

‘BİRLEŞİRSEK KAZANIRIZ!’

HAKLARIMIZI KORUMAK, DAYANIŞMAYI GÜÇLENDİRMEK,
MÜCADELEYİ BÜYÜTMEK İÇİN;

EĞİTİM SEN’DE ÖRGÜTLENELİM!



Eğitim Sen Yayınları Mart 2021

‘BİRLEŞİRSEK KAZANIRIZ!’
HAKLARIMIZI KORUMAK, DAYANIŞMAYI GÜÇLENDİRMEK,
MÜCADELEYİ BÜYÜTMEK İÇİN;
EĞİTİM SEN’DE ÖRGÜTLENELİM!

Günümüzde evrensel anlamda kabul gören tanımıyla sendika, emekçilerin hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturulan örgütlenmelerdir. Emekçilerin en kitlesel ve en etkili gücü, onları ortak talepler etrafında birleştiren, temel hak ve özgürlükler mücadelesine hazırlayan sendikalardır.

Tarih boyunca görüldüğü gibi, dünyada ve Türkiye’de sendikalar açısından örgütlenme gündemi her dönem ön planda olmuştur. Sendikal örgütlenme konusunda geliştirilecek politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek yol ve yöntemlerin yaratılması ve uygulanması da önemlidir. Tarihselliği içinde sendikaların geçmiş olduğu evrim, sendikaların en temel işlevlerini yerine getirmesi kadar, bu işlevlerini yerine getirmek için kullandığı araçlar, yöntemler ve örgütlenme politikaları açısından da zengin deneyimlerle dolu olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de siyasal iktidarlara göre konumlanan, faaliyetlerini sadece ekonomik ve mesleki taleplerle sınırlayan, emekçileri birleştirmekten çok onları ayrıştırmaya ve kutuplaştırmaya çalışanlara rağmen işyerinde, işkolunda ve çalışma yaşamının bütün alanlarında eğitim ve bilim emekçilerinin birliğini, dayanışmasını ve mücadelesini örgütlemek Eğitim Sen’in en temel öncelikleri arasında yer almaktadır.

2021 Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu Gerekçesi’nde yer alan MEB ve yükseköğretim kurumlarındaki personel dağılımı ve sayıları Haziran 2020 itibarıyla şu şekildedir;

MEB KAMU PERSONELİ SAYISI

Memur sayısı: **1 milyon 70 bin**

Sözleşmeli sayısı: **110 bin 408**

Sürekli işçi: **20 bin 566**

Geçici işçi: **30 bin 726**

Genel Toplam: **1 milyon 231 bin 701**

YÜKSEKÖĞRETİM KAMU PERSONELİ SAYISI

A-Memur sayısı: **161 bin 167**

B- Akademik personel: **210 bin 882**

Toplam kadrolu personel (A+B): **372 bin 49**

Sözleşmeli sayısı: **28 bin 376**

Sürekli işçi: **48 bin 492**

Geçici işçi: **562**

Genel Toplam: **449 bin 489**

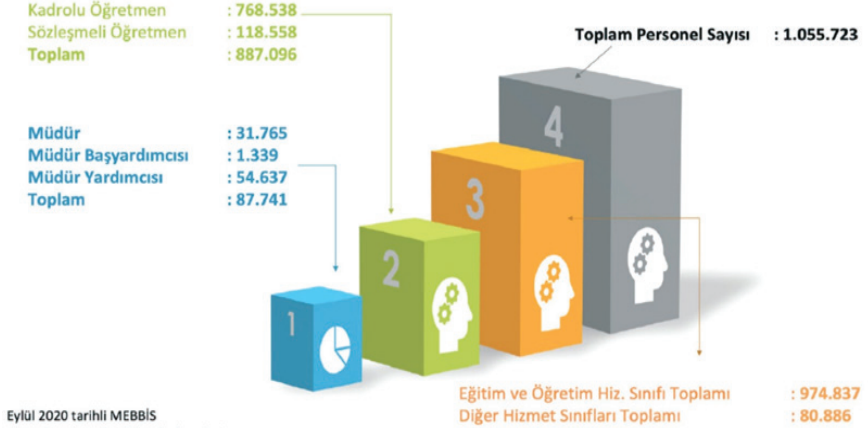
Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi verilerine göre Eylül 2020 itibarıyla MEB bünyesinde **768 bin 538 kadrolu öğretmen** ve **118 bin 558 sözleşmeli öğretmen** olmak üzere, toplamda **887 bin 96 öğretmen** görev yapmaktadır. Eğitim öğretim hizmetleri sınıfı toplamı **974 bin 837** iken, diğer hizmet sınıflarında **80 bin 886** eğitim emekçisi görev yapmaktadır¹.

MEB bünyesinde görev yapan kamu görevlilerinin cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında; MEB bünyesindeki 29 Temmuz 2020 itibarıyla erkek kamu görevlilerinin sayısının **482 bin 6**; kadın kamu görevlilerinin sayısının **561 bin 18** olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile MEB bünyesinde çalışan eğitim emekçilerinin **yüzde 54'ünü kadınlar, yüzde 46'sını erkekler** oluşturmaktadır².

1 **MEB 2021 yılı Bütçe Sunuşu**, sayfa: 22.

2 Veriler, 29.07.2020 tarihinde imza altına alınan "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 30. Maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendi gereğinde yapılan toplantı tutanağı formu"ndan alınmıştır.

Yine MEB bünyesinde **31 bin 765 müdür; 1.339 müdür başyardımcısı, 54 bin 637 müdür yardımcısı** olmak üzere, toplamda **87 bin 741 eğitim yöneticisi** görev yapmaktadır.



MEB PERSONELİNİN YAŞ DAĞILIMI³

YAŞ DAĞILIMI	PERSONEL SAYISI	YÜZDESİ
30 yaş ve altı	228.350	21,63
31-40 yaş arası	411.787	39,01
41-50 yaş arası	291.012	27,57
51-60 yaş arası	111.056	10,52
61 yaş ve üzeri	13.518	1,28
TOPLAM	1.055.723	100

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan personelin yaş dağılımına bakıldığında genç bir nüfus yapısıyla karşılaşılmaktadır. 40 yaş ve altı eğitim emekçilerinin (öğretmen, memur, yardımcı hizmetli, teknik ve idari personel vb.) sayısı toplamda **640 bin 137**, oranı ise **yüzde 60,64**'tür. Bu yaş grubundaki eğitim emekçilerinin tamamına yakını geçtiğimiz 19 yıl içinde göreve başlamıştır. MEB personelinin büyük bölümünün genç yaş grubu

3 MEB 2020 İdare Faaliyet Raporu, sayfa. 15.

içinde yer alması işyerlerinde yürüteceğimiz örgütlenme çalışmalarında dikkate alınması gereken önemli bir husustur.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın resmi verilerine göre, eğitim öğretim hizmet kolunda sendikalaşabilir eğitim ve bilim emekçisi sayısı **1 milyon 227 bin** iken, sendikalı sayısı **786 bindir**. Başka bir ifade ile hizmet kolumuzda sendikalaşma oranı **yüzde 64**'tür. Henüz herhangi bir sendikaya üye olmayan **441 bin (yüzde 36)** eğitim ve bilim emekçisi bulunmaktadır. Kamu emekçilerinin önemli bir bölümünün (**yüzde 47**) istihdam edildiği eğitim-öğretim hizmet kolunda ekonomik, sosyal, özlük ve demokratik haklarımızın kazanılması ve korunması için sendikal örgütlülüğümüzün güçlendirilmesi için her türlü olanaktan ve araçtan yararlanmamız gerekmektedir.

Sendikal zeminde yaşanan parçalanmışlığa son verecek, sendikalı ya da sendikasız olduğuna bakılmaksızın; kadrolu, geçici sözleşmeli, ücretli, taşeron vb gibi ayrımları fiilen ortadan kaldıracak ve farklı statülerde çalıştırılan bütün eğitim ve bilim emekçilerini (öğretmenler, akademisyenler, yardımcı hizmetliler, memurlar, idari ve teknik personel vb) ortak mücadele içinde birleştirecek bir sendikal örgütlenme politikası üzerinden hareket etmemiz gerektiği açıktır. Bu durumu, pandemi koşullarında işyerlerimizde karşı karşıya kaldığımız yeni sorunlarla birlikte değerlendirdiğimizde, eğitim ve bilim emekçileri içinde biriken öfke ve tepkilerin birleştirilebilmesi, sendikamız ile üyelerimiz ve üyemiz olmayan emekçiler arasındaki iletişim ve bağların yeniden ve daha güçlü kurulması açısından önemlidir.

İşveren devlet ve siyasi iktidarlar karşısında hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesinde eğitim ve bilim emekçilerinin kolektif iradesinin örgütlü güce dönüştürülmesinde örgütlenme çalışmalarımızın önemli bir yeri vardır. Sendikasız ya da farklı nedenlerle başka sendikalara yönelmiş eğitim ve bilim emekçilerini **“BİRLEŞİRSEK KAZANIRIZ!” “HAKLARIMIZI KORUMAK, DAYANIŞMAYI GÜÇLENDİRMEK, MÜCADELEYİ BÜYÜTMEK İÇİN; EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!”** şiarıyla sendikamız çatısı altında birleştirmek ve mücadeleye kazandırmak temel hedefimizdir.

**PANDEMİ SÜRECİNDE YAŞADIĞIMIZ SORUNLARIN ÇÖZÜLMESİ,
YAŞANAN HAK GASPLARININ ÖNÜNE GEÇEBİLMEK İÇİN;
EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!**

Türkiye’de uzaktan eğitim süreci, eğitim ve bilim emekçilerinin emeği ve yoğun çabası eşliğinde hayata geçirilmiştir. Eğitim ve bilim emekçileri, evlerini fiilen okul haline getirmiş, bilgisayar, internet erişimi, öğretim materyalleri gibi araçlar bireysel çabalarla sağlanmış veya satın alınmıştır. Yasalarla tanımlanmış sekiz saatlik çalışma süresi öğrencileri ve velileri desteklemek üzere daha uzun saatlere, akşam saatlerine ve hafta sonlarına kadar uzamıştır.

