

# **DÖNÜŞTÜRÜLEN ÜNİVERSİTELER VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA YAŞANAN HAK İHLALLERİ**

**ÜNİVERSİTE TEMSİLCİLER KURULU  
(ÜTK)**

**SONUÇ RAPORU  
15-16 KASIM 2014**



**Eğitim Sen Yükseköğretim Bürosu (YÖB)**

# ÜNİVERSİTE TEMSİLCİLER KURULU (ÜTK)

## SONUÇ RAPORU

15-16 KASIM 2014

### *İçindekiler*

### *Önsöz*

## ***DÖNÜŞTÜRÜLEN ÜNİVERSİTELER VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA YAŞANAN HAK İHLALLERİ***

### ***1- ÜNİVERSİTELERDE YANDAŞLIK VE BASKI ÜZERİNE KURULAN YÖNETİM VE DENETİM MEKANİZMALARI***

#### ***1.1. İktidarın Tek Elde Toplanması: Rektatörler***

##### ***1.2. Kadrolaşma***

###### ***1.2.1. Akademik Atama ve Yükselme Süreçleri***

###### ***1.2.2. İdari ve Teknik Personel: Yükselme/Ünvan Değişikliği, Liyakat ve Rotasyon***

###### ***1.2.3. ÖSYM'nin Yurt Dışında Yüksek Öğrenime Göndereceği Adayların Belirlenmesi ve Seçimi***

##### ***1.3. Tehdit, Baskı, Soruşturma ve İşten Atmalar***

##### ***1.4. "Mobbing" Uygulamaları, Ayrımcılık ve Taciz***

##### ***1.5. Kolluk Kuvvetleri-Üniversite İşbirliği***

##### ***1.6. Üniversitelerde Güvenlik, Kamera, Özel Yaşamın Kontrol ve Denetimi***

##### ***1.7. Sansür Uygulamaları***

##### ***1.8. Öğrenci Temsilcilerinin Seçimi, Öğrenci Konseylerinin Pozisyonu ve İşlevleri***

##### ***1.9. İbadet ve İnanç Üzerinden Denetim***

### ***2- YÜKSEKÖĞRETİMİN TİCARİLEŞTİRİLMESİ VE BİLGİNİN METALAŞMASI***

#### ***2.1. Rant Aktarımına Dayalı Yapılaşmalar***

#### ***2.2. Şantiye Üniversiteler***

#### ***2.3. Sürekli Eğitim Merkezleri, Uzaktan Eğitim Merkezleri, TÖMER ve Yabancı Dil Eğitimleri ile İlgili Sorunlar***

### ***3 - ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÖZLÜK HAKLARI***

#### ***3.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği***

#### ***3.2. Barınma Sorunu, Lojman ve Misafirhane Tahsisi***

#### ***3.3. Yemekhane Sorunları***

#### ***3.4. Öğrencilerin Yurt Sorunu***

#### ***3.5. İdari/Teknik Personelin Özlük Hakları ve Ekonomik Durumu***

#### ***3.6. Taşeronlaştırma***

#### ***3.7. Angarya ve Performans Baskısı***

#### ***3.8. Öğrenci Sorunları ve Öğretim Ortamı***

### ***4- YÜKSEKÖĞRETİM SORUNLARINA KALICI ÇÖZÜM ÜRETMEK İÇİN BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜYÜZ!***

## Önsöz

Eğitim Sen olarak, üniversiteleri üniversite olmaktan çıkaran politikaların sonuçlarını ve üniversiter yaşamı felce uğratan ilişkiler sistemini bütünlüklü biçimde kamuoyunun dikkatine sunmanın giderek daha hayati bir rol oynadığını görüyoruz. Bu nedenle 15-16 Kasım 2014 tarihinde Eğitim Sen Üniversite Temsilciler Kurulu'nun (ÜTK) Ankara'da düzenlediği iki günlük yıllık olağan toplantısında görüşülen konuları ve sorunların çözümüne yönelik önerilerini, hazırladığımız rapor aracılığıyla bilgilerinize sunuyoruz.

Üniversitelerde soruşturma, angarya, sürgün, işten çıkarma, mobbing, kadro vermeme gibi uygulamalar hızla artmaktadır. Bilim insanlarının insan-toplum-doğa yararına çalışmalar yapması ve bunu toplumla paylaşmaları her fırsatta engellenmekte; üniversiteler, üniversite olmaktan giderek uzaklaştırılmaktadır.

Üniversitelerde sorgulamak, eleştirmek, egemenlerden farklı düşünmek ve bu düşünciyi ifade etmek adeta yasaklanmıştır. Yaşananların akıl almazlığı öyle boyutlara ulaşmıştır ki YÖK Başkanlığı'nın son demlerindeki Gökhan Çetinsaya dahi “disiplin yönetmelikleri mobbing unsuru olarak kullanılıyor”, “Susturulmuş bir akademik camia var.” ifadelerini kullanmak zorunda kalmıştır.<sup>1</sup> Yeni YÖK Başkanı Prof. Dr. Yekta Saraç ise durumu kurtarmak adına “Üniversiteler susturulmuş diyemem ama isteksiz” diyerek durumu toparlama derdine düşmüştür. Elbette abasının altından sopanın ucunu göstererek: “Fakat üniversite hocaları eleştiri ile hakareti de iyi ayırmalı.”<sup>2</sup>

30 yılı aşkın süredir varlığını sürdüren YÖK, kuruluşundan itibaren baskıcı, yasakçı ve eşitsiz ilişkiler sistemi inşa etmeyi hedeflemiş ve bu sisteme “gönüllü kulluk” etmeyenleri sistemin dışına atacak çeşitli mekanizmalarla donatılmıştır. Bu bağlamda ülkemizde yükseköğretimin her kademesinden üst düzeyde sorumlu olan mevcut Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), hiçbir şekilde üniversite bileşenlerinin ve üniversiter yaşamın ihtiyaçlarına cevap verememekte, kültürel ve çok sesli bir yapıdan meydana gelen Türkiye toplumlarının beklentilerini karşılayamamaktadır. Toplumsal ihtiyaçları ve üniversiter yaşamın gereklerini karşılamaktan uzak olan YÖK'ün ve yıllardır kurumsallaştırdığı ilişki biçimlerinin ortadan kaldırılması artık bir zorunluluktur! Aksi halde üniversitemiz, üniversite olma vasfını tekrar kazanamayacak, üniversite bileşenleri ise bu çürümüşlük içerisine terk edilerek yetenekleri ve ilgi alanları çerçevesinde kendilerini var edebilme imkanları ellerinden alınacaktır.

Raporda üç ana başlık altında yer alan konular, akademik, idari/teknik personel ve öğrencilerin üniversitelerde yaşadığı gerçek olayları ve sorunları yansıtmaktadır. Bu rapor ile birlikte Türkiye'den pek çok üniversite çalışanının aktif olarak katıldığı ve sorunlarını birinci elden aktarıp tartışma zemini bulabildiği tek yer olan sendikamız Eğitim-Sen'in, ortaya çıkan sorunların çözümü ile ilgili talep ve önerileri de belirtilmiştir. Raporun oluşturulması ve içeriğinin belirlenmesinde Üniversite Temsilciler Kurulu toplantımızda yapılan konuşmalar ve kurulda görüşülmesi için gönderilen öneri ve talepler göz önünde bulundurulmuş ve tutanaklarla kayıt altına alınmıştır. Türkiye'deki 47 farklı üniversiteden 76 temsilcimizin katılımıyla hazırlanan bu raporu hazırlamaktaki amacımız, ülkemizde yaşanan ve akademik-idari/teknik personel ile öğrencilerin yaşadıkları sorunlara ışık tutmak ve söz konusu bileşenlerin sorunlarla boğuşmaktan, araştırma, analiz etme, eleştirel düşünme, insan, toplum ve doğa yararına bilimsel çalışmalar yapma gibi asıl işlevlerini yerine getiremediğini gözler önüne sermektir.

**Eğitim Sen Üniversite Temsilciler Kurulu**

<sup>1</sup> <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/yok-baskani-cetinsaya-susturulmus-bir-akademik-camia-var>

<sup>2</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/27587215.asp>

**DÖNÜŞTÜRÜLEN ÜNİVERSİTELER  
VE  
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA YAŞANAN HAK İHLALLERİ**

Türkiye'deki 47 farklı üniversiteden 76 temsilcinin katılımıyla düzenlenen Üniversite Temsilciler Kuruluna katılanlar arasında yapılan anket sonuçlarına göre en çok karşılaşılan hak ihlalleri, temsilciler kurulunda aktarılanlar ve üniversitelerden gelen raporlarda da sık sık belirtilen sorunlarla örtüşmektedir. Aşağıdaki tabloda 58 hak ihlalinin en yoğun yaşanan 25'i sıralanmıştır.

**En çok rastlanan 25 hak ihlali**

|    |                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Dekan veya yükseköğretim müdürü atamalarının fakülte görüşleri veya liyakat dikkate alınmadan keyfi yapılması     |
| 2  | İnşaat ihalelerinin rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesi (iltimas, kayırmacılık)              |
| 3  | Döner sermaye veya gelir getirici işlerin dağıtımında adaletsizlikler (kayırmacılık)                              |
| 4  | Üst dereceli kadrolara açıktan/SINAVSIZ ATAMA                                                                     |
| 5  | Yurt yetersizlikleri-Öğrencilerin cemaat-tarikat yurtlarına mecbur kalması                                        |
| 6  | Araştırma görevlilerine ders ve sınav görevlendirmeleri dışında da angarya görevler verme                         |
| 7  | Kadro ilanlarının adrese teslim (kişiye özel) ilan edilmesi                                                       |
| 8  | Öğrencilerin ulaşım sorunları (uzak veya yetersiz hatlar)                                                         |
| 9  | Gönüllülük dışında 13b-4 ile farklı birimlerde görevlendirme                                                      |
| 10 | Kurullara sendika temsilcilerinin çağrılmaması                                                                    |
| 11 | Personel takip veya fişleme sistemi (memurlar, akademisyenler veya öğrenciler üzerinden) oluşturulması            |
| 12 | Öğrencilerin fişlenmesi                                                                                           |
| 13 | ÖGB ve/veya Sivil Polislerin fişlemelerde kullanılması                                                            |
| 14 | Görevde atama yükseltme sınavlarını yapmama                                                                       |
| 15 | Bölüm veya Anabilim Dalı Başkanlıklarına bölüm seçimleri yapılmadan atama yapılması                               |
| 16 | Araştırma görevlilerini derse sokma                                                                               |
| 17 | Kantin-kafeterya gibi birimlerin rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesi (iltimas, kayırmacılık) |
| 18 | Araştırma görevlisi kadrolarını keyfi dağıtma                                                                     |
| 19 | Doktoralı araştırma görevlilerine kadro ilanını geciktirme veya vermeme                                           |
| 20 | Hedeflenmiş kişilere yönelik mobbing/yıldırma/itibarsızlaştırma                                                   |
| 21 | Öğrencilere sosyo-kültürel ve siyasal etkinliklerinden dolayı soruşturma açılması                                 |
| 22 | Cinsiyet ayrımcılıkları yaşanması                                                                                 |
| 23 | Bölüm bilgisi dışında kadro ilanına gidilmesi                                                                     |
| 24 | İdari işlerin araştırma görevlilerine yaptırılması                                                                |
| 25 | Dışarıdan yükseltme amaçlı idari kadro verme                                                                      |

***Kadroların yandaşlara dağıtılması***

Özellikle hem akademik hem idari ve teknik personel açısından en çok dile getirilen sorun atama ve yükseltmelerin liyakata göre yapılmamasıdır. Üniversitelerdeki idari ve akademik kadrolar keyfi bir biçimde yandaşlara dağıtılmaktadır. İdari personel ve teknik personel açısından atamaların açıktan sınavsız yapılması özellikle görevde yükseltme sınavları yapılmayarak bu kadroların ehliyeti olmayan yandaşlara dağıtılması iş barışını

zedelemektedir. Akademik personel açısından bakıldığında ise fakülte bölüm görüşlerine dahi başvurulmadan kadro ilanına gidilmesi, kadro ilanlarının adrese teslim (kişiye özel) ilan edilmesi, akademiye daha ilk girişte araştırma görevlisi kadrolarının keyfi dağıtılması, Bölüm veya Anabilim Dalı Başkanlıklarına bölüm seçimleri yapılmadan atama yapılması, Dekan veya yükseköğretim müdürü atamalarının fakülte görüşleri veya liyakat dikkate alınmadan keyfi yapılması en çok dile getirilen hak ihlalleridir.

### ***İltimas ve kayırmacılık her alanda...***

Bir taraftan akademik ve idari kadrolar yandaşlara peşkeş çekilirken diğer taraftan üniversitelerin fiziki imkânları da gelir kaynağı olarak görülerek yandaşlara dağıtılmaktadır. Örneğin en sık yaşandığı belirtilen sorunlar inşaat ihalelerinin rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesi, döner sermaye veya gelir getirici işlerin, kantin-kafeterya gibi birimlerin dağıtımında kayırmacılık yapılarak, rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesidir.

### ***Öğrencilere yönelik hak ihlalleri***

Öğrencilere yönelik hak ihlalleri en sık dile getirilen sorunlar arasındadır: Düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında yapılan her türlü faaliyetin engellenmesi ve soruşturmalara konu edilmesi, yurtların yetersiz olması dolayısıyla öğrencilerin cemaat-tarikat yurtlarına mecbur kalması, özellikle yeni kampüslerin şehir merkezleri dışında olması ya da yurtların kız erkek yurtları olarak ayrılmasından sonra öğrencilerin kampüslerine çok uzak yurtlara yerleştirilmeleri nedeniyle ulaşım sorununu yaşamaları gibi sorunlara dikkat çekilmiştir.

### ***Baskı ve yıldırma uygulamaları***

Eleştirel düşünceye tahammülsüzlük ve yandaş olmayanlara karşı uygulanan baskılar da en sık dile getirilen sorunlardandır. İdari ve teknik personel, akademik personel ve öğrencilerin takibi ve fişlenmesi ve bu personelin birbirini ve öğrencileri takibe zorlanması, ÖGB ve/veya Sivil Polislerin fişlemelerde kullanılması, hedeflenen kişilere yönelik mobbing/yıldırma/itibarsızlaştırma uygulamaları ya da 13b-4 ile farklı birimlerde görevlendirme ile cezalandırma yöntemleri uygulanması, akademik, idari ve teknik personel ile öğrencilere (sosyo-kültürel ve siyasal etkinliklerinden dolayı) soruşturmalar açılması, soruşturma kurullarına sendika temsilcilerinin çağrılmaması en çok dile getirilen hak ihlallerindendir.

### ***Akademik hiyerarşinin hamalları araştırma görevlileri***

Akademik hiyerarşinin en altında yer alan araştırma görevlilerine bir taraftan ders ve sınav görevlendirmeleri dışında pek çok angarya görevler verilmesi, kendi görevleri olmayan idari işlerin yaptırılmasına neden olmakta, diğer taraftan araştırma görevlileri atılma tehdidi ya da doktoralı araştırma görevlilerinde olduğu gibi kadro ilanını geciktirme veya kadro vermeme gibi hak ihlalleri ile hizaya getirilmek istenmektedir.

Bütün bunların yanında ankette de en önemli sorunlardan biri olduğu belirtilen, her alanda uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı pek çok hak ihlalinin temelinde yer almaktadır.

Ankette belirtilen toplam 58 hak ihlali konu gruplarına göre ilgili başlıklar altında aşağıda ayrıntılı olarak aktarılacak ve ÜTK'da aktarılan sorunlar ve şubelerden gelen raporlarla birlikte değerlendirilecektir.

# 1-ÜNİVERSİTELERDE YANDAŞLIK VE BASKI ÜZERİNE KURULAN YÖNETİM VE DENETİM MEKANİZMALARI

## 1.1. İktidarın Tek Elde Toplanması: Rektatörler

Üniversitelerimizde YÖK Başkanı, Rektör, Dekan veya Bölüm Başkanı veya benzer pozisyonların yöneticilerinin ataması liyakata ve bilimsel ilkelere dayalı olarak yapılmamaktadır. Söz konusu pozisyonlara seçilen kişiler üniversite bileşenlerinin tümünün söz hakkı olmadığı bir seçim sistemiyle bu pozisyonlara getirilmektedir. Üniversite düzeyinde yapılan seçimlere, şu anki kanun ve yönetmeliklere göre akademik personelin büyük bir kısmı, özellikle üniversitelerin tüm yükünü üzerlerinde taşıyan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman, uzman, idari ve teknik personel ve üniversitelerin en önemli bileşeni olan öğrencilerimiz katılamamakta ve üniversite yönetiminin belirlenmesinde söz ve karar sahibi olamamaktadır. Bu durum yönetici pozisyonlarına gelen insanların kurumlarda daha rahat ve keyfi davranışlar sergilemesine zemin hazırlamaktadır.

Üstelik hali hazırdaki mevzuat rektörlere aşırı yetkiler vermektedir. Rektörün, yükseköğretim kurulunun kararlarını uygulamak, üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro ihtiyaçlarını hazırlamak, öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirebilmek, güvenlik önlemlerini almak, bilimsel ve idari gözetim ve denetim yapmak gibi çok geniş yetkileri vardır. Rektörlük makamının böylesine aşırı yetkilerle donatılmasına, Cumhurbaşkanı'nın seçimlerde kaçınıcı sırada olduğuna bakmaksızın kendi rektör adayını keyfi bir biçimde atayabilmesi de eklendiğinde durumun vahameti derinleşmektedir. Çünkü Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen rektör, öncelikle üniversite bileşenlerine karşı değil, Cumhurbaşkanı ve dolayısıyla siyasal iktidara karşı sorumluluk hissetmektedir.

Bu kapsamda toplantımız süresince katılımcıların hemen hepsi, birçok üniversitede Rektör'ün ders programlarından jüriyle, üniversiteye alınacak öğretim elemanlarından idari personel alımlarına kadar her şeyi tek başına belirlediğini, Rektör'le iyi geçinmeyen çalışanların hak ihlallerine maruz kaldığı, atama ve yükseltmelerinin yapılmadığını bildirmiştir.

## 1.2. Kadrolaşma

YÖK ve üniversite yönetimleri uyguladıkları kadro politikalarıyla bireysel ve toplumsal mağduriyetlerin artmasına sebep olmaktadır. Üniversite rektörleri kendilerine tanınan olağanüstü yetkileri, akademik değerleri, etik ilkeleri ihlal edecek biçimde keyfi olarak kullanabilmektedirler. Örneğin, üniversitelerde rektör pozisyonundaki kişiler, üniversitelerin gerçek kadro ihtiyaçlarını göz ardı ederek eş, dost, akraba gibi yakın çevrelerine ve siyasal iktidarın önerdiği kişilere üniversite kadrolarını tahsis etmektedirler. Dolayısıyla pek çok üniversitemizde liyakat ilkesi ortadan kaldırılmış bulunmaktadır. Amaç üniversiteleri bilim, sanat ve felsefe alanlarında özgürleştirebilmek değil, aksine siyasal iktidara itaat eden, sermaye çevrelerinin ihtiyaçlarına uygun hareket etmeyi görev edinen, hakkaniyet ve liyakat ilkesini ortadan kaldırarak statüler dağıtan ve haksız zenginleşmelere kapı aralayan bir kurum yaratılmasıdır. Kısaca üniversitelerde bilimsel ve akademik değerler belirli siyasal amaçlar doğrultusunda kullanılmakta ve üniversitenin iç hiyerarşisi içerisinde özgür bilim, eleştirel düşünce yok edilmektedir.

Aynı zamanda kendi "yandaşları" dışında kalan veya muhalif kimliği ile bilinen akademisyen ve idari ve teknik personelin özlük hakları gözetilmemekte ve bağlı bulundukları birimlerin dışında görevlendirilerek "sürgün", psikolojik baskı ve hatta işine son verme gibi tehditlere sıkça başvurulmaktadır. Yönetimlerin, özellikle Eğitim-Sen üyesi olan çalışanlara yönelik ön

yargılı, düşmanca ve aşağılayıcı tavır ve davranışları somut örneklerle tespit edilmiştir. Belirtmek isteriz ki yaşanan çok sayıda örnek, pek çok üniversitede bilimsel üretimin ve akademik eğitimin telafisi mümkün olmayan yaralar ve darbeler aldığını açıkça göstermektedir. Örneğin alan dışı derse giren akademik personelin sayısı hatırı sayılır ölçüde artmıştır. İhtiyaca göre kadrolar belirlenmediğinden ve atama süreçlerinde rektör, dekan, bölüm başkanı gibi iktidarı ellerinde bulunan kişilerin keyfiliği nedeniyle, Matematik veya Tarih alanındaki bir akademisyen Bilgisayar dersine; Fransız Dili alanındaki bir akademisyen ise İngilizce dersine girebilmektedir. Daha kötüsü, açık ve faal olan pek çok bilim dalında, ciddi anlamda öğretim elemanına ihtiyaç varken, belirli birimlerde daha ders veya bölüm açılmadan veya açılması ile ilgili bir süreç bile yaşanmadan belli pozisyonlar doldurulmaktadır.

Üniversiteler üzerinde iktidarın, bir ya da birkaç kişinin elinde toplanması nedeniyle oluşan keyfililiğin yol açtığı bir diğer sonuç ise personel istihdamındaki yerleşme eğilimidir. Söz konusu eğilim ile üniversitenin bulunduğu ilde, sadece o ilde doğup, büyümüş ve orali olan, yani "hemşehri" olan kişiler tüm kadrolarda istihdam edilmek istenmektedir. Elbette ki üniversitenin kurulduğu ilde yaşayanların kendi illerindeki bir üniversitede çalışmak istemesi doğaldır. Ancak üniversitelerin varlık nedenlerinin ortadan kaldırılmasıyla eş zamanlı olarak üniversite gittikçe dışa kapalı ve içe dönük kadrolarla doldurulmakta ve ülkemizin kültürel çeşitliliği göz ardı edilip, tek tipleştirme dayatması sürdürülmektedir. Her şeyden önce bu tür eğilimlerin, eğitim ve öğretim açısından üniversite personeline ve öğrencilere olumsuz olarak yansdığına şüphe yoktur. Kaldı ki günümüzde öğrenci hareketliliği çok hızlı ve kümülatif bir şekilde artmaktadır. Karşısında sadece o ile özgü homojen yapılar bulan öğrencilerin eğitim, araştırma ve geliştirme yönünden farklı bakış açılarına sahip olmaları ihtimalleri ortadan kalkmakta, öğrencilerin kendilerini ifade etme biçimleri olumsuz olarak etkilenmektedir.

### **1.2.1. Akademik Atama ve Yükselme Süreçleri**

Akademik atama ve yükseltme süreçlerinde yaşanan hak ihlalleri aşağıda belirtilmiştir. Kadro tahsislerinden kadroların kullandırılmasına, bölüm ve anabilim dalı başkanlıklarının belirlenmesinden akçeli işlerde görevlendirileceklerin belirlenmesine kadar hemen her konuda yandaşlık temel kriter haline gelmiş, liyakat ve demokrasi ortadan kalkmıştır.

Araştırma görevlileri aynı işi yapmalarına rağmen 33/a, 50/d, ÖYP gibi birbirinden farklı özlük haklarına sahip kadrolarda çalıştırılmaktadır. 50/d kadrosunda çalıştırılan araştırma görevlileri lisansüstü eğitimleri tamamlandığında, görece daha güvenceli kadrolara aktarılmayarak işlerine son verilmektedir.

Bazı üniversitelerde bu geçişler belirli kriterlere bağlanarak yapılmakta, bazılarında ise bu geçiş imkânı üniversite yönetimlerince kullanılmamakta, dolayısıyla araştırma görevlilerinin görece güvenceli kadrolara geçişleri keyfi bir biçimde engellenmektedir.

Öte yandan esasen yeni kurulan üniversitelerin öğretim elemanı ihtiyacını karşılamak üzere gündeme getirilen 35. Madde ve ÖYP programları öğretim üyesi yetiştirmekten ziyade büyük üniversitelerin asistan açığını giderecek bir istihdam politikası şeklinde uygulanmaktadır. Aynı şekilde esas kadronun bulunduğu üniversiteler, lisansüstü eğitimin gereklerini gözetmeksizin 35'li ve ÖYP'li asistanları eğitimleri sırasında da çalıştırmak istemektedirler. Diğer taraftan ÖYP aracılığı ile araştırma görevlisi istihdamı büyük miktarlardaki borç senetleri, zorunlu hizmet, keyfi olarak görevlendirme yapmama gibi birçok sorunu içinde barındırmaktadır. Kimi üniversitelerde ise zorunlu hizmetlerini ifa etmek için geri dönmek isteyen araştırma görevlilerine kadroları dahi verilmemektedir. Dolayısıyla güvencesiz kadrolar, yüksek öğretim kadrolarının genişlemesinin daha nitelikli akademik ve bilimsel bir eğitim/öğretim sağlanmasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır.

Bu nedenledir ki 33/a olsun ya da olmasın araştırma görevlilerinin çoğunlukla her yıl, yardımcı doçentlerin ise çoğunlukla üç yılda bir yeniden atanması uygulamasına son verilmeli, üniversitenin bütün bileşenlerine iş güvencesi sağlanmalıdır. Yine doktoralarını bitiren araştırma görevlileri ek koşul aranmadan mesleğin doğasında bulunan üst basamak kadrolara atanmalıdır.

**Üniversite Temsilciler Kurulu'nda tespit edilen "araştırma görevlilerinin çalışma, eğitim-öğretim, kadro ve atamalarına ilişkin" maruz kaldıkları hak ihlalleri**

- Araştırma görevlisi kadrolarının keyfi dağıtılması.
- 50/d'li kadroluların 33. veya 35. maddeye geçirilmesinin engellenmesi.
- Araştırma görevlilerini derse sokma.
- Araştırma görevlilerini II.Öğretimde karşılıksız görevlendirme.
- Araştırma görevlilerine ders ve sınav görevlendirmeleri dışında da angarya görevler verme.
- Doktoralı araştırma görevlilerine kadro ilanını geciktirme veya vermeme.
- Kadro ilanlarının adrese teslim (kişiye özel) ilan edilmesi.
- ÖYP, 33 veya 35.madde şehir dışı üniversite görevlendirmelerinin engellenmesi, yapılmaması
- Yurtiçi/yurtdışı 3 ay ve üstü görevlendirmelerde senet imzalatma.
- İdari işlerin araştırma görevlilerine yaptırılması.
- ÖYP'li araştırma görevlilerinin altı ay üniversitede bekletilmesi. 35. madde görevlendirmelerinin yapılmaması.
- Araştırma Görevlilerinin 39. madde kapsamındaki izin haklarının engellenmesi.

Atama ve yükselme konusunda son dönemde yapılmak istenen bir değişiklik de doçentlik sınavında kendini göstermektedir. Gerçekleştirilen düzenleme ile doçentlik sınavlarının yürütülmesi görevi, Üniversitelerarası Kurul'dan (ÜAK) alınarak, doğrudan YÖK'e verilmiştir. ÜAK'ın doçentlik başvuru ve jüri oluşturma sisteminde sorunlar olduğu bilinmektedir. Ancak doçentlik sınavlarına ilişkin olarak doğrudan YÖK'ü yetkilendirmek var olan kayırma ve ayrımcılığı derinleştirme potansiyeli taşımaktadır.

**Üniversite Temsilciler Kurulu'nda tespit edilen "yönetim ve kurulların oluşumu; akademik personelin kadro, atama ve yükseltmelerine ilişkin en çok karşılaşılan" hak ihlalleri**

- Profesörlük kadrolarının kişiye özgü verilmesi.
- Profesörlük kadrolarının kişiye özgü engellenmesi.
- Akademisyen varken kadrolaşma, kasıtlı dışarıdan görevlendirme yapılması.
- Bölüm bilgisi dışında kadro ilanına gidilmesi.
- Dekan veya okul müdürü atamalarının fakülte görüşleri veya liyakat dikkate alınmadan keyfi yapılması.
- Bölüm veya Anabilim Dalı Başkanlıklarına bölüm seçimleri yapılmadan atama yapılması.
- Bölüm/Anabilim Dalı/Programların haksız şekilde engellenmesi veya kurullar dikkate alınmadan keyfi olarak açılması.
- Kurulların toplanmaması veya kararlarının dikkate alınmaması.
- Görevlendirmelerin haksız şekilde yapılması veya engellenmesi.
- Kart memuru/kart hocası (maaşını aldığı halde göreve gelinmemesi)
- Bazı öğretim elemanlarına hak ettiği derslerin verilmemesi/açılmaması.
- Haksız şekilde farklı dersler için görevlendirilme.
- Akademik personele günlük aynı şehirdeki işler için bile izin alma veya form doldurma zorunluluğu getirilmesi.
- İzinlerin kişiye göre farklı verilmesi.
- Yardımcı öğretim elemanlarının ağır iş yükü ile angarya işlerde çalıştırılması.

Var olan siyasi, etnik ve mezhep ayrımcılığına, mobbing'e ve kayırmaya olanak sağlayan mülakat sınavlarına son verilmelidir. Ayrıca yayınlanarak bilimselliği kabul görmüş olan

eserlerin ikinci bir değerlendirmeye tabi tutulmaması gerekmektedir. Akademik yükseltmeler indeks, yayın sayısı ve puanlama gibi niceliksel göstergelere dayalı değil; topluma ve insanlığa niteliksel katkı, nesnel ölçütler ve bağımsız jürilerin kararları doğrultusunda gerçekleştirilmelidir.

Her türlü akademik değerlendirme raporu, kamunun ve isteyenin incelemesine açık olmalı ve bir örneği adaya gönderilmelidir. Ancak böyle bir uygulama ile şeffaflık sağlanabilir, ayrımcılığın önüne geçebilir. Özetle, akademik yayınların değerlendirilmesinde, yayının nerede yayımlandığından çok içeriği, alanına, topluma ve insanlığa niteliksel katkısı öne çıkmalıdır. Bu katkıyı ortaya çıkaracak yeni bir değerlendirme sistemi geliştirilmelidir. Akademik yükseltme süreçleri, öğretim elemanları arasında hiyerarşik ilişkileri, ayrımcılığı ve mobbing'i ortadan kaldıracak şekilde gerçekleştirilmelidir.

### **1.2.2. İdari ve Teknik Personel: Yükselme/Ünvan Değişikliği, Liyakat ve Rotasyon**

İdari personelin daire başkanlığı, fakülte sekreterliği gibi kadrolara atanması rektörlüğün doğrudan yetkisi dahilinde olmaktadır. İstisnai kadrolar kullanılarak görevde yükselme sınavı ile alınabilecek kadrolara atama ise hülle ya da vekalet yoluyla usulsüz ve adaletsiz bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Bunun sonucunda üniversiteler uzun dönemler boyunca görevde yükselme sınavı açmamakta direktmektedir. Kaldı ki açılan sınavların ne kadar adil olduğu sorgulanır durumdadır.

Ayrıca idari ve teknik kadrolara, vekaleten görevlendirme aracılığıyla akademisyenler görevlendirilmektedir. Bu durum, çalışma barışını bozmakta ve adaletsizlik yaratmaktadır. Özellikle yükselme ve ünvan değişikliği yönetmeliklerinin uygulamada yok sayılması, yaşanan benzeri sorunlara zemin hazırlamaktadır. Tayin, görevde yükselme gibi temel hakların böylesi engellemelerle ortadan kaldırılması kabul edilemez bir uygulamadır. Bu çerçevede idari ve teknik personele yönetim mekanizmalarında seçme ve seçilme hakkı tanınmalı, idari, teknik ve yardımcı hizmet personelinin görev tanımları yapılmalı, atanılacak tüm kadrolarda liyakat ilkesi esas alınmalıdır.

Üniversitelerimizde idari ve teknik personel kadrosunda çalışanlar, liyakat anlayışından yoksun yönetimler tarafından haksız uygulamalara ve rotasyona maruz kalmaktadırlar. Pek çok üniversitede yeni işe başlayan idari ve teknik personele, kurumu ve yapacakları/üstlenecekleri işi tanıtıcı ve bilgilendirici oryantasyon çalışmaları yapılmamaktadır. Dolayısıyla yeni işbaşı yapan personel yapacakları işi ancak görev yerlerinde pek çok zorlukla karşılaşılarak öğrenmekte, dolayısıyla önemli ölçüde iş gücü ve hizmet kaybına yol açılmaktadır. Diğer taraftan idari ve teknik personel görevlendirmelerinde, alınan eğitim göz önünde bulundurulmamakta ve liyakat gözetilmeden rastgele görevlendirmeler yapılmaktadır. Yapılan göreve ilişkin hizmet içi eğitim verilmeden usta-çırak ilişkisiyle iş öğretilmeye çalışılması haksız bir hiyerarşi yaratmakta ve çalışma huzurunu bozmaktadır.

Bunlarla birlikte, son günlerde üniversitelerimizde sıkça başvuru alan uygulamalardan birisi de 2547 sayılı Kanun'un 13-B/4 görevlendirmeleridir. Bu görevlendirme yöntemiyle üniversite çalışanları, kadrolarının bulunduğu birimlerin dışında ve çoğunlukla da uzak ilçelerde bulunan birimlerde geçici veya süreli/süresiz görevlendirilmektedirler. Ayrıca bu tür bir yöntemle daimi bir rotasyon zinciri oluşturulmaktadır. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin devamlılığı ve sürekliliği esası hiçe sayılmakta ve eğitim-öğretimin niteliği olumsuz etkilenmektedir.

### **1.2.3. ÖSYM'nin Yurt Dışında Yüksek Öğrenime Göndereceği Adayların Belirlenmesi ve Seçimi**

Yukarıda detaylı olarak bahsedilen siyasal kadrolaşma eğilimi son zamanlarda yapılan

akademik mülakatlarda ve özellikle ÖSYM'nin yaptığı sınavlarda açık bir şekilde görülmektedir. ÖSYM tarafından bu yıl (2014) yurt dışına gönderilmek üzere kurum bazlı olarak belirlenen ve geçtiğimiz Ekim ayında başvuruya açılan Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme (YLSY) süreci yüksek öğrenim alanında ve bilim alanı düzleminde ciddi sorunların olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu kontenjanların belirlenme süreci ve sayıların ne şekilde karara bağlandığı gibi hususların mercek altına alınması gerekmektedir. Kontenjanlar incelendiğinde ve diğer bilim dallarıyla karşılaştırıldığında Din bilimleri ve Din eğitimi alanında önemli sayıda (110'un üzerinde) pozisyonun ayrıldığı görülmektedir. Diğer alanlarda da tercih yapılabildiği göz önüne alındığında bu sayı daha da yükselmektedir. Kontenjanlar ve tercih kılavuzu incelendiğinde başka bilim dallarına bu düzeyde bir kontenjan verilmediği görülmektedir.

Bu kontenjanlar düzenlenirken ülkemizin gerçekten ihtiyaç duyduğu yetişmiş insan gücü ve alan bazlı bilgi birikimi göz önünde bulundurulmamaktadır. Söz gelimi sadece Din Bilimleri toplamda 107 kontenjana sahipken Yabancı Dil Eğitimi (İngilizce) alanında 12 kişilik, Eğitim Teknolojileri alanında sadece 9 kişilik, Eğitim Politikaları alanında 7 kişilik, Okul Öncesi Eğitimde 6 kişilik, Eğitim Psikolojisi alanında 3 kişilik, Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Planlaması alanında 3 kişilik, Mesleki ve Teknik Eğitimde 3 kişilik, Eğitim Ekonomisi alanında 2 kişilik, Eğitim Sosyolojisi alanında 2 kişilik kontenjan açılmıştır. Yurt dışına gönderilecek bu adayların eğitimlerinin sonunda büyük oranda üniversitelerde ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalıştırılacağı göz önüne alındığında bilim alanı bazında kontenjanların belirlenmesinde kadrolaşma hedefli ve bilimsel kaygılardan uzak bir çalışmanın yapıldığı anlaşılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı bursuyla yurtdışında yüksek öğrenim görenlerin maruz kaldıkları sorunlar ise hükümetin konuyu ne kadar ciddiyetle ele aldığını gözler önüne sermektedir. Şöyle ki, burslar sürekli olarak gecikmeyle ödenmekte ve bu nedenle öğrenciler, kayıtlarını yenileyememe ya da ders kayıtlarını gecikme nedeniyle yapamama gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca öğrencilere ödenen miktarların düşüklüğü, öğrencileri ek gelir arayışına girmeye zorlamakta ve akademik çalışmalara yeteri zaman ayıramamalarına neden olmaktadır. Bunlarla birlikte en temel sorunlardan bir diğeri ise yurt dışına gönderilenlerin, yurt dışındaki eğitim hayatına başlamalarıyla birlikte özlük hakları tanımlı bir statü elde etmemeleridir. Halbuki YÖK bursiyerleri, gerek özlük hakları bakımından gerekse özlük hakları nedeniyle eşlerinin sağlık güvencesi elde etmeleri açısından çeşitli avantajlarla donatılmaktadır. Bu durum MEB ve YÖK bursiyerleri açısından eşitsizlik yaratmakta ve ayrımcılığa neden olmaktadır. Kaldı ki MEB bursiyerlerinin en çok dillendirdikleri sorunlardan birisi de bürokratik işlemlerin çok olması, aciliyet gerektiren işlemlerin dahi aylar sürmesi ve seslerini kimseye duyuramamalarıdır. Bu durumun Türkiye'ye dönüş sonrasındaki karşılığı, görev almaları gereken üniversitelerin konuya ilişkin bilgi ve birikimlerinin olmaması nedeniyle mahkum edildikleri belirsizliktir. Gerek bursiyerlerin emekleri, gerekse harcanan paralar bu belirsizlik içerisinde değersizleştirilmekte, niteliğin geliştirilmesi yönünde ciddi bir planlama yapılmamaktadır.

### **1.3. Tehdit, Baskı, Soruşturma ve İşten Atmalar**

ÜTK toplantısında katılımcıların sundukları raporlardan, üniversitelerde tehdit, baskı, soruşturma ve işten atma gibi durumların son yıllarda ciddi anlamda artmış olduğu anlaşılmaktadır.

Üniversitelerimizde son yıllarda hiç görülmediği kadar hak ihlallerinin meydana geldiği somut olarak gözlemlenmiştir. Yüzün üzerinde araştırma görevlisi, kimi azami süreyi aşma

gerekçesiyle, kimi ise süreyi aşmadığı halde tezini teslim etmediği gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. Fakülteler ve bölümler baskı altına alınarak araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna geçişi önlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda ya 33/a dilekçeleri işleme konmamış ya da bölüm başkanları tarafından aylarca bölüm kurullarının toplanması engellenerek sistemin çalışması durdurulmuştur. ÖYP’li araştırma görevlilerinin 35. Maddeye göre görevlendirmeleri yapılmayarak ya da sürüncemede bırakılarak üzerlerinde yoğun baskı kurulmakta, akademik faaliyetlerini yürütmeleri engellenmektedir.

İşten atılan araştırma görevlileri tarafından açılan 33/a’ya geçiş davalarında, önemli sayıdaki araştırma görevlisi davayı kazanmıştır. Bazı rektörler daha önce pek çok ortamda “hukuka uygun hareket edeceği” teminatını vermiş olmasına rağmen ki zaten hukuka uygun hareket etmeleri gerekir, bu mahkeme kararlarının bazılarını uygulamışken bazılarını uygulamamışlardır. Pek çok üniversite yönetimi hukuki kararları da hiçe saymaya başlamıştır. Mahkeme kararlarının uygulanmamasına ilişkin ilgili rektör ve diğer sorumlular hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunulmasına rağmen YÖK, ilgililer hakkında gerekli onayları vermeme eğilimini sürdürmektedir.

Son dönemde özellikle araştırma görevlileri ve okutmanlar için yüksek lisans doktora süreçlerinde süreden sayılmayan izinler, çalışma süresi hesabına dahil edilerek azami süreyi doldurdukları gerekçesiyle işten atılmaktadır. Böylece önceki uygulamalara göre çalışmalarını planlayan; yurt dışı görevi, doğum izni veya özel sebeplerle enstitü onayıyla süreden sayılmayan izin hakkını kullanan öğretim elemanları sıklıkla mağdur edilmektedir. Bunlarla ilgili açılan davaların hemen hepsinde mahkemelerden yürütmeyi durdurma kararı çıkmasına karşın, süreden sayılmayan izinler bilinçli olarak azami süre hesabına dahil edilmeye devam edilmekte ve bu süre dolduğunda araştırma görevlileri işten çıkarılmaktadır.

Diğer taraftan bazı üniversitelerimizde yurt dışı bilimsel araştırma toplantılarına katılım desteği için indeksli makale şartı getirilmiştir ve katılım destekleri ciddi oranda (%20) düşürülmüştür.

Üniversite yönetimleri hem bilgi paylaşımına hem de ifade özgürlüğüne karşı olumsuz tutumlar takınmaktadır. Öğretim elemanlarının kendi aralarında oluşturdukları e-posta iletişim grupları, üniversite yönetimleri tarafından uygunsuz içerikler paylaşıldığı öne sürülerek engellenmekte ve öğretim elemanları hakkında soruşturmalar açılmaktadır.

ÜTK üyeleri tarafından, muhalif öğretim elemanlarının özlük dosyalarının diğer öğretim üyeleriyle paylaşıldığı, kıdemli öğretim üyesinden bölüm başkanına, Rektör ve yardımcılara kadar üstün astı uyardığı, odasına çağırıp azarladığı, aba altından sopa göstererek tehdit ettiği durumlar bildirilmiştir. Öğretim elemanlarının her faaliyetinin Rektörlüğe ihbar edildiği, ders içeriklerinin bile aynı gün Rektörlüğe ulaştırıldığı, akademik kurul toplantılarının tehdit ve had bildirme toplantılarına dönüştürülerek çalışanların itibarsızlaştırılmaya ve yalnızlaştırılmaya çalışıldığı bir ortamda bilimsel özgürlükten bahsetmek olanaksızdır.

Bazı üniversitelerde öğretim elemanlarının görevlerine keyfi kararlar sonucu ve "imzasız mektuplar" aracılığı ile son verilmiştir. Bunun yanlış ve hukuksuz bir uygulama olduğunu belirten öğretim elemanlarının talepleri görmezden gelinmiştir.

#### **1.4."Mobbing" Uygulamaları, Ayrımcılık ve Taciz**

Üniversitelerin örgütlenme yapısı, başta akademik olmak üzere idari, teknik ve hizmet personelinin ciddi bir hiyerarşiye tabi tutulmaktadır. Her biri üniversitenin ayrılmaz bileşeni olan üniversite emekçileri arasındaki bu hiyerarşik örgütlenme, ast-üst ilişkilerine yol açmakta ve

bu durum da başta mobbing olmak üzere, ayrımcılık ve taciz gibi süreçlere uygun ortam hazırlamaktadır. Uzman, okutman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi kadrolarında çalışan üniversite personeli üzerindeki baskılar gün geçtikçe çeşitlenmektedir.

Üniversitelerdeki benzer sorunlardan bir diğeri ise mobbing'dir. Mobbing (bezdiri, yıldırma) işyerinde, çalışanların, genellikle üstlerin, diğer kişiyi ve/veya kişileri, genellikle astlar, sistematik olarak söz ve davranışlarla rahatsız etmesi, taciz etmesi, baskı uygulaması olarak tanımlanabilir. Özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu gruplarda görülen mobbingin sebeplerinin önemli bir kısmının YÖK eliyle üniversitelerde örülen çarpık ilişkiler bütünü olduğunu görmek zor değildir. Üniversitelerdeki hiyerarşik yapılanma, hiyerarşik yapılanmada en altta bulunanların görev tanımlarındaki belirsizlikler, en üsttekilerin sınırları pek de belli olmayan yetkileri, kısaca YÖK eliyle yaratılan baskıcı ve otoriter ilişkiler sistemi üniversitelerde mobbinge zemin yaratmaktadır. Hiyerarşide yukarıdan aşağıya doğru gidildikçe iş güvencesinin azalması, akademik kesimde lisansüstü eğitim yapan ve aynı zamanda üniversitede araştırma görevlisi, öğretim görevlisi gibi kadrolarda çalışan kesimin, idari amirleri dışında bir de lisansüstü eğitim danışmanlarının baskısı altında kalmalarına neden olmaktadır. Bu kesimlerin iş güvencesinin diğer kesimlere göre daha düşük olması ya da hiç olmaması, bu kesimlerin olabildiğince esnek ve kuralsız çalıştırılmasına zemin hazırlamış, bu zemin sözü edilen çalıştırma biçimleri ile birlikte mobbing uygulamalarını da beraberinde getirmiştir.

Akademik personel arasında hiyerarşik basamağın en altında bulunan araştırma görevlilerinin içinde bulunduğu ilişkiler zinciri, (tez danışmanı, anabilim dalı başkanı, asiste ettiği öğretim üyesi, bölüm başkanı şeklinde devam eden) iş güvencesi ve iş barışının ortadan kalkması başta olmak üzere pek çok sorunun kaynağını oluşturmakta ve bağımlı ilişkiler kurulmasına neden olmaktadır. Dolaylı ve dolaysız pek çok araçla baskılara yol açan bu ilişki ağı, aynı zamanda akademik ve bilimsel üretime de zarar vermektedir.

Tüm bunlara ek olarak, hiyerarşik yapılanma açısından, araştırma görevlilerin de altında bulunan okutmanlar, mobbing ve ayrımcılık açısından benzer sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Ancak okutmanlar, "herhangi bir akademik ünvanları olmadığı" gibi son derece ötekileştirici, hakir görücü bir yaklaşımla, bahsi geçen hiyerarşinin en alt halkasında konumlandırılmakta, bu algının sonucu olarak da mobbing ve ayrımcılığın her türlüşünün sorgusuz ve keyfi olarak uygulanabileceği bir grup olarak görülmektedirler.

Okutman kadrosunda bulunan akademik personel, ya son derece irrasyonel gerekçeler ya da çoğunlukla hiçbir gerekçe gösterilmeksizin "sürgün" edilebilmekte ve bu sürgünler diğer emsalleri üzerinde bir mobbing, baskı, sindirme aracı olarak kullanılmaktadır. Bunların yanı sıra, fakülte ve yüksekokullardaki okutmanlar, tamamen keyfi bir biçimde görevlendirilmekte, bu görevlendirmelere dair herhangi bir kriter bulunmamaktadır. Bazı görev yerleri ve alanları, belli kişilere adeta sonsuza kadar tahsis edilmektedir. Örneğin, bazı fakülte ve yüksekokullardaki okutmanların yeri hiçbir şekilde değiştirilmezken, bazı okutmanlar ise sürekli rotasyona tabi tutulmaktadır. Bazı okutmanlar neredeyse her zaman çokça talep edilen ders programlarını alabilirken, kimi okutmanlar ise sürekli olarak en yoğun iş yüküyle cezalandırılmak istenmektedir. Bir okutmanın "en iyi görev yerini", "en iyi ders programını" alabilmesi, amirler ya da var ise koordinatörler tarafından ne kadar "yandaş", "uyumlu", "yönetilebilir" bulunduğuyla doğru orantılıdır. Liyakat, hizmet yılı vb. gibi rasyonel kriterler hiçbir şekilde göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu tür ayrımcı politikalar öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmelerinin de önüne geçmektedir. Örneğin, bazı üniversitelerde öğretim elemanlarının, bildiri sunmayacakları sadece dinleyici statüsünde olacakları bilimsel etkinliklere katılmaları, yöneticiler tarafından engellenebilmektedir.

Ayrıca ders verilen birimlerde ders programlarının oluşturulması süreci ileri düzeyde ayrımcılık ve tehditlerin ortaya çıktığı bir diğer mecra olarak karşımıza çıkmaktadır. Haftalık ve/veya yıllık ders programları, özellikle yüksek lisans ve doktora yapan öğretim elemanları üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır ve çoğunlukla öğretim elemanın görüşleri alınmadan kapalı kapılar ardında oluşturulmaktadır. Bu uygulamalar akademik personelin akademik anlamda yükselmesinin önünde büyük sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Yüksek lisans ve doktora bitirme süreçleri uzatılmakta ve bilimsel süreçlere katkı yapmalarının önüne geçilmektedir.

Ders dağılımları çoğu zaman anabilim dalı başkanının ya da bölüm başkanının keyfi tercihine kalmaktadır. Genellikle ders dağılımlarında branş ya da uzmanlık ölçütü olarak alınmamakta, ders dağıtım yetkisi olan kişiye siyasi yakınlık ders dağılımında temel kriter olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun en önemli sonucu ise branşı olmayan kişinin girdiği derslerin niteliğinin düşmesidir. Çünkü alanı olmayan derslere giren öğretim elemanları dersleri daha çok öğrencilere anlatırma yoluna gidilmektedir. Ayrıca bu durum neticesinde devlet maddi zarara uğratılırken, kişilere haksız kazanç da sağlanmaktadır.

Bazı üniversitelerde taciz ve tecavüz vakalarının yaşandığı, fakat mağdurların şikayet etmekten çekindikleri, baskı ile şikayetlerini geri çektikleri, bazı durumlarda ise bilinmesine rağmen deşifre edilemediği, yöneticiler tarafından üstünün örtüldüğü ÜTK üyelerince bildirilmiştir. Yine toplantı kapsamında yapılan değerlendirmelerde, işe alımlarda ve çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığı, kadınların kimi zaman tehditkar, kimi zaman aşağılayıcı bir şekilde sık sık kılık-kıyafetleri nedeniyle ve kapılarını açık tutmaları konusunda uyarıldıkları bildirilmiştir.

Üniversitelerde mobbing, baskı ve ayrımcılık uygulamalarının önüne geçebilmek için olmazsa olmaz politika, güvencesiz istihdam biçimlerine son verilmesidir. İş güvencesinin ve örgütlü mücadelenin sağladığı imkanlarla üniversite bileşenlerinin, birbirlerinin hak, özgürlük ve onuruna saygılı davrandığı; bilimsel araştırmalarda, eğitim sürecinde ve gündelik ilişkilerde eşitlik ilkesi uyarınca hareket edilen; uzmanlık alanlarını, akademik ve idari unvanlarını, diğer çalışanlar ve öğrenciler üzerinde bir baskı ve yıldırma aracı olarak kullanılmadığı; bilginin üretilmesinde, öğrenim ikliminin örgütlenmesinde ortak çalışma, bilgi-deneyimlerin paylaşımını ve dayanışmayı esas alan bir ortak yaşam örgütlenebilecektir.

### **1.5. Kolluk Kuvvetleri-Üniversite İşbirliği**

Güvenlik politikalarının yansıması olarak Özel Güvenlik Birimleri (ÖGB), sivil polisler ve çevik kuvvet üniversitede kurumsallaştırılmış, ÖGB'lere ait fiziksel mekânlar, kampus içi karakollara dönüştürülerek akademinin kalıcı birimleri haline getirilmiştir. Sivil polis, özel güvenlik birimleri ve diğer güvenlik tedbirleri, üniversitelerde öğrenme ve öğretme özgürlüklerini, güvenlik gerekçesiyle açık ve/veya örtülü biçimde baskılamaktadır. ÖGB, polis ya da koruma memuru isimleri altında, üniversite içinde, hiçbir şekilde asayiş-güvenlik gücü bulundurulmamalıdır. Çünkü bilimsel çalışma süreçlerinin güvenlik kuvvetleri aracılığı ile engellenmesi demek, bilimin yok olması demektir.

### **1.6. Üniversitelerde Güvenlik, Kamera, Özel Yaşamın Kontrol ve Denetimi**

Demokrasinin, eşitliğin, özgürlüğün beşiği olması gereken üniversitelere dışarıdan baktığımızda, etrafı dikenli tellerle örülmüş kampüslerle, adeta "hapishane" görüntüsüyle karşılaşılmaktadır. Birçok üniversitede, gerek bina içine gerekse bina dışına yerleştirilen 'mobese' kameralarının varlığı, bilimsel bilginin üretildiği yerler olması gereken üniversiteleri, adeta 'güvenliğin' üretildiği yerler konumuna düşürmektedir. Aşağıda bu konuda bildirilen

hak ihlalleri gösterilmektedir.

**Üniversite Temsilciler Kurulu’nda tespit edilen “fişleme, izleme, baskılama, soruşturma, ayrımcılık, taciz, mobbing” türü hak ihlalleri**

- Derslerinin/ders içeriklerinin fişleme usulü takibi.
- Personel takip veya fişleme sistemi (Akademik, idari personel veya öğrenciler üzerinden) oluşturulması.
- ÖGB ve/veya Sivil Polislerin fişlemelerde kullanılması.
- Akademik personelin idareciler/üst yönetimlerce tehdit edilmesi/hakaret.
- Düzmece şikâyetlerle (isimsiz BİMER veya mektuplarla) soruşturma açılması.
- Gezi/Grev/Boykot türü etkinliklere katılma gerekçesiyle soruşturma açılması.
- Hedeflenmiş kişilere yönelik mobbing/yıldırma/itibarsızlaştırma.
- Çalışanların giyim kuşamına, etek boyuna karışma, uyarma.
- Tacizler (Cinsel tacizler)
- Cinsiyet ayrımcılıkları yaşanması.
- Etnik ve mezhepsel ayrımcılıklar.
- Hem idari hem de akademik kadroların özel hayatlarının izlenmesi.
- Panel-sempozyum-yer taleplerinin yönetimce istenmeyenlere verilmemesi, güçlük çıkarılması.
- Sendikasıdan dolayı baskılanma/engellenme/itibarsızlaştırılma.
- Disiplin soruşturması sonucu görevine son verme.
- Süreli çalışanların (araş. gör., öğr.gör, yrd.doç.) sözleşmesini yenilemeyerek görevine son verme.
- Kurullara sendika temsilcilerinin çağrılmaması.
- Kampüs veya bina girişlerinde kart/parmak izi/yüz tanıma sistemleri uygulanması.
- Dilekçe ya da ilgili evrakların kayda alınmaması.

Üniversitenin özgürce bilimsel ve akademik bilgi üretimi süreçlerinin icra edilmesi gereken bir alan olduğu hatırlanırsa, bu kameraların varlığının bile tek başına bu alana yönelik ciddi bir tehdit olduğu açıktır. Mobese kameraları aracılığıyla adeta 7/24 kontrol altında tutulmaya çalışılan üniversite personeli ve öğrenciler, yine bu kamera görüntüleri aracılığıyla fişlenmekte, bu kameralardan servis edilen görüntüler, tehdit ve baskı unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu kameralar aracılığıyla kaydedilmiş görüntülerden elde edilen fotoğrafların, sıklıkla, belli kesimler tarafından, personeli ve/veya öğrencileri hedef göstermek amacıyla kullanıldığı da tespit edilmiştir. Var olan kameralar derhal kaldırılmalı ve kameraların henüz yerleştirilmediği üniversitelerde de önüne geçilmelidir.

Üniversitelerin piyasa ilişkilerine mahkum edilmesinde ve üniversite bileşenlerinin müşterileştirilmesi sürecinde çığır açan, yargı kararlarıyla üniversiter yaşamda yeri olmadığı onaylanan “kampüs kart”ın uygulanmasına dönük üniversite yönetimlerinin hukuksuz ısrarı sürmektedir. Kampüskart veya elektronik kimlik uygulamaları ile öğretim elemanı ve öğrencilerin kampüs veya yerleşkeler içerisindeki hareketleri kontrol ve kayıt altına alınmaktadır. Bazı üniversitelerde fakülte ve merkez kütüphanelere bu kartlara sahip olmayanların girişlerine bile izin verilmemektedir. Kendi üniversitesine giremeyen, araştırmaları için kendi kütüphanesini kullanamayan öğretim elemanı ve öğrenciler yaratan ve bilim üretme süreçleri önünde açık bir engel durumunda olan kampüs kart veya elektronik kimlik uygulamalarına acilen son verilmelidir.

## **1.7. Sansür Uygulamaları**

Üniversitelerimizde bulunan pek çok mevcut yönetim, eleştirel bakış açılarına sahip akademisyenlerin düşünce ve düşüncüyü ifade etme haklarına saygı duymamakta ve bu hakkın kullanımını çeşitli yöntemlerle engellemektedir. Özgürce sanat ve felsefe yapmak, bilimsel yayın üretmek ya da toplum sağlığını doğrudan ilgilendiren konularda açıklama yapmak gibi

akademik faaliyetler sakıncalı sayılmaktadır.

Bununla birlikte gazetecilerin ulusal basın aracılığı ile yaptıkları eleştirilere dahi tahammül gösterilmemektedir. Örneğin Radikal gazetesi yazarı Ezgi Başaran'ın bir üniversite yönetiminin icraatlarını yazdığı “Dingoların Bilim Dünyası” adlı yazısı, yönetimin talebiyle 24 saat içinde Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı (TİB) tarafından kaldırılmıştır. Yazının kaldırılması daha büyük yankı uyandırırken pek çok yerde bu skandalla ilgili haberler çıkmıştır. Söz konusu müdahale hem üniversite çalışanlarının yaşadıklarını hem de sansür uygulamalarının ulaştığı boyutu en iyi şekilde göstermesi açısından oldukça önemlidir.

### **1.8. Öğrenci Temsilcilerinin Seçimi, Öğrenci Konseylerinin Pozisyonu ve İşlevleri**

Üniversitelerde yapılan öğrenci temsilcisi seçimlerinin, siyasal anlamda üniversite yönetimlerine yakın öğrencilerin seçilmesi doğrultusunda gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Birçok üniversitede öğrenci konseyi başkanının rektörün yardımcısı/jurnalcisi gibi işlev gördüğü bildirilmiştir. Muğlak seçim süreçleriyle ve seçim duyuruları bile yapılmadan temsilci seçim işlemleri yapılabilmektedir. Üniversitelerde yaşanan bu süreçler öğrencilerin sorunlarını dile getirme ve sorunların çözümüne yönelik aktiviteler yapabilmesinin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. Çünkü öğrenci temsilcileri kurumsal yönetmelikler gereği üniversite bünyelerinde bulunan senato ve eğitim ile ilgili kurul veya komisyonlara üye olabilmekte ve görüş bildirebilmektedir. Sağlıklı şekilde yönetilemeyen seçim süreçleri sonucunda bugün öğrencilerimiz yurt, barınma, yemekhane, kantin, ulaşım ve bilgiye erişim konularında ciddi sorun ve engellerle karşılaşmaktadır.

### **1.9. İbadet ve İnanç Üzerinden Denetim**

Bugün Türkiye üniversitelerinin yönetimleri nitelikli bilimsel yayınlar üretmek, nitelikli mezunlar vermek ya da öğrencilerine nitelikli bir yükseköğretim hizmeti sunmak üzere değil, en büyük camiyi yapma derdine düşmüşlerdir. Üniversitede olmazsa olmaz yurt, lojman, kütüphane, laboratuvar, çalışma odası gibi fiziki ve teknik alt yapı eksikliğine rağmen kaynaklar öncelikle mescit, cami yapımına ayrılmakta, böylelikle adeta siyasal iktidarın gözüne girme yarışı sürdürülmektedir.

Ayrıca türlü yolsuzluklara, hırsızlıklara, işçi katliamlarına, hukuksuzluklara tanık olduğumuz bugünlerde, üniversitelerde inşa edilen mescit ve camiler aracılığıyla hali hazırdaki birçok eşitsizlik derinleştirilmektedir. Çünkü farklı inanç gruplarının ve inanmayanların varlığı yok sayılarak, eşit yurttaşlık ilkesi ortadan kaldırılmakta; üniversite bileşenlerinin tamamı üzerinde ibadet ve inanç konusu bir denetim, ayrımcılık ve baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.

## **2- YÜKSEKÖĞRETİMİN TİCARİLEŞTİRİLMESİ VE BİLGİNİN METALAŞMASI**

### **2.1. Rant Aktarımına Dayalı Yapılaşmalar**

Türkiye’de uzun yıllardır her baktığı yere “rant” gözlüğüyle bakan siyasal iktidarın üniversite yönetimlerindeki gölgeleri olan yönetimler, özellikle büyükşehir merkezlerinde kalan köklü üniversitelerin arazilerini, binalarını örgün eğitim-öğretim faaliyeti dışına çıkarmakta ve bu yerleri kâr getirici yatırım alanları olarak değerlendirmektedir. Tiyatro salonlarının, yeşil alanların sermayedarlara peşkeş çekildiği bir dönemde üniversitelerin bu rant ve talan politikalarından etkilenmemesi elbette mümkün değildir. “Üniversiteler daha fazla ticarileşmeli” ifadesini kullanabilen bir başbakanın yönettiği ülkede, üniversitelerin şirketleşmesi ve kar-zarar hesaplarına girişmesi kaçınılmazdır.

**Üniversite Temsilciler Kurulu'nda tespit edilen "Döner sermaye gelirleri ve ihalelere ilişkin" usulsüzlük ve hak ihlalleri**

- Döner sermaye veya gelir getirici işlerin dağıtımında adaletsizlikler (kayırmacılık).
- Kantin-kafeterya gibi birimlerin işletmesinin rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesi (iltimas, kayırmacılık).
- İnşaat ihalelerinin rektörlüğe yakın veya siyasi belirli çevrelere verilmesi (iltimas, kayırmacılık).
- Ağaçlandırma alanlarının yapılaşmaya açılması.
- İkili öğretim ödeneklerinin keyfi dağıtılması.
- Şehir içindeki yurtların rant amacıyla boşaltılıp uzak yerlere taşınması.
- ÖSYM sınavlarında tanıdık veya yandaşlara görev verilmesi.
- Araştırma hastanelerine 13/b ile görevlendirmelerin yapılması.

## **2.2. Şantiye Üniversiteler**

Üniversite yönetimleri, yöneticiliği adeta müteahhitliğe indirgemiş ve inşaat ihalelerini takip etmeye odaklanmıştır. Özellikle "her ile bir üniversite" süreciyle hiçbir alt yapı hazırlığı yapılmadan, "kervanı yolda dizme" mantığıyla açılan üniversitelerin arazileri, kampüsten çok şantiye görünümündedir. Ayrıca binaların yapılacağı yer/mekan ile ilgili alınması gereken Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) raporlarına gereken hassasiyet gösterilmemektedir. Yapılan üniversitenin mevcut şehre ne kadar, ne biçimde katkısı olacağı sorgulanmamaktadır. Binalar yapılırken yerleşkelerin olmazsa olmazlarından, binaları birbirine yer altından bağlayan sistem olarak bilinen galeri sistemi yapılmamakta ve böylece ihtiyaç duyulduğunda defalarca kazı yapılmasına neden olunacak bir yanlışla imza atılmakta ve kamu kaynakları etkin kullanılmamaktadır.

## **2.3. Sürekli Eğitim Merkezleri, Uzaktan Eğitim Merkezleri, TÖMER ve Yabancı Dil Eğitimleri ile İlgili Sorunlar**

Günümüzde üniversitelere yüklenmek istenen en önemli rollerden birisi insan-toplum-doğa yararına bilgi üretimi ve bu bilginin paylaşımı değil, hükümet ve sermaye çevrelerinin ihtiyaçlarına uygun bilginin üretilmesi ve bu bilginin para karşılığı satın alınabilir kılınmasıdır. Bu kapsamda üniversiteler adeta sertifika dağıtan kuruluşlara dönüştürülmüştür. Örgün eğitim kapsamında ve nitelikli biçimde örgütlenebilecek kimi ders içerikleri dahi çeşitli merkezler aracılığıyla paralı ve niteliksiz biçimde sunulmaktadır. Sermaye çevrelerinin ve piyasanın ihtiyaç duyduğu pek çok alanda (iş sağlığı ve güvenliği, yabancı dil eğitimi, v.b.) bu durumu görmek mümkündür. II. öğretim, E-Eğitim, Uzaktan Eğitim, Tezsiz programlar, SEM-Sertifika programları, yaz okulları vb. uygulamalar çeşitlenme değil bilginin metalaşma sürecini hızlandıran üniversitelerin kâr amaçlı şirketlere dönüşümüdür.

Ayrıca üniversitelerde, Yabancı Diller Yüksekokulları aracılığıyla yürütülen hazırlık sınıflarının amacı, işlevselliği ve buralardaki derslerin nitelik ve verimliliği de sorgulanmaya muhtaç bir diğer konudur. Birçok üniversitede verilen yabancı dil hazırlık dersleri, dil öğretiminin biçimi, hedefleri ve içeriği bakımından vasatın da altındadır. Bu üniversiteler, dil öğretim yöntemlerini, niteliği hedefler şekilde belirlemektense, personel sayısının ve/veya derslik sayısının yeterliliğine göre belirlemektedir. Örneğin, yabancı dil derslerine giren öğretim elemanı ve/veya derslik sayısının yeterli olmadığı üniversitelerde, internet üzerinden sınıflar oluşturulmak yoluyla, hem derslik hem de dersi verecek akademisyen yetersizliğinin önü alınmaya çalışılmaktadır. Yine birçok üniversitede, birinci ve ikinci sınıf yabancı dil

dersleri, Uzaktan Eğitim Merkezleri (UZEM) ve türevi oluşumlar aracılığıyla yapılmaktadır. Böylelikle, dil öğretiminin, sınıf ortamında, öğrencilerin birbirleriyle doğrudan etkileşimini gerektiren bir öğrenme süreci olduğu göz ardı edilmiş, başarı, bu tür uzaktan öğretim yöntemleriyle sayısal olarak kaç öğrencinin dersi geçip kaçının kaldığı gibi son derece 'gün kurtarmacı' bir algılamaya indirgenmiştir.

Bir dili öğrenmenin temel bileşenlerinin, hedef dilde okuduğunu ve dinlediğini anlayabilme, yine hedef dilde düşünce ve duyguları yazılı ve sözlü ifade edebilme olduğu gerçeği hatırlanırsa ve uzaktan öğretim modelinin sadece Dil Bilgisi (Gramer) Kuralları odaklı, kısır bir öğretim biçimi olduğu da akılda tutulursa, dersi geçmenin hedef dilin öğrenildiği anlamına gelemeyeceği açıkça görülmektedir. Zira öğrencilerin, inter-aktif bir biçimde dil öğrenimi aldıkları sınıf ortamında bile yabancı dil öğreniminin sorunlu olduğu ülkemizde, uzaktan öğretim yönteminin yabancı dil öğretiminde kullanılmasının yol açtığı problemlerin ciddiyeti ve büyüklüğü gün gibi aşikardır. Uzaktan öğretim modelinin yabancı dil öğretiminde kullanılması, devletin günebirlik politikalarının üniversiteye yansımalarından bir tanesidir. Hedeflenen gerçek anlamda yabancı dil öğretimi değil, var olan kaynakların “verimli(!)” kullanılmasıdır. Verimlilikten anlaşılan ise daha fazla sayıda öğrenciyi, daha az akademisyen ve/veya derslik ihtiyacı duyulan bir sisteme mahkum etmek olarak karşımıza çıkmaktadır ki bu da aslında kamu kaynaklarının uzun vadede israfı anlamına gelmektedir. Örneğin, 2012 yılında YÖK tarafından hayata geçirilen YÖK-Dil projesi ile 80'in üzerinde üniversiteye kurulan multimedya sınıfları, pek çok üniversitede çeşitli bahanelerle uzman personelin ve öğrencilerin kullanımına sunulmamaktadır. Bu konuda yapılan yatırım ve satın alınan yazılım (Sanako, Adobe Connect gibi lisanslı yazılımlar) ve içerikler (NetLanguages) ve ayrıca yabancı dil eğitimi ile ilgili "politikasızlık" ve yanlış uygulamalar kümülatif bir şekilde göz önüne alındığında büyük oranda israfa sebep olunduğu belirlenmiştir.

Buna ek olarak özellikle taşra üniversitelerinde bulunan kütüphanelere yeterli kaynak, kullanım alanı ve personel aktarımı yapılmamaktadır. Tüm üniversite bileşenlerinin kullanabilmesi gereken kütüphane kaynakları ve özellikle ücretsiz veri tabanları sınırlı ölçüde öğrencilerin hizmetine sunulmaktadır.

Yabancı dil öğretimi, öğrenci sayısının 15'i geçmediği, öğrencilerin birbirleriyle yüz yüze etkileşiminin sağlandığı sınıf ortamında yapılmak durumundadır. Ancak böyle bir öğrenme ortamında nitelikli, etkin ve başarılı bir yabancı dil öğretim-öğreniminin oluşturulmasından bahsedilebilir. Fakültelerde, yüksekokullarda ve bunların hazırlık sınıflarında yapılan yabancı dil öğretiminin hedefi, öğrencinin öğrenimini bitirdiğinde, kendi alanında araştırma yaparken yabancı kaynakları okuyup anlayabilmesini, akademik kariyerinin herhangi bir aşamasında, gerektiğinde yabancı dilde sunum yapabilmesini, uluslararası konferanslarda konuşmacı olarak yer alabilmesini, yer alan diğer konuşmacıların sunumlarını takip edebilmesini, bu konferanslarda meslektaşlarıyla ve bulundukları ülkenin vatandaşlarıyla sosyalleşebilmelerini sağlamak olmalıdır. Uzaktan yapılan dil öğretiminin bu hedeflere hizmet etmediği açıktır. Yabancı dil öğretiminde başarı, uzaktan öğretim metodlarıyla, kaç öğrenci dersi “geçti-kaldı”ya indirgenemeyecek kadar önem arz eden bir konudur. İşsizlik oranlarının ve ataması yapılmayan öğretmen/öğretim elemanlarının sayısının önemli ölçüde yüksek olduğu ülkemizde, yabancı dil eğitimi alanında istihdamın ortadan kaldırılmasına da sebep olan uzaktan öğretim yönteminin, yabancı dil öğretim-öğreniminin kalitesinin düşmesine sebep olduğu yadsınamaz bir gerçekliktir.

### **3-ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÖZLÜK HAKLARI**

### 3.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İşçi Sağlığı İş Güvenliği meclisine göre 2013 senesinde iş kazalarında en az 1235 işçi öldü. Bu her gün fabrikada, atölyede, ofiste, okulda, iş yollarında, tarlada ölen dört ile beş insan olduğu anlamına gelmektedir. Türkiye’de neredeyse hiç kayıt altına alınmayan meslek hastalıkları da kayıt altına alınabilseydi, günde yirmiye yakın insanın çalışma kaynaklı, çalışma nedenli, işyerlerinde veya işyerlerinde maruz kaldıkları kimyasallar, tozlar, radyoaktivite veya psikolojik baskının uzun vadeli etkileri nedeniyle hayatını kaybettiği daha açık görülecekti. Zira Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ölümlü iş kazalarında hayatını kaybeden işçilerin yaklaşık beş ile altı katı işçinin, çalışmanın uzun vadeye yayılan mesleki hastalık etkilerinden öldüğünü belirtmektedir. Bu durum Türkiye’de kayıt altına alınabilse, çalışırken ve çalışma kaynaklı kaza ve hastalık sonucu bir sene içinde hayatını kaybeden 8000’e yakın işçi, yani günde en az yirmi işçinin ölümü anlamına gelmektedir.

Birçok üniversite kampüsü bir inşaat şantiyesi görünümünde olduğu halde işçi sağlığı iş güvenliğine dair önlemler alınmamakta, birçok üniversitede iş güvenliği uzmanı görevlendirilmemektedir. İş cinayetlerinin sıklıkla yaşandığı bir dönemde üniversitelerin işçi sağlığı iş güvenliği konusunda önlemler alması gerektiği ortadadır.

Özellikle taşeron işçiler, işten atılma baskısı altında hayati tehlike barındıran işlerde görevlendirilmektedir. Üniversiteler konuyla ilgili yeterli ölçüde denetim yapmamakta, bünyesinde tıp fakültesi olan üniversitelerin yönetimleri dahi yaşanabilecek acil durumlara karşı hekim görevlendirmemektedir.

Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası var olan temel sorunları ortadan kaldırmamış tersine iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan temel uygulamaların başında gelen taşeronluk sistemi yasanın temel ruhunu oluşturmuştur. Bu yasayla “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı içindeki “işçi” kavramını “işe” çevrilerek “iş sağlığı ve güvenliği” yapılarak asıl korunmak istenenin ne olduğu açıkça ortaya konulmuştur.

Bu da yetmemiş Soma Ermenek de yetmemiş 9 Aralık 2014 TBMM’ye gönderilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”nda, iş güvenliği tedbirleri yine güvencesiz işçiye yüklenmek istenmektedir. Tasarı 2. maddesiyle işçileri işçi sağlığı-iş güvenliği kurallarına uymaya zorlamak gerektiğini öngörmüştür. Bu zorlamayı yapmanın yolu olarak da işçi sağlığı-iş güvenliği kurallarına uymayan işçinin tazminatsız işten çıkartılmasını yaptırım olarak belirlemiştir.

Tasarı bu haliyle yasalaştığında işçi sağlığı-iş güvenliğine uymama bahanesi işverenlerin elinde tazminatsız işçi çıkarmanın bir başka aracı haline gelecek işçi sağlığı-iş güvenliğine de hiçbir katkı sağlamayacaktır.

İşçinin-çalışanın güvencesinin olmadığı yerde işverenin belgelerine itiraz edemeyen işçi-çalışan hak kaybına da razı olmak zorunda kalmaktadır. İşçiye güvence getirip, haklarına sahip çıkmasını sağlamak yerine onu işveren karşısında daha da korumasız hale getirmek, işçi sağlığı-iş güvenliğine değil, işten atılma korkusuyla daha da sinen ve ruhsal sağlığı bozulan çalışan kitlesinin yaygınlaşmasına hizmet edecektir.

### 3.2. Barınma Sorunu, Lojman ve Misafirhane Tahsisi

Ülkemizde konut sahipliği oranı oldukça düşük, konut dağılımı da son derece adaletsizdir. Toplumsal gelir dağılımının en alt basamaklarında yer alan ücretliler için konut ya da barınma giderleri ciddi bir harcama kalemi olarak bütçelerinin büyük bir kısmını işgal etmektedir. Üniversite personelinin durumu da ülkedeki diğer ücretlilerden farklı değildir. Pek çok üniversitede barınma sorunu çözülmeyi beklemektedir. Barınma sorununun çözülmediği üniversitelerde, özellikle nüfus ve öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu büyük şehirlerdeki üniversitelerde, talebin yüksekliği nedeniyle kiralar daha da artmakta, bu da üniversite çalışanlarının maaşlarının büyük bir kısmının fahiş kira masraflarına gitmesine neden olmaktadır. Bu durum üniversite personelinin, kiraların nispeten düşük olduğu uzak semtlerde ikamet etmesine neden olmakta, bu sefer de ulaşım giderleri bütçenin önemli bir harcama kalemi olmaktadır. Dolayısıyla konut sorununu kendi imkânlarıyla çözmeye çalışan üniversite personeli işin içinden çıkamamaktadır.

Bugün pek çok üniversite yüksek bütçelere sahip kuruluşlar olmakla övünmektedir. Öte yandan aynı övünç, çalışanların konut ve lojman hakkına geldiğinde ortadan kaybolmaktadır. Özellikle yeni kurulan "taşra üniversitelerinde" lojman veya misafirhane gibi olanaklar mevcut değildir. Bu yüzden akademik hayata yeni başlayan öğretim elemanları gittikleri taşra kentlerinde ilk olarak kalacak yer sorunuyla yüzleşmek zorunda kalmaktadır. Her üniversite kendi personeli için bütçeyi sarsmayacak konut ya da lojman tahsis etmeli, gerekirse üniversite personelinin konut sahipliği için kooperatifler oluşturmaktadır.

Daha önceden lojman olanakları bulunan üniversitelerde de çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Lojman kullanımı ve dağıtımına ilişkin bilgiler sendikamızın tüm taleplerine rağmen bazı üniversiteler tarafından kamuoyuna açıklanmamıştır. Birçok üniversitede lojmanların tahsisi konusunda herhangi bir yönetmeliğin dahi bulunmadığı ve hangi kritere göre yapıldığı açıklanmayarak "ulufe" dağıtır gibi "tahsis" edildikleri görülmektedir.

### 3.3. Yemekhane Sorunları

Üniversite öğrencileri ile idari ve akademik personelinin sağlıklı, dengeli ve hijyenik beslenmesinin gerektiği yemekhaneler bir çok önemli sorun barındırmaktadır. Üniversite tüm bileşenleriyle bir bütündür ve yemekhaneler de buna göre dizayn edilmelidir. Fakat bazı fakültelerde akademik personel ve idari personel için ayrı yemekhaneler düzenlenerek çalışanlar birbirinden izole edilmeye çalışılmaktadır.

Üniversite bileşenlerinin tamamının yararlanması gereken yemekhanelerde özellikle taşeron işçiler misafir ücretine tabi tutularak yüksek ücretler nedeniyle yemek hizmetine erişimleri engellenmektedir. Her üniversitede farklı olarak belirlenen yemek fiyatları ticari bir mantıkla düzenlenmekte ve fiyatlar sürekli bir artış izlemektedir. Ayrıca yemekhane hizmetine ulaşım birçok üniversitede 1 hafta önceden bedelini ödemek koşuluyla gerçekleşmekte ve belirtilen gün içinde yemek kartı alamayan öğrenciler ve personel, misafir fiyatı üzerinden ödeme yapmak zorunda kalmaktadır. Taşeron sisteminin kullanıldığı her alanda olduğu gibi yemekhanelerde de bu iş görme şekli nedeniyle hem yemekhane personeli hem de yemekhaneden yararlananların sorunları olmaktadır. Yemekhane hizmetinin taşeron firmalar eliyle yürütülmesi sebebiyle gıda güvenliği ve kalitesine dair sakıncalar ortaya çıkmaktadır. Ortak Yaşam İlkelerimizde belirttiğimiz gibi nitelikli beslenme öğrenim sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğundan yemekhane hizmetleri devlet tarafından eşitlik ve şeffaflık dahilinde tüm üniversite bileşenlerine sunulmalıdır.

### 3.4. Öğrencilerin Yurt Sorunu

Kredi Yurtlar Kurumuna (KYK) bağlı yurtların yetersizliğinden dolayı öğrenciler, cemaat veya özel yurtlara mahkum edilmektedir.

Cemaatlere bağlı yurtlarda kalan öğrenciler, internet kullanımının yasaklanabilmesi nedeniyle elektronik kaynaklara erişimde sorun yaşayabilmektedirler.

Mevcut yurtlarda barınan öğrencilerimiz ise en az 4, 5 veya 6 kişilik daracık odalarda kalarak öğrencilik yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bir kısım yurtlarda internet erişimleri ya hiç yok ya sınırlı ya da ücrete tabi şekilde bulunmaktadır. Daha kötüsü KYK yurtlarının tıpkı bir "hapishane" gibi yüksek güvenlikle işletiliyor olmasıdır.

Pek çok yurttan uygulamaya konulan parmak izi veya kartlı geçiş sistemleri ile sürekli olarak öğrencileri takip altında tutma çabası söz konusudur. Ayrıca söz konusu olan yurtlara giriş ve çıkış saatleri, öğrencilerin sosyal gelişimlerini, grup çalışmalarını ve bilimsel araştırma becerilerini engelleyici bir etken olarak göze çarpmaktadır. Dolayısıyla tüm çağdaş ülkelerde olduğu bu tür uygulamalar kaldırılmalı ve öğrencilerin kişisel gelişimleri desteklenmelidir.

### 3.5. İdari/Teknik Personelin Özlük Hakları ve Ekonomik Durumu

Üniversite kadrolarının yaklaşık yarısını idari ve teknik personel oluşturmaktadır. Özlük hakları çok sınırlı olan idari ve teknik personel üniversite olanaklarından bütünüyle yararlanamamaktadır.

Üniversiteyi ve üniversite bünyesindeki "asli" işleri bir bütün olarak ele aldığımızda, bütün üniversite emekçileri, esnek ve güvencesiz (4/b, 4/c vb.) çalışma biçimlerine mahkûm edilmek istenmektedir. Hem akademik hem de idari çalışanların iş güvencesini yitirmeleri, çalışanların, “sermayeye hizmet ettikleri ölçüde” ve “birbirlerinin kurdu olmaları şartıyla başarılı sayılmaları” demektir.

Kamu Personel Rejimi'ndeki dönüşüme paralel olarak, kadrolu istihdam edilen mevcut idari ve teknik personelin çalışma koşulları, sosyal ve özlük hakları da fiili ve keyfi olarak ellerinden alınmak istenmektedir. İdari kadrolarda yönetimlerin vekâleten yürütülmesi; biat kültürü, adam kayırma, eşitsizlik ve çalışanların görevinde yükselememesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Tayin, görevde yükselme gibi temel hakların böylesi engellemelerle ortadan kaldırılması kabul edilemez.

#### Üniversite Temsilciler Kurulu'nda tespit edilen “İdari personelin çalışma, atama ve yükseltmelerine ilişkin” hak ihlalleri

- Dışarıdan yükseltme amaçlı idari kadro verme.
- Görevde atama yükseltme sınavlarını yapmama.
- Açıkta ve üst dereceli kadrolara atama yapma/ SINAVSIZ ATAMA.
- 4b veya 4c'lilerin kadroya geçirilmemesi.
- Gönüllülük dışında 13b-4 ile farklı birimlerde görevlendirme/ SÜRGÜN TEHDİDİ.
- İdari personele günlük aynı şehirdeki işleri için bile izin alma veya form doldurma zorunluluğu.
- Boşalan sekreterlik vb. kadroların yandaş sendika üyelerine verilmesi.
- Hastaneye giderken dahi izin alınamaması.
- İdari kadrolara akademik personelin görevlendirilmesi
- Yetersiz ve niteliksiz kadrolar nedeniyle hem idari hem de akademik kadroların aşırı iş yüküne maruz kalması.

Benzer işleri yapan çalışanların farklı statü ve koşullarda istihdam edilmesi, çalışanlar arasındaki birlik zeminini ortadan kaldırmaktadır. Bu süreçle birlikte idari ve teknik personelin iş tanımı fiili olarak ortadan kaldırılmakta, görev alanına girmeyen işlerde zorla çalıştırılmak istenmektedir. Taşeronlaştırma aracılığıyla işçilerin örgütlenme hakları fiilen ellerinden alınmakta ve esnek, güvencesiz çalışma koşulları ile birlikte ucuz işgücü istihdam edilmek istenmektedir. Disiplin ve denetim mekanizmaları ise bu işleyişin korunmasında ve sürdürülmesinde temel mekanizma haline getirilmektedir. Özellikle, performans değerlendirme sistemi ile işten çıkarma, sürgün ve angaryanın önü açılmak istenmektedir.

Yakın zamanda akademik personele zam verilmesi, ancak idari ve teknik personelin bu zamma dahil edilememiş olması, idari ve teknik personel arasında büyük hayal kırıklığı ve tepki yaratmış durumdadır. Yaşanan ekonomik krizlere, artan işsizlik ve enflasyon verilerine rağmen idari ve teknik personelin maaşlarında 14 yıldır bir iyileştirme yapılmamıştır.

Üniversite çalışanları içinde reel gelir kaybına uğrayan sadece akademisyenler değildir. Yükseköğretim alanında (KYK, ÖSYM, YÖK vb) çalışan idari ve teknik personel en az “akademisyenler” kadar reel gelir kaybına uğramışlardır. Ancak ilgili kanun idari ve teknik personeli tümden yok saymış, dolayısıyla çalışma barışını bozacak bir zemin hazırlamıştır. Eğitimin ve bilimsel üretimin üniversitenin tüm çalışanlarının kolektif emeğinin ürünü olduğu bilinciyle, yükseköğretim alanında çalışan tüm eğitim ve bilim emekçilerinin maaşlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca üniversite bünyesinde sadece akademik personele verilen kimi ödenekler, (üniversite ödeneği, üniversite geliştirme ödeneği, yükseköğretim tazminatı) idari ve teknik personeli de kapsamalıdır.

### **3.6. Taşeronlaştırma**

Üniversitelerimizde özellikle temizlik, güvenlik, yemekhane ve yurt gibi hizmet alanlarında, taşeronlaştırma ile güvencesiz ve esnek istihdam, temel istihdam biçimi haline getirilmiştir.

"Taşeronlaşma" süreci idari ve teknik alanlarda da yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Pek çok üniversitede kamu personeli istihdamı yerine taşeron şirket çalışanları idari ve teknik işlerde görevlendirilmektedir. Taşeron şirket çalışanlarının görevi temizlik vb. iken laborant, mühendis gibi pozisyonlarda çalıştırılmakta ve taşeron çalışanlar İş-Kur üzerinden kullanılan ucuz işgücü olarak görülmektedir. Üniversite yönetimlerine yakın olan şirketlerden, ihtiyaç duyulan iş kollarıyla ilgili kısa veya uzun süreli "hizmet alımları" yapılmaktadır.

Ciddi hak kayıpları olan taşeron şirket çalışanları kötü çalışma koşullarının yanı sıra diğer üniversite çalışanlarıyla da karşı karşıya getirilmektedir. Örneğin, bazı üniversitelerde personel servisinden taşeron şirket çalışanlarının yararlanmaları konusu belirsizliğe mahkum edilmekte; yemek ücretleri, yüksek fiyatlı misafir statüsü üzerinden talep edilmekte; işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan ihlaller yetkili personel tarafından dile getirilmesine rağmen, şikayet konuları üniversite-taşeron şirket arasındaki çıkar ilişkilerine takılmakta ve taşeron şirket çalışanlarıyla üniversitenin diğer personeli karşı karşıya getirilmektedir. Tüm bunlara rağmen yaklaşık iki yıl önce Nisan 2012’de Boğaziçi Üniversitesi’nde “Taşeron Denetleme Komisyonu” kurulmuş ve Soma katliamından sonra İstanbul Teknik Üniversitesi’nde öğrencilerin Maden Fakültesi’ni işgalinin kazanımlarından biri olarak Taşeron İzleme Komisyonu kurulması kararı alınmıştır. Henüz kuruluş aşamasında olan bu komisyon taşeron çalışanların karşılaştığı hak ihlallerini takip etmeye çalışacaktır.

Bütün üniversite emekçilerine kadrolu, güvenceli istihdam ve insanca çalışma koşulları sağlanması emekçilerin en temel hakları olduğu gibi hizmetin niteliğini artırmanın da en

önemli koşuldur.

### 3.7. Angarya ve Performans Baskısı

1980'lerle birlikte eğitim ve bilgi üretiminin ticarileşmesine yönelik anlayış, günümüzde eğitim hizmetinin üretim koşullarını kapitalist üretim ilişkileri dolayımında dönüştürerek çalışanların emeğinin de metalaşması üzerinden tüm süreci kısılcasına almaktadır. Performans sistemi bunun üst adıdır. Üniversite reform çalışmalarında "rekabetsizlik ortamı" yükseköğretimin en önemli sorunlarından biri olarak tarif edilmekte, rekabeti teşvik etmenin performansı öne çıkaran bir yönetim modelini zorunlu kıldığı belirtilmekte ve öğretim elemanlarının performanslarının da akademik başarı puanları üzerinden ölçülmesi öngörülmektedir. Öğretim elemanlarının topladığı bu puanlar, atama ve yükseltmeler ile akademik faaliyet ödeneğine temel teşkil edecek bir ölçüt olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Yaratıcılık ve üretim ile rekabet ve yarışma farklı kavramlaştırmalardır. Kapitalist rekabet; gelişme ve yenilenmenin itici gücü değil, aksine tüketici ve dışlayıcı bir durumdur. Bu sürecin sonucunda öğretim elemanları rekabet güçlerine göre sıralanmaktadır. Performans ölçümleri ile kâr/gelir getirici işlerle uğraşmayan, değişim değeri üretmeyen akademisyenler ve onların yaptıkları bilimsel çalışmalar değersizleştirilmektedir.

Performansa dayalı çalıştırma özel işletme mantığının üniversitelere dayatılmasıdır. Kamusal bir hizmet olan üniversitelerin kâr amaçlı bir modelle bağdaşması mümkün değildir. Performans kavramı, etkinlik, verimlilik ve rekabet terimleriyle ilişkilendirilmekte, rekabet akademik topluluğun bilgi üretimine değil gelir getirici işlere yönelmesine ve dayanışmayı bozucu etik yozlaşmalara, üniversite içinde hiyerarşik bir dizilime ve bu hiyerarşide bazı fakülte ve disiplinlerin alt konuma düşürülmesine yol açmaktadır.

Akademik faaliyet geniş bir topluluk işidir. Topluluk etkinliğini salt bireysel etkinlik kalemine ve çıktısına dönüştürmek, bütüncül işi ve ortak üretimi de bozmaktadır. İnsani ve sosyal dayanışmayı, öğrenciye zaman ayırmayı, uzun erimli ortak araştırmalar yapmayı, sanatsal ve felsefi etkinlikleri zedelemektedir. Dahası performans sistemi esnek çalışmanın ve güvencesizleştirmenin temel mekanizmasını oluşturmaktadır.

Hiyerarşik bir ilişkiler sisteminin olduğu, performansın ve esnek çalışmanın dayatıldığı, iş tanımlarının yapılmadığı bir ortamda tüm çalışanlar angaryaya maruz kalmaktadır. İdari ve teknik personel hamallıktan temizliğe, akademik personelin özel işlerine kadar kendi görev alanlarına girmeyen her türlü angaryayı yapmaya zorlandıklarını bildirmişlerdir.

Akademik personel açısından özellikle de yeni kurulan devlet üniversitelerinde az sayıda personel ile hiç bir hazırlık yapılmadan bölümler fakülteler açılması yetersiz sayıda öğretim elemanın olumsuz fiziki koşullarda haftada 30-40 saat derse girmesini gerektirmektedir. Vakıf üniversitelerinde de benzer şekilde özellikle araştırma görevlileri aşırı ders yükü altında ezilmektedir. Derslere ilaveten akademik personele çok sayıda idari iş verilerek ve komisyon görevlendirmesi yapılarak uygulanan angarya, hem bir baskı aracı olarak işlev görmektedir, hem de akademik çalışma yapmalarını engelleyecek boyutlara varmaktadır.

Akademik personel içerisinde en yoğun angaryaya araştırma görevlileri maruz kalmaktadır. Eğitim Sen'in yaptığı anket çalışmasından da görüldüğü üzere araştırma görevlilerine sınav ve ders programı hazırlama, sekreterlik, tamirat işleri, çay kahve dağıtma, hosteslik gibi işler yaptırılmaktadır. Öyle ki aşırı ders yükü, angarya olarak verilen tüm diğer işler, sürekli uygulanan mobbing, geçtiğimiz yıllarda genç bir araştırma görevlisinin intihar etmesine sebep olmuştu.

Unutulmamalıdır ki, iş güvencesi akademik özgürlüğün, akademik özgürlük ise üniversitenin olmazsa olmaz, temel ve kurucu koşuludur. İş güvencesinin ve dolayısıyla akademik özgürlüğün tahrip edildiği bir kuruma üniversite nitelemesinde bulunmanın imkânı yoktur.

### 3.8. Öğrenci Sorunları ve Öğretim Ortamı

Üniversitelerin temel bileşenlerinden biri olan öğrenciler, üniversitede neredeyse özne olarak tümünden yok sayılmaktadır. Üniversitenin mevcut hiyerarşik biçimlenişi öğrencileri, sahip olduğu potansiyelleri geliştirmek yerine, denetim ve baskıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Akademik özgürlükler öğrenciler için de yok sayılmaktadır. Öğrencilerin öğrenme, düşünme, eleştirme ve demokratik eylem hakkı ve özgürlüğü engellenmektedir.

#### Üniversite Temsilciler Kurulu'nda tespit edilen "öğrencilere yönelik" hak ihlalleri

- Multimedya sınıfları veya laboratuvarların kullanıma kapalı kalması ya da bakımsızlık nedeniyle kullanılamaz halde olması.
- Yemekhane veya hizmetlerde BANKA KARTINA geçilmesi (zorlanması).
- Öğrenci kulüplerinin "hoşa gitmeyen" faaliyetlerinin engellenmesi
- Öğrencilerin fişlenmesi.
- Öğrencilere sosyo-kültürel ve siyasal etkinliklerinden dolayı soruşturma açılması.
- Öğrencilere derslerde hakaret/baskılama.
- Öğrencilere haksız az veya fazla not (kayırmacılık).
- Öğrencilerin ulaşım sorunları (uzak veya yetersiz hatlar).
- Yurt yetersizlikleri-Öğrencilerin cemaat-tarikat yurtlarına mecbur kalması.

Öğrenciler beslenme, barınma gibi birçok fiziki yetersizliğin yol açtığı sorunla boğuşurken bir yandan da ciddi bir baskıyla karşı karşıya kalmaktadır. Birçok öğrenci etkinliği engellenmekte, öğrenci topluluklarının kurulmasına izin verilmemekte, öğrenciler yaptıkları etkinliklerden dolayı adli ve idari soruşturmalara maruz kalmaktadır.

Öğrencilerin yapacakları etkinliklerde özellikle finansman konusu ciddi bir sorundur. Topluluklara ayrılan bütçenin açıklanmaması, topluluklar tarafından yapılan etkinliklerde yol, yemek, konaklama masraflarının öğrencilerin kendileri tarafından karşılanması gibi sorunlar çok sık yaşanmaktadır.

Üniversite sistemi, daha öğrenci girişinde (ÖSYM-YGS-LYS) meslek arayışı kaygısıyla şekillenerek zedelenmektedir. Üniversiteler de, hem kendi amaçlarını hem de diplomalarını girişimcilikle tanıtmakta, temel vizyonları arasında saymaktadır. Giriş puanları performansın parçası olarak sunulmakta, öğrenci baştan müşteri olarak kabul edilmektedir. Diploma giderek değersizleştirilmekte, adeta sertifikaya dönüştürülmektedir. Diğer yandan II. Öğretim, yaz okulları, tezsiz programlar, ek sertifika arayışları, eğitimin metalaşmasını ve ticarileşmesini pekiştirmektedir.

Son yapılan düzenlemede yarı zamanlı çalıştırmada burs alan öğrencilere öncelik verileceği ve yarı zamanlı çalıştırılan öğrencilerin işçi olarak tanımlanmayacağı belirtilmekte ve ücretlerinin asgari ücretin ¼'ünü geçmemesi öngörülmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin yarı zamanlı çalıştırılması ve stajyerlik, tamamen güvencesiz ve ucuz emek kullanımına dönüşmüş bulunmaktadır. Oysa üniversite yaşamı bütünseldir. Öğrencilerin yarı zamanlı çalışmak zorunda kalmaları, eğitsel etkinliklerin pek çoğundan mahrum kalmalarına, serbest okuma, araştırma ve dil gelişimlerine yeterli zaman bulamamalarına yol açmaktadır. Yarı zamanlı çalıştırmada disiplin cezası almama koşulu ise öğrencilerin toplum yararına yapacakları eleştirilerden ve demokratik hak taleplerinden, işten mahrum olma korkusu ile uzak kalmalarına yol açmakta ve örgütlenmelerini engellemektedir.

Öğrenciler kapitalist istihdam politikalarına tutsak edilmemeli ve devlet, öğrencilerin tüm gereksinimlerini karşılamalıdır. Harçlar kaldırılmalı, herkes ücretsiz ve harçsız bu hizmetten yararlanabilmeli, eğitim-öğretim ve bilgi üretimi de kamu hizmeti olarak merkezi yönetim bütçesinden karşılanmalıdır.

Öğrenciler kendi varlıkları ve gelecekleriyle ilgili tüm karar mekanizmalarında yer almalıdır. Öğrenci örgütlenmelerine izin verilmeli ve yasal güvence getirilmeli, öğrencilerin düzenleyecekleri eğitsel-kültürel-toplumsal etkinlikler desteklenmelidir.

#### **4- YÜKSEKÖĞRETİM SORUNLARINA KALICI ÇÖZÜM ÜRETMEK İÇİN BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜYÜZ!**

Kamu hizmetlerinin örgütlenmesi sürecinde giderek artan “metalaştırma”, “kar-zarar” hesabı gütmeye, “esnek ve güvencesiz” istihdam biçimlerini yerleştirme gibi yollarla en temel haklarımız tırpanlanmak istenmektedir. Üniversiteler üzerinde ise bu politikalar, YÖK’ün hukuk tanımaz keyfiliği ve otoriterliği altında daha keskin biçimde yürütülmektedir.

Üniversitelerde soruşturma, angarya, sürgün, işten çıkarma, mobbing, kadro vermeme gibi uygulamalar hızla artmaktadır! Bilim insanlarının insan-toplum-doğa yararına çalışmalar yapması ve bunu toplumla paylaşmaları her fırsatta engellenmekte; üniversiteler, üniversite olmaktan giderek uzaklaştırılmaktadır! Haklarımızı korumak, geliştirmek ve üniversiteyi üniversite olmaktan çıkaran politikalara teslim olmamak için temel taleplerimiz şunlardır:

- 50/d, 33/a, 35, ÖYP gibi maddelerle istihdam edilen araştırma görevlileri arasında görev ve haklar açısından yapılan her türlü ayrımcılığa son verilmeli, araştırma görevlileri iş güvencesine kavuşturulmalıdır.
- Taşeron sistemi derhal kaldırılmalı, 4-c’li personel güvenceli kadrolara alınmalı, yükseköğretimde güvenceli çalışma temel ilke olmalıdır.
- Ücretlendirmede hakkaniyet ölçütlerine uyulmalıdır. Düşük ücretlerin yol açtığı aşırı ders yükleri bilgi üretiminin önüne geçmiş, özellikle yeni kurulan üniversitelerde ek gelir elde etme yoluna dönüşmeye başlamıştır. Akademik topluluğun ana motifi bilgi üretimine ve öğretime yoğunlaşmalıdır. Ücret arayışında toplum ve doğa yararına bilgi üretimi, ortak bilgi üretimi, uzun erimli araştırma ve çalışmalar kurban edilmemelidir. Üniversite öğretim elemanları, idari ve teknik personel insan onuruna yakışır mesleklerinin karşılığı bir ücrete kavuşturulmalıdır.
- Akademik özgürlüklerin, ifade özgürlüğünün, sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.
- İş tanımları net bir biçimde yapılmalı, eşit işe eşit ücret verilerek, ders ve araştırma sürecinde eşit katkıların eşit değerlendirilmesi yapılmalıdır. Ek göstergeler yoluyla hiyerarşik ücretlendirmeden vazgeçilmelidir.
- Kadro sorunları bekletilmeden çözülmelidir. Kadrolar sürekli olmalı, yükseköğretim emekçilerine gelecek kaygısı yaşatılmamalıdır.
- Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın yardımcı doçent kadrosuna atanmalıdır.
- Liyakat esasının daha çok dikkate alındığı merkezi biçimde yürütülen görevde yükselme sınavları düzenli olarak yapılmalı ve idari kadroların tümünde yükselme imkanı sağlanmalıdır. Daire başkanlıkları gibi kadrolara alanındaki kişiler girebilmelidir (kütüphanecinin kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığına yükselbilmesi gibi). Bu kadrolara atananların da görevde yükselme sınavına benzer sınavlarla belirlenmesi gerekmektedir. Sınavlara giren adayların uzmanlık alanları ve kıdem gibi kriterler baz alınarak puanları hesaplanmalı, sınavda aldıkları puan ile bu puan toplamına göre bir değerlendirme yapılmalıdır.

- Geliştirme ödeneği adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de dağıtılmalıdır.
- Yükseköğretim alanındaki tüm ek ücret ve ödemeler görev alan tüm personel arasında adil bir şekilde dağıtılmalıdır.
- ÖSYM'nin yaptığı sınavlarda idari personel de görev alabilmelidir.
- 13-b/4 ile keyfi görev yeri değişiklikleri sonlandırılmalıdır. Bu tipte görevlendirmelerde çalışanın rızası ve fakülte kurulu karar mekanizmaları hayata geçirilmelidir.
- Eğitim temel bir haktır ve herkesin parasız yararlanabileceği kamusal bir hizmettir; piyasa koşullarına asla terk edilemez. Öğrenci harçları, özelleştirme eğilimlerini güçlendirmektedir, harçlar tamamen kaldırılmalı, öğrencilere eğitim ve araştırma gereçleri, barınma, beslenme ve ulaşım parasız sağlanmalıdır.
- Eğitim-öğretim ve bilgi üretiminin maliyetleri de merkezi yönetim bütçesinden karşılanmalıdır. Böylece her vatandaş ilgi ve yetenekleri doğrultusunda iç potansiyelini geliştirmeye yönelik eğitimi kamusal olarak almalıdır.
- Üniversiteler kurumsal özerkliği zedelenmeden mali yönden kamu denetimine açık olmalıdır.
- Bilginin ürün ve teknolojiye dönüştürülmesinde kamu yararı gözetilmeli, araştırma ve geliştirme çalışmaları kamu yararı önceliğiyle yeniden düzenlenmelidir. Bireyci, rekabetçi bilgi üretimi yerine kolektif bilimsel üretim; bilginin özel mülkiyeti yerine de kamusal mülkiyeti esas olmalıdır.
- Tüm karar ve denetim süreçlerinde üniversite bileşenlerinin tümü yer almalıdır. Karar ve denetim süreçlerinde kişilerin değil, kurulların egemenliğini esas alan eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik özyönetim ve özdenetim modeli hayata geçirilmelidir.
- Kadınlara yönelik psikolojik, fiziksel taciz ve şiddet kabul edilemez. Üniversitede kadına yönelik pozitif ayrımcılık politikaları uygulanmalıdır.
- Üniversitelerde mobbing (işyerinde psikolojik yıldırma), başta iş güvencesinin ortadan kaldırılması, kişilere aşırı yetkiler tanınması ve mevcut hiyerarşik yapıdan kaynaklı olarak, ciddi bir sorun haline gelmiştir. Bunun önüne geçecek politikalar ve mekanizmalar üretilmeli, kurullar oluşturulmalıdır.
- Üniversite, öğrencisi, öğretim üyesi, idari personeli, dolayısıyla tüm bileşenleriyle bir bütündür. Üniversite emekçilerinin ve öğrencilerin örgütlenme ve siyaset yapma hakları önündeki tüm engeller kaldırılmalı, tüm üniversite emekçilerine koşulsuz iş güvencesi sağlanmalı, toplu sözleşmeli, grevli sendika hakkını kullanmaları yönünde engelleyici değil, kolaylaştırıcı olunmalıdır.
- Üniversitedeki kameralar, parmak izi vb. mekanizmalar kaldırılmalıdır. Bu mekanizmaların çalışanları ve öğrencileri fişlemeye yönelik kullanıldığı ortadadır. Benzer şekilde benzer amaçlara hizmet eden turnike sistemi, kartlarla açılan kapılar gibi uygulamalar da sona erdirilmelidir.
- Mevcut disiplin yönetmeliklerinin, özgür ve demokratik üniversite ile bağdaşan bir tarafı yoktur. Özgür düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları terk edilmeli; yerine tüm bileşenlerce oluşturulacak “ortak yaşam ilkeleri” hayata geçirilmelidir.

Eğitim Sen, tüzüğünde de yazılı olduğu üzere yükseköğretim de dâhil eğitimi temel bir hak olarak kabul etmekte; insan, toplum ve doğa yararına; parasız, bilimsel, anadilinde, nitelikli eğitimi; üniversitelerin kurumsal özerkliğini, akademik özgürlükleri, tüm bileşenlerin katılımıyla demokratik eşitlikçi özyönetimi savunmakta, etnik, cinsiyete dayalı vb. her türlü ayrımcılığı reddetmektedir.

Yükseköğretim sistemini kuşatan piyasacı-muhafazakâr ve otoriter politikalara teslim olmamanın yolu, örgütlenmekten ve örgütlü hareket edebilmekten geçmektedir. Sendikamız

bugüne ve geleceğe ilişkin sorumlulukları çerçevesinde bilimden ve emekten yana olan tavrını ortaya koyarak insan, toplum ve doğa yararına üniversite mücadelesini sürdürmektedir.



EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13 Çankaya/ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) - Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr - Web: www.egitimsen.org.tr