı toplu sözleşme anlamında düzenlenmesinin son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Tabi burada mutabakata vardığımız bazı konular var mesela stajyer memurlar, stajyer öğretmenler sendikalara üye olamıyordu, şimdi tamamı sendikalara üye olabilecekler, tamamı sendikaların kurucusu olabilecekler. 100 ve 100'den fazla çalışanı olan kurumların müdür ve müdür yardımcıların üyeliğiyle ilgili yasak kaldırıldı. Özel güvenlik çalışanlarının sendika üyeliği yoktu bu yasak kaldırıldı. Ancak bizim masaya yatırdığımız bir konu da Milli Savunma Bakanlığında, Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Emniyet birimlerinde ve Cezaevlerinde bulunan sivil memurlarında sendika üyeliği hakkı olmasıdır. Bunu Sayın Bakan'a her toplantıda ifade ettik. Sayın Bakan kişisel olarak bu arkadaşlarımızın da sendika üyeliğine sıcak baktığını ancak İçişleri Bakanı, Adalet Bakanı ve Milli Savunma Bakanı gibi diğer bakanlarla bunu değerlendirmesi gerektiğini ifade etti. 23 Eylül Cuma günü saat 14.00'da yapacağımız toplantıda bu arkadaşlarımıza da sendikalara üye olma hakkını elde etmeyi arzuluyoruz. Adalet Bakanlığında ki çalışan memurlara üye hakkını veriyorsunuz ama Milli Savunma Bakanlığında ki çalışanlara, Ceza ve Tevkifevleri çalışanlarına üye olma hakkı vermiyorsunuz. Sendikalar ajan kuruluşlar değil. Bundan korkmamak lazım.

Türkiye nin imzalamış olduğu Uluslar arası Sözleşmede tüm kamu çalışanlarının sendika üyeliği hakkı vardır. Hatta daha da ileri götürmemiz lazım Biz Türkiye Kamu-Sen olarak emeklilerimizin de sendika kurma ve sendikal faaliyet yapma hakkının olması gerektiğine inanıyoruz. Emeklilerin sendika kuramayacağına dair maalesef geçen Ankara Valiliğinin şikâyeti üzerine açılmış olan bir dava da var. Bunlar son derece yanlış. Bunlar Türkiye nin imzalamış olduğu Uluslararası sözleşmeye de aykırı bir durum. Bizim emeklilerimizi yok saymamız vefasızlıktır. Devlete 25, 30, 40 yıl hizmet etmiş insanların bir masa başında haklarını, ekonomik sosyal problemlerini müzakere edebilme hakkı olmaması son derece çirkindir. Bu çirkinlik te Türkiye ye yakışmıyor. İnşallah yarın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK ile 3 büyük konfederasyon genel başkanı ve uzmanlarla yapacağımız toplantıda arzu ettiğimiz anlamda kamu çalışanlarını mutlu edebilecek, kamu çalışanlarını huzursuz etmeyecek anlayışta bir kanun ortaya çıkartabiliriz diye umuyorum. Ama herkes kendi kalesini koruma anlayışıyla hareket ederse ve Çalışma Bakanlığı da bu anlayışın yanında durursa bundan bir sonuç çıkarmamız mümkün değildir. Sayın bakan uzlaşmacı bir insan olduğunu söylüyor, doğrudur. Sayın Faruk ÇELİK'in uzlaşmacı bir kişiliğe sahip olduğunu biliyorum. Bu uzlaşmacı tavrını toplu sözleşme kanununda da ortaya koymasını Türkiye Kamu-Sen olarak beklediğimizi ifade ediyorum.

Beklediğimizin tam tersinde bir kanun ortaya çıkarsa Türkiye de ciddi gerginlikler çıkacağını düşünüyorum. Bu gerginlik sadece bugüne münhasır bir gerginlik olmaz, her toplu sözleşme döneminde aynı gerginlikler Türkiye de yaşanır ve bunun sorumlusu da bu kanunu çıkaranlar olur. Onun için bu konuda aklıselim bir düşünceyle meseleye yaklaşmanın doğru olacağını düşünüyorum.

‘ATANMIŞ REKTÖRLER FAYDA GETİRMEZ!’



Türk Eğitim-Sen ve Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail KONCUK’un Yükseköğretimin yeniden yapılandırılması çalışmalarıyla ilgili yaptığı basın açıklaması metnidir:

“Yüksek Öğretim Kurulu tarafından, yüksek öğretimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin çalışmalar yürütülmekte. Geçtiğimiz Cuma günü gerçekleştirilen YÖK toplantısında da gündeme alınan yapılandırma çalışmalarının kimi öngörüleri, basın aracılığıyla kamuoyu gündemine yansıdı. Öte yandan YÖK’ün 28–29 Eylül’de bir toplantı daha yaptıktan sonra yeniden yapılandırma taslağını kamuoyu ile paylaşılacağı ilan edildi.

Bu süreçte, üniversite çalışanlarının temsilcisi ve cesur sesi olan sendikamız etkin bir şekilde rol alacak ve özellikle üniversite çalışanlarının beklentileri doğrultusunda duruş sergileyecektir. Ancak, kamuoyuna yansıyan bilgiler çok sınırlı olmakla birlikte, bazı hususlarda kaygılar uyandırmıştır. Bundan dolayı taslak henüz yayınlanmamış olmakla birlikte, bu hususlarda ikazlarımızı yapmayı ve 28–29 Eylül’de yapılacak toplantıda oluşturulacak taslağın bu çekinceleri giderici şekilde hazırlanması gerektiğini ifade ediyoruz.

Özellikle Rektör seçimi hakkında öne sürülen iddialar kaygı vericidir. Rektörlerin seçimle değil, atama ile göreve gelecekleri-nin açıklanması dehşet vericidir. Hangi makamda olursa olsun bir göreve atamayla gelenlerin, kendilerini atayan makamlardan başka hiçbir kişi ve kuruma karşı sorumluluk hissetmeyeceği aşikârdır. Oysaki Rektörlük görevini yüklenenlerin üniversiteye ve bütün üniversite çalışanlarına karşı sorumluluk hissetmeleri gerekmektedir. Bundan dolayı sendikamız, yıllardır Rektör seçiminin eksiklerini dile getirmekte; rektörlerin, bütün üniversite çalışanlarının katılımıyla ve geniş yelpazeli bir seçim süreciyle göreve gelmeleri gerektiğini savunmaktadır. Bu gerçekten hareketle, rektörlerin hangi usulle olursa olsun atamayla değil, mutlaka seçimle göreve gelmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca seçimlerde en çok oy alan adayın Rektör olmasına engel olabilecek mevcut uygulamalara mesnet olan hususlar da mevzuattan mutlaka kaldırılmalıdır.

Demokrasinin beşiği olan/olması gereken üniversitelerimiz, demokrasinin asgari standardı olan seçim usulünden uzak bırakılmamalıdır. YÖK’ü bu anlamda telafisi mümkün olmayacak hatalardan uzak durmaya; üniversitelerimizi, katılımcılığın ve demokrasinin örneği olacak uygulamaların yaşandığı kurumlar haline getirmeye davet ediyoruz.”

TÜRKİYE KAMU-SEN’DEN 4-C’LİLER İÇİN DİLEKÇE EYLEMİ

Türkiye Kamu-Sen, 4-C’li çalışanların aile yardımından faydalanması ve kadro sorunlarına çözüm bulunması adına Türkiye genelinde dilekçe eylemi başlattı.

Hatırlanacağı gibi 2010 yılında yapılan toplu görüşmelerde tüm kamu çalışanlarına aile yardımı verilmesi konusunda hükümetle memur sendikaları anlaşmıştı. 2011 yılı başında çıkarılan kanunla sözleşmeli personelin aile yardımından faydalanması sağlanmış yalnızca 4-C’li personel, bu uygulamanın dışında tutulmuştu.

2011 seçimleri öncesinde, Devlet Personel Başkanlığı’ndan sorumlu Bakan Sayın Hayati Yazıcı, bu duruma dikkat çekerek, yapılan ayrımcılığın sona erdirileceğini, 4-C’li personelin aile yardımından faydalanması için gerekli bakanlı Kurulu Kararının hazır olduğunu açıklamıştı. Açıklamanın üzerinden 5 ay geçti; genel seçimler bitti ve verilen sözler unutuldu; ilgili karar bir türlü çıkarılmadı.

Bununla birlikte Haziran ayında kamuda görev yapan birçok sözleşmeli personel de sözleşmeye geçirildi ancak yine 4-C’li çalışanlar görmezden gelindi.

Uygulamalara bakıldığında kamuda büyük bir ayrımcılık yapıldığı görülüyor. Çalışanlar arasındaki adaletsiz uygulamaların Anayasa hükümlerine aykırılığına dikkat çeken Türkiye Kamu-Sen, yaşanan adaletsizlikleri ve 4-C’li personelin durumunu Başbakan’a anlatmak ve verilen sözleri hatırlatmak üzere bir dilekçe kampanyası başlattı.

Buna göre 4-C’li çalışanların durumlarını anlatan ve verilen sözleri hatırlatan bir dilekçe kaleme alındı. Türkiye Kamu-Sen yöneticileri Türkiye çapında tüm 4-C’li personele ulaşarak hazırlanan dilekçeleri imzalatacak ve Başbakan’a gönderecek.

Dilekçe eylemi ile 4-C’li çalışanların sorunlarına dikkat çekilmesi ve bu kapsamdaki personelin aile yardımından faydalanması, kadroya geçirilmesi ve durumlarının iyileştirilmesi için gerekli çalışmalara bir



an önce başlanılması hedefleniyor.

Dilekçe eyleminin başarılı olabilmesi için Konfederasyon, Türkiye genelinde dörtyüzün üzerinde Şube Başkanına bir yazı göndererek, durumun önemine ve yapılaması gerekenlere dikkat çekti. Eylem kapsamında Türkiye Kamu-Sen’e bağlı şube başkanları bulundukları bölgelerdeki 4-C’li personele ulaşacak ve kendilerine gönderilen dilekçe örneklerini imzalatarak toplayacaklar. Ardından dilekçeler toplu halde Başbakan’a gönderilecek ve illerde yapılacak basın açıklamalarıyla da konuya dikkat çekilecek.

Türkiye Kamu-Sen tarafından şube başkanlarına gönderilen yazı ve 4-C’li personele imzalatılacak dilekçe örneği www.kamusen.org.tr adresiden temin edilebilir.

TÜRK DÜNYASINDA ÜNİVERSİTE OKUMA İMKÂNI

Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı gençlerimize yönelik olarak; Azerbaycan ve Kırgızistan'da üniversite okuma imkânı sağlamıştır. Azerbaycan ve Kırgızistan'daki bu üniversitelerin ek kontenjan bilgilerini aşağıdaki resimde görebilirsiniz.



KATSAYI ADALETSİZLİĞİ GİDERİLİYOR



28 Şubat sürecinde pedagojik gerekçelerden ziyade ideolojik nedenlerden ötürü uygulamaya sokulan katsayı adaletsizliğinin giderileceğine yönelik açıklamalar tüm toplum tarafından olduğu gibi eğitimciler tarafından da memnuniyetle karşılandı.

Türk Eğitim-Sen olarak; bu uygulamanın adil olmadığını, öğrencilerimize zulüm yapıldığını ifade etmekte ve her fırsatta Hükümete ve TBMM'ye adaletsizliğin ortadan kaldırılması için çağrıda bulunmaktaydık.

Hatırlanacağı üzere 13 yıldır sürdürülen bu uygulama nedeniyle ülkemizde mesleki eğitime büyük darbe vurulmuş; zaten yetersiz olan mesleki eğitimdeki okullaşma oranı iyiden iyiye azalmıştı. Masa başında alınan ve ideolojik saplantıların ürünü olan katsayı farklılığı öğrencilerimizin önünde aşılmaz bir engel olarak yıllardır durmaktaydı. Malum güruhun hastalıklı tutumu sebebiyle meslek liselerimiz nerdeyse kapanma noktasına gelmiş, öğrencilerimizin gelecek beklentileri ve ümitleri karartılmıştı.

İşte bundan dolayı YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan, önceki gün yaptığı açıklamada katsayı sorununu kökten çözecek kararı aldıklarını duyurarak beklentilere cevap vermiş bulunmaktadır. Özcan'ın açıklamasına göre, 2012 yılından itibaren bütün meslek lisesi mezunu öğrencilerimiz, üniversiteye giriş sınavlarında diğer liselerle aynı şartlarda yarışacaklar. YÖK Başkanı Özcan, 2547 sayılı YÖK yasasının 45 inci maddesinde gerekli değişikliğin yapılarak Danıştay'ın iptal gerekçesinin de ortadan kaldırılacağını belirtti.

Türk Eğitim-Sen olarak, YÖK'ün bu girişimini desteklediğimizi ifade ediyor ve yasa tasarısı TBMM gündemine geldiği zaman bütün siyasi partilerin tam bir mutabakat içerisinde milletimizin beklentileri doğrultusunda hareket edeceğini temenni ediyoruz.

FÜZE KİME KALKAN OLACAK ?

Genel Başkan İsmail Koncuk, Türkiye'ye füze kalkanı sistemi kurulması konusundaki görüşlerini basın açıklaması yaparak kamuoyu ile paylaştı.

İşte Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk'un Türkiye'ye füze kalkanı sistemi kurulmasıyla ilgili endişeleri ve tereddütleri dile getirdiği basın açıklaması metni...

FÜZE KİME KALKAN OLACAK?

ABD'nin uzun zamandır gündemde tuttuğu İran ile ilgili tehdit algılaması ve buna ilişkin füze kalkanı projesi yeni bir mecraya girdi. İktidar, füze kalkanının Türkiye'ye yerleştirilmesini kabul etti.

Görünen o dur ki; Amerika'nın çıkarları için ülkemiz ateşe atılıyor. Herkesin kabul ettiği gibi füze kalkanı, ABD'nin Büyük Ortadoğu Projesi'nin bir parçasıdır. Bu projenin eşbaşkanlığını yürüten Başbakan'ın Libya'da, Mısır'da, Suriye'de on binlerce Müslüman'ın öldüğü çatışmalara yaklaşımı, Türkiye'nin bir ateş çemberinin içine atıldığının en açık göstergesidir.

Füze kalkanı ve Büyük Ortadoğu Projesi ile birlikte Türkiye, dost ve düşman algısını, ABD ve İsrail'e göre belirlediğini ortaya koymuştur. Gelişmeler, Türkiye'nin güvenliğinin ve bağımsızlığının tehdit altında olduğunu göstermektedir. Ancak tehdidin kaynağı, iktidarın zannettiği gibi komşularımız ve diğer Asya ülkeleri değildir. Füze kalkanının Türkiye'nin korunması ile bir ilgisi yoktur. Kalkan, tamamen İran'ı düşman ülke olarak gören ABD ve İsrail'in çıkarlarının korunmasına yöneliktir. Peki, gerçekten İran'ın ABD'ye veya bir NATO ülkesine saldırma planı var mıdır? Hayır. Öyleyse bu projesinin amacı nedir? ABD, İran'ı işgal ederken ona topraklarını kullandıracak müttefiklerinin korunması… Bunun en açık göstergesi 11-15 Ekim 2010'da Brüksel'deki NATO zirvesi toplantısının öncesinde Amerikan Savunma Bakanlığı'nın Avrupa ve NATO politikalarından sorumlu üst düzey yetkilisi Jim Townsend'in "ABD'nin İran'a karşı konuşlandırmak istediği füze kalkanı sisteminin Türkiye'de kurulması gerektiği ve projeye Türkiye'yi dâhil ettikleri" yönündeki açıklamasıdır. Ardından NATO Genel Sekreteri Anders Fogh Rasmussen'in Avrupa mobil füze kalkanı projesinin, bütün NATO üyelerini kapsaması gerektiğini belirterek "İran tehdidi açıktır, NATO olarak buna karşı füze kalkanı sistemini kurmalıyız" diye Türkiye'den destek istemesiyle, füze kalkanının İran'a karşı kurulacağı bir kez daha yetkililerce teyit edilmiştir.

Böylece Türkiye, bütün Avrasya'dan koparılmak ve bölgede Amerikan jandarması haline getirilmek istenmektedir. Bu durum, Türkiye'yi açık hedef haline getirmektedir. Böyle bir durumda Türkiye çatışmaların tarafı değil, Müslüman kanı dökülmesini önleyen etkin bir barış unsuru olmalıdır.

Görüyoruz ki, gelişmiş ekonomiler çökmek üzeredir. Bu ülkeler, ekonomik çöküşten kurtulmak için umutlarını Ortadoğu'nun zenginliklerine bağlamışlar. Bölgemizde çıkacak çatışmalar sonucunda silah satışları patlayacak, Ortadoğu'nun zenginlikleri ve doğal kaynaklarına el konularak, ekonomik çöküşten çıkılacak ve Ortadoğu ülkeleri istenilen şekilde dizayn edilerek İsrail'in güvenliği de sağlanmış olacaktır. Tabii bunun bedeli de işgal, iç çatışmalar ve milyonlarca Müslüman'ın akacak kanıdır.

Füze kalkanının ülkemizde konuşlandırılmasının kabulü ile Ankara, büyük bir fırsatı tepmiştir. Eğer "hayır" deseydik, gerçekten bağımsız politikalar izleyebilen, kendi çıkarlarını sonuna kadar koruyan, emperyalizme ve sömürgeciliğe karşı duran, güçlü bir devlet olarak kendimizi bölgesel güç olmanın ötesine götürecek rüzgârları yakalayabilirdik.

Unutmayalım ki, ABD bu kalkanı boşuna kurmuyor ve kullanılması için gerek olduğunda canı yanan İran karşısında Türkiye, hedef haline gelecektir. Böyle bir durumda İran, 20 bin km uzaktaki Amerikan hedeflerini değil ona yataklık eden en yakınındaki Türkiye'nin önemli şehirlerini vuracaktır.

Daha önce Ermeni sorunu, Ege kıta sahanlığı, azınlıklar, Kıbrıs gibi konularda "sıfır sorun" iddiası ile tavizler veren iktidar bugün ne olmuştur da bölgedeki tüm Müslüman ülke yönetimlerini kendisine hedef seçmiştir? "Komşularla sıfır sorun" diyerek çıktığımız yolda, kendimize yeni düşmanlar peydah ederek yürüyoruz. Libya'yı İzmir'den havalanan uçaklar vuruyor. Suriyeli muhaliflerin Türkiye tarafından silahlandırıldığı belirtiliyor. Ortadoğu'daki yönetim muhalifleri Türkiye tarafından fonlandıklarını itiraf ediyorlar. Avrupa ülkeleri, demokratikleştirdikleri(!) ülkelerin kaynaklarını nasıl paylaşacaklarını belirlemek üzere toplantılar düzenliyor.



Bu ülkelerin yeniden inşasını gerçekleştirecek firmalar belirleniyor. Afganistan, Irak, Cezayir, Mısır, Libya, Suriye istikrarsızlığa terk edilmiş durumda ve sırada İran'ın olduğunu bilmeyen yok. Ortadoğu'daki bu gelişmelerin en çok İsrail ve ABD'nin işine yaradığı biliniyor. Mademki, füze savunma sistemi, öncelikle İsrail'e kalkan olmak üzere konuşlandırılmaktadır. Öyle ise Türkiye ile İsrail arasında son yıllarda tırmandırılan gerilim ne derece ciddiye alınmalıdır? Bu durumda 400 yıldır hiç savaşmadığımız, 1639 yılındaki Kasr-ı Şirin Anlaşması ile bugünkü sınırlarımızı belirlediğimiz İran, neden bizim düşmanımız oluyor?

Projeyi herkes biliyor ama kafamızı kuma gömerek çevremizdeki olayları gördüğümüzü iddia ediyoruz! Martin Niemöller'in şu sözleri, gerçekleri gördüğü halde sesini çıkarmayanlar için bir ders niteliğindedir: "Naziler komünistleri götürdüklerinde sustum. Çünkü ben komünist değildim. Sendikacıları götürdüklerinde sustum. Ben sendikacı da değildim. Sosyalistleri içeri aldıklarında sesimi çıkarmadım. Ben sosyalist değildim. Yahudileri tutukladıklarında sustum. Çünkü ben Yahudi değildim. Beni götürdüklerinde, geride artık karşı çıkabilecek kimse kalmamıştı." Türkiye, Büyük Ortadoğu Projesi'nin operasyon alanı içindedir ve sıra bir gün bize de gelecektir. Birgün ülkemizin de benzer senaryoların sahnesi olmasını istemiyorsak, bugünden bir şeyler yapmak zorundayız; aksi halde çevremizde haklarımızı savunacak kimse kalmayacak.

Yurtta barış, dünyada barış ilkesini benimsemiş bir ülkenin, göz göre göre çatışmaların içine atılması kabul edilemez! Türkiye, olaylara İsrail gözlüğü ile bakamaz; Amerika'nın jandarması olamaz! Topraklarımız küresel eşkıyanın silah deposu haline getirilemez! Milletimiz, başkalarının çıkarları için ateşe atılamaz! İsrail'in güvenliği için, Ortadoğu insanının malı olan kaynakların sömürülmesi için milyonlarca Müslüman kanının dökülmesine göz yumulamaz!

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

KRİZİN DEDİKODUSU BİLE MAAŞLARI %32 ERİTTİ

Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi'nin yaptığı araştırma, ekonomik krizin dedikodusunun dahi memur maaşlarını eritmeye yettiğini ortaya koydu. Araştırmada memur maaşlarının altın, Dolar ve Euro karşısında son dönemde geldiği nokta masaya yatırıldı. Buna göre memur maaşları son 8 ayda dolar bazında %10; Euro bazında %17 ve altın karşısında ise %32 değer kaybetti.

Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi'nin yaptığı araştırma, ekonomik krizin dedikodusunun dahi memur maaşlarını eritmeye yettiğini ortaya koydu. Araştırmada memur maaşlarının altın, Dolar ve Euro karşısında son dönemde geldiği nokta masaya yatırıldı. Buna göre memur maaşları son 8 ayda dolar bazında %10; Euro bazında %17 ve altın karşısında ise %32 değer kaybetti.

Bilindiği gibi birkaç aydır dünya gündemi yeni bir ekonomik krizi tartışmaktadır. Türkiye'nin de içinde bulunduğu AB bölgesinde bazı ülkelerin ekonomik kriz içinde bulunduğu, AB yetkililerinin sorunu çözmek için önlemler araştırdığı bugünlerde, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan yaptığı açıklama ile bazı kesimlere güven verdi ve ekonomik krizin Türkiye'yi teğet bile geçmeyeceğini dolayısı ile Türkiye için bir kriz riskinin söz konusu olmadığını belirtti.

Ancak dünya genelinde tartışılmakta olan ekonomik krizin dedikodusu dahi, ülkemizde birçok olumsuz gelişmeyi de beraberinde getirmeye yetti. Öyle ki, Ocak ayında 68,4 TL olan 22 ayar altının fiyatı 108 TL'ye kadar çıktı. Dolar 1,54 seviyesinden 1,80'e kadar yükselirken; Ocak ayında 2,04 TL olan Euro 2,60'a geldi. Buna göre krizin dedikodusu dahi Ocak ayından bugüne kadar altının gram fiyatında %45, çeyrek altında %53, Dolar'da %15,5; ve Euro'da ise %25,5 artışı beraberinde getirdi.

Memurların maaşları açısından bakıldığında, Temmuz ayında yapılan %4'lük artışın, yaşanan gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı ve memur maaşlarının eridiği açık bir şekilde görülüyor. Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi'nin yaptığı araştırmaya göre 2011 yılının Ocak ayında ortama memur maaşı 1003,3 Dolar dolayında bulunuyordu. Bu dönemde memur maaşları %4 artmasına rağmen döviz ve emtia fiyatlarındaki artış nedeniyle değer kaybeden ortalama memur maaşı Ağustos ayı itibarı ile 100,6 Dolar eridi ve 902,7 Dolar'a geriledi. Aynı dönemde en düşük dereceli memur maaşı da 786,2 Dolar'dan 707,4 Dolar'a düştü. Böylece Dolar cinsinden memur maaşı, %10 azalmış oldu.

Bununla birlikte Ocak 2011'de 757,4 Euro olan ortalama memur maaşı Ağustos ayında 627,7 Euro'ya; en düşük memur maaşı da 593,5 Euro'dan 491,9 Euro'ya geriledi. Euro kuru bazında incelendiğinde memur maaşları %17,1 değer kaybettiği görüldü.

Memurlar en büyük zararı ise altın fiyatları karşısında yaşadı. Ocak 2011'de maaşı ile 13,8 adet çeyrek altın alabilen memur; bugün ancak 9,4 çeyrek altın alabiliyor. Dolayısı ile son 8 ayda memurlar aylık 4,4 çeyrek altın kaybetmiş oldu. Memur maaşlarının altın karşısındaki değer kaybı ise %31,9 oldu. Ortalama emekli maaşlarında da aynı oranda erime kaydedildi.

İsmail Koncuk: "Ekonomik krizin dedikodusu dahi memur ve emekli maaşlarını %32 eritti."

Araştırma sonuçlarını yorumlayan Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk ise, ekonomik krizin dedikodusunun



dahi memur maaşlarını eritmeye yettiğini, bir ekonomik dalgalanma durumunda en büyük zararı yine dar ve sabit gelirlilerin yaşadığını belirtti. Koncuk, "Genel olarak bir ülke hakkında fikir sahibi olmak için o ülke ile benzer ekonomik ve demografik yapıya sahip diğer ülkelerle kıyaslama yapılır. Bu kıyaslamanın en temel yolu da ülke içindeki ekonomik değerleri uluslar arası para birimi cinsinden incelemektir. Özellikle Türkiye gibi ülke içindeki tüketiminin büyük bölümünü ithal ürünlerle karşılayan ve ticaretini döviz üzerinden gerçekleştiren bir ülke için, böyle bir değerlendirme yapmak zorunlu olmuştur. Çünkü döviz kurlarındaki değişim, kullandığımız mallara da yansıyor. Bu da maaşların aslında döviz fiyatları ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyuyor. Bu noktada Türkiye'de de ekonomik kriz söylentilerinin kimlerin işine yaradığı bilinmez ancak; bu durumdan zarar gören kesimin memurlar ve emekliler olduğu, Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi'nin yaptığı araştırma ile kesinleşti.

Ekonomik kriz söylentileri nedeniyle memurun aylık kaybı Dolar cinsinden 100,6 Doları; Euro cinsinden ise 129,7 Euro'yu bulmuştur. Avrupa Birliği ülkelerinde maaşlar artarken, kriz olmayan Türkiye'de ücretler korunamamıştır. Gelişmeler memur ve emeklilerimize bayramı zehir edecek düzeydedir. Hükümet bu zararı mutlak surette hesap edip, zararı karşılayacak tedbirleri almak zorundadır." dedi.

SINAV GÖREVLERİYLE İLGİLİ YAZIMIZA ÖSYM'NİN CEVABI



14 Temmuzda ÖSYM'ye göndermiş olduğumuz yazıda LYS sınavlarında akademik personele görev verilmesine karşılık görev almak isteyen idari personele görev verilmemesinin nedenlerini sormuştuk. Türk Eğitim Sen'e gönderilen cevap yazısında; görevlendirmelerin unvan, puan, sınav binaları için yapılmış olan tercihler ve hizmet yılları dikkate alınmaktadır, denilmiştir.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ GENEL SEKRETERİ VE REKTÖRÜ MAKAMLARINDA ZİYARET EDİLDİ



Hacettepe Üniversitesi ile sendikamız arasında 22.06.2011 tarihinde imzalanan Kurum İdari Kurul kararları doğrultusunda alınan ve çalışanları yakından ilgilendiren konulardaki gelişmeleri değerlendirmek, en önemlisi de Hacettepe Üniversitesinde yılladır (14 yıl) açılmayan ve çok sayıda çalışanı mağdur eden "Görevde Yükselme ve Unvan değişikliği Sınavının" akıbetini görüşmek üzere 09.08.2011 tarihinde şube başkanımız Ali YAZICI, şube yönetim kurulu üyelerimiz Ali Fuat ERDEM, İbrahim ÇÖMEZ, şube denetleme kurulu başkanımız Kubilay ŞENAYLI ve Hacettepe Üniversitesi üyelerimizden İlyas ALAN'dan oluşan heyetle, Hacettepe Üniversitesi Genel Sekreteri Prof. Dr. Turhan MENTEŞ makamında ziyaret edildi ve konular hakkında bilgi alışverişinde bulunuldu. Alınan kararların ivedilikle uygulamaya konulması hususunda görüş bildirildi.

Sendikamızı temsilen 11.08.2011 tarihinde Ali YAZICI, Ali Fuat ERDEM ve Hacettepe Üniversitesi Cebeci Kampüsü baş temsilcisi Mustafa KARAKAŞ'tan oluşan heyetimiz Hacettepe Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Uğur ERDENER'i makamında ziyaret etti.

Sayın Rektörün içten ve ilgili yaklaşımları konuların çözümüne, karşılıklı diyalog kapılarının açılmasına büyük katkı sağladı. Heyetimizce gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra Rektörün; sınavların açılması için 26 Ağustos 2011 tarihine kadar ÖSYM'ye başvurularak, sınavların yapılması için gerekli talimatların verileceğini belirtmesi, heyetimizce de memnuniyetle karşılandı, konu hakkında fikir birliğine varıldı.

Heyetimiz; çalışmalar esnasında sendika olarak sürece katkı sağlamak adına üzerimize düşen her şeyi yapmaya hazır olduğunu belirterek, Rektöre çalışmalarında başarılar diledi. Rektör de; ziyaretten duyduğu memnuniyeti belirterek süreç içerisinde gerekirse sendikamızla tekrar görüşeceğini ve kapısının her zaman açık olduğunu belirtti.

Yapılacak sınavlar ile çözüme kavuşan konuların; Hacettepe Üniversitesine ve çalışanlarına hayırlar getirmesi temennisiyle görüşme son buldu.

G.Ü. TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ DEKANI MAKAMINDA ZİYARET EDİLDİ



G.Ü. Teknoloji Fakültesi Dekanlığına Prof. Dr. Mustafa İLBAŞ atandı. Dekan Yardımcılıkları görevlerine; Doç. Dr. Adem ACIR ile Doç. Dr. O. Ayhan ERDEM geldi. Görevlerine başlayan yöneticilere; Türk Eğitim – Sen Şube başkanları Ali YAZICI ile Ertekin ENGİN'in yanı sıra şubemiz yönetim kurulu üyesi Yrd. Doç. Dr. E. Nurcan YILMAZ ve G.Ü. T.E.F Öğretim Görevlisi Derde SOLAK'tan oluşan heyetimiz hayırlı olsun ziyaretinde bulundu.

Yeni açılan Fakültenin; teknik eğitim alanında ve çalışma hayatında üstlendiği görevler ile hedefleri, hakkında sayın İLBAŞ'ın görüşlerini dile getirmesinin ardından, heyetimizin konu ile ilgili görüşleri dile getirilerek çalışmalarında başarılar dilendi.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

Üniversiteler Dağ Gibi Sorunlarla Açıldı



M. Hanefi BOSTAN
İstanbul 1 No'lu
Şube Başkanı

Türkiye genelinde 104'ü devlet, 62'si de vakıf üniversitesinden oluşan toplam 166 üniversitede 111 bin 495 öğretim elemanı ve açık öğretim dâhil yaklaşık 3 milyon 800 bin öğrenci ile bir bölümü geçen hafta yüksek öğretim başladı geriye kalanları da bu hafta (26 Eylül 2011) başlıyor. İlkokuldan üniversiteye varıncaya kadar her kademedeki eğitim-öğretim kurumlarındaki her öğretim yılı başlangıcı, yeni doğan bir gün gibi, büyük umutlarla dolu. Daha doğrusu, öyle olması gereken yeni ve taze bir başlangıç, yeni bir beyaz sayfadır: Ancak ne yazık ki uzun bir süredir bu heyecan ve umut dolu olması gereken günler, daha çok, süreklilik kazanan aksaklıklar, giderilemeyen noksanlıklar ve huzur kaçıran gerginliklerle dolu olarak karşımıza çıkar olmuştur. Devlet üniversitelerimiz git-gide büyüyen ve git-gide çözümü zorlaşan dağ gibi sorunlardan oluşan bir kör yumak manzarası arz etmektedir. Bu temel sorunlardan bir kaçı şöyledir:

I: Anti-Demokratik Uygulamalar, Jakobenizim ve Demokratik Üniversite Sorunu

Öncelikle, YÖK'ün, önem derecesi ne olursa olsun, Türk yüksek öğretimini ilgilendiren her tasarrufunda mutlaka ve behemehâl, demokratik üniversite ilkesinin vazgeçilmez gereği olarak, akademik camianın görüşlerini almadan harekete geçmemesi gerekir. Türk yüksek öğreniminin en üst düzeydeki kurumu olan YÖK, Türk yüksek öğrenimi camiasını YOK saymaktadır.

Dün Kemal Gürüz'ün ve Erdoğan Teziç'in haksız ve zulme varan uygulamalarını eleştirenler, bugün YÖK kendi ellerine geçtiğinde, aynı haksızlık ve zulümleri uygulamakta bir beis görmemektedirler ki bu, tam anlamıyla antidemokratik olduğu gibi aynı zamanda etik-dışı bir davranış da olmaktadır.

Demokrasi bir tarafa itilince haliyle bunun arkasından gelecek olan da jakobenizm'den başkası olmayacaktır. Nitekim bulunduğu sırça saraydan hiç kimseyi gözü görmeyen YÖK, devlet üniversitelerini kendi feodalitesi ve akademik camiayı da serfleri olarak değerlendiren bir feodal beylik gibi davranmakta, hiç kimse ile müzakereye gerek dahi duymadan resen aldığı kararlarla sağa sola emirler yağdırmakta, akademik ve idari yükseltmelerde keyfi ve birbiriyle çelişkili kararlar almaktadır.

Hiç şüphesiz Üniversitelerimizin huzurunu kaçıran en önemli sorunu; demokratik üniversite yapılanmasının ümitsiz bir klinik vaka haline dönüşmüş olmasıdır ki, bunun bir sonucu olarak, YÖK'ün üniversiteler üzerinde kurduğu baskıları artık bilmeyen kalmamıştır. Akademik hayatın ihtiyaçlarına cevap vermeyen, köhnemiş, anti-demokratik ve rektör saltanatı üzerine kurulu YÖK kanununun hâlâ olumlu bir istikamette, üniversitelerimizi katılımcı, demokratik, özerk ve daha ileri düzeyde bilim ve yüksek öğretim kurumlarına dönüştürme istikametinde değiştirilememiş olması geçen 9 yılın boş yere harcandığını gösteren en önemli bir belge olmak durumundadır.

Yıllardır üniversitelerin akademik ve idari özerkliğinden bahseden hükümet, bugün üniversitelerin idaresini öğretim üyelerini dışlayarak idarecilikten bi-haber belirli kesimlerin eline verme çabası içinde olması anlaşılır bir durum değildir.

YÖK tepeden aşağıya doğru yapılandırılmış bir kurum haline gelmiştir. Bu kurum içinde Öğretim Üyesinin söz hakkı yoktur. Kendi dekanını ve rektörünü seçememektedir. Kendi Fakültesinde yapılacak önemli ve köklü değişikliklerle ilgili bile görüşü alınmamaktadır. Ülkemizde üniversiteler mali ve idari açıdan özerk değildir. Batı ülkeleriyle mukayese edilemeyecek durumdadır.

Ülkemizde sorunsuz bir üniversite, sorunsuz bir yüksek öğretim için profesöründen araştırma görevlisine kadar bütün öğretim elemanlarının ve idari personelin katılıp seçtiği dekan ve rektörlerle işe başlamak gerekir. YÖK'ün artık git gide bilimsel araştırma ve çalışmalarla ilgisini keserek üniversiteler üzerinde artan biçimde bir baskı aracına dönüşmesi önlenmelidir. Hükümetin daha demokratik, daha özgür ve daha gerçek şekilde akademik çalışmaların yapılmasını sağlayacak istikamette köklü değişiklikleri acilen gerçekleştirmelidir. Asıl mesele üniversitenin öncelikle bilim, teknoloji ve fikir üreten en üst düzeyde kurum olduğunu bugüne kadar iktidarların anlamaya yanaşmamaları, özgür ve demokratik üniversiteden çekinmeleri ve hatta korkmaları yönündeki psikolojik sakatlık sorunudur. Bu psikolojiden hükümetler kendilerini kurtarmalıdır.

II: Ücret, Öğretim Elemanı ve İdari Personel Sorunu

Ülkemizin geri kalmışlık çemberinin kırılmasında ve geleceğin mutlu, güçlü ve müreffeh, daha saygın Türkiye'sinin inşa edilmesinde bir numaralı belirleyici faktör olan bilim yuvalarının ve mütevazı bilim insanlarının, nasıl geçineceklerini düşünmeyi ön plana çıkarmak zorunda bırakılmaları doğru bir politika değildir. Mesleği bilim üretmek ve bilim öğretmek olan, ülkemizin en iyi yetişmiş beyinleri, sürekli olarak düşük tutulan ücretleriyle mahkûm edildikleri geçim sıkıntıları dolayısıyla mutlu değillerdir. Bu da onların hem bilim üretmelerinde ve hem de gençlerimizi yetiştirmelerinde tam verimli olmalarını çok ciddî surette engellemektedir.

Bugüne kadar akademik personele âdeta kasıtlı olarak düşük ücret politikası uygulayan iktidar, kıdemli profesörler (görev tazminatı ile birlikteki maaşları) dışındaki bütün öğretim elemanlarını yoksulluk sınırının altında, idari personelin % 90'ını da açlık sınırı düzeyindeki ücretlere mahkûm etmiş bulunmaktadır.

Gerek devlet ve gerekse de vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi açığı had safhaya ulaştı. Birçoğu gerçek anlamda vakıf kimliği taşımayan ve esas olarak da ticarî amaçla açılan vakıf üniversiteleri kârlılığı düşürdüğü için öğretim üyesi yetiştirmekten ziyade devlet üniversitelerinde yetişmiş bulunan öğretim üyelerini transfer etmeyi tercih etmekte ve devlet üniversitelerinde akademisyenlere ödenen ücretlerin aşırı düşüklüğü de bu transferi hızlandırmaktadır. Devlet üniversiteleri bir yandan bu şekilde öğretim üyesi kaybına uğrarken diğer yandan da yenilerini yetiştirmekte zorlanmakta ve böylelikle ülkemiz, gerek toplam nüfusu, gerek öğrenci sayısı bakımından ciddî anlamda bir öğretim üyesi açığına sürüklenmektedir. Nitekim öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, açık öğretim öğrencileri hariç tutulduğunda 66 olduğu görülecektir.

Öğretim üyesi açığı sonucunda üniversitelerimizde sınıflar da ölçüsüz biçimde kalabalıklaşmakta ve bilhassa yeni açılan üniversitelerde anormal boyutlara ulaşmaktadır Meselâ 200-250 kişinin bir sınıfta ders yaptığı üniversitelerimizin bulunuşu, durumun vahametini açıkça göstermeğe yeterlidir.

Öğretim üyesi açığının öğrenci sayısındaki artışa ters oranda büyümesi, özellikle

yeni açılan taşra üniversitelerinde akademik niteliği olmayan kişilere ders verdirilmesi gibi kabul edilemeyecek sonuçlar da yaratmakta ve bu da üniversite öğretiminin kalite ve seviyesini düşürmektedir.

Üniversitelerde çalışan idari personele üniversite tazminatı ödenmemesi ve bu personelin başka kurumlarda çalışan emsalleri gibi ek ödemeden yararlandırılmamasından dolayı başka kurumlara gitmektedirler. Bu nedenle üniversitelerde büyük oranda idari personel açığı bulunmakta ve bu personelin yapacağı işler araştırma görevlilerine ve öğrencilere yaptırılmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlileri bilim faaliyetleri dışına çıkarıldığından kendilerini yetiştirmeleri engellenmektedir.

III: Özlük Hakları (Ek Ödenek, Terfi ve Kıdem Adaletsizliği) Sorunu

Yardımcı doçentlerin, doçentlerin ve idari personelin özlük hakları ile ilgili ciddi sorunları bulunmaktadır. Çıkarılan kanunlara ve mahkeme kararlarına rağmen bu sorunlar hâlâ çözülmemiş olarak orta yerde durmaktadır. Bu sorunlardan birisi, 2002 yılında çıkarılan kanun hükmündeki kararname ile profesörlere ve doçentlere tanınan ek ödeneklerin hâsıl etmiş olduğu ücret dengesizliğinin, aradan geçen 9 yıllık süre zarfında yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, okutman, araştırma görevlileri ve idari personel aleyhine kronikleşmiş olmasıdır. Danıştay'ın bu ücret dengesizliğinin düzeltilmesi ile ilgili kararını hükümet tatbik etmemek için, ilgili kararnameyi iptal etmiş ve mağdur olan üniversite personelinin mağduriyetini bugüne değin gidermemiştir.

Yaklaşık 29 yıl süren Yardımcı Doçentlerin 3. Derecenin 8. Kademesinden daha ileriye yükselmeme sorunu, 3 Mart 2011 tarihli Resmi Gazete'nin 27863 tarihli sayısında yayınlanan 6114 nolu Kanunla giderilmekle beraber, yardımcı doçentler Rektörlerin ve YÖK'ün iş bilmezliği yüzünden bu haktan henüz yararlanamamışlardır.

Danıştay 8. Dairesinin 2005/1605K, 2004/3876K sayılı kararı ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Yasasında 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişikliğe rağmen Doçentlik unvanını alıp bu kadroya ataması yapılmayan yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrosunda bulunan öğretim elemanları maddi noktada büyük hak kayıplarına uğramaya devam etmektedir. Bazı rektörler ve YÖK bu kanun ve mahkeme kararlarını tanımamakta ısrar etmektedir.

Akademik yükselmelerde aranan yabancı dil sınavı kriteri YÖK aklına estiği zaman değiştirmekte, bilim dalları arasında yabancı dil konusunda ilgisi olmayacak şekilde değiştirmeler yapmaktadır. Nitekim YÖK, Güzel Sanatlar Temel Alanından doçentliğe başvuracak adayların Rusçadan yabancı dil sınavına girebileceğine karar verirken, Genel Türk Tarihi ve Yakınçağ Tarihinden sınava gireceklere önceki kararlarının aksine giremeyeceklerine dair yeni karar almış bulunmaktadır. Yine Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanından İktisat, İşletme ve Maliye bilim dallarından doçentlik sınavına gireceklere kendi fakülte ve enstitülerinde yayınlanan ilmi dergilerdeki makalelere puan vermezken, diğer alanlara puan vermektedir. Böyle bir biriyle çelişkili kararlar nasıl alınıyor?

Üniversitelerin bir bölümü öğretim üyelerinin yüksek lisans ve doktora danışmanlık ücretleri ile uzmanlık alan dersi ücretlerini vermemek için ayak diretmektedir.

Bazı üniversiteler idari personel için kanunlara rağmen görevde yükselme sınavını yapmazken, bazı üniversiteler de kazanılmış hakları tanımamakta, bir kısmı da idari kadrolara hak etmeyenleri ve sınavı kazanmamış kişileri atamaktadır. Böyle zulümlerin ve haksızlıkların yaşandığı kurumlarda memurlar niçin dursun?

IV: Öğrencilerin Yurt ve Burs İmkânı Sorunu

Üniversitelerimizle ilgili bir başka baş ağrısı sorun kaynağı da, öğrencilerimizin yetişmesindeki imkân ve ortam yetersizlikleri olup, bunların içinde en önemlileri de, öğrenci kredileri, kütüphane ve lisans ve araştırma laboratuarları, bilgisayar ortamları, spor tesislerindeki yetersizlikler gelmektedir. Ancak en az bunlar kadar hatta bazı hallerde daha da önemlisi olarak, öğrencilerin kalacağı sağlıklı yurtlar da hâlâ çözülememiş bir başka sorun oluşturmaktadır. Yurt sorunu özellikle kız öğrenciler için daha da büyük bir sıkıntı anlamına gelmektedir. Öğrencilerden gelen talepler ile bu taleplerin karşılanabilirlik oranları arasındaki açığın büyüklüğü ürkütücü boyutlara varmış bulunmaktadır. Bu durumda başka kanallardan yurt sorununu çözmeye çalışan öğrencilerimizin çoğu ya yüksek ücretler ödemek zorunda kalmakta, ya da buna imkânı olmayan büyük çoğunluk, hem sağlıklarını hem de tahsillerini risk altına atan yerlerdeki olumsuz şartlarda barınmaya çalışmaktadırlar.

Üniversite öğrencilerinin en büyük sorunu barınma sorunudur. Bu sorunun çözülmesi için Hükümetin ve diğer kamu kurumlarının konuya ciddi bir şekilde eğilmeleri gerekmektedir.

V: Üniversitelerin Sesi Kesilmesi Sorunu

Ülkemiz bölücü PKK terörünün açık hedefi halinde iken, hemen her gün bir askerimiz, emniyet mensubunuz veya sivil vatandaşlarımız şehit edilirken, ormanlarımız yakılır, yollarımıza mayın döşenirken; sivil bölücüler federasyon yahut otonomi istediklerini pervasızca, gözlerimizin içine baka-baka, bağıra-bağıra dile getirir ve aynı pervasızlıkla Güneydoğu Anadolu'muzun tamamına ve Doğu Anadolu'muzun büyük bir kısmına "Kürdistan" derken; bir kısım etkili medya organları ve karanlık paralarla beslenen sözde, sahte sivil toplum kuruluşları Türklüğe hakaret ederken, tarihin en büyük sahtekârlığı olan "soykırım" çamurunun avukatlığını alenen yapar ve Ermenistan devletinin ve diasporasının lobiciliğine soyunurken, insanlık suçu işleyen İsrail'i Birleşmiş Milletler Teşkilatı savunurken, üniversitelerin açılışlarında bu milli konulara vurgu yapılmaması, üniversitelerimiz adına, utanılacak bir durum olduğu kadar, tehlikeli gidişatın ayak seslerini de oluşturmaktadır.

Çözüm

Üniversiteler milli gelirden yeterli ölçüde pay ayrılmadığı, YÖK'e üniversiteler arasında koordinasyonu sağlama ve üniversiteleri denetleme görevi, akademisyenlerin kendi idarecisini seçme özgürlüğü ve konuşma özgürlüğü verilmediği sürece üniversitelerimizin sorunları katlanarak büyüyecek ve içinden çıkılmaz bir kör düğüme dönüşecektir.

Üniversitelere mali özerklik verilmeli ve bütçeden Üniversiteler için ayrılan pay, Gayri Safi Milli Hasıla içindeki oranı %0.95'den en az %10'na çıkarılmalıdır. Türkiye dünya ülkeleri arasında yüksek öğretime milli gelirden en az pay ayıran ve üniversite mensuplarına en az ücret ödeyen ülkeler arasında yer almaktadır. Öyle ki gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler arasında bile isimi en alt sıralarda yer almaktadır.

Dünya standartlarında yüksek bir eğitimin ve bilimsel araştırmaların ilk şartı, mutlak ve behemehâl, üniversitelere ve üniversite mensuplarına dünya standartlarında kaynak ve ücret tahsis etmekten geçmektedir.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

2011 YILINDA YAPILACAK TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİNDE YÖK VE BAĞLI KURULUŞLARINDA SENDİKAMIZCA 2012 YILI İÇİN TALEP EDİLEN KONU BAŞLIKLARI

1- Asker öğretmen uygulaması gibi **asker akademisyen** uygulamasına gidilerek yeni üniversitelerin bu yolla akademisyen ihtiyacının giderilmesi

2- YÖK ve Bağlı Kuruluşlarında çalışan; Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Yüksek Okul Sekreteri ve Enstitü Sekreteri kadrosunda bulunanların diğer kurumlarda emsal görev yapanlarda olduğu gibi **MAKAM TAZMİNATI** alabilmeleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesi ile kadro ve görev unvanları itibariyle makam tazminatından tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir.

3- Geliştirme ödeneği, üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı ön planda tutularak, öğretim elemanı sıkıntısı çeken gelişmekte olan üniversitelere daha öncelikli olarak ve daha yüksek oranlarda ödenmesi gerekmektedir. Oysa uygulama hiçte böyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı **%150** olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı **% 100**'dür. Bu durum Geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre, 4.4.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna benzer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek mümkündür. Bu adil olmayan uygulama üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.

4-Mevcut haliyle **geliştirme ödeneği** üniversite bütünlüğü içerisinde yer alan kesimlerden sadece akademik personele ödenmekte ve çalışma huzurunu bozmaktadır. Kurumların asli unsurlarından olan **idari personelin** de bu ödenekten yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

5-2914 sayılı yasanın 12. Maddesindeki **üniversite tazminatı** oranlarının 1,2,3,4, ve 5. bentlerde belirtilen % lik oranlar günümüz şartlarına göre yeniden artırılmalı. **6.** Bent olarak **idari personelinde** tazminattan yararlanması için yasal düzenleme yapılmalı.

6-YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışanlardan sadece akademik grupta yer alanların yararlandığı **eğitim-öğretim ödeneğ**inde; 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun ek-1 maddesinde belirtilen "**öğretim elemanlarına**" ibaresinin "**çalışanlara**" olarak düzenlenmesi ile kurumlarda görev yapan herkesin yararlanmasının sağlanması.

7- Üniversitelerde döner sermaye oranlarını, fakülte ve Üniversite yönetim kurulları tespit eder. Y**önetim kurulu üyeleri öğretim üyesi olduklarından dolayı, öğretim üyelerine üst sınırdan**, idari personel için de yasanın öngördüğü sınırlar içerisindeki alt seviyeyi baz almaktalar. Bu kaybın karşılanması için **2547** sayılı kanunun **58'**nci maddesinde… **verebilir** ibaresi yerine **verilir** şeklinde değişiklik yapılması bağlayıcı olacaktır ve mağduriyetlerin önüne geçecektir.

8- Üniversitelerde **döner sermaye** uygulaması olan birimlerde çalışanların, döner sermaye ödemesi olmayan başka bir birime görevlendirildiği tarihten itibaren, **denge tazminatı ödenmemektedir**. Görevlendirmelerin bir çoğu kişinin isteği dışında gerçekleşmekte ve maddi kayıplara uğramaktadır**.**

Üniversitelerde uygulanan mevcut ek ödeme kanununda, döner sermaye alanlar başka bir birime görevlendirildiğinde **1 yıl** boyunca ek ödeme alamamaktalar. Mahsuplaşma yıllık olarak devam etmektedir. Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlarda olduğu gibi aylık mahsuplaşma düzenlemesiyle kayıpların önüne geçilmelidir.

9- Üniversitelerde; görev yapan idari personelinde çalıştıkları ve elde ettikleri proje paralarının ek ödeme kapsamı dışında tutulması için, gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

10- Yaz Okulu uygulaması yapan birimlerde öğrencilerin ödemiş oldukları katkı payı bir havuzda toplanmalı, uygulamayla doğrudan ilgili olan **personele ilave ödeme** olarak verilmelidir.

11- Üniversitelerde uygulanan **ders saati ücretleri** en az iki katına çıkartılmalıdır.

12- Öğrenci harçlarından yapılan yasal kesinti oranının düşürülerek ders ve mesai ücretlerine ayrılan oranın arttırılması sağlanmalıdır.

13- Doktorasını bitiren araştırma görevlilerine **ücret karşılığı ders** okutma imkânı sağlanmalıdır.

14- 2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararları'nın amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile " maaş karşılığı ders yükünün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin (laboratuar ve uygulama dersleri) **ücrete tabi** olan 10 saatlik **kısmı dikkate alınır** " ifadesindeki **10 saat sınırlamasının kaldırılarak**, girilen ders saatinin tamamının ücretlendirilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

15- Dört yıl süreli yüksek öğretimi tamamlamış tüm memurların 1.derecedeki göstergelerinin **3600** olarak düzenleyen kanuni düzenleme yapılmalıdır.

16- Gösterge ve **Ek gösterge** Tablo puanlarının günümüz şartlarına göre **akademik** ve **idari** personel için yeniden düzenlenerek derece ve kademelerine uygun artışlar yapılmalıdır.

17- Araştırma fonlarından öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanabilmesi **için**, projeler unvan gözetilmeksizin, objektif olarak değerlendirilmeli ve bu doğrultuda bağlayıcı düzenlemeler yapılmalı.

18- Üniversite **araştırma fonları**, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve projelere **tasarruf tedbirleri** uygulanmamalıdır.

19- Hizmet içi eğitime katılan kursiyerlerle, kurs yöneticisi ve diğer görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.

20-Doktorasını bitirmiş akademisyenlerin önündeki **kadro sıkıntısı** giderilmelidir. Doktorasını yaptığı ana bilim dalında norm kadro çerçevesinde kadro sıkıntısı var ise kişinin **yaptığı tercihler** doğrultusunda yeni açılan üniversitelere **YÖK** tarafından ataması yapılmalıdır. Ayrıldığı ana bilim dalında **2 yı**l içerisinde ilana çıkılırsa öncelik kurumdan ayrılan kişide olmalıdır.

21- Bütün öğretim elemanlarına en az

altı aylık yurtdışı tecrübesi kazandırılmalıdır. Doktora öğrencileri en az bir defa olmak üzere yurt dışında görevlendirilmeleri **için** teşvik edilmelidir.

22- Üniversitelerde dekanlık ve **rektörlük** seçimlerinde tüm öğretim elamanları ve idari personelin **oy kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**

23- 29.08.2005 tarihinde sendikamız ile Hükümet arasında imzalanan **mutabakat metninin 9. maddesinde** alınan aşağıdaki kararların gerçekleşmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır;

a)Araştırma Görevlisi, uzman öğretim görevlisi ve Yardımcı Doçentlere kadro güvencesinin sağlanması,

b)Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi yapılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamaların kaldırılması,

c)Öğretim elemanı ücretlerinin iyileştirilmesi,

d)Konfederasyonların temsilcilerinin üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmesi,
e)YÖK'ün kaldırılarak yükseköğretim sisteminin yeniden düzenlenmesi ve bu çalışmalarda sendikaların görüşünün alınması,

f) Üniversite bünyesinde yer alan disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

24- Araştırma görevlileri, okutman ve uzmanlara **proje yöneticiliği hakkı** verilmelidir.

25- Araştırma görevlilerinin problemleri;

a) Araştırma görevliliği tanımının yeniden yapılması, asistanlık kavramıyla birbirinden ayrılması ve görev sınırlarının yeniden belirlenerek belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır.

b) Yüksek lisans ve doktora eğitimi veremeyen üniversiteler, araştırma görevlisi olarak aldığı elamanların lisansüstü görevlendirilmelerini en kısa sürede yapmal**ı ve bu konuda yapılıp yapılmadığı YÖK ta**rafından denetlenmelidir.(Takip eden ilk eğitim öğretim dönemine kadar yapmaları zorunlu kılınmalıdır.)

c) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kongre ve bilimsel toplantılara katılım ücretlerinin görevlendirildiği üniversite tarafı**ndan ödenmesi sağlanmalıdır**.

d) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra, kadro şartı aranmaksızın ilgili üniversitelerde yardımcı doçentlik kadrosuna atanmaları için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

26- Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Bilimleri kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine (50/d kapsamında) **görev süreleri bitiminden** sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmelidir.

27- Tüm idari kadroların atamaları, görevde yükselme sınavı ile yapılmalıdır. (Fakülte sekreteri, daire başkanı, vb.) Bu doğrultuda; gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

28- Akademik yükseltilmelerde ön yeterlilik bilimsel çalışmalardan ve öğretim etkinliklerinden ibaret olmalı, sözlü sınav adayın yeterli görülen bilimsel çalışmalarından yapılmalı, bu konularda objektif kriterler belirlenmelidir. Doçentlikteki sözlü sınav kaldırılmalı ya da sözlü sınav içeriği adayın çalışmaları ile sınırlandırılmalıdır.

29- Görev ve unvan itibariyle; yabancı dilin zorunlu tutulduğu ve baraj sayıldığı durumlarda ilgili personele **yabancı dil öğrenme tazminatı** ödenmesinin önünü açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

30- Üniversitelerde **rektörlüğe bağlı servis dersi** veren bölümlerin, aynı nitelikteki 4 yıllık öğretim yapan bölümlere bağlanması ve burada görev yapan **okutmanların** fakültelerde görevlendirilmelerinin sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemelerin yapılması.

31- Üniversitelerde, **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na** tabi personelin istihdam edildiği kadrolara (Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği v.b) vekâleten dahi olsa, akademik personelin atanması ve görevlendirilmesi önlenmeli, bunun için yasal düzenleme yapılmalıdır.

32- Meslek yüksekokullarında yeterli sayıda akademik ve idari personelin bulundurulması için kadro açılmalıdır.

33- Üniversitelerde 13/b maddesi uyarınca yapılan görevlendirmelerde, **personelin rızası bağlayıcı** olacak şekilde kanuni **düzenleme**ler yapılmalı.

34- Kreş ve gündüz bakım evlerinin kurumlarda **yeterli** ve **zorunlu** hale getirecek yasal düzenlemeler yapılmalı.

35- Yüksek öğretim kurumlarında çalışanların; kendilerini ve görevlerindeki performanslarını geliştirecek hizmet içi eğitim kursları, **üniversiteler tarafından sağlanmalıdır. Sertifikalı hizmet içi eğitim kurslarının açılması talep olması halind**e **zorunlu** hale getirilmelidir.

36- Üniversitelerde görev yapan idari personellere, üniversiteler arasında bire bir **becayiş** yapabilme hakkı tanınmalıdır.

37- Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili **eğitim koordinasyon birimleri**nin oluşturulması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

38- Kurumlarda Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının açılmasının **zorunluluk** haline getirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalı.

39- Sendikamız ile hükümet arasında 2006 yılı toplu görüşmeleri neticesinde imzalanan, mutabakat metni sonucunda alınan **denge tazminatı** (günümüzdeki adı ile **ek ödemeler**) 2012 yılına kadar taahhüt edilen miktara ulaşması için, gerekli düzenlemelerin ve ödemelerin yapılması sağlanmalıdır.

40- Kurumlarda mevcut **ayniyat saymanlığı** ve **ambar memurluğu** kadroları ile ilgili 5018 sayılı yasanın 44. Maddesi ile ortaya çıkan belirsizliklerin kaldırılması ve yasanın işlevsellik kazanması **için** gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

41- Öğretim üyesi grubu olan; Profesör, Doçent ve yardımcı doçent kadrolarının **eşit değerlendirilmesi ve bu grupta yer alan yardımcı doçentlerle** yapılan sözleşmenin kaldırılması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

42- Kurumlarda **kadro yokluğu** gerekçesiyle veya **görevde yükselme unvan değişikliği sınavı**nın açılmaması sonucu **unvanları** ile **farklı kadrolarda** çalıştırılan, 657 sayılı yasanın **a bendi**ne tabii çalışanlara, bir defaya mahsus unvanlarının karşılığı olan kadroların direkt verilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE BAŞKANLIĞI ASKER AKADEMİSYENLİK İÇİN YÖK'E BAŞVURDU

Ülkemizde yeni açılan üniversitelerle beraber, akademisyen açığı da büyük boyutlara ulaşmıştır. Bu eksiklikle birlikte, akademisyenlerin hizmetlerinin bir de askerlik sebebiyle bölünmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksattığı gibi bilimsel çalışmaları da engellemektedir. Doktorasını veya doçentliğini tamamlamaları için yasalar uyarınca imkanlar sağlanan akademisyenlere 1111 sayılı yasada yapılacak bu düzenleme ile kamunun, onlar için ayırdığı zaman ve bütçenin tam karşılığı bölünmeden alınmış olacaktır.

Sendikamız bu güne kadar pek çok defa konunun önemini dikkate alarak, düzenlemenin hayata geçmesi için girişimlerde bulunmuştur. Son günlerde konunun gündeme yeniden gelmesi ve YÖK'ün bu doğrultuda çalışma başlatması, yapılan çalışmada da akademisyenlerin askerlik sorununu çözüme kavuşturmaya yönelik içerik olmaması üzerine, Ankara 1 No'lu Şube Başkanlığı tarafından 26.09.2011 tarih ve 78135 sayı ile Yüksek Öğretim Kuruluna düşüncelerimizi içeren bir yazı verilmiştir. Eğitim kurumlarımız ve eğitimcilerimiz için önem arz eden bu konunun, hayat bulması için çalışmalarımız devam edecektir.

Üniversitelerde görevli akademisyenlerden, doktorasını tamamlamış olanlar ile doktorasını tamamladıktan sonra kadro yetersizliği gerekçesi ile üniversitelerden ayrılmak zorunda kalanlar; temel askerlik eğitimini takiben, asker akademisyen olarak Yükseköğretim Kurumunun belirleyeceği bir üniversite emrine verilirler. Bunların askerlik şubelerince sevklerinden itibaren asker akademisyen olarak çalışacakları süre içinde memuriyetleri ile ilişkileri kesilmez. Maaş ve özlük haklarını kendi statüleri içinde Yükseköğretim Kurumunun belirleyeceği üniversite bütçesinden alırlar. Üniversiteden maaşlarını almaya devam ettikleri bu sürece resmî elbise giyemezler ve iaşe edilmezler. Bu akademisyenler askerlik hizmetleri süresince Yükseköğretim Kurumunun belirlediği üniversitede akademisyenlik yapmaya mecburdurlar. Akademisyenlik yapmak istemeyenler ile akademisyenlik hizmetleri sırasında usulüne göre mesleği ile ilişkileri kesilenler geri kalan hizmetlerini er olarak tamamlamak üzere kıtalara sevk edilirler. Bunların maaşları kesilir. Yükseköğretim Kurumunun belirlediği üniversite emrine verilenler firar ve izin tecavüzü bakımından Askerî Ceza ve Askerî Yargılama Usulü Kanunu hükümlerine tabi olmaya devam ederler. 2011 yılı itibariyle silah altına alınmış olan akademisyenlerin şartları tutuyorsa derhal Yükseköğretim Kurumunun belirlediği üniversite emrine verilirler.

YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞINA
ANKARA

Başkanlığınız tarafından hazırlanmakta olan askerlik düzenlemeleri ile ilgili çalışmalar, sendikamız tarafından büyük bir dikkatle takip edilmektedir. Bu konuda daha önce sendikamız tarafından başkanlığınıza yapılan öneriler olmuştur.

Bu ortamda, bu önerilerin tekrar hatırlatılmasında yarar görmekteyiz.

Yüksek öğretim; Öğrenci, Akademik personel ve idari yapıdan oluşan üçlü bir sisteme sahiptir. Askerlik problemi bu üçlünün hepsi için geçerlidir. Kurumunuz tarafından yapılan çalışmanın sadece öğrencilere yönelik olduğunu görmekteyiz. Oysa ki; asli unsurlardan olan öğretim elemanlarının da askerlik problemi göz ardı edilmemelidir.

Silahlı kuvvetlerin 1111 sayılı asker alma kanununda, öğretmenlerin askerlik yapması ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelere, kısaca Öğretmen askerlik denilmektedir. Tevhidi Tedrisat Kanununa göre Türkiye Cumhuriyeti'nde eğitim-öğretim birleşiktir ve tüm eğitim- öğretim kurumları birlikte sorumluluk paylaşır. Bu paylaşmada; askerlik problemi, Milli Eğitim Bakanlığı personeli için asker öğretmen uygulamasıyla çözülürken, yüksek öğretimde görev yapan eğitimciler göz ardı edilmiştir.

Öğretmen askerliğin amacı; Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde temel askerlik eğitimini tamamlayan öğretmenlerin, geri kalan askerlik sürelerini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki öğretmen açığını karşılamak üzere görevlendirilmelerini içermektedir.

Şu anda, yüksek öğretim kadrolarına bakılınca, yeni açılan üniversitelerde öğretim elemanı ihtiyacının çok yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Bu ihtiyaç, asker öğretmenlik gibi Asker Akademisyen kavramını da ortaya çıkartmaktadır. Konunun uygulanmasında Ülkemizin ve eğitim kurumlarımızın menfaati açıkça ortadadır. Ayrıca şu da unutulmamalıdır ki, bilimsel çalışmada süreklilik esastır. Bilimsel çalışma yapılırken askerlik problemi ile karşılaşan akademisyenler bilimden uzaklaşmakta ve akademik çalışma verimi düşmektedir. Bilimsel çalışmaları devam eden akademisyenler, askerliğini tehir edebilmek için kanunen kullanabileceği her yolu zorlamaktadırlar. Ancak sorunlarına kalıcı bir çözüm bulamadıkları için süre aleyhlerine işlemektedir.

Bu konuyu göz önüne alarak, Asker Akademisyen uygulamasıyla ilgili düzenlemelerin de taslağa dahil edilmesinin doğru olacağını düşünmekteyiz. Özellikle yeni kurulan üniversitelerde mevcut yapıya göre 12 ay süreyle asker akademisyen görevlendirmesi yapılabilir ve üniversitelerimizin öğretim elemanı ihtiyacı çözüme kavuşur.

Bu doğrultuda gerekli çalışmaların yapılmasını arz ve talep ederiz.

Ercan Nurcan YILMAZ
Şube Mevzuat Sekreteri

Ali YAZICI
Şube Başkanı

YANLIŞLARA VE YANDAŞLARA DUR DİYELİM !



İBRAHİM ÇÖMEZ
Ankara 1 No'lu Şube Sekreteri

Değerli Arkadaşlar;

Eğitim hizmeti veren üniversitelerimiz de, bir taraftan geleceğimizin garantisi gençlerimize en iyi eğitimi vererek, ülkemizin yarınlarına güvenle bakmak için gayret gösterip çalışırken, diğer yandan da yaşamımızı devam ettirebilecek gelir düzeyine ve özlük haklarına kavuşarak kendimizin ve ailemizin mutluluğu için çabalıyoruz. Ama hepimizin ortak bir noktası var. Alın teri dökerek ve emek sarf ederek, özveri ile çalışmamız.

Ancak bu mücadeleyi verirken özlük hakları ve ücret uygulamaları sebebiyle yıllardır birikmiş hem maddi hem de sosyal sorunlarımız yığınlar haline gelmiştir.

Örneğin ;

- Üniversite çalışanlarının, maaş hesaplamalarında en alt grupta yer alması gibi,

-Üniversitelerde, idari personel için tahsis edilmiş olan Genel Sekreterlik, Fakülte Sekreterliği, Yüksek Okul sekreterliği, Daire Başkanlıkları ve hatta Şube Müdürlüklerine akademisyenlerin vekaleten atanması gibi,

- Şeflik kadrolarının yönetici sınıfında yer almaması gibi,

- Döner sermayeden tüm çalışanların eşit oranda yararlanamaması gibi,

- Teknik personelin her işte çalıştırılması gibi,

- Yöneticilerin gönüllerini hoş edecek resmiyette olmayan, şifahen emirler gibi,

sıralamak istersek yüzlercesini sayabiliriz.

İşte bu noktada bizlerin imdadına Sendikamız yetişiyor.

Sendika üyesi olmak; Kamu Çalışanları için büyük bir ailenin ferdi olmak demektir.

Kamu Çalışanları ne kadar çok sendikalılaşırsa, o oranda da çelikten bir kale gibi hak elde etme yolunda dimdik dururlar.

-Sendika, işyerinde çeşitli konularda söz sahibi olmak demektir...

-Sendika, iş hukuku hakkında söyleyecek söz demektir.

-Sendika, işyerinde hukuksuz olup bitene müdahale edebilmek demektir.

-Sendika, kazanılmış hakları korumak ve yenilerini kazanmak demektir.

-Sendikalı sayısının artması, iktidarlara karşı biz bir bütünüz demektir.

Bu sebeplerle, çalışma hayatındaki doğrulara hitap eden bir sendikaya üye olmak sizin en doğal hakkınızdır.

Sendikalı olalım diyorum. Ama bizimle birlikte olursanız bizi tercih ederseniz, gücümüze güç katar ve beraber başarırız. İlkeli onurlu ve şahsiyetli insanların üye olduğu Türkiye'nin lokomotif sendikasında buluşmak için birçok sebebimiz var.

Sorunlarımızın çözümünde erteleme yerine, hemen çözüm üreten bir sendikayı seçmiş olursunuz. Milli ve manevi değerleri ön planda tutan bir sendikayı seçmiş olursunuz. İktidarlara yağcılık yapan sendikalardan uzak durmuş olursunuz. Çalışma hayatındaki, yanlışlara ve yandaşlarına karşı duranlarla birlikte olursunuz.

Biliyoruz ki; onlar emek ve alın terine karşı iktidarları ve yönetenleri kollamak için varlar. Çalışanın Sosyo – Ekonomik sorunlarını çözmek için değil, ideolojik saplantılarını diretmek için varlar. Bu diretmelere karşı da, biz ne kadar birlik olursak, çoğalırsak, ne kadar dik durursak o kadar güçlü oluruz ve sorunlarımız çözüme kavuşur.

Hakkın ve haklının karşısında hiçbir engel duramaz!..

Türkiye'nin Sendikası

TÜRK EĞİTİM-SEN
TÜRKİYE KAMU-SEN

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi Adına Sahibi
İsmail KONCUK
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Sami ÖZDEMİR
Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreteri

Yayın Kurulu
Musa AKKAŞ
Seyit Ali KAPLAN
Talip GEYLAN
Cengiz KOCAKAPLAN
M.Yaşar ŞAHİNDOĞAN

Basın Danışmanı
Meltem YALÇINKAYA

Yönetim Yeri
Bayındır 2 Sokak No: 46
Kızılay/ANKARA
Tel: 0.312 424 09 60 (8 Hat)
Faks: 0.312 424 09 68

Tasarım ve Baskı
Altuğ Reklam Basın Yayın Ltd. Şti.
Menekşe Sokak 10/10 Kızılay/ANKARA
Tel ve Faks: 0.312 417 81 07
Basım Yeri
Dumat Ofset Matbaacılık San. Ve Tic. Ltd. Şti.
Gersan Sanayi sitesi 654.Sok. No: 54 ANKARA

Ekim 2011 | Yereldir / Ücretsizdir / Yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. | Baskı Tarihi: 05.10.2011

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ YÖNETMELİĞİ ÜZERİNE...



Ramazan İRGE
Ankara 1 No'lu Şube Teşkilatlandırma Sekreteri

Yükseköğretim üst kuruluşları ve yükseköğretim kurumları personeli görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinde, değişiklik yapılması aşamasında, Türk Eğitim – Sen olarak çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri hususundaki görüşlerimizi gerekli mercilerle paylaşmamıza rağmen 30.06.2011 tarihinde yayımlanarak uygulamaya konuldu. Yine bildiklerini okudular yine sorunların ve sıkıntıların çoğalarak devam etmesine zemin hazırladılar.

Yönetmeliğin uygulamalarında en çok görülen sıkıntıların çözüme kavuşması, kişisel tercihlerden ve ayrımcılıklardan arınmış, kurumların ve kurum çalışanlarının huzurlu iş ortamında iş verimini artıracak hususları, diyalogla çözme çabamız sonuçsuz kaldı. 26 Ağustos 2011 tarihinde Danıştay'a dava açtık. İtiraz ettiğimiz konuları başlıklar altında özetleyecek olursak;

1- 657 sayılı devlet memurları yasası içerisindeki; hizmet yılı, kadro, derece, sicil, liyakat, gibi bir çok önemli kıstasları yerine getiren devlet memurları arasında müdürlüğe müracaat edebilme de belirli kadro ve unvanlara ayrıcalık yapılmıştır.

Örneğin; 4 yıllık işletme eğitimini tamamlayan ve konusu ile ilgili bir birimde görev yapan çalışan, hizmet yılı ve derece olarak tüm şartlara haiz olsa bile birimindeki boşta olan müdürlük kadrosuna müracaat edemezken (Müdür yrd. veya şef kadrolarından birinde olması gerekiyor) teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri sınıfının kapsadığı bazı unvanlar seçilerek direk başvuru hakkı verilmiştir.

Yönetmeliğin ilgili maddesindeki bir diğer önemli çelişkide, unvanları sayılan kariyer sahibi insanlar kadro yokluğu gerekçesiyle ya da unvan değişikliği sınavı açılmadığı için yıllardır haksızlığa uğratılmış ve başka kadrolarda çalıştırılmışlardır. Sınava girebilmek için unvanlarıyla aynı kadroda bulunmaları şartı getirilerek bir kez daha mağdur edilmişlerdir.

Yine 18.04.1999/23670 tarih ve sayı ile Resmi Gazete de yayımlanan geçici madde de bu tarih itibariyle 2 yıllık okul bitiren ve aynı kurumda çalışanlara da bu kadrolara müracaat hakkı verilebilir denmesine rağmen, yönetimlerce dikkate alınmamakta ve uygulama kişiye özel hale getirilmektedir.

Oysa ki; bitirdiği okul ve hizmet yılı olarak şartları yerine getiren herkese, meslek grupları arasında ayrım yapılmaksızın bu hak verilmeli , değerlendirmede de her çalışanın kariyeri , liyakati doğrultusunda öncelikleri olmalıdır.

2- 1999 yılında çıkarılan yönetmelikte bahsi geçen ve sonra ki yıllarda pek çok değişikliğe uğrayan unvan ve kadrolardan biri de ayniyat saymanlarını içermektedir. İlk çıkan yönetmelikte şeflikle aynı seviye de sayılan bu kadro, yapılan düzenlemelerle şeflik ile memurluk arasında sayılmış ve müdürlük sınavlarında kapsam dışı bırakılmıştır.

Kurumlarda bu kadroda çalışan kişiler; 5018 sayılı yasanın 44. Maddesinin uygulamasının doğurduğu belirsizlikler nedeniyle de bir çok hak kaybına zaten uğramışlardır. (Sendikamızın kanunun getirdiği sıkıntıların çözümüyle ilgili çalışmaları ve takibi devam etmektedir.)

3- Kurumlarda kadroların birim birim ilan edilmesi ve ancak birine başvuru yapılabilmesi.

Bu durum uygulamada çalışanların sınava müracaat etmeleri aşamasında ve sınav sonrası alınan puana göre atamada bir çok haksızlığa sebep oluşturmaktadır.

Bir kurum içerisinde değişik birimlerde ilan edilen aynı kadroya; bir birimde 20-25 puanla hak kazanılabilirken, diğer birimdeki kadroya 15-18 puan arası hak kazanılabilmekte. Sınav sonucunda çok müracaatı olan kadroya 90-100 puan arasında atama yapılırken, az müracaat olan bir birimin kadrosuna 70-80 puanla atama yapılabilmektedir.

Birimlere yapılan müracaat sayıları önceden bilinmediği için, aynı kurumun çalışanları birbirlerine karşı rastgele, tercihler yaptırılarak ön elemelere tabii tutulmaktalar.

4- EK-1 Personel Değerlendirme Formunun içeriği ;

Bilindiği gibi daha önceki formda personelin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik katıldığı kurslardan, hizmet içi eğitimlerden aldığı başarı belgeleri ile sertifikaların değerlendirilmesi vardı. Herhalde kurumlarımıza ve kurum yöneticilerimize bu kursları açmak angarya, personellerinin de kurslara katılıp kendilerini geliştirmeleri vakit kaybı olarak geldi ki kapsam dışı bırakıldı.

Formdaki puan hesaplamalarında önemli bir yer tutan, teşekkür ve takdir belgelerinin değerlendirilmesi ilk bakışta hoş bir uygulama olarak gözükse de, kişiye özel hale getirilip, torpile dönüştürülmesine itiraz ettik, kaldırıldı. Fakat yerine daha tırmalayıcı ceza puanları getirildi. Bu da; çalışana güvenmek yerine, yöneticilerimizdeki, cezalandırma ile baskı kurma, "değerlendirme " ve inisiyatifi elden bırakmama düşüncelerinin bir sonucu olsa gerek.

Başarısı için birlikte çalıştığımız kurumlarımızda hazırlanan, kanun ve yönetmeliklerde konuların muhatapları dikkate alınıp dinlenmedikçe, çalışma huzuru sağlanmadıkça, hep gücü elinde bulunduranların tercihleri öne çıktıkça, karşılarında bizi bulacaklar. Kafalarında oluşturdukları duvarları birlikte yıkacağız.

Ana hatları ile ele aldığımız bu konular, çalışma hayatında birçok zorlukla uğraşan, emeklerinin ve hak ettiklerinin karşılığını alamayan kamu çalışanlarının lehine sonuçlanıncaya kadar devam edecektir.

Türk Eğitim – Sen ailesi içerisinde yer alan herkes gibi bizlerde ülkemizin ve çalışma hayatının sorunlarının çözüme kavuşması için tüm gücümüzle çalışmaya devam edeceğiz.

Selam ve saygılarımla.

TOPLU GÖRÜŞMELER TARİH OLDU...



Kamu çalışanlarının merakla beklediği soru cevabını buldu;15 Ağustos'da toplu görüşme yapılmayacak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda toplanan Üçlü Danışma Kurulu, "toplu sözleşme" yapmak için ortak karar aldı.

Buna göre, taraflar 15 Ağustos 2011 tarihinde bir araya gelmeyecek. Bunun yerine 1 Ekim'de meclis açıldıktan sonra, 4688 sayılı yasanın değiştirilmesinin ardından "Toplu Sözleşme" yapmak için toplanacak. Toplantıda konuşan Bakan Faruk Çelik, yasama döneminde öncelikli olarak kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı tanıyan yasanın çıkartılacağını belirtti.

Bilindiği üzere 12 Eylül referandumu sonrasında kamu çalışanlarına toplu sözleşme yapma hakkı tanıyan anayasa değişikliği yürürlüğe girmişti. Ancak anayasa değişikliğinin uygulanabilmesi için gerekli olan ikincil mevzuat değişikliği hükümet tarafından gerçekleştirilmemişti.

Konuyla ilgili 8 Ağustos 2011 tarihinde Konfederasyonların ve Çalışma Bakanlığı'nın teknik komiteleri toplanacak. Anayasal hakkın kullanılmasına zemin sağlayacak yasal değişikliğin nasıl yapılması gerektiği konusunda teknik komite çalışmaya başlayacak. Üçlü Danışma kurulu toplantısında teknik komitenin Eylül başına kadar çalışmasına karar verildi. Komite çalışmasını tamamladıktan sonra ilgili düzenleme Eylül ortalarında hükümet tarafına sunulacak.

Üçlü Danışma Kurul toplantısına Türkiye Kamu-Sen adına Genel Başkan İsmail Koncuk ve Türkiye Kamu-Sen Genel Toplu Görüşme Sekreteri Necati Alsancak katıldı. Koncuk toplantıyla ilgili olarak " 2011 yılının kayıp yıl olmasını istemiyoruz. Bu yüzden toplu sözleşme yapmak için gerekli yasal zeminin oluşturulmasını bekleyeceğiz. Yeni yasama döneminin öncelikli çıkartılacak yasası olarak 4688 sayılı yasadaki değişiklikler öngörülüyor. Amacımız kamu çalışanlarına toplu sözleşme yapma imkanını sunmaktır." dedi.

Türkiye Kamu-Sen olarak daha önce de belirttiğimiz gibi Uluslar arası sözleşmelere ve evrensel sendikal anlayışa aykırı bir şekilde grev hakkından mahrum bırakılan memurlarımızın, toplu sözleşme hakkını gerçek anlamda kullanabilmesi için mevzuat çalışmalarında göz önünde bulundurulması zorunlu üç önemli konu üzerinde duruyoruz.

1. Toplu pazarlıklarda, memurların en geniş şekliyle temsil edilmesi,

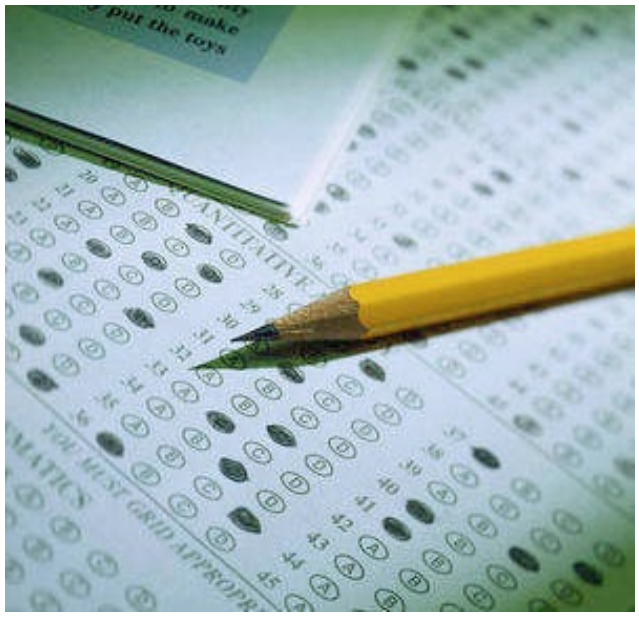
2. Yetkili sendika ve konfederasyonların toplu pazarlık masasında kamu işveren tarafı ile eşit şartlarda ve eşit statüde yer almaları,

3. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun tarafsız olması.

Bu şartların sağlanmadığı bir toplu pazarlık sistemi, amacı karşılamaktan uzak kalacaktır. Özellikle eşit statüde temsil ve tarafsız arabuluculuk sisteminin oluşturulması, toplu sözleşme sisteminin kurulmasının özüdür. Taraflardan birinin diğerine keyfi dayatma yaptığı ve arabuluculuk kurumunun bir tarafın tahakkümünde olduğu bir yapılanma, mevcut toplu görüşme sisteminin dahi gerisinde kalacaktır.

Bu amaçla 8 Ağustos'da başlayacak teknik komite çalışmaları büyük önem arz etmektedir. Konfederasyon olarak üzerinde yoğunlaşacağımız konu bu hususlar olacaktır.

YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NIN ÇALIŞANLARI İÇİN GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVI AÇMASI ÖNEMLİ BİR SORUMLULUKTUR



1981'de çıkarılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanan kurum bünyesinde; ülkemizdeki tüm yüksek öğretim kurumları toplanmıştır. Bu yapılan düzenleme ile yüksek öğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir.

Amacı; bünyesinde bulundurduğu, öğretim elemanları, öğrenciler ve personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemek olan kuruluş, bir türlü açamadığı "Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı" ile kurumda görev yapan çalışanları mağdur ettiği gibi, bu uygulamasıyla kendine bağlı kuruluşlara da kötü örnek oluşturmaktadır.

Konuyla ilgili olarak 28.09.2011 tarihinde 78863 sayı numarası ile kuruma dilekçe verilmiş ve yanlış uygulamaya son verilerek bir an önce sınav açılması istenmiştir.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

TERÖRÜ VE ÖĞRETMENLERİMİZİN KAÇIRILMASINI LANETLEDİK



Son bir hafta içerisinde 12 öğretmenimizin PKK tarafından kaçırılması üzerine, bugün Türk Eğitim-Sen olarak yurt genelinde protesto eylemleri gerçekleştirdik.

Eş zamanlı olarak tüm illerde düzenlenen kitlesel basın açıklamalarında terör örgütü lanetlenerek, Hükümete çağrıda bulunuldu. Kaçırılan öğretmenlerin sağlıklı bir şekilde geri dönmelerinin sağlanmasının istendiği açıklamada, ayrıca, Hükümet yetkililerinin terör örgütü ve destekçilerine karşı en sert tedbirleri alması istendi.

Ankara'daki açıklama ise Kızılay merkezinde gerçekleştirildi. Genel Başkan İsmail Koncuk tarafından yapılan basın açıklamasına Türk Büro-Sen Genel Başkanı Fahrettin YOKUŞ, Türk Haber-Sen Genel Başkanı İsmail KARADAVUT, Türk İmar-Sen Genel Başkanı Necati ALSANCAK, Türk Enerji-Sen Genel Başkanı Celal KARAPINAR, Türk Emekli-Sen Genel Başkanı Osman ÖZDEMİR, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalarımızın Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri ve Ankara Şubeleri yöneticileri katıldılar. Eylemde terörü ve destekçilerini telin eden konuşmaların yanı sıra milli birlik ve beraberliğe vurgu yapan sloganlar atıldı. Genel Başkanın basın açıklamasından sonra katılımcılar alkış ve sloganlar eşliğinde olaysız bir şekilde dağıldı.

Genel Başkanın açıklamasının tam metni:

ÖĞRETMENLERİMİZE YÖNELİK BÖLÜCÜ SALDIRILARI LANETLİYORUZ

23 Eylülden itibaren 12 öğretmenimiz cinayet şebekesi PKK tarafından kaçırıldı. Otuz yıldır ülkemizin kanını emen bölücü terör örgütü, bugüne kadar yüzü aşkın öğretmenimizi katletmiş, okullarımızı basmış, eğitim yuvalarını yakarak eğitim hizmetini sekteye uğratmayı amaçlamıştır.

Tek amaçları, öğrencilerini ülkesine ve milletine faydalı donanımlı bireyler olarak yetiştirmek olan öğretmenlerimize yönelik bu hain saldırıları şiddet ve nefret kınıyoruz. Hükümetin, kaçırılan meslektaşlarımızın bir an önce yuvalarına ve çok sevdikleri mesleklerine sağlıkla dönmelerini sağlamasını istiyoruz.

Çok açıktır ki; bölücü örgütün eğitimcilere ve okullara yönelik saldırısının asıl amacı; çocuklarımızın iyi eğitim almasını, aydınlanmasını ve memleketine sadakatle bağlı vatan evlatları olarak yetişmesini engellemek ve böylece kendi insan kaynağını oluşturmaktır. Öte yandan öğretmenevlerine, kamu binalarına, devletin iş makinalarına saldıran katil sürüsü; kamu hizmetlerine engel olarak, vatandaşlarımız ile devletimiz arasındaki güven ilişkisini de rencide etmeyi hedeflemekte; bu sayede ideolojik propagandasının zeminini oluşturma arzusunu taşımaktadır.

Son yıllarda bölücü örgütün ve destekçilerinin faaliyetlerinde gözle görülür bir artış sözkonusudur. Özellikle sivil vatandaşlarımıza dönük saldırılar pervasızca artmış bulunmaktadır. Anne karnındaki bebeğe bile kastedecek kadar çıldırmış olan cinayet şebekesi; büyükşehirlerimizi bombalarla kana bulamakta, Türk Kürt ayrımı yapmadan vatandaşlarımızı öldürmekte, şehir merkezlerinde güpe gündüz cinayet işlemekte; kaymakamlarımızı, sağlık memurlarımızı, öğretmenlerimizi kaçırmakta; yol keserek kimlik kontrolü yapmakta, sözde mahkemeler kurmakta, vergi adı altında haraç toplamaktadır. Velhasıl, uzun sözün kısası "Buraların ağası benim" demektedir.

Türkiye Cumhuriyeti, toprakları üzerinde bir çapulcu sürüsünün hüküm sürmesine göz yumacak bir muz cumhuriyeti değildir. Türk Devletine kimse kafa tutma cüretini gösteremez. Fakat devletimizi yönetme pozisyonunda olanlar da bu şuurla hareket etmelidir.

Devletin gücünü dost düşman herkese göstermesi gerekenler, vatandaşları nezdinde güven ve huzur duygusunu yerleştirmesi gerekenler zaafiyet içerisinde olduğunda çeteler düzene hakim olurlar. İşte, ülkemizin bir kesiminde bugün yaşananların nedeni budur. Sözde Demokratik Açılım adına terör örgütü uzantılarına ve bölücü destekçilerine karşı gösterilen müsamahanın geldiği nokta; terörün azması, bölücülerin şımarması, huzurun ve birlikte yaşama duygusunun rencide olmasıdır.

Artık yeter!

Hükümeti daha cesur hareket etmeye davet ediyoruz: Bugünden tezi yok, bölücü örgüte ve destekçilerine karşı en sert tutumu almaktan çekinmeyin. Bölücülere ekonomik, siyasal ve sosyal destek sağlayan unvanı ve sıfatı ne olursa olsun her unsura karşı ivedilikle tedbir alın. Bin yıldır her melanete kolkola karşı duran, her felaketi birlik ve beraberlik içerisinde defeden büyük milletimizin arasına nifak sokan bölücülük mikrobunu artık temizleyin. Bunun için ne gerekiyorsa yapın. Demokrasi, insan hakları, ekonomik ve sosyal talepler terörün malzemesi olamaz! Anne karnındaki bebekleri dahi katleden, ekmeğinin peşinde olan kamu çalışanlarını kaçıran, güvenlik görevlilerini şehit eden cinayet şebekesi demokrasinin ve siyasetin muhatabı değildir. Ne adına ve hangi sıfatla olursa olsun bölücü terör örgütü ve temsilcileriyle doğrudan ya da dolaylı müzakere edilmesi ve muhatap olunması kabul edilemez. Bu görüşmelerin bölücü örgüte ve faaliyetlerine meşruiyet kazandırdığı gözden kaçırılmamalıdır.

Devlet bütün vatandaşlarının huzur ve can güvenliğini sağlamakla mükelleftir. Devlet bunun için vardır. Devleti yönetme sorumluluğu da Hükümettedir. Her memleket meselesinde olduğu gibi terör belasında da muhatabımız Hükümettir. Dolayısıyla Hükümet edenlerin çağrılarımıza kulak



vermesi, eleştirilerimizi dikkate alması ve gereğini yapması asgari bir zorunluluktur. Bu yara, bir iç siyaset meselesi değildir. Başta sayın Başbakan olmak üzere tüm sorumluluk makamında olanlar şapkayı önlerine koymalı, "nerede hata yapıyoruz" diye bir değerlendirme yapmalıdırlar. Neredeyse sıfır kayıptan her gün şehit verilen noktaya gelinmiş olması bir şeylerin yanlış yapıldığının en somut göstergesidir. Her vahim olaydan sonra atılan hamasi nutuklar, sözde terörle mücadele kararlılığı ve artık alışıldık oyalamalar kamuoyunu tatmin etmemektedir. Sorumsuz ve vurdumduymaz geçiştirmeler vatandaşlarımızda artık tiksinti uyandırmaktadır.

Hükümet şunu unutmasın ki, bölücü teröre karşı atacağı her adım milletimizden tam destek görecek ve teşvik edilecektir. Yanlışlardan bir an önce dönülmeli ve büyük Türkiye Cumhuriyeti Devleti bu beladan kurtarılmalıdır. Bir öğretmenin, bir sağlık memurunun, bir kaymakamın kendi toprağımızda bir çete tarafından kaçırılıyor olması kudretiyle övündüğümüz Devletimizin ayıbıdır. Türkiye Cumhuriyeti'ni bu ayıptan kurtarın. Kendi toprağımızda can güvenliğimizden ve huzurumuzdan emin bir şekilde yaşamak istiyoruz.

Öte yandan öğretmenlerimizi kaçıran, okullarımıza saldıran bölücü çakallara da seslenmek istiyoruz ki;

Hiç ümitlenmeyin: Ülkemizin fedakar ve inançlı eğitimcileri, ülkemizin neresinde olursa olsun memleket evlatlarını ülkelerine ve milletine sadık ve faydalı bireyler olarak yetiştirmeye devam edeceklerdir. Yıllardır olduğu gibi bundan sonra da hiçbir hain girişim ve tehdit kahraman öğretmenleri bu idealinden geri durduramayacaktır.

Yürekten inanıyoruz ki; bölücü hainlerin emelleri; öğretmenlerimizin yetiştirdiği vatansever memleket evlatlarının sayesinde iğrenç kursaklarında kalacaktır.

Saygılarımızla.

79. TÜRK DİL BAYRAMINI KUTLARKEN YÖK TÜRKÇEYİ ÜNİVERSİTELERDEN KOVUYOR



Türk Dili, yani Türkçe, kronolojik olarak tarihte çok gerilere kadar götürülebilen nadir dillerden olduğu gibi, kırk civarında lehçesi ile en az çeyrek milyar insanın konuştuğu, en yaygın, yaşayan dillerden birisidir. Fakat Türkçe'nin asıl önemi bunlardan daha ileridedir: **Türkçe, medeniyet kurabilmiş, yani "medeniyet dili" seviyesine yükselebilmiş az sayıdaki yüksek kültür ve medeniyet dillerindendir.** Türkçe'nin bu seviyeye yükselmesi elbette kolay olmamış, asırlar süren bir birikim ile elde edilebilmiştir.

Divan Edebiyatı gibi sadece Türklere mahsus eşsiz bir edebiyatın tek dili olmasının anlamı daha iyi anlaşılmış olur: Türkler, pek az istisna hariç, zirve edebî eserlerini Türkçe kaleme almışlardır ki, bu, olağanüstü bir başarıdır. Ayrıca, Türkçe asırlar boyunca bir cihan imparatorluğunun dili olmuş, Osmanlı'nın cihanşümul vizyonu bu dil ile iplik-iplik örülmüştür. Türkçe, Türklerin hem edebiyat dili hem de bilim dili olmuştur.

79. Türk Dil Bayramı'nı kutladığımız bugünlerde Türkçemizin, bizzat YÖK vasıtasıyla yüksek öğrenim kurumlarında baltalandığına şahit olmak kültür emperyalizmine gönüllü destek vermek anlamına gelmiyor mu?

Yüksek öğrenimimizin bahse konu bu kültür emperyalizmine gönüllü olarak sağlamış olduğu hizmeti ana hatlarıyla iki başlık altında toparlamak mümkün görünmektedir:

1: **Öğrenimini Türk Dili ile yapmak yerine İngiliz Dili ile yapmayı tercih eden üniversite sayısı her geçen gün artmaktadır. Öyle ki, devlet üniversiteleri dışında, yeni kurulan üniversitelerin hemen hemen hepsinde tedrisat İngilizce verilmektedir. Bu durum ise, Türk Dili'nin üniversiteden kovulması, ilim âleminin dışına, sokağa atılması demektir.**

Bir dilin gelişebilmesi için mutlaka o dilde yüksek kültür ürünlerinin verilmesi gerekmektedir. Bu hale göre, kendisiyle ilim yapılmayan, felsefe yapılmayan, elit tabakanın dünyasından sökülüp atılan Türkçe nasıl olur da gelişebilir ve bir yüksek kültür ve medeniyet dili haline gelebilir? Kendi dilini küçümseyen ve "beyaz efendinin dili"ni yücelten bu tutum, gayet açık ve net bir

şekilde, tipik bir müstemleke zihniyetinden başka nedir?

2: **YÖK, doçentliğe yükseltme değerlendirmesi için hemen-hemen her bilim dalında yabancı dilde yayınlanmış makale ve kitaplara Türkçe'de yayınlanmış olanlara oranla çok daha yüksek puan vermekte olduğu gibi bazı alanlarda da doğrudan bir mecburiyet koymaktadır. Ayrıca, bunun yanında doçentlik, yardımcı doçentlik ve profesörlük kadro atamalarında dahi birçok üniversite tarafından aynı politika takip edilmektedir.**

Yabancı yayınlara bu denli gösterilen aşırı itibar, aynı zamanda Türk Yüksek Öğrenim Kurumu'nun, kendisinin en yüksek temsilcisi olduğu Türk üniversitelerine duyduğu gizli bir güvensizliğin de açığa vurulmasından başka bir anlam taşımamaktadır. Bu durumda YÖK'ün yapması gereken iki görevi oluşmaktadır: Eğer güvensizliğinde kendisini haklı hissediyorsa bunun sebeplerini araştırmalı ve ortadan kaldıracak tedbirleri tespit edip tatbikata koymalıdır. Değilse, **Türkiye'de Türk Dili'ni üniversite dışına kovduran uygulamalara son vermelidir.**

Haddi zatında üniversitelerde hiç kimse yabancı dile karşı bir tutum içinde değildir. Her akademisyen, en az bir yabancı dile esaslı surette vakıf olmanın ehemmiyetinin tam bilinci içincedir. Ancak:

1: Öncelikle şu hususun hiç unutulmaması gerekmektedir: YÖK, oturduğu sırça saraydan sağa sola emirnameler yağdırarak, sürekli, akademisyenlerden bir şeyler istemekten, buna karşılık akademisyenlerin bu talepleri nasıl yerine getireceklerini hiç aklına bile getirmemekten artık vazgeçmelidir. Doğrusu bu çok büyük bir kusur olduğu gibi aynı zamanda büyük bir ayıptır. **YÖK, gerçekten de, kurulduğu tarihten bugüne kadar, akademik hayatın işleyişi konusunda olduğu gibi, akademisyenlerin dertleri, talep ve beklentileri konusunda hiçbir teşebbüste bulunmamış, akademisyenlerin bizzat kendi şahıslarını ve mesleklerini ilgilendiren en hayatî konularda bile fikirlerine müracaat etmeyi düşünmemiştir.** Öncelikle, kendilerini o mevkie tayin eden gücü memnun etmeye ve makamlarını korumaya çalışmışlardır. Bu cümleden olmak üzere, yabancı dili her yerde akademisyenlerin karşısına diken YÖK, bir defa bile, onların yabancı dil öğrenimleri için el uzatmamış, hiçbir yardım düşünmemiş, hiçbir teşebbüste bulunmamıştır. Söz gelimi, ders yükü altında bunalan ve eline en fazla 2.000 ila 2200 TL geçen bir yardımcı doçentin, yoksulluk sınırının 3100 TL'ye dayandığı günümüzde, hangi imkânlarla sular seller gibi yabancı dil öğreneceği YÖK'ün umurunda bile olmamıştır.

2: Yabancı dil meselesine gelince: Yabancı dil bilmek ile yabancı dil ile eğitim-öğretim yapmak ayrı şeyler olduğu gibi, yine, **yabancı dil bilmek ile yüksek kültür eserlerini ve bu cümleden olmak üzere ilmî ve felsefî eserlerini yabancı dilde verip o yabancı dili kendi ülkesinde yüksek kültürün ve akademik hayatın en itibarlı dili haline getirirken kendi dilini "sokağın dili" haline indirmek kabul edilemez büyük bir yanlışlıktır. Bu bir bakıma, millî dile ve millî kültüre ve medeniyete ihanetten başka bir anlam taşımamaktadır. Çünkü unutulmamalıdır ki, bir bilim insanının akademik kimliği konuştuğu dil ile değil yazdığı ile belirlenir. İngilizce neşriyat yapan bir Türk bilim insanı, Türk kültür ve medeniyetinin değil, Anglo-Sakson kültür ve medeniyetinin bir parçası olur. Söz gelimi, Türkçe yerine İngilizceyi tercih eden bir Türk felsefecisi, esasında, Türk felsefesinin değil Anglo-Sakson felsefesinin yazarı olacaktır.**

4: **Bunun yanında yabancı dil ile neşriyata karşı olan da yoktur; ancak bunun yolu, Türk akademisyenlerini yabancı dil ile yazmağa o yabancı dile hizmet etmeğe zorlamaktan geçmez. Daha mantıklı ve daha tutarlı bir başka yol "tercüme"dir. Bu konuda, YÖK, Millî Eğitim Bakanlığı ve Kültür Bakanlığı müşterek bir kurum oluşturarak, hem Türkçe'den yabancı dillere, hem de yabancı dillerden Türkçe'ye düzenli ve sistematik tercüme yaptırabilirler. Bu suretle, bir yandan Türk akademisyenlerinin neşriyatını dünyaya açarken diğer yandan da yabancı akademik neşriyatı Türkçe'ye kazandırmak suretiyle eşsiz bir hizmette bulunabilirler ve bulunmalıdırlar da.**

4: Bunun yanında, böyle bir tercüme faaliyeti, sadece Türkçe'den İngilizce'ye ve İngilizce'den Türkçe'ye olacak şekilde sınırlandırılmamalıdır. Birçok dilde tercüme ve yayın yapılmalıdır. Bunun sonucunda hem Türk akademisyenlerin yayınları daha geniş çaplı bir akademik dünyaya açılmış olacak ve hem de İngilizce dışındaki dillerde yapılan yayınların da tanıtılması suretiyle bir yandan İngilizce'nin tahakkümü kırılırken diğer yandan da farklı dillerdeki akademik neşriyatla da bağlantı kurulması sağlanacaktır.

Türk Eğitim-Sen olarak, YÖK'ün, yukarıda ana hatlarıyla tasvir etmiş olduğumuz hususları ciddiyetle dikkate almasını ve "Beyaz Efendinin Dili"ne değil "Türkün Dili"ne hizmet etmesini diliyoruz.

ÜNİVERSİTELERDE SEÇİM SİSTEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Rıfat ÇELİK
Adana 3 No'lu Şube Başkanı

Üniversitelerde seçim sistemi söz konusu olduğunda öncelikle Rektör seçimi gündeme gelmektedir. Rektörün yetkilerinin fazla olması nedeniyle rektörlük makamı da önemli olmaktadır. Rektör belirleme sistemindeki uygulamalar kimi zaman sübjektif değerlendirmelere yol açıyor. Çünkü sistem organları değil kişiyi yetkilendiriyor. Bu sorun rektörlerin aşırı yetkilerini denetleyen somut ölçütlerin bulunmamasından, varolanların da dejenere edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden öngörülen yükseköğretim tasarısında en çok tartışılan konu, rektörlerin seçimi, yetki ve sorumlulukları konusudur.

Üniversitede rektör 1933'ten 1946'ya kadar, Milli Eğitim Bakanı'nın önerisi üzerine Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Milli Eğitim Bakanı'nın imzaladığı üçlü kararnameyle atanırdı. Ancak üniversitelerin özerkliğine aykırı olduğu gerekçesiyle 1946 yılında çıkarılan yasa ile Rektör seçme yetkisi üniversitelere bırakıldı. İki yıllığına ve fakülteler arasında dönüşümlü olarak rektörlük seçimi profesörlerden oluşan kurul tarafından yapılmaya başlandı. Şu ana kadarki en ileri yüksek öğ-

retim yasası olan ve özerk üniversite anlayışını en iyi yansıtan sistem 1973 yılında değiştirildi ve üniversitenin tüm öğretim üyelerinin seçtiği kişinin rektör olması formülü uygulandı. 1982 yılında hazırlanan YÖK yasası orijinal hali ile rektör atamasını öneriyordu, 1992 yılında yapılan bir düzenleme ile YÖK yetkiyi elinde tutmak için 6 kişilik aday belirleme sürecini usulen üniversiteye soruyor. Bu durum yapılan seçimin değerini kaybetmesine neden olduğu gibi, potansiyeli yüksek fakültelerin adaylarının seçilme şansını da artırıyor. Bunun için, değişik disiplinlerde sıra ile rektörlüğe aday gösterilmesi güçlü bir şekilde gündeme gelen seçeneklerden biridir.

Üniversitelerdeki seçim sistemi ile beraber, nitelik sorununun da birlikte ele alınması gerekir. Üniversiteler, üniversitelik bilincini oluşturacak, toplam bir toplumsal dönüşüm kazandıracak bütün faktörleri dikkate alacak uzun vadeli bir planlama yapmadıkları gibi bunu gerçekleştirecek kadroları ve düşünce insanlarını da bünyesinde barındırmakta yetersiz kaldı. Düşünen, gerektiğinde sorgulayacak, itiraz edebilen kadroları oluşturmadığı için de bugün Türk bilim hayatı beklenen seviyeye ulaşamamıştır.

Seçimler esnasında yaşanan diğer dikkat çeken bir konu da oluşan atmosferin üniversite ortamına yansımalarıdır. Seçimlerde üniversitelerin tansiyonun yükseldiği, bilimsel verimliliklerinin düştüğü çok sık konuşulmaktadır. Açıkçası neredeyse üniversitelerde seçimler en az bir yıl öncesinden başlamakta, birinci dönemde atanan rektörleri ilk günden ikinci döneme yönelik çalışmaktadırlar. Adaylar oy hakkı olan öğretim üyelerini önce tekrar tekrar ziyaret ederek ve sonrada genel birim ziyaretleri, yorucu çabalar ile kendilerini ve varsa projelerini anlatmaya çalışmaktadırlar. Bu süreç üniversitelerde verimliliği ister istemez ciddi şekilde düşürmektedir. Doğal olarak eğilim yoklama sürecinin ayrılıklar, küskünlükler, kutuplaşmalar yarattığı, adayların bir birini yıprattığı bilinen gerçeklerdir. Bu bağlamda nitelikli yönetici belirleme ölçütlerinin oluşturulması, kısır tartışmalardan uzak, önceden tahmin edilebilir, atandıktan sonra da neler yapıp yapmayacağı kurumsal sınırlar içinde öngörülebilir modellere ihtiyaç bulunuyor.

"Rektör kim olmalıdır? Sorumlulukları ne olmalıdır? Ne tür özelliklere veya ehliyete sahip olması gerekir? Veya tersinden kimler rektör olmamalıdır?" sorularının şu ana kadar herhangi bir yasal tanımı ve ölçütü olmadığı gibi, geleneksel değerler yönünden de herhangi bir ölçüsü bulunmamaktadır. Rektörlük, entelektüel birikimi, bilimsel bakış açısı, dünyadaki gelişmeleri yakından takip eden ve bu çerçevede üniversitesini bilinenlerin ötesinde ileriye taşıma özelliğine sahip olmak gibi yazılı olmayan yetenekleri gerektirmektedir. Üniversite yöneticisi profesyonel yönetici olmadığı için kurumu tek başına değil, değişik konularda bilgi sahibi deneyimli ancak eşit düzeyde saygın, üniversite öğretim üyelerinin uygun gördüğü senato üyeleri, danışman ve çalışma grupları ile yönetme ve koordinasyon yaratma yeteneğine sahip olması da gerekir.

Rektör belirleme konusunda dünyada farklı yöntemler uygulanmaktadır. Dünyanın en eski üniversite geleneğine sahip İngiltere'deki Cambridge Üniversitesinde yönetimin belirlenmesi "üniversite parlamentosu" adı verilen The Regent House tarafından yönetilir. Regent House, idari ve akademik personelinden oluşan geniş bir yapıya sahiptir. Bazı üniversitelerde öğrencilerde bu sürece girmektedir. Üniversitenin akademik ve idari yönetim görevini üstlenen başkan yardımcısını ve 21 üyeli senatonun 19'unu doğrudan üniversite parlamentosu belirlemektedir. Rektör veya temsili statüdeki başkan ise senato tarafından seçilmektedir. 21 üyeli Senato, başkan ve başkan yardımcısının yanı sıra 16'sı Regent House ve üçü de öğrenci konseyi tarafından seçilmektedir. İskoçya'daki Glasgow Üniversitesinde ise rektör, öğrenciler tarafından seçilmektedir. İngiltere'de bazı üniversitelerde Rektörü belirlemek için her birim kendi içinde seçiciler kurulu adayını belirtmektedir. Adaylar fakültelerde seçimle belirlenmektedir. Seçiciler kuruluda seçimin şeklini ve niteliklerini belirleyerek üniversiteyi seçime hazırlamaktadır. Fransa'da rektör, öğretim üyeleri, öğrenci ve idari personel temsilcilerinin oluşturduğu konseyde seçilir ve Milli Eğitim Bakanınca atanır. Kısacası, belli bir saygınlığı olan üniversitelerin yönetiminde şu veya bu yolla bir seçim mekanizması belirleyici olmaktadır. Almanya üniversiteleri ise tümüyle kurum içi karar alma sürecinin işlediği bir yapı arz eder. Almanya'da rektörler fakültelerdeki akademisyenler tarafından (bazılarında akademik olmayan personel ve öğrenciler de yer almaktadır) seçilirler. Bu işleyiş "akademik öz yönetimin" bir ifadesi olarak görülür. Amerikan kamu üniversitelerinde de seçim esastır. ABD'de seçim bir yıl önceden bir arama süreci yaşanmaktadır. Öğrenci, çalışan ve kentin önde gelen kişileri de sürece katılabilmektedir. Amerikan kamu üniversitelerinin mütevelli heyetleri, birçok durumda seçimle oluşur ve bu heyet fakülte ve öğrencileri ile kamu üniversitelerinin kurumsal özerkliklerinin istihkâm mevzii olarak görülür.

Rektörler, üniversitenin en yetkin, bilimsel ve felsefi düşünme ağırlığı olan, erkini ispatlamış kişiler olarak bilinir ya da öyle olması beklenir. Gelişmiş üniversite rektörlerinin görevi ülkeden ülkeye bazı değişiklikler içermekle beraber daha çok araştırmaları koordine etmek, eğitimin nitelikli ve sağlıklı yürütülmesi yanında genel denetim yapmak şeklindedir ve üst yönetimlere hesap vermekle yükümlüdür. Rektör daha çok üniversiteye proje, akademik kadro ve mali kaynak bulmakla ilgilenir. Üniversitesinin dışarıda nasıl temsil edileceğini belirler; öğretim birimlerinin ve üyelerinin bütçe ve maaşlarını dağıtmak ve bilimsel gelişmeleri izlemek de rektörün görevleridir. Rektörün en büyük görevi, üniversitede bilimin yapılması için üniversite özerkliğini bilim adamlarının özgürlüğünü savunmaktır. Demokratik bir yönetim modelinde fakülte organlarına da bilimsel verimlilik ilkelerine göre yetki ve sorumluluk sağlanması gerekir. Özerk kurul yapıları tam oluşursa; rektöre fazla iş düşmez ve rektörlük birer eşgüdüm makamına dönüşür. Üniversite rektörü herkesten önce hukukun üstünlüğüne inanan, üniversitelik bilinci gelişmiş, bilimsel erkini ispatlamış, insanlara hak ve özgürlüklerine saygılı, hiçbir konuda ayrımcılık yapmayan, herkese eşit uzaklıkta durabilen, demokrat, hoşgörülü, eleştiriye katlanabilen, esnek ve saydam, sözüne güvenilir, olaylar karşısında karalı tutum sergileyen bir kişi olmalıdır. Rektör giydiği beyaz binişin ağırlığına yakışır ölçüde açık, saydam, adaletli, engin bilgisi ve görgüsü ile bilim ortamına yakışır bir ağırlık kazandırmalıdır.

Üniversitelerimizde rektör belirleme sisteminin zafiyeti üniversitelerde ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir. Bugünkü hali ile üniversitelerin yönetim anlayışı ve üst yönetimi belirleme şekli, mahalli idare şekline benzemektedir. Üniversite öğretim üyeleri tarafından belirlenen adayların birinci sırada olan dahi çoğu zaman çoğunluğu temsil etmedikleri de görülmektedir. 6 adayın YÖK'e isim bildirmesi nedeniyle çoğu üniversitede adayların aldığı oy dağılımına göre %20 -30 aralığında oy alarak birinci olan adayın üniversitenin tam desteğine sahip olmadığı görülmektedir. Mutlaka çoğunluğun güvenini ve desteğini alan adayların yönetici olması sağlanmalıdır. Bir defalığına iki dereceli seçim yararlı bir yöntem olabilir. Atanacak aday en az üniversitenin %50 sinden fazlasını arkasına alma-

lıdır. Üniversite dışında adaylar gelişmiş üniversitelerde olduğu gibi ilan süreci ile dosyaları ve projeleri ile üniversiteyi ikna ederek seçime katılabilmelidir. Üniversitelerin tek adam hâkimiyetinden ve popülizmden uzak, birinci önceliği bilim olan, paylaşımcı ve kendi içinde geniş istişare ile fikir oluşturan bir yapıya kavuşturulması gerekir. Bu bağlamda Rektör belirleme ölçütlerinin mutlaka belirlenmesi, üniversitenin çoğunluğunun benimsediği bilimsel yönden erkini ispatlamış, belirli bir birikimi olan, yönetim becerisi sergileyebilecek akademisyenlerin adaylığa daveti daha sağlıklı olacaktır. Asıl olanın bilim adamlığı olduğu ilkesinden hareketle adayların yönetici hastalığına yakalanmaması için bir defalığına seçilmesi üniversite sağlığı için yararlı olmaktadır.

Doğal olarak her seçim öncesi herkesin kafasında nasıl bir aday uygun olur sorusu bulunmaktadır. Fakat bunu harekete geçirecek ortak aklı kullanarak, üniversitelerin yönetim anlayışını siyasi partilerin hizmet yarışı anlayışından çıkaracak sürece getirmek gerekir. Üniversitelerin üst yönetimlerinin belirlenmesi süreci bir hizmet yarışı süreci olmakla beraber, tansiyonların yükseldiği ancak tam bir seçim de olmadığı için sonuçta üniversitelerin iç enerjilerinin olumsuz yönde heba olmasına neden olmaktadır. Bugüne kadar yaşananlardan da bazı dersler çıkarılarak geleceğe yönelik bazı mekanizmaların da oluşması gerekir.

Üniversitelerde yöneticilerin belirlenmesi konusu sadece rektörlerin değil; aynı zamanda bölüm başkanı ve dekanların belirlenmesini de kapsamaktadır. Üniversitelerimizde bölüm başkanları, YÖK yasasına uygun olarak anabilim dalı başkanı öğretim üyelerinin yazılı görüşlerinin alınması sonunda Dekan tarafından atamaktadır. Aslında çoğu zaman insan doğasının gereği daha çok insanın bir birine yakın olduğu ortamlarda seçimin yapılması istenmeyen sonuçları da doğurmaktadır. Bazen de bu tür zorlamalar nedeniyle daha fazla tatsızlık olmasın diye yasaya uygun olarak bölümlerde süreç sırayla veya isteyenler arasında dönüşümlü yürütülerek düzen sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak hiçbir bilimsel ve yönetim liyakati aranmamakta, yalnızca öğretim üyelerinin beğenisini kazanmak yeterli olabilmektedir.

Batıda bizdeki gibi bölüm başkanlığı seçimi ve ondan sonra yaşanan bildik manzaralar oluşmuyor. Seçilen bölüm başkanı bölümünün verimliliğini artırmayı amaçlar. Sistem başarı ölçütleri üzerine işlediği için bölüm başkanlığı, akademik faaliyetleri yavaşlatan idari bir yük de getirdiği için kişiler bölüm başkanı olmak için değil, olmamak için çalışırlar. Bazı birimlerde sıra ile bölüm başkanlığı yürütüldüğü için insanlar kendi sıraları geldiği zaman kaçmaya çalışırlar. Bilindiği gibi asıl olan öğretim üyeliği ve akademik verimliliktir. Çoğu ülkede bölüm başkanı açık ilanla dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun bilimsel performansına dayalı bilim dosyası ve akademisyenlere yönelik projesini açıklama ve deneme dersi sonucuna göre öğrenci, çalışanlar ve öğretim üyelerinin oyu ile belirlenir. Bazı ülkelerde bölüm başkanlığı angarya olarak görüldüğü için sıra ile kısa süreliğine yapılır. Almanya ve bazı Avrupa ülkelerinde ise süreli bölüm başkanı yine rekabete dayalı olarak yapılan değerlendirme sistemi sonucu üniversite ile yapılan pazarlık sonucu belirlenir. Genelde seçimde adayların bilimsel nitelikleri ile geleceğe yönelik akademik vizyonu en belirleyici etmendir. Bir yıl önceden bölüm, bölüm başkanlığı adayları için ilan verir ve adayların bilimsel dosyaları istenir. Adayların dosyaları incelenir, belirli adaylar ile bölümü nasıl yönetecekleri, ileriye yönelik neler yapacakları, bunları yapmak için ne istedikleri konularında yarı resmi mülakat toplantısı yapılır. Birçok ülkede her dönemin sonunda bölüm başkanları kendiliğinden bölüme ve bir üstlerine karşı hesap vermek zorunluluğu da bulunmaktadır.

Üniversitelerin tüzel kişiliğe sahip akademik birimlerin başında Fakülteler gelmektedir. Benzer disiplindeki bölümlerin koordinasyonunu sağlayan fakülteler üniversitelerin en güçlü birimleridirler. Dekan, fakülteyi oluşturan bölümler arasındaki koordinasyonu sağlamak, fakülteyi dışarıya karşı temsil etmek, fakülteye iyi eleman kazandırmak, mali desek ile ilgili konulardan sorumludur. Gelişmiş üniversitelerde sorunlar genelde bölümlerde çözüldüğü için dekanlığa/rektörlüğe fazla iş düşmez ve dekanlık bir bakıma bilim politikaları üreten, araştırmaları koordine eden bir üst birim olarak algılanır. Herhangi bir batılı üniversitede bizdeki gibi yurtdışına çıkmak için 40 gün önceden izin istemek ve bu iznin silsile yolu ile YÖK'e kadar gitmesi ve alınan izin ile yurtdışına çıkılması gibi bir olay yaşanmaz.

Mevcut hali ile dekanlıkların yetkilerinin çoğunu rektörlükler üstlendiği için dekanlara çok fazla iş düşmemektedir. İdari olarak bazı düzenlemeleri yapabilmektedirler. Dekanlıkların yapması gereken akademik kadroların belirlenmesi genelde rektörlükler tarafından yapılmaktadır. Mali olarak kendi kaynaklarını yaratmanın dışında merkezi bütçeden sınırlı kaynak geldiği için istenilen ölçüde esneklik de olmamaktadır.

Gelişmiş ülkelerde dekanlıkları kendi tüzel kişilikleri olmakla beraber Rektörlüğe bağlı birimler ancak bizim sistemimizden farklı olarak daha bağımsız hareket edebilmektedirler. Dekan ve Rektörle istişare ederek fakültenin faaliyetlerini yürütmektedir. Ancak karar vermede çoğunlukla tüzel kişiliğe bağlı olarak bağımsızdır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde dekanlık önemli ve dekanın belirlenmesinde Rektörlük ve Bölüm başkanlığının belirlenmesinde olduğu gibi arama süreci ile dünyanın herhangi bir ülkesinden herkese açık ilanla sağlanmaktadır. Değişik ülkelerin üniversitelerinde dekanlık için verilen uluslararası ilanlarda çoğunlukla iyi bilim adamı, iyi ders verme yanında, projeleri koordine edebilme yeteneği ve yönetim becerileri özellikli olarak dikkate alınmaktadır. Temel bilim politikalarının koordine edildiği fakültelerde sürecin sağlıklı yürümesinde yönetim organizasyonunun rolü büyüktür.

2547 sayılı YÖK yasasından kaynaklanan ve halen üniversitelerimin özerk kurumlar olması önündeki yasal sınırlamalara rağmen üniversitelerde oluşan bazı eğilim ve gelenekler üniversiteleri günümüze kadar taşımışlardır. Dekanlık seçimi mevcut yasada olmamasına karşın, bazı üniversitelerde Rektörler demokratik olma adına gayrı resmi olarak ön yoklama yaparak YÖK'e üç aday ismi bildirmektedirler. YÖK de genellikle üniversitenin görüşüne uygun olarak atama yapar. Bazı üniversitelerde rektörler seçimi dikkate almamakta, kendi çalışmak istedikleri arkadaşlarını atayabilmektedirler.

"Üniversiteleri üniversite yapan gelenekleridir" anlayışı ile üniversitemizin kendine yakışır ağırlıkta kendi iç dinamikleri ile kurumsal yapılandırmasını tamamlamaları beklenir. Bu geleneklerden biri de fakülte dekanlarının belirlenmesinde fakülte öğretim üyelerinin eğilimine uygun davranılmasıdır. Yasal olarak dekan adaylarının belirlenmesi için herhangi bir seçim ibaresi olmamamsına rağmen bir engel de yoktur.

Sorun bir bütün olduğu için bölüm başkanı, dekan, rektör belirlenmesi süreci içinde değerlendirmek gerekir. Değişik modeller var. Ancak bilim yapan en alt birimleri olan anabilim daları ve bölümlerde bilimsel yeterlilik, liyakat ve tercih edilebilirlik ilkeleri bir arada düşünülebilir. Mutlaka bilimsel başarıya dayalı belirlenmiş temel ilkelerin olması bölümlerin uluslararası düzeyde rekabet edebilmesi bakımında önemlidir. Yoksa şu veya bu

şekle bölümün oyunu alarak sürekli birimlerin başında olmak bölümleri yerelleştirir ve bilimimizi evrensel ölçeğe taşıyamayız.

Üniversitenin olmazsa olmaz misyonu ve koşulu, bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymaktır, bilimsel liyakat ve akademik özgürlük ortamını yaramaktır. Üniversitelerde farklılıkların kendisini ifade edebilmesi ancak düşünce ortamının varlığında gerçekleşebilir. Ancak ne yazık ki seçim süreçleri özellikle ikinci dönem seçimi bir anda üniversite atmosferini mahalli seçim atmosferine dönüştürebilmekte ve üniversite özgürlüğü ve özerkliği zedelenebilmektedir. Yaşanan tecrübeler çok değerli, başarılı çalışmalar yapan rektörlerimizin olması bir yana, ikinci defa seçimin üniversiteleri çalıştırmadığı, akademik kadroların zayıflamasına neden olduğu, kayırmacılık ve diğer istenmeyen olaylar sık konuşulan veya eleştirilen konuların başında geliyor. Özellikle görevde olan ve kendisini iki dönem için seçilmiş varsayan rektöre, ikinci kez aday olduğunda rakipleri karşısında ayrıca haksız bir üstünlük elde etmiş olmaktadır. Üniversitelerimizde çoğunlukla dekanlık ve rektörlük seçimleri sürecinde ne yazık ki sıkıntılı dönemler yaşanmaktadır. Öğretim üyeleri seçim süreçlerini kendi üzerlerinde bir psikolojik baskı olarak görüyorlar. İkinci defa seçilme durumunun olmaması durumunda ise kimsenin akademik baskı anlamına gelecek ima veya telkinleri yaşamayacağı açıktır. Üniversitelerdeki seçim sürecinde yapılan kulisler, popülist uygulamalar öğretim üyeleri üzerinde psikolojik baskıları oluşturmaktadır. Ayrıca adaylık sürecinde yapılan vaatlerin ne yazık ki çoğunlukla tutulmadığı hepimizin yaşadığı tecrübe ile sabittir. Oluşan tarafgirlikler ve grupların zamanlarının önemli bir kısmını bu sürece ayırması neredeyse günlük siyasi polemiklere dönüşen söylemler ile uç veren verimsizlikler öğretim üyelerini rahatsız etmektedir. Çoğu kişi istemeden bu süreçlere dahil edildiği için akademik çalışmalarının sekteye uğradığını belirtmektedirler.

Neler Yapılabilir?

Yeni bir özerk yüksek öğretim yasasının çıkarılması ve üniversitenin bilimsel yeterlilik ve nitelik esasına dayalı yöneticilerini belirlemesi gerekiyor. Ancak, kısa sürede böyle bir yasanın gündemde olmaması nedeniyle acilen üniversitelerin kendi sistemlerini ortaya koymaları gerekir. Üniversitelerin küçük çıkarları için değil, ülke yararına kendilerine yüklenen sorumluluk bilinci ile davranarak en azından kendi yönetimlerini kendilerinin belirlemesi konusunda bilimsel yöntem ve model önermeleri beklenilmektedir.

Öncelikle üniversitelerin;

1. Nasıl bir üniversite istiyoruz sorusunu sormamız ve kafamızın berrak olması gerekir. Veya nasıl bir rektör istiyoruz? Tersinden, yaşanan tecrübe ile nasıl bir rektör istemiyoruz sorularının net olarak kendimize sormamız gerekiyor. Bu soruların sürekli sorulduğu ortamlarda sağlıklı adayların çıkacağı beklenilmektedir.

2. Üniversite iç enerjisini tüketmeden nasıl seçime hazırlanır? Örneğin özerk üniversitenin birinci koşulu olan ve Afrika ülkelerinde bile uygulanan, öğrenci ve diğer çalışanların eğilimi ve ne düşündüğü küçük anket çalışması ile sağlanabilir. Üniversite yasada olmamasına karşın, demokratik davranarak gayrı resmi olarak öğrenci, asistan ve çalışanların nabzı bir şekilde tutulabilir.

3. Üniversiteye yakışır, zekâsı, karakteri, insani nitelikleri, yönetme becerisi, üniversitelilik bilinci, projeleri, niteliği olan adayların kendilerini ve projelerini üniversite kamuoyuna açıklayabilmesi için kendilerine fırsat sağlanabilir. Üniversite yönetimlerinin süreklilik içinde eski ve yeni yönetimlerinin birlikte çalışarak yönetimi devrettikleri ve kurulların çalıştığını ve tek adam hegomanyasının olmadığını göstererek diğer kurumlar içinde model gösterebilirler. Gerekirse iki veya daha fazla ön seçimle en azından üniversitenin %50'sinin takdirini alan adayların önceden belirlenmesi sağlanabilir. Böylece üniversitelerin kendi içinde ağırlıklı olarak arkasında durabilecekleri bir adayını YÖK'e bildirebilir. Böyle bir durumda YÖK veya cumhurbaşkanlığının da daha düşük oy alan bir adayın atanması yerine üniversitenin tercihine değer vereceği, hatta YÖK veya cumhurbaşkanlığının da elini güçlendirecektir. Kamu üniversitelerinin kendi yöneticilerinin çok önceden belirlemesi ve eski yöneticiler ile yeni yöneticilerin birlikte çalışması için üniversitelerin kendi modellerini geliştirmesi gerekir. Mütevelli heyeti modeli kamu üniversiteleri için bu bağlamda tartışmalı ve çok zor görülüyor. Mutlak Üniversite eğilim yoklaması, YÖK değerlendirmesi ve Cumhurbaşkanı ataması için ölçütler geliştirilmeli ve belirlenen ölçütlerin liyakate ve niteliğe dayalı uygulanması da önerilebilir. Üniversite yöneticilerinin seçimi ve atanması kadar denetlenmesi de önemlidir. Yöneticilerin seçilmesi kadar nasıl denetlendiği ve görevini yerine getiremeyen yöneticilerin gerektiğinde yine ölçütlere göre görevden el çektirilmesi de gelecek açısından şimdiden düşünülmesi gerekir.

4. Türkiye'nin önünün açılması için mutlaka Yükseköğretim sisteminin yeniden yapılandırılması gerekir.

5. Yeni bir Bilim politikası oluşturulmalıdır.

6. Üniversiteler idari ve mali özerkliğe kavuşturulmalı. Üniversiteler mali özerklik sağlanmalı, üniversiteler kendi kaynaklarını yaratması adı altında yürütülen özelleştirme uygulamalarına son verilmelidir. Üniversitelerin birer iş yeri ve para kazanan kurumlar yerine, bilim yapan kurumlar olarak kamu kaynakları tarafından desteklenmeli. Üniversite mali özerkliği içinde üniversitenin harcama kolaylığı sağlanmalıdır.

7. Üniversiteler siyasal iktidarların etki alanında olmaktan çıkarılmalı ve demokratik bir yapıya kavuşturulmalı, Üniversitelerin kararları üniversite bileşenleri tarafından verilmeli ve sorumluluk da üniversiteye ait olmalıdır. Dünyadaki üniversitelerin sıralaması bu bağlamda hesap verilebilirlikle eşdeğer niteliktedir.

8. Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK), yeniden yapılandırılarak, YÖK bir Yükseköğretim koordinasyon kurulu haline getirilmelidir.

9. Seçim yerine nitelikle seçme ilkesine uygun bir model işletilmeli, Rektör belirlemede liyakat esas olmalıdır. Bunun için de aday olabilmenin kriterleri iyi belirlenmelidir. Rektör yetkileri sınırlandırılmalı, ortak aklın üniversite yönetimlerinde söz sahibi olması için kurulların ağırlığı hissedilmelidir.

10. Üniversiteler tek tip yapıdan kurtarılarak rekabetçi bir hale getirilmeli. Üniversitelerin merkezi yönetimden vazgeçip her üniversite kendi bulunduğu coğrafyada kendine özgü nitelikleri ile gelişmelidir.

11. Üniversitelere alınacak öğrencilerin belirlendiği merkezi sınav sonuçları üzerinden her üniversitenin kendi öğrencisini seçme esnekliği sağlanmalıdır.

12. Üniversiteler kadro ve mali yönden güçlendirilmeli, kadro dağılımında yığılmalar önlenmeli ve kadro standardı getirilmelidir.

13. Üniversiteler evrensel kültürün ve eleştirel aklın gereği olan yetişmiş akademik kadroların oluşması sağlanmalıdır.

14. Bütçe tespitinde bilimsel performansa önem verilmelidir. Devlet üniversiteleri, yeni personel rejimi getirilmeli. Üniversite kendi teknik personeline ve öğretim üyesine ödeme yapabilmeli. Üniversite hocalarının onuruna ve birikimine yakışır bir maaş politikası sağlanmalıdır. Kalite yönetimi için bilimsel liyakat ve başarı ödüllendirilmelidir.

TÜRKİYE KAMU-SEN
TÜRK EĞİTİM-SEN

UZMAN ÇAVUŞ OLARAK GÖREV YAPTIKTAN SONRA, ÜNİVERSİTELERDE 657 SAYILI YASA ÇERÇEVESİNDE ATAMASI YAPILANLAR...

Uzman çavuş olarak görev yaptıktan sonra 657 sayılı yasada yazılı sınıflar arasında yer alan başka bir kadroya geçen personelin kademe ve derece ilerlemesi 657 sayılı yasanın 71. maddesi uyarınca emsallerinin seviyesine geldikleri tarihe kadar durdurulmaktadır.

Ancak söz konusu durum ile ilgili olarak; Danıştay 10. Dairesi'nin 1998/2862 Esas, 1999/29 Karar sayılı ve Adana 1. İdare Mahkemesi'nin 2010/598 Esas, 2010/1305 Karar sayılı ilamlarında ve adana 1. idare mahkemesinin 2010/1927 esas sayılı dosyasına açıkça belirtildiği üzere; 657 sayılı yasaya tabi olmayıp uzman çavuş olarak görev yaptıktan sonra görevinden ayrılıp 657 sayılı yasaya tabi olarak ataması yapılan kişiler hakkında, olayda sınıflar arası değişiklikten söz edilemeyeceği sonucuna varılarak, 657 sayılı yasanın 71. maddesinin son fıkrasında yer alan "Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez." hükmünün uygulanması suretiyle emsallerinin seviyesine geldikleri tarihe kadar terfilerinin durdurulmasına ilişkin olarak tesis edilen işlemler mevzuata ve hukuka aykırılık teşkil etmektedir.

Bahsi geçen mağduriyeti yaşayan üyelerimize, bir dilekçe ile idareye başvurmalarını, olumsuz yönde bir yanıt almaları takdirde ise Türk Eğitim Sen olarak üyelerimize yargı yoluna gitmelerinde hukuki yardım sağlanacağı duyurulur.

TÜRK EĞİTİM-SEN
Genel Merkez Hukuk Bürosu
Av. Emrah AYTEKİN

Örnek Dilekçe Metni

…….. NÖBETÇİ İDARE MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ

DAVACI :……..
TC No :……
VEKİLİ :Av. Emrah AYTEKİN
Bayındır 2 Sk No 46 Kızılay Ankara
DAVALI :……..
D. KONUSU :Müvekkilin kademe ve derece ilerlemesinin …….. tarihine kadar durulması işleminin iptali talebinden ibarettir.
Ö. TARİHİ :…….

Açıklamalar : Müvekkil kara kuvvetleri Komutanlığında 3269 Sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi sözleşmeli uzman çavuş olarak ……. tarihleri arasında görev yapmıştır. Kendi isteğiyle sözleşmesini feshederek görevinden ayrılmıştır.

Davalı …….. bünyesinde …….. tarihinde açıktan atama ile memur olarak göreve başlamıştır. Müvekkil …….. aydır üniversite bünyesinde görev yapmış olmasına rağmen herhangi bir derece veya kademe ilerlemesine tabi tutulmamıştır. Müvekkil bu durumdan haberdar olmasıyla birlikte yanlışlığın düzeltilmesi için idareye başvurmuştur. Ancak idare ……. tarih ve …… sayılı yazısı ve ekleri uyarınca müvekkilin talebini reddetmiştir.

Davalı idare müvekkile 657 sayılı yasanın "BİR SINIFTAN BAŞKA BİR SINIFA GEÇME" başlıklı 71. maddesinin "Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sımf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez." hükmü uyarınca işlem tesisi ederken müvekkilin uzman çavuş olarak görev yaptığını göz ardı etmektedir.

Müvekkil uzman çavuş olarak görev yaptığım dönemde 657 sayılı yasa uyarınca görev yapmamıştır. Dolayısıyla 657 sayılı yasanın 71. madde hükmünün müvekkile uygulanabilirliği yoktur. Bu durum 657 sayılı yasanın "TESİS EDİLEN SINIFLAR" başlıklı 36. maddesinde açıkça belirtilmektedir. Bu madde uyarınca 657 sayılı yasaya tabi olarak çalışacak memurların sınıfları aşağıdaki gibi tahdidi olarak sayılmıştır. 657 sayılı yasaya tabi olan memurların bu sınıflardan birinde çalıştırılacağı açıklıkla belirtilmiştir.

Genel İdare Hizmetleri Sınıfı,
Teknik Hizmetler Sınıfı,
Sağlık Hizmetleri Ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı,
Eğitim Ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı,
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı,
Din hizmetleri Sınıfı,
Emniyet hizmetleri sınıfı,
Yardımcı Hizmetler Sınıfı,
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Müvekkil 657 sayılı yasa bünyesinde görev yapmadığı için bu hizmet sınıflarının hiç birisinde görev almamıştır. Dolayısıyla 657 sayılı yasa uyarınca bir sınıftan başka bir sınıfa geçişi söz konusu değildir. Müvekkil 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa göre görev yapmıştır. 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununda durum ile ilgili bağlayıcı bir hüküm olmamakla birlikte, Konu ile alakalı olarak Danıştay 10. Dairesinin 1998-2862 sayılı Esas No ve 12.01.1999 tarihinde almış olduğu yürütmeyi durdurma kararı ile Adana 1. İdare mahkemesinin 2010-1927 Esas No ve 04.02.2011 tarihli kararları bulunmaktadır. bu emsal karar uyarınca da müvekkile 657 sayılı yasanın 71. maddesinin uygulanması yasaya aykırı bir durumdur.

657 sayılı yasanın 71. maddesinin son fıkrası; ancak, 657 sayılı yasaya tabi olarak belirtilen sınıflardan birinde göreve başlayan ve sonra başka bir sınıfa geçerek memuriyete devam eden kişilerin terfi durumları için uygulanabilir. Müvekkil gibi 3269 sayılı yasa uyarınca görev yapıp memuriyete geçenlere uygulanması yasaya aykırıdır.

Yukarıda izah ettiğimiz sebeplerden ötürü haklı davamızın kabulüne karar verilmesini saygılarımla arz ve talep ederim.

H. SEBEPLER :İlgili mevzuat

H. DELİLLER :Dava konusu işlem, , özlük dosyası, emsal kararlar ve sair hukuki delil

SONUÇ VE TALEP :Yukarıda arz ile izahına çalıştığımız ve mahkemenin re'sen gözeteceği sair hususlar nedeni ile; Müvekkilin kademe ve derece ilerlemesinin …… tarihine kadar durulması işleminin iptaline, Tüm yargılama harç ve masraf ile ücreti vekaletin karşı yan üzerine bırakılmasına karar verilmesi hususunda gereğini saygılarımla arz ile talep ederim.

DAVACI VEKİLİ