Okul çağında çocukları olan eğitim ve bilim emekçileri evde sessiz bir yer bulmak için büyük özverilerde bulunarak çalışmalarını sürdürmüştür. Bu çabalara karşın, özellikle kadın emekçilerin yoğun ev içi emeği, eğitim alanının genel görünmezliği durumunun uzantısı olarak daha da görünmez kılınmıştır.

Eğitim ve bilim emekçilerinin evdeki emek süreci ve karşılaştığı güçlükler hakkında bir çalışma yapmayan MEB, bu görünmezlik algısıyla öğretmenlere eğitim ve deneyimlerinin dışında kalan işler vermek gibi uygulamalara girişmiştir. Öğretmenlerimiz hafta içi uzaktan eğitim derslerini gündüz saatlerinde işlemekle birlikte, bir yandan saat 18.00’den sonra ve cumartesi günleri uzaktan eğitim dersleri için yoğun hazırlık ve ders uygulaması yapmak zorunda kalmıştır. Gece saatlerine veya hafta sonu günlerine canlı dersler konulmakta, öğretmenlerin kişisel yaşamı ihlal edilmekte, tatil günleri yok sayılmaktadır. Esnek çalışma, kurlsız çalışmaya döndürölmüştür.

Kamuda evden çalışma, dönüşümlü çalışma, uzaktan çalışma vb. gibi uygulamaların başlaması, eğitim ve bilim emekçileri açısından önemli tehditleri de beraberinde getirmiştir. Bazı illerde pandemi gerekçesiyle öğretmenler ‘geçici görevlendirme’ ile zaman zaman polis kontrol noktalarında ateş ölçmek ya da kalabalık yerlerde bilgilendirme broşürleri dağıtmak için görevlendirilmiştir. Farklı illerde, öğretmenlerin filyasyon ekiplerinde

ya da çağrı merkezlerinde çalışmak için görevlendirildiği görülmüştür. Bu tür uygulamaların çoğu sendikamızın ve kamuoyunun tepkisi üzerine iptal edilmiştir.

Pandemi sürecinde eğitim alanında hayata geçirilmeye çalışılan esnek çalışma ve angarya uygulamaları salgın sürecinde sadece çalışma biçimlerinin değil, iş ve görev tanımlarının da ihtiyaca göre esnekleştirilmeye çalışıldığını göstermiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, eğitimde esnek çalışma uygulamalarının (evden çalışma, telafi çalışması vb.) kalıcı hale getirilmesi için hazırlıklar yapmayı sürdürmektedir.

Geçtiğimiz bir yıl içinde eğitim alanında hayata geçirilmeye çalışılan esnek çalışma ve angarya uygulamaları, salgın sürecinde sadece çalışma biçimlerinin değil, iş ve görev tanımlarının da ihtiyaca göre esnekleştirilmeye çalışıldığını göstermiştir. Okulların sınırlı sürelerle açıldığı dönemlerde eğitim emekçileri hem okula gelmiş, hem de evden çalışmıştır. Bu uygulamanın önümüzdeki süreçte artarak devam edeceği anlaşılmaktadır.

Pandemi sürecinde seyreltilmiş sınıflarda yüz yüze eğitim kararı alınmasına rağmen gerekli öğretmen ve yardımcı personel atamalarının yapılmamış olması, hem öğrencileri hem de eğitim emekçilerini mağdur etmiştir. Bazı okullarda yeterli sayıda öğretmen bulunmadığından, ücretli öğretmenler görevlendirilmediğinden, tek sınıf öğretmenine birden fazla sınıf tanımlanmıştır. Okulların büyük bölümünde yeterli yardımcı personel olmaması eğitim öğretim hizmetlerinin aksamasına neden olmuştur. Okullarda, işyerlerinde, il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde çalışan eğitim emekçileri sağlıksız ortamlarda çalışmak zorunda bırakılmıştır.

Türkiye’de eğitim-öğretim kurumlarının fiziki ve altyapı sorunlarının devam etmesi, okulların fiziki yapısının pandemi koşullarına göre düzenlenmesinde hala ciddi eksiklikler olması öğretmen, yardımcı hizmetli, idari ve teknik personel ve memur kadrosu ihtiyacı kendisini göstermiştir.

Hem devlet okullarında, hem de özel okullarda çalışan eğitim emekçileri, pandemiye karşı aşılama konusunda da geri plana itilmiştir. Sonuç olarak

pandemi döneminde uzaktan eğitimde eğitim emekçileri sağlıklı koşullarda, güvencesiz, düşük ücretlerle ve esnek çalışmak zorunda bırakılmıştır. Eğitim emekçileri çalışma saatlerinden çalışma koşullarına, ücretlerinden sağlıklarına kadar birçok belirsizlikle karşı karşıya bırakılmış, büyük bir stres altında çalışmak zorunda kalmıştır.

TALEPLERİMİZ

- √ Eğitime ek bütçe oluşturulmalı, sağlıklı ve güvenli bir eğitim için ihtiyaç duyulan öğretmen, yardımcı hizmetli, idari ve teknik personel ve memur atamaları en kısa sürede yapılmalıdır.
- √ Eğitim emekçilerinin iki doz aşılması süreci hızla tamamlanmalıdır.
- √ Kalabalık okullarda, öğretmenler odası sayısının artırılması konusunda çalışma yürütülmelidir.
- √ Seyreltilmiş sınıf uygulamasını ortadan kaldıracak düzenlemeler yapılmamalıdır.
- √ Kalabalık okullarda öğrenci ve öğretmen tuvalet sayılarının artırılması için çalışma yapılmalıdır.
- √ Maske ve hijyen malzemeleri konusunda sürekli ek takviyelerin yapılacağı bir düzenleme mutlaka planlanmalıdır.
- √ Okullarda bir sağlık görevlisine gereksinme bulunmaktadır, bu ihtiyaca dönük planlamalar yapılmalı ve kapsamlı çalışma yürütülmelidir.
- √ Okullarda uygulanması gereken tedbirleri düzenli olarak denetleyecek ve eksikliklerin giderilmesi için çalışma yürütecek görevlendirmeler yapılmalıdır.
- √ Eğitim bileşenlerinin sağlıklı ulaşımı için valilikler ve yerel yönetimlerle birlikte kapsamlı bir planlama yapılmalı ve hızla hayata geçirilmelidir.
- √ Alınan önlemlerin kapsamı genişletilmeli, gerekli tedbirler eksiksiz olarak alındıktan sonra okullar kademeli ve seyreltilmiş sınıf uygulamasıyla birlikte açılmalıdır.

EKONOMİK VE SOSYAL HAKLARIMIZI KORUMAK VE GELİŞTİRMEK İÇİN; EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!

Yıllardır bütçe gelirleri ağırlıklı olarak halktan toplanan vergilerden karşılanmasına rağmen, bütçe harcamalarında halkın ihtiyaçlarından çok iktidarın ve sermayenin ihtiyaçları öne çıkmıştır.

Geçtiğimiz 18 yıl içinde eğitim ve bilim emekçilerinin aldıkları maaş, rakamsal olarak artmış gibi görünse de, insanca yaşam seviyesinin yanına bile yaklaşamamıştır. Eğitim emekçilerinin üçte ikisi insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmek için ek işler yapmak zorunda bırakılmış, satın alma gücü belirgin bir şekilde azalmıştır.

Eğitim emekçilerinin gerek çalışma gerekse yaşama koşulları açısından her geçen yıl, bir önceki yılı mumla aradığı açıktır. Geçmişte başbakan ve milli eğitim bakanlarının, hatta sokaktaki vatandaşın bile sık sık “çok maaş alıyorlar” gibi tamamen yanlış bilgiye dayalı söylemlerde bulunması, eğitimde mesleki itibarsızlaştırmanın geldiği noktayı görmek açısından önemlidir. Öğretmenlerin aldığı maaş, rakamsal olarak fazlamış gibi gösterilse de yapılan işin niteliği açısından bakıldığında, insanca yaşam seviyesinin yanına bile yaklaşmamaktadır. Eğitim-öğretim sürecinin emektarları olan yardımcı hizmetliler, memurlar, idari ve teknik personelin durumu ise çok daha vahimdir.

Eğitim emekçilerinin yıllar boyunca büyük fedakârlıklara katlanarak çalışırken yaşadığı zorluklar ortadayken, angarya çalışma ve performans değerlendirme girişimleri ile çalışma ve yaşam koşulları zorlaşmıştır. Geçtiğimiz yıllar içinde öğretmenlerin ekonomik ve sosyal sorunlarına ek olarak, mesleki saygınlıklarında ciddi gerilemeler yaşanmıştır. Yıllardır öğretmenlere hak ettikleri değer verilmemekte, eğitim emekçilerinin en temel ekonomik, mesleki ve özlük talepleri ısrarla görmezden gelinmektedir.

Türkiye'nin temel ekonomik göstergeleri uzun süredir kriz sinyalleri vermektedir. Yıllardır geçimlerini büyük ölçüde borçlanarak sürdüren, kredi ve borç batağına saplanan toplumun geniş kesimleri gibi, eğitim ve bilim emekçileri de yaşanan ekonomik dalgalanmadan fazlasıyla etkilenmektedir. Son yıllarda TL'de yaşanan

aşırı değer kaybı, enflasyonunun hızla artması, hayat pahalılığı vb. gibi sorunlar, tüm toplum kesimleri gibi, sayıları bir milyonu aşan eğitim ve bilim emekçisinin çalışma ve yaşam koşullarını ciddi anlamda olumsuz etkilemiştir. Eğitim ve bilim emekçileri olarak yıllardır yaşadığımız mağduriyetin ve ekonomik kayıplarımızın karşılanması öncelikli talebimiz olmayı sürdürmektedir.

TALEPLERİMİZ

- √ MEB ve yükseköğretim bütçelerinin milli gelire oranı en az iki kat arttırılmalı ve OECD ortalamasına çıkarılmalıdır.
- √ Eğitimde yeterli bütçe, okullara ihtiyacı kadar ödenek ayrılmalı, eğitim yatırımlarına ayrılan pay arttırılmalıdır.
- √ Tüm eğitim emekçilerine yükselen döviz kuru sonrasında ücretlerde yaşanan erimeyi karşılamak amacıyla başlangıç olarak en az 1000 TL ek zam yapılmalıdır.
- √ Eğitim ve bilim emekçilerinin önemli bir sorunu olan artan oranlı vergi dilimi uygulamasına son verilmeli, ek dersler başta olmak üzere, tüm ek ödemeler temel ücrete ve emekliliğe yansıtılmalıdır.
- √ Aile ve çocuk yardımı başta olmak üzere, sosyal yardımlar sembolik olarak belirlenmekten çıkarılmalı, ihtiyaç kadar artış yapılmalıdır.
- √ Eğitime hazırlık ödeneği sadece öğretmenlere değil, tüm eğitim ve bilim emekçilerine yılda iki kez en az bir maaş tutarında ödenmelidir.
- √ Öğretmen, akademik personel, memur ve yardımcı hizmetli açıkları kadrolu istihdam ile kapatılmalıdır.
- √ Yardımcı hizmetli ve memurlara özel hizmet tazminatı ödenmelidir.
- √ Geçmişte verilen sözler tutulmalı, 3600 ek gösterge ile ilgili yasal düzenleme yapılmalıdır.
- √ Okul öncesinden üniversitelere kadar eğitimin hiçbir kademesinde kriz gerekçesiyle tasarruf yapılmamalı, eğitimde çeşitli adlar altında yapılan kesinti ve uygulamalara son verilmelidir.

**KAYIPLARIMIZIN KARŞILANDIĞI, TALEPLERİMİZİN DİKKATE
ALINDIĞI GREVLİ TOPLU SÖZLEŞMELİ SENDİKA HAKKI İÇİN;
EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!**

Türkiye’de kamu emekçilerinin grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı, siyasi iktidar tarafından yıllardır yok sayılıyor. Toplu sözleşme görüşmeleri okulların ve üniversitelerin tatil olduğu, kamu emekçilerinin büyük bölümünün yıllık izinde olduğu ağustos ayı içinde yapılıyor. Bu durum iktidarın toplu sözleşme sürecini kamu emekçilerinin aleyhine kullanmasına neden olurken, emekçilerin ekonomik kayıplarının karşılanmamasına, ekonomik, özlük ve demokratik taleplerinin dikkate alınmamasına neden oluyor.

Kamu emekçilerinin ortak ekonomik, sosyal, demokratik, özlük ve mesleki hak ve çıkarlarının tümünü kapsaması gereken kamu emekçilerinin toplu sözleşme sürecinin tarihi ve çerçevesi önceden iktidar tarafından belirlenen ‘sınırlı’ mali ve sosyal haklara indirgenmesi kabul edilemez. Bütün sınırlılıklarına ve eksikliklerine rağmen, kamu emekçilerinin toplu sözleşme süreci, başta ekonomik sorunlarımız olmak üzere, çalışma ve yaşam koşullarımızı belirlemesi ve geleceğimizi yakından ilgilendirmesi açısından önemlidir.

Türkiye’de eğitim emekçilerinin yıllardır ekonomik sorunlarla boğuştuğu, yüzde 80’inin borç içinde yaşamını sürdürdüğü bilinen bir gerçektir. OECD verilerine göre Türkiye’de eğitim emekçileri çok çalışmakta, ancak emeğinin karşılığını alamamaktadır. Eğitim ve bilim emekçileri gerek çalışırken, gerekse emekli olduklarında ciddi anlamda geçim sıkıntısı yaşamaktadır.

Türkiye ekonomisinde son yıllarda yaşanan dalgalanmalar, Türk Lirası’nın değer kaybetmesi ve enflasyonunun hızla artması sonucunda satın alım gücümüzde belirgin bir azalma yaşanmıştır. Toplumun geniş kesimleri gibi, eğitim ve bilim emekçilerini de ekonomik krizden olumsuz etkilenmiştir.

Kamu emekçileri açısından 2022-2023 yıllarını kapsayacak olan toplusözleşme süreci Ağustos 2021’de yapılacaktır. Bugüne kadar toplu sözleşme görüşmelerinde yaşananlar, sendikaların siyasi iktidardan bağımsız olarak örgütlenmesinin ne kadar önemli ve temel bir ilke olduğunu defalarca göstermiştir.

Yıllarca siyasi iktidarın gölgesinde büyüyen, iktidarla arasındaki ilişkileri kullanarak kamuda tarihin en büyük siyasal kadrolaşma hareketine imza atan yandaş sendikaların, kamu emekçilerine toplu sözleşmeyle kazandıracakları hiçbir şey yoktur. İktidar ile Memur Sen arasında imzalanan ve özgür toplu pazarlık hakkını yok sayan tüm toplu sözleşmelerin emekçiler açısından kazanım değil, hezimet ile sonuçlanması bu durumun en açık göstergesidir. Gerçek bir toplu sözleşmede başarının en önemli ölçütü talepler ile sonuç arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğudur. Bu nedenle 2021 yılı toplusözleşme sürecinde ekonomik kayıplarımız başta olmak üzere, ekonomik, sosyal ve özlük haklar konusunda somut hedeflerin ortaya konulması ve toplusözleşme sürecinin bu temelde örgütlenmesi önem kazanmıştır. Pandemi süreci ile birlikte ekonomik, sosyal ve özlük haklarımızda yaşanan sorunları merkeze alan bir hat üzerinden ilerlememiz gerekmektedir.

Yıllardır talebimiz olan öğretmenlere 3600 ek gösterge, 24 Haziran seçimleri öncesinde iktidarın seçim vaatleri arasında yer almasına rağmen bu konuda hiçbir somut adım atılmamıştır. 3600 ek göstergenin ekonomik ve sosyal koşullarımızın yanı sıra, özlük hakların iyileşmesinde ve emeklilik açısından önemli sonuçları olacaktır.

3600 ek gösterge uygulaması bütün eğitim emekçilerini olumlu etkileyecek, mesleklerine daha çok yoğunlaşmalarını ve görevlerini daha istekli yapmalarını sağlayacaktır. Eğitim emekçilerinin mesleğini her bakımdan çekici hale getirmek, nitelikli öğretmen yetiştirilmesi için gerekli ortam ve olanakların sağlanması açısından 3600 ek gösterge uygulaması çalışan ya da emekli ayrımı yapılmaksızın tüm eğitim emekçilerine verilmelidir.

TALEPLERİMİZ

- ✓ Kamu emekçilerinin grevli toplu sözleşme hakkı önündeki yasal ve fiili engellerin kaldırılmalı ve özgür bir toplu sözleşme düzeni yaratılmalıdır.
- ✓ Toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçilerinin büyük bölümünün izini olduğu ağustos ayında değil, ekim ayında yapılmalıdır.
- ✓ Geçmiş toplu sözleşme görüşmelerine ilişkin ekonomik kayıplarımız, TL'de yaşanan değer kaybı ve satın alma gücündeki azalma üzerinden net bir şekilde hesaplanarak ödenmeli ve söz konusu fark, kamu emekçileri ve emeklilerin taban aylığına mutlaka yansıtılmalıdır.
- ✓ OHAL KHK'leri ile hukuki deliller ve mahkeme kararları olmadan ihraç edilen tüm kamu emekçileri derhal görevlerine iade edilmelidir.
- ✓ Eğitim ve bilim hizmet kolunda en düşük ücret yoksulluk sınırının üzerinde belirlenmeli, 2002'den bu yana satın alma gücümüzde yaşanan azalmayı ve ekonomik kayıplarımızı karşılayacak kadar, adaletli bir ücret artışı sağlanmalıdır.
- ✓ Yılın ikinci yarısında maaşlarımızda yaşanan erimenin önüne geçilebilmesi için vergi dilimi soygununa son verilmeli, ocak ve aralık aylarında ödediğimiz vergilerde herhangi bir değişiklik olmamalıdır.
- ✓ Sözleşmeli, ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilerek tüm öğretmenler kadrolu istihdam edilmelidir.
- ✓ Tüm eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak her dört yıla bir yıl olmak üzere yıpranma hakkı verilmelidir.
- ✓ Kadın - erkek çalışan sayısına bakılmaksızın, 50 çalışanın bulunduğu işyerlerine ücretsiz kreşler (erken çocuk bakım merkezleri) açılmalı, daha az çalışanın bulunduğu durumda ise yerel kreşler açılmalı ve bu kreşler ücretsiz olmalıdır.
- ✓ Doğum öncesi 8 hafta doğum sonrası ise 24 hafta toplam 32 hafta ücretli izin olmak üzere; doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede anne ve babaya isterlerse dönüşümlü kullanmak şartıyla 1 (bir) yıl ücretli ebeveyn izni verilmelidir.

- √ Kadın eğitim ve bilim emekçileri 8 Mart'ta ücretli izinli sayılmalıdır.
- √ Kadın eğitim ve bilim emekçisinin hamileliği tespit edildiği andan itibaren maaş karşılığı dışında (15 saatten) fazla derse girmesi zorunlu tutulmamalı ve nöbet görevi verilmemelidir. Doğum yapan eğitim ve bilim emekçisine (bebeğin canlı ya da ölü doğmasına bakmaksızın) 1. derecenin 1. kademesindeki eğitim emekçisinin 3 aylık maaşı toplamı kadar doğum parası ödenmelidir.
- √ Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için %50 kota uygulaması başlatılmalıdır.
- √ Boşanan, mobbinge, şiddete, tacize, istismara uğrayıp beyanda bulunan kamu çalışanı kadınların yer değiştirme isteği herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilmelidir.
- √ İş güvencesi ve herkese sosyal güvence sağlanmalıdır. Temel insan hakları sözleşmelerinde yer alan 1951 tarihli "100 Sayılı Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi"nin gereği yerine getirilmelidir.
- √ Kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesini engelleyecek politikalar eleştirilmeli; sözleşmeli personel, esnek çalışma, özelleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalara son verilmelidir.
- √ Süt izinlerinin kullanılmasından dolayı hiçbir ücret kesintisi yapılmamalı, hak kaybına neden olunmamalı ve süt izinlerinin kullanımının önündeki her türlü fiili engel kaldırılmalıdır.
- √ Kadın eğitim emekçilerine; başta görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde olmak üzere çalışma yaşamında uygulanan ayrımcılığa, mobbinge, baskı ve şiddete son verilmelidir.
- √ Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam ile kapatılmalıdır.
- √ Yardımcı hizmetli ve memurlar eğitim öğretim hizmetleri sınıfına alınmalı; eğitim-öğretim yılına hazırlık ödeneğinden yararlanmaları sağlanmalıdır.
- √ Yardımcı hizmetlilerin yaptığı fazla çalışma 'fazla mesai' olarak kabul edilmeli ve yüzde yüz zamlı olarak ücretlendirilmelidir.

- √ Yardımcı hizmetliler, idari ve teknik personele yönelik isteğe bağlı yer değiştirme olanağı sağlayan düzenleme yapılmalıdır.
- √ Eğitimde siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, eğitim yöneticileri belirlenirken sendikal-siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
- √ Nöbetçi öğretmenlerden, derse girmeyen öğretmenlerin yerine ders görevini yerine getirenlere, bu görev karşılığında ek ders ücreti ödenmelidir.
- √ Eğitim öğretim tazminatı senede iki kez en az bir maaş tutarında olmalı ve ayırım yapılmaksızın bütün eğitim ve bilim emekçilerine ödenmelidir.
- √ Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilmeli, yönetmelik, sınavlar ile görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir.
- √ Öğrenim özüğü vb. dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- √ Öğretmen alımında, eğitim yöneticisi görevlendirme ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı da dahil 'mülakat' ve 'güvenlik soruşturması' uygulamalarına son verilmelidir.
- √ Aynı hafta içerisinde birden fazla nöbet uygulamasına son verilmeli, nöbet görevi sırasında boş derslere nezaret eden öğretmenlere, nezaret ettikleri ders saati kadar ek ders ücreti ödenmelidir.
- √ Proje okulu uygulamasına son verilmeli, bu okullardan kendi istekleri dışında başka kurumlara ataması yapılan öğretmenlere isterlerse eski okullarına dönme hakkı tanınmalıdır.
- √ Norm kadro yönetmeliği taleplerimiz doğrultusunda değiştirilmeli, norm kadro yönetmeliğinden kaynaklanan öğretmenlerin istekleri dışında görev yeri değişikliğine son verilmelidir.
- √ İl iğı ve iller arası atamalarda her yıl yaşanan sorunlar taraflar mağdur edilmeden çözülmeli, sözleşmeli öğretmenlere tayin hakkı tanınmalı, hiğı bir eğitim ve bilim emekçisi ailesinden koparılmamalıdır.

- √ Yükseköğretimde idari ve teknik personele 'yükseköğretim tazminatı' adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.
- √ Yükseköğretimde fazla mesai ücretleri artırılmalı ve hakkaniyetli biçimde personele ödenmelidir.
- √ Geliştirme ödeneği adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de ödenmelidir.
- √ Üniversitelerde ödenen ikinci öğretim ücretlerinden, üniversitede görev yapan idari personel de yararlanabilmelidir.
- √ Görevde yükselme sınavı her yıl düzenli olarak merkezi biçimde (illerde, bölgelerde) yapılmalıdır.
- √ Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari ve teknik personel için kurum dışı nakil sorunu ciddi mağduriyetlere neden olmaktadır. Kurum dışı nakil için merkezi bir tayin sistemi geliştirilmelidir. Her yıl kurumlar nakil gönderme kontenjanı belirlemeli ve bu kontenjanlar şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirilmeli ve personele nakil imkânı sağlanmalıdır.
- √ Yükseköğretimde idari ve teknik personelin kurum dışı nakilleri, üniversite yönetimlerinin keyfilikinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde bir standart geliştirilmelidir.
- √ 50/d, 33/a, 35 vb gibi maddelerle istihdam edilen araştırma görevlileri arasında görev ve haklar açısından yapılan her türlü ayrımcılığa son verilmeli, araştırma görevlileri iş güvencesine kavuşturulmalıdır.
- √ Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın güvenceli kadrolara atanmalıdır.
- √ 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.

- √ Eğitimde özgür düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları terk edilmeli; yerine tüm bileşenlerce oluşturulan 'ortak yaşam ilkeleri' hayata geçirilmelidir
- √ Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan işyerlerinde, kurum tabii kadrosu oluşturulmalıdır.
- √ Kalkınmada öncelikli yerleşim yerlerinde görev yapan kamu emekçilerine ek tazminat ödenmelidir.
- √ Kamu emekçilerine, dini bayramlardan önce, yılda iki kez tam maaş tutarında 'bayram ikramiyesi' ödenmelidir.
- √ Faranjit, varis, bel fıtığı, astım vb hastalıklar meslek hastalığı sayılmalıdır.



ESNEK VE GÜVENCESİZ İSTİHDAMA, SÖZLEŞMELİ/ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK, MÜLAKAT VE TORPİL DAYATMASINA KARŞI; EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!

AKP döneminde hızla büyüyen ve bugün emekçilerin neredeyse tamamını tehdit eden esnek çalışma ve güvencesizlik sorunu, okullarda, üniversitelerde ve diğer eğitim kurumlarında kurlsızlık üzerinden aşırı sömürünün en zorba yöntemlerinin uygulanmasını beraberinde getirmiştir. Eğitim sistemi içinde giderek yaygınlaşan esnek ve güvencesiz istihdam uygulamaları, eğitim sisteminin bütününu kuşatan bir yapıya bürünmüştür. Üstelik esnek ve güvencesiz çalışma sadece öğretmenler açısından değil, araştırma görevlileri, yardımcı hizmetliler, teknik personel, memurlar ve diğer eğitim emekçileri açısından da tehdit olmayı sürdürmektedir.

15 Temmuz sonrasında tüm kamuda olduğu gibi eğitim alanında da sözlü sınav/mülakat üzerinden kullanılarak sözleşmeli öğretmen atamaları yapılmaya başlanmıştır. Öğretmen atamalarında mülakat uygulamasında ısrar, liyakatin adım adım terk edilmesini beraberinde getirmiştir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla birlikte eğitimde güvencesiz istihdama kapı aralanması sağlanmıştır. Sayıları yüz bini aşan sözleşmeli öğretmenlerin mazerete dayalı tayin hakkı sorunu sürerken, 3 yıl +1 yıl sözleşmeli istihdam düzenlemesi var olan sorunları daha da derinleştirmiştir.

Ücretli öğretmenlerle ilgili yapılan düzenleme ile KPSS puan üstünlüğüne göre atama yapılması planlanırken, bu durum ücretli öğretmenliğin 'istisnai' bir durum olmaktan çıkarılıp kalıcı bir uygulama haline getirilmesi anlamına gelmektedir. Yıllardır fiilen uygulanan ücretli öğretmenlik önümüzdeki temel sorunlardan birisi olması nedeniyle eşit işe eşit ücret hakkının ve tüm özlük mesleki hakların bütün öğretmenler için uygulanması gerekmektedir. Ücretli öğretmenler asgari ücretin altında ücret almakta, sigortaları 13-15 gün üzerinden yatmaktadır.

Eğitim sistemi içinde iş güvencesiz olarak, her türlü mali, sosyal ve özlük haklarından yoksun olarak çalıştırılan ücretli ve vekil öğretmenler, tıpkı ‘parça başı’ ya da ‘götürü usul’ iş yapan işçiler gibi, sadece girdikleri ek ders karşılığı ücret alırken, eğitim sisteminin yeni kuşak ücretli köleleri olarak istihdam edilmiş olmaları dikkat çekicidir.

Szleşmeliğretmenlik mülakatında sorulan,öğretmenlikle uzaktan yakından ilgisi bulunmayan ve basına da yansıyan siyasi içerikli sorular, KPSS’de yüksek puan alan çok sayıda ğretmen adayının elenmesine neden olmuştur. 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında kamu istihdamında benimsenen güvencesiz/sözleşmeli istihdam uygulamalarının yaygınlaşması, ‘güvenlik soruşturması’ adı altında yapılan elemeler, mülakat sınavlarında siyaseten muhalif görülen, iktidarın eğitim politikalarına onay vermeyen, onun istediği şekilde yaşamayan ve düşünmeyenlere yönelik olarak benimsenen ayrımcı tutumların sürdürülmesi, ğretmen alımı ve istihdamında ciddi sorunların yaşanmasını beraberinde getirmektedir.

Eğitimde lme ve değerlendirme üzerine yazılan bilimsel çalışmalarda, ‘değerlendirmenin nesnelliği’ ile ‘puanlama güvenirliği’ birlikte ele alınmaktadır. Bir sınavın güvenirliği, öncelikle, yanıtların değerlendirilmesindeki nesnelliğe bağlıdır. Nesnellik, sorulara verilen yanıtlara göre değerlendirmek demektir. Yanıtlar dışında etmenlerin değerlendirme sonucunu etkilemesi önlenmelidir. Sözlü sınavların, nesnel olmadığı açıktır. Bu sınavların sonucunu belirleyen, sınavı yapanların siyasal ideolojik tutumları ve buna bağlı olarak oluşan öznel yargılarıdır. İçerik bakımından yargısal denetimi olanaksız kılan sözlü sınavın, özellikle Türkiye gibi ülkeler açısından açık açık torpile, siyasal kayırmacılığa en elverişli sınav biçimi olduğu herkes tarafından bilinmektedir.

Türkiye’de sözlü sınavı dayalı tüm uygulamaların ‘siyasal kadrolaşma’nın nn açarak sayısız haksızlığa neden olduğu, aldıkları puanlara bakılmaksızın iktidarın dünya görüşüne uygun olanlar sürekli başarılı olurken, iktidarın dünya görüşüne yakın olmayanların taraflı ve kasıtlı

değerlendirmeler üzerinden elendiği ya da ‘saf dışı’ bırakıldığı çok iyi bilinmektedir. Benzer bir tespiti yüksek yargı da yapmış, kamuda sadece sözlü sınav ile yapılan atamaların büyük bölümünü iptal etmiştir. 18 yıllık AKP iktidarı döneminde ‘torpil’ kelimesi ile eş anlamlı hale gelen ve yüksek yargı tarafından ‘objektif olmama’, ‘tarafılık’ gibi gerekçelerle defalarca iptal edilen ‘sözlü sınav’ uygulamasının sözleşmeli öğretmen istihdamında ısrarla uygulanmak istenmesi kabul edilemez.

Danıştay, eğitim yöneticilerinin sözlü sınavla belirlenmesi konusunda benzer gerekçelerle yapılan düzenlemelerin büyük bölümünün yürütmesini “... en uygunun seçilmesi yönünde nesnel ölçüt öngörmeyen, ... atamaya yetkili makamın öznel değerlendirme ve mutlak takdirine meydan verecek mahiyet taşıyan, ... hukuka ve Danıştay’ın önceki kararlarına da aykırı” vb ifadelerle, idarenin eğitim yöneticilerini liyakate göre değil, siyasi görüşlerine göre belirlemesini sağlayacak olan uygulamayı iptal etmesine rağmen, gerek öğretmen atamalarında, gerekse eğitim yöneticilerinin belirlenmesinde ‘sözlü sınav’ uygulamasının ısrarla sürdürülmesi, yüksek yargı kararını tanımamak anlamına gelmektedir.

Öğretmenler arasında kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli öğretmen ayrımı yapılması doğru değildir. Eğitimin vazgeçilmez unsuru öğretmendir ve eğitimin niteliği, öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mevcut çalışma koşulları ile öğrencilere ve genel olarak eğitime yeterince faydasının olması mümkün değildir. Eğitimin niteliği düşünülüyorsa sözleşmeli, ücretli ya da başka bir ad altında yapılan öğretmenlik uygulamalarının tamamına son verilmelidir.

Kamu hizmetlerinin sürekliliği, düzenliliği ve halka daha nitelikli olarak sunulması için eğitimde her türlü güvencesiz istihdam uygulamasından derhal vazgeçilmeli, ataması yapılmayan öğretmenler sorunu kalıcı olarak çözülerek herkese kadrolu ve güvenceli istihdam sağlanmalıdır.

TALEPLERİMİZ

- √ Siyasi iktidar ve MEB, öğretmen mesleğini itibarsızlaştıran, eğitim ve bilim emekçilerinin emeğini değersizleştiren her türlü politika ve uygulamaya derhal son vermelidir.
- √ Eğitimde benimsenen sözleşmeli/güvencesiz istihdam uygulamalarına son verilmeli, eğitimciler arasında rekabeti derinleştirecek hiçbir uygulama hayata geçirilmemelidir.
- √ Eğitimde özellikle 4+4+4 sonrasında artan angarya çalışma ve iş yükü artışına paralel olarak meslek hastalıklarındaki artış dikkate alınarak gerekli önlemler alınmalıdır.
- √ Demokratik haklarını kullandıkları ve sendikal çalışmalara katıldıkları için her yıl çok sayıda eğitim ve bilim emekçisi soruşturmaya uğramakta, açığa alınmakta, sürgün ve cezalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tür hukuksuzluklara derhal son verilmelidir.



**YÜKSEKÖĞRETİM ALANINDA YAŞANAN SORUNLARI ÇÖZMEK
VE TALEPLERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN;
EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!**

Yükseköğretim alanı, 12 Eylül sonrasında üniversitelerde adım adım inşa edilen iktidar ilişkilerinin AKP'nin elinde daha yoğun ve kullanışlı bir araca dönüşmesiyle birlikte, kamudaki genel dönüşüm arzusunun daha hızlı yaşam bulduğu bir alana dönüştü. Elbette bu sonucu, sadece iktidarın piyasacı mantığı ve güvencesiz istihdamın siyasal iktidara sunduğu politik tasfiye araçları yaratmadı. Özellikle 15 Temmuz sonrası ilan edilen OHAL ve KHK'ler, uzun süredir çeşitli biçimlerde dillendirilen bir siyasal arzusun pratiğe dönüşmesine neden oldu. Dolayısıyla muhalif akademisyenlerin hukuksuz ihracına, güvencesizliğin yerleşmesine, üniversite iktidar yapısının doğrudan Cumhurbaşkanı'na bağlanmasına, ortadan kaldırılan düşünce ve ifade özgürlüğünden akademik özgürlüğün, bilimsel bilgi üretim süreçlerinin ve hakikat arayışının da kendi payına düşeni alması gecikmedi.

Bir bütün olarak üniversite fikrini hedef alan söz konusu pratiklerin neticesinde üniversite isimleri, rektörlerin akıl almaz açıklamaları veya eylemleriyle, antidemokratik uygulamalarla, büyük bir özgüvenle yürütülen hukuksuzluklarla, yolsuzluklarla, kadrolaşmayla anılır oldu. Üniversiteler, siyasal rejimin güç kullanabilme kapasitesinin karşısında yönetim yapılarıyla, kadrolarıyla, gelenekleriyle ve elbette öğrencileriyle diren(e) meyecek noktaya getirilmek istendi.

Sendikamız, sorunların had safhaya çıktığı bir dönemde, 08.03.2021 tarihinde YÖK Başkanvekili Rahmi Er ile görüşerek aşağıda yer alan ve acil olarak nitelenebilecek sorunlara dair çözüm önerilerimizi iletmıştır.

A. İhraç Edilen Akademisyenler ve İdari/Teknik Personel Hızla Görevlerine İade Edilmelidir

15 Temmuz'un hemen ardından 20 Temmuz 2016'da ilan edilen ve 20 Temmuz 2018 tarihine kadar varlığını sürdüren OHAL kapsamında çıkarılan 32 KHK ile yaklaşık 126.000 kamu görevlisi en temel hukuk ilkeleri çiğnenerek mesleğinden ihraç edildi. Bu süre zarfında sendikamızın üyesi 360 akademisyen ve 22 idari/teknik personel haksız ve hukuksuz biçimde ihraç edildi.

“Bu Suça Ortak Olmayacağız” bildirisine imza attıkları ya da sendikal mücadelemizin ön saflarında yer aldıkları için söz konusu haksızlığa ve hukuksuzluğa maruz kalan üyelerimiz, haklarında dava açılmasına gerek görülmemesine veya açılan davalardan beraat etmelerine rağmen görevlerine iade edilmediler.

Özellikle Anayasa Mahkemesi'nin 26 Temmuz 2019 tarihinde “Bu Suça Ortak Olmayacağız” bildirisini imzalamaları nedeniyle ceza alan akademisyenler için “hak ihlali” kararı vermesi, bildiriye düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında görmesi oldukça önemlidir. Üstelik AYM, başvurularda 9 bin lira tazminat ödenmesine, ihlalin ortadan kaldırılmasına ve yeniden yargılama yapılması için karar örneğinin yerel mahkemelere gönderilmesine de hükmetmiştir.

Her ne kadar göreve iade ya da red kararlarında OHAL Komisyonu yetkili olsa da YÖK'ün de yükseköğretim hizmetinin aksamaması, sürecin uzaması nedeniyle oluşan ya da oluşacak kamu zararının önlenmesi gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

Akademisyenlere Kendi Kurumlarına Dönebilme Hakkı Sağlanmalıdır

Haksız ve hukuksuz biçimde ihraç edilmiş akademisyenlerin, haklarında göreve iade kararı çıktıktan sonra ihraç edildikleri kuruma dönemiyor oluşu

kabul edilemez bir uygulamadır. Görevine iade edilen kişi, ancak kendi iradesiyle başka bir kurumu tercih edebilmelidir. Aksi halde uzun süren bir hukuksuzluk ortadan kaldırılırken yeni bir cezalandırma, sürgün anlamına gelecek bir uygulamaya gidilmiş olunacaktır. Bu nedenle haklarında göreve iade kararı verilen akademisyenlere öncelikle kurumlarına dönme hakkı tanıyan yeni bir düzenleme yapılmasını talep etmekteyiz. Bu hakkın tanınmasıyla birlikte halihazırdaki sisteme benzer şekilde bir tercih sistemi oluşturulmalı ve kurumunda göreve başlamak istemeyenler tercih ettikleri üniversitede göreve başlayabilmelidir.

Çünkü özellikle küçük illerde “barış imzacıları” ağır hak ihlallerine maruz kalmışlardır. Ayrıca “barış imzacıları” düşünce ve ifade özgürlüklerini kullandıkları için devlet yetkililerinin nefret söylemine maruz kalmışlardır. Bunun yaşamlarındaki karşılığı da kurumlarında dışlanmak, linç edilmek, odalarının kapılarına yazılan notlarla ölüm tehditleri almak, yerel basında fotoğrafları yayınlanarak hedef gösterilmek olmuştur. Bu nedenlerle görevine iade edilen bir akademisyenin kendi kurumuna dönmek istememesi oldukça doğal ve anlaşılabilir olmasının yanı sıra temel bir hak olarak görülmelidir.

Görevlerine İade Edilen Akademisyenler İçin Telif Süreci Planlanmalı, Akademik Atama ve Yükseltme Kriterleri Yeni Bir Cezalandırma Aracı Olmamalıdır

Hukuksuzca ihraç edilen, “sivil ölü” haline getirilmek istenen ve yıllardır mesleğini yapması engellenen akademisyenler görevlerine iade edilir edilmez, hiçbir şey olmamışçasına çalışma yaşamının içerisine çekilmektedir. Hayatta kalabilmek için başka işler yapmaya zorlanan ve mesleğinden koparılmış insanların görevlerine iade edilmeleri, maruz kaldıkları hukuksuzluğun sonuçlarını ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Örneğin görevine iade edilen bir akademisyen, hiçbir şey olmamış gibi akademik yaşamına devam edemeyeceği için akademik üretimde güçlük çekebilecek, atama ve yükseltme kriterlerini karşılamakta zorlanabilecektir. Bu nedenle göreve iade edilen bir akademisyenin sözleşmesinin yenilenmesi

gerektiğinde karşısına çıkarılacak akademik yükseltme ve atama kriterleri belirlenen bir “telafi süreci” boyunca uygulanmamalıdır.

Özellikle araştırma görevlisiyken ihraç edilenlerin güvenceli bir kadroda işe dönüşü sağlanmalıdır. 4 yıldır görev yaptırılmayan, doçentlik ve profesörlük koşullarını yerine getirdiği halde kadro ataması askıya alınan akademisyenler hak kazandıkları kadrolarıyla göreve dönmelidir.

Ayrıca, “Bu Suça Ortak Olmayacağız” bildirisinin imzacısı olup sözleşmesi yenilenmeyen, sözleşmesi feshedilen, istifa etmek ya da emekliye ayrılmak zorunda kalan akademisyenler de talepleri halinde ihraç edildikleri kurumlardaki görevlerine geri dönebilmelidir.

B. Üniversitelere Rektör Atama Sistemine Son Verilmelidir

Türkiye’de üniversitelerinin yönetimi, üniversite bileşenlerince uzun süredir tartışma konusu yapılmaktadır. Ancak, 12 Eylül darbecilerinin YÖK’ün kuruluşunda ortaya koyduğu sistem, yıllar içinde iktidara gelen hükümet partileri tarafından eleştirilse de demokratik ve katılımcı bir sistemi var etme iddiası hızla terk edilmiştir.

Sadece öğretim üyelerinin oy kullanabildiği ve bu nedenle de üniversite bileşenlerince antidemokratik bulunan rektörlük seçimlerine son verilmesi ve bu sistem yerine rektörlerin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanmasına geçilmesi, üniversitelerin rektörlerin güç sarhoşluğuyla yaptıkları skandallarla anılan kurumlara dönüşmesine neden olmuştur.

Çünkü bir siyasi partinin genel başkanı olan Cumhurbaşkanı tarafından doğrudan atanan rektörler, üniversiteye ve üniversite bileşenlerine karşı değil makamını “borçlu” olduğu siyasi partiye ve kendisini atayan Cumhurbaşkanı’na karşı sorumluluk hissetmektedir.

Unutulmamalıdır ki köklü kurumların köklü gelenekleri olur. Köklü üniversitelerin akademik ve yönetsel teamülleri, birikimleri, gelenekleri

yok sayıldığında, üniversite bileşenlerinin iradesi değersizleştirildiğinde, üniversitelere siyasi hesaplarla müdahale edildiğinde üniversite fikri ortadan kaldırılmış olur. Bu durumun toplumsal sonucu ise zamanla bilgiye, bilime, hakikat arayışına, sanata, felsefeye uzak nesillerin yetişmesi ve büyük bir toplumsal yıkımın başlaması olarak karşımıza çıkar.

Son dönemde Boğaziçi Üniversitesi bileşenlerinin talepleri bu açıdan oldukça önemlidir. Üniversitenin kendi kurulları aracılığıyla kendisini yönetmesi üniversiteyi üniversite yapan temel bir özelliktir. Aksi halde kurumsal özerklikten, akademik özgürlükten, bilim özgürlüğünden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu nedenle halihazırdaki rektör ataması uygulamasından vazgeçilmeli, üniversite bileşenlerinin iradesiyle seçilen rektörler üniversiteleri demokratik, katılımcı bir anlayışla yönetmelidir.

Üniversitelerde Demokratik ve Katılımcı Yönetim Anlayışı Hakim Kılınmalıdır Eğitim Sen olarak, eleştirel ve yaratıcı düşünce için, insan, toplum ve doğa yararına bilgi ve hakikat üretimi için her şeyden önce akademik özgürlüğün ve üniversitelerin kurumsal özerkliğinin garanti edilmesi gerektiğini belirtmek isteriz. Bunun da üniversitenin tüm çalışanlarının ve öğrencilerinin katılımıyla oluşturulacak kurullarla yönetilmesi ve denetlenmesi ile sağlanabileceğini düşünmekteyiz. Daha açık ifade etmemiz gerekirse;

- » Yükseköğretim kurumları nasıl bir eğitim-araştırma ve bilgi üretim sürecini örgütleyeceklerine tüm bileşenlerinin katılımıyla karar vermelidir.
- » Üniversite yöneticileri, ilgili akademik kurulların kararlarını uygulamakla yükümlü olmalıdır.
- » Sorumluluklarını yerine getirmeyen/görevini kötüye kullanan yöneticilerin hesap verecekleri süreçler belirlenmeli, yöneticiyi seçen kurullar, yöneticileri denetleme işlevini de yerine getirmeli ve belirli koşullar oluştuğunda seçtiği kişiyi görevden alma yetkisine sahip olmalıdır.

Üniversitelerin demokratik ilkeler etrafında yeniden örgütlenmeleri için iç işleyişlerinin demokratikleşmesi ve bilimsel bilginin ulaşılabilir ve paylaşılabılır hale gelmesi hayati rol oynamaktadır.

C. İdari ve Teknik Personele Yükseköğretim Tazminatı Ödenmeli ve Tayin Hakkı Sağlanmalıdır

Özlük hakları çok sınırlı olan idari personel üniversite olanaklarından bile bütünüyle yararlanamamaktadır. İdari personel sayısı az, idari personelin iş yükü ise son derece fazladır. Ücretler aylık sınırının biraz üzerinde, yoksulluk sınırının ise altındadır. İdari personel hiçbir şekilde yükseköğretim kurumlarındaki karar mekanizmalarında yer almamaktadır.

Kaldı ki geçmişte akademisyenlere verilen ücret zammından idari personelin faydalanamamış olması, ekonomik açıdan en dipte yer alan üniversite idari personeli için hem büyük bir kayıp hem de emekçiler arasındaki dayanışmayı zedeleyen bir yapı meydana getirmiştir.

Unutulmamalıdır ki eğitim ve bilimsel üretim üniversitenin tüm çalışanlarının kolektif emeğinin ürünüdür. Bu sebeple tüm üniversite idari ve teknik personeline “yükseköğretim tazminatı” adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.

Ayrıca idari ve teknik personelin önemli bir sorunu da kurum dışı nakil sorunudur. İdari ve teknik personel, diğer kamu kurumlarında olduğu gibi becayiş hakkından faydalanamamaktadır. İlgili personel, kurum dışından kendi yerine gelecek birini bulsa dahi, “açıktan atama” kadro kontenjanı bulunmadığından kurum dışı nakil gitme olanağı fiilen ortadan kaldırılmaktadır. Personel “eş durumu”, “birinci derece yakınının hastalığı” gibi yollara itilmektedir.

Her yıl kurumlar nakil gönderme kontenjanı belirlemeli ve bu kontenjanlar şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirilmeli ve personele nakil imkanı sağlanmalıdır. Söz konusu nakiller, üniversite yönetimlerinin keyfiliğinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde bir standart geliştirilmelidir. Yükseköğretim kurumları arasında, kurumlara o yıl için verilen kontenjanları

etkilememek kaydıyla, merkezi bir koordinasyonla ortak havuz oluşturulmalı ve boş kadrolar şeffaf biçimde paylaşılmalıdır. Başvuru süreçleri herkesin ulaşabileceği şekilde kamuoyuna duyurulmalı, merkezi bir tayin sistemi geliştirilmez. Bu koşullar sağlanana kadar, engelli personel için daha önce MEB’de yapıldığı üzere kurumlar arası bir defaya mahsus olmak üzere yer değiştirme hakkı sağlanmalıdır.

D. Kadro Bekleyenlerin Sayısındaki Anormal Artış Engellenmelidir

Bugün üniversiteler hak ettikleri kadroya atanması gereken akademisyenler sorunuyla karşı karşıyadır. Vahametinin boyutu öyle bir hal almıştır ki sorun sadece hak ettikleri kadrolara ataması yapılmayan öğretim elemanları sorunu olmaktan çıkmış, hukuk ilkelerinin ve mantığın sınırlarını zorlayan bir sistem sorununa dönüşmüştür.

Örneğin, doçentlik dosyası hazırlamış, gerekli koşulları sağlamış ve doçentlik unvanı almış bir akademisyen doçentlik kadrosuna atanmak için beklemektedir. Ne yazık ki söz konusu “bekleme süresi” makul bir süre olarak mevzuatta tarif edilmediği gibi yıllarca sürebilen bir cezalandırmaya dönüşebilmektedir.

Ayrıca, doçent unvanı almış bir akademisyenin doktor öğretim üyesi kadrosuna yeniden ataması yapılmak istendiğinde, bir üst akademik unvana sahip kişiden bir alt akademik unvanın, yani doktor öğretim üyeliğinin kriterlerini sağlaması beklenmektedir. Halbuki üniversitenin görevi doçent unvanı almış öğretim üyesinin, doktor öğretim üyeliğine değil doçentlik kadrosuna atamasının yapılmasını sağlamaktır.

Sorun sadece doçentler açısından değil, profesörlük kadrosu bekleyen doçentler açısından da oldukça önemlidir. Kaldı ki doktorasını bitirmiş araştırma görevlisi ve öğretim görevlileri açısından durumun vahameti daha da derindir.

Örneğin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde doktorasını bitirerek doktor öğretim üyeliğine atama bekleyen araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi sayısı 191, doçent unvanı almış ancak doçentlik kadrosuna atanmamış doktor öğretim üyesi sayısı 71, 5 yıldan fazla süredir profesörlük kadrosu bekleyen doçent sayısı da 51'dir. Kısacası sadece bir üniversitede 313 kişi hak ettiği kadroya atanmayı beklemektedir.

İdari ve teknik personel açısından ise bambaşka bir sorun bulunmaktadır. İdari ve teknik personelin üniversite bünyesindeki eğitim olanaklarından, sosyal imkanlara kadar karşılaştığı ayrımcı ve ötekileştirici uygulamalar görevde yükselme konusunda da yaşanmaktadır. Mülakat uygulamasının liyakat ilkesini kriter almaması, üniversite yönetimlerinin keyfiliğine alan açması nedeniyle idari ve teknik personelin görevde yükselmesinde ağır hak ihlalleri yaşanmaktadır.

E. Araştırma Görevlileri Güvenceli İstihdam Edilmeli

18.06.2017 tarihli ve 7033 sayılı kanun ile 2547 sayılı yasanın ek 38. maddesi getirilmiş ve araştırma görevlileri için oldukça kritik düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenleme ile 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren tüm araştırma görevlilerinin, yıllık sözleşmeli istihdam biçimi olan 50/d'ye göre atanması sağlanmıştır. Halbuki iş güvencesi olmayan bir araştırma görevlisi, asıl işini yani özgürce akademik faaliyetini ve araştırmalarını yürütebilmek sorumluluğunu yerine getirmekten ziyade, işten atılmamak için maruz kaldığı iktidar ilişkilerinin kendisine yüklediği "diğer görevlerle" boğuşmak zorunda kalmaktadır.

Üstelik doktora ve sanatta yeterlilik sürecini başarıyla tamamlayabilen araştırma görevlileri için de sorunlar bitmemekte, aksine otuzlu yaşlarında doktor unvanı almasının karşılığı işsiz kalmak ile verilmek istenmektedir. Çünkü yapılan mevzuat değişiklikleriyle araştırma görevlilerinin sadece %20'sinin, o da performans kriterlerini karşılamaları koşuluyla doktor öğretim üyeliğine atanabilmeleri hükme bağlanmıştır. Doktor öğretim üyeliğine

ataması yapılmayan araştırma görevlilerinin, daha sonra kurumuna atanabilmesi için de en az bir eğitim-öğretim yılı, yurtiçinde veya yurtdışında farklı bir yükseköğretim kurumunda çalışması gerekmektedir.

Ayrıca doktora, uzmanlık ve sanatta yeterlilik eğitimini tamamlamış akademisyenlerin istihdam edildikleri üniversitede görev yapan öğretim elemanı kadrosunun % 5'ini geçmeyecek şekilde ve en fazla üç yıl süreyle “doktora sonrası araştırmacı” adıyla sözleşmeli olarak istihdam edilmesi uygulaması getirilmiştir. Bu kişilere, sözleşmeleri bittikten sonra memurluk veya diğer personel istihdam şekillerinden birine geçiş hakkı da verilmemektedir. Bununla birlikte “doktora sonrası araştırmacı” olarak çalıştırılacak bu kişilere, en fazla “40.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı” ücret verileceği belirtilmektedir. Ancak yine aynı maddenin devamında ücretlerin YÖK tarafından belirleneceği şartı getirilmiş ve dolayısıyla YÖK’ün bir kararıyla söz konusu ücretin düşürülmesinin önü açılmıştır. Bununla da yetinilmeyerek bu kişilere, belirlenen ücret dışında hiçbir yan ödeme yapılmayacağı, “mevzuatta aksine hüküm bulunsa dahi” belirlenen ücretin dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılmayacağı ve sözleşmelerine bu yönde bir hüküm konulamayacağı belirtilmektedir.

Üstelik 33/a ile istihdam edilen bir araştırma görevlisi çeşitli tazminatlar almakta, emekliliğe dair haklar elde etmektedir. Bu gerçek de hatırd tutulduğunda, söz konusu doktora sonrası araştırmacıların gelir, özlük hakkı ve gelecekleri açısından ciddi belirsizliklerle karşılaşacakları, güvencesiz istihdam nedeniyle yoğun emek sömürsüne maruz kalarak mobbing ve angarya gibi sorunlarla yaşamaya zorlanacakları açıktır.

Unutulmamalıdır ki araştırma görevliliği akademinin fidanlığıdır. İşsiz kalma tehdidi altında özgürce araştırma yapılabilmesi, özgürce bilim yapılabilmesi mümkün değildir. Bu nedenlerle araştırma görevlilerinin 50/d ile istihdamına son verilmeli, güvenceli istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

F. Salgının Hızlanması Açısından Üniversiteler Oldukça Risklidir. Yüz Yüze Eğitime Başlamak İçin Emekçilerin ve Öğrencilerin Aşılması Zorunludur

Mevcut durumda “uzaktan eğitim” adıyla yürütülen programı, salgın gibi olağanüstü bir dönemin atlatılabilmesi amacıyla “acil uzaktan öğretim” olarak görmekteyiz. Üniversiter ve akademik yaşamın acil uzaktan öğretimin çok ötesinde amaçları bulunduğu, dolayısıyla acil uzaktan eğitimin asla yüz yüze eğitimin yerine geçemeyeceği bilinmektedir. Bu nedenle siyasi iktidarın, Milli Eğitim Bakanlığı’nın ve YÖK’ün temel sorumluluğu, eğitim ve yükseköğretim hizmeti gibi oldukça önemli bir hizmet alanının niteliğini koruyarak sürdürülmesini sağlamaktır. Haliyle, yüz yüze eğitime başlanabilmesi için her türlü tedbirin alınması ve gerekli koşulların sağlanması gerekmektedir.

Ne yazık ki salgın üzerinden bir yıl geçmiş olmasına rağmen bu yönde bir siyasi irade oluşmamış, “uzaktan eğitim” adı altında öğrenciler, akademisyenler, idari ve teknik personel yalnız bırakılmıştır. Yürütülen çalışmalar öğretim elemanlarının, öğrencilerin ve idari/teknik personelin kişisel çabalarıyla yürütülmüştür.

Üniversitelerin yüz yüze eğitime geçebilmesi için bu gidişata son verilmelidir. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan tüm emekçiler ve öğrenciler aşılmalıdır. Bunun için aşı programında gerekli düzenlemeler yapılmalı ve izlenecek yol haritası kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Üniversitelerde aşılamayı ve sonrasındaki süreci takip etmek üzere işyeri hekimliği oluşturulmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanları görevlendirilmelidir. Gerek YÖK gerekse de üniversite yönetimleri salgının seyri ile ilgili olarak “şeffaflığı” temel ilke edinmeli, üniversite bileşenlerine ve kamuoyuna düzenli bilgilendirme yapmalıdır.

G. Haklarımızı Korumak, Geliştirmek Ve Üniversiteyi Üniversite Olmaktan Çıkararak Politikalara Teslim Olmamak İçin Temel Taleplerimiz

Sendikamızın önerisi Anayasa'daki ilgili hükümlerin, 2547 sayılı yasanın ve bağlı mevzuatların olduğu gibi tarihin çöplüğüne atılması; üniversite bileşenlerinin karar verici olacağı, bilimsel özgürlüklere ve demokratik özyönetime dayalı kurucu bir çerçevede yeni bir üniversite modelinin oluşturulması yönündedir. Bu kapsamda;

- √ 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.
- √ Yükseköğretimde güvenceli çalışma temel ilke olmalıdır.
- √ Akademik özgürlüğün, ifade özgürlüğünün, sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.
- √ Eşit işe eşit ücret verilerek, ders ve araştırma sürecinde eşit katkıların eşit değerlendirilmesi yapılmalıdır. Ek göstergeler yoluyla hiyerarşik ücretlendirmeden vazgeçilmelidir.
- √ Kadro sorunları bekletilmeden çözümlenmelidir. Kadrolar sürekli olmalı, yükseköğretim emekçilerine gelecek kaygısı yaşatılmamalıdır.
- √ Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın doktor öğretim üyesi/yardımcı doçent kadrolarına atanmalı, bu kadrolar iş güvencesi sağlayacak şekilde yeniden biçimlendirilmelidir.
- √ Merkezi biçimde yürütülen görevde yükselme sınavı ile idari kadroların tümünde yükselme imkânının sağlanması, liyakat esasının daha çok dikkate alındığı bir sistemdir. Daire başkanlıkları gibi kadrolara alanındaki kişiler girebilmelidir (kütüphanecinin kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığına yüklebilmesi gibi). Bu kadrolara atanmanın da görevde yükselme gibi sınavlarla belirlenmesi gerekmektedir. Sınavlara giren adayların uzmanlık alanı ve kıdem gibi kriterleri baz alınarak puanları

hesaplanmalı, sınav ile aldıkları puan ile bu puan toplamına göre bir değerlendirme yapılmalıdır.

- √ Geliştirme ödeneğinin adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de dağıtılması gerekmektedir.
- √ Yükseköğretim alanındaki tüm ek ücret ve ödemeler görev alan tüm personel arasında adil bir şekilde dağıtılmalıdır.
- √ ÖSYM'nin yaptığı sınavda 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. Bu nedenle tamamen kaldırılmalı, öğrencilere eğitim ve araştırma gereçleri, barınma, beslenme ve ulaşım parasız sağlanmalıdır.
- √ Üniversiteler kurumsal özerkliği zedelenmeden mali yönden kamu denetimine açık 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 yapı nedeniyle, ciddi bir sorun haline gelmiştir. Bunun önüne geçecek politikalar ve mekanizmalar üretilmeli, kurullar oluşturulmalıdır.

- √ Üniversite, öğrencisi, öğretim üyesi, idari personeli ve emekçileriyle 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 ortadan kaldırılmalıdır. Bu mekanizmaların çalışanları ve öğrencileri fişlemeye yönelik kullanıldığı ortadadır. Benzer şekilde benzer amaçlara hizmet eden turnike sistemi, kartlarla açılan kapılar gibi uygulamalar da sona erdirilmelidir.
- √ Hali hazırdaki disiplin mevzuatının, özgür ve demokratik üniversite ile bağdaşan bir tarafı yoktur. Özgür düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları terk edilmeli; yerine tüm bileşenlerce oluşturulan “ortak yaşam ilkeleri” hayata geçirilmelidir.

Sendikamız Eğitim Sen 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 bir yönetim anlayışını savunmakta, etnik, cinsiyete dayalı vb. her türlü ayrımcılığı reddetmektedir.

**EĞİTİMDE GENEL İDARİ HİZMETLER, TEKNİK HİZMETLER,
YARDIMCI HİZMETLER VE 4/B KAPSAMINDA ÇALIŞAN EĞİTİM
EMEKLİLERİNİN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜ İÇİN;**

EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!

Genel idari hizmetlerde, teknik ve yardımcı hizmetlerde çalışan, 4/C statüsünde çalışan eğitim emekçilerinin sorunları bugüne kadar yeterince tartışılmamış, yaşadıkları sorunlar ve sıkıntıların çözümü noktasında yeterince adım atılmamıştır.

Eğitim Sen, eğitim öğretim hizmet kolunda çalışan, hangi görev ya da statüde olursa olsun, tüm eğitim ve bilim emekçilerinin hak kazanma ve mücadele örgütüdür. Eğitimin ve bilimsel üretimin gerçekleşmesinde öğretmeninden yardımcı hizmetlisine, genel idari hizmetlerden teknik hizmetlere ve 4/B statüsünde çalışan arkadaşlarımıza kadar bütün emekçilerin kolektif emeği olduğu, eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde harcanan her emeğin değerli olduğu açıktır.

Yıllardır tüm eğitim ve bilim emekçileri, özellikle genel idari, teknik, yardımcı hizmetler ve güvencesiz olarak çalışan arkadaşlarımız esnek, güvencesiz çalışma biçimlerine mahkum edilmekte, görev tanımları belli olmadığı için angarya çalışmanın en ağır biçimleri ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

Türkiye’de yıllardır çok ağır çalışma koşulları altında ve özveriyle görev yapan eğitim emekçilerinin yaşam koşulları giderek ağırlaşırken, boş kadro olmasına rağmen, uzunca bir süredir eğitim kurumlarına genel idari hizmetler, teknik personel ve yardımcı hizmetler sınıfında memur alımı yapılmamakta, ‘dışardan hizmet satın alma’ yöntemi ile taşeronlaştırma uygulamaları yaygınlaştırılmaktadır.

Özelleştirilen kurumlardan Milli Eğitim Bakanlığı’na aktarılan ve hukuken 4-B statüsüne geçirilen çalışanlar, okul aile birliklerince (öğrencilerden toplanan paralarla) istihdam edilen ya da İŞKUR tarafından Toplum Yararına Çalışma (TYÇ) şeklinde geçici ve güvencesiz olarak istihdam edilen personel ile sorunların çözülmesi mümkün değildir. Kadrolu istihdamdan adım adım vazgeçilmesi anlamına gelen bu uygulamaya son verilmeli, kamuda kadrolu ve güvenceli istihdam politikaları benimsenmelidir.

TALEPLERİMİZ

- √ Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan ve eğitim-öğretim sınıfı dışında bulunan tüm personel eğitim-öğretim sınıfına tabi tutulmalı, ekonomik, sosyal ve özlük haklarda iyileştirme yapılmalıdır.
- √ Milli eğitim müdürlüklerinde çalışan avukat, mimar, mühendis, uzman, teknisyen ve şeflerin yeniden ek ders uygulamasının içinde olmaları sağlanmalıdır.
- √ Genel İdari Hizmetler (GİH) kadrosunda şef olarak çalışan personelin yetki ve sorumluluklarının çok olmasına karşın, sosyal hakları ve ücretleri yetersizdir.
- √ Şube müdürleri şeflerin bir üstüdür ancak, aralarındaki özlük hakları ve ücret eşitsizliği düzeltilmeli, daha adaletli bir düzenleme yapılmalıdır.
- √ Atama ve yer değiştirmelerde sendika temsilcisinin komisyonlarda bulunmasının sağlanması için çalışma yürütülmeli ve adaletli görev dağılımları için çaba sarf edilmelidir.
- √ Görevde yükselme başarı puanının 70'den 60'a çekilmesi için girişimlerde bulunulmalıdır.
- √ Üniversite mezunu memurlar emeklilikte 3. derecenin altına inememektedir. Bu sorun giderilmelidir.
- √ Memurlar, ÖSYM ve tüm merkezi sınavlarda görev alabilmelidir. Ayrıca kurum içi sınav görevi adil, sıralı ve eşit olarak dağıtılmalıdır.
- √ MEB personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik ile şube müdürü, tesis ve basımevi müdürü kadrolarına atanacaklara yazılı ve sözlü sınavda başarılı olma şartı getirildiğinden sözlü sınav şartı hak kaybına/gaspına neden olmaktadır. Bu nedenle sözlü sınav tümüyle kaldırılmalıdır.
- √ Memurların kurum içi görevlendirmelerinde, ek ücret alan bölümlerin gelirlerinin havuzda toplanarak çalışan tüm personele eşit olarak

dağılımı yapılmalı, gerektiğinde o bölümün mesai gerektiren işleri bölüm dışındaki personelden de yardım alınarak gerçekleştirilmelidir.

- √ İl içi ve il dışı atamalarda çalışma süreleri öğretmenlerde olduğu gibi belirlenmelidir. Norm kadrolar iş yüküne göre belirlenmeli ve objektif olmalıdır. Kadın ve engelli çalışanların çalışma şartları ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmeli ve pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- √ Görevlendirmelerde, sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkelerine uyulmalıdır. Görevde yükselme sınavlarında üniversite mezunu yardımcı hizmetler sınıfındaki (YHS) personel memurluk basamağını atlayarak, doğrudan şeflik kadrosuna başvurabiliyorken, GİH sınıfındaki üniversite mezunu memurlar sadece şeflik kadrosuna başvurabilmekte, şube müdürlüğü için başvuru yapamamaktadır. Ayrıca görevde yükselme sınavlarından önce eskiden yapıldığı gibi hizmet içi eğitim yapılması gerekmektedir.
- √ Şeflerin denge tazminat oranları şube müdürlerine yakın bir orana getirilmelidir.
- √ Genel İdari Hizmetler, Yardımcı Hizmetler Sınıfı ve teknik personelin hafta içi ve hafta sonu fazla mesai çalışmaları için fazla mesai ücreti ödenmelidir.
- √ Özellikle eğitimde 4+4+4 düzenlemesi sonrasında ikili eğitim yapan okullarda mesai saatlerinde farklılıklar meydana gelmiş, hizmetlilerin giriş-çıkış saatlerinde her gün en az 2-3 saat fazla çalışma ortaya çıkmıştır. Bu fazla çalışma karşılığı ücret verilmelidir.
- √ Kurum içi yapılan görevde yükselme sınavlarından sınav ücreti alınmamalıdır.
- √ Merkezi yerlerde normlar dolu olmasına rağmen dışarıdan görevlendirme yapılması sorun yaratmaktadır. Bunun yerine ihtiyaç duyulan yerlerde ek personel istihdamı için norm talep edilmelidir.
- √ Mobbinge, sürgüne, görev dağılımındaki adaletsizliğe ve siyasi kadrolaşmaya son verilmelidir.

- √ Bölüm çalışanları arasında iş bölümü yapılması, çalışan personelin eğitime ve isteğine göre görev almak istediği bölümlerde çalıştırılması daha yararlı olacaktır.
- √ Çalışma ortamındaki fiziksel koşulların düzeltilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması gerekmektedir.
- √ Tüm hizmet sınıflarından personele yönelik hizmet içi eğitim seminerlerinin düzenli olarak yapılması gerekmektedir.
- √ Okullardaki teknik personele (teknisyenlere) yaptıkları bakım, onarım ve tamir çalışmaları sonrasında ayrıca öğrencilerle bire bir çalışıyor olmaları nedeniyle ek ders ücreti ödenmelidir.
- √ Görevde yükselmelerle ilgili hazırlanan kılavuzlar, kadrolaşmaya uygun hazırlanmaktadır. Kılavuzların daha objektif hazırlanması sağlanmalı bunun için sendikamız müdahil olmalıdır.
- √ Teknisyen olarak hizmet üreten çalışanlar için düzenli olarak hizmet içi kurslar düzenlenmeli, aksi hallerde iş kazalarından çıkabilecek sorunlardan sorumlu tutulmamalıdır.
- √ İşyerlerinde iş güvenliği uzmanları bulunmalıdır.
- √ Hizmetli memur, teknisyenler ve sağlık hizmetleri personellerinin özel hizmet tazminat oranları artırılmalı, 8. dereceye düşen tüm personele ek gösterge ödenmelidir.
- √ Öğretmen çocuklarının faydalandığı tüm haklardan, tüm hizmetli, memur, teknisyen ve yardımcı hizmetlerde çalışan personellerin çocukları da faydalanmalıdır. Buna uygun düzenlemeler yapılmalıdır.
- √ Engelli olarak görev yürüten emekçilere engel durumlarına göre görev verilmeli, engelleri kolaylaştıran fiziki koşullar ile ulaşım kolaylığı sağlayacak tedbirler alınmalıdır.
- √ Eğitim emekçilerinin tamamına hiçbir ayırım gözetmeksizin servis ve kreş imkânı verilmelidir.

- √ Özel hizmet tazminatı memur, V.H.K.İ ve hizmetli personel için yüzde 75 oranında belirlenmelidir.
- √ YHS kadrosunda görev yapan eğitim emekçilerinin çalışma saatleri belirsiz, yapmakla yükümlü oldukları işler tanımsızdır. Yöneticiler tarafından tebliğ edilen “Görevleriniz” konulu kurum içi görevlendirme yazılarında görev alanları keyfi olarak belirlenmektedir. Bu nedenle görev tanımları net olarak yapılmalı, görev yazılarının sonuna eklenen “Amirin verdiği diğer işleri yapar” ibaresi mutlaka kaldırılmalıdır.
- √ Kalorifer yakanlara iş kıyafeti ve iş risk ücreti verilmelidir.
- √ Seyyar görev ödeneği ihtiyacı karşılayacak şekilde arttırılmalı ve seyyar görevi olan personele her gün için ödenmelidir.
- √ YHS’de çalışanlara 3 yılda bir yer değiştirme hakkı tanınmalı, görevde yükselme sınavı periyodik olarak 2 yılda bir yapılmalıdır.
- √ İşyerinde personelin yapabileceği işlerin dışarıdan görevlendirmeyle yapılması gibi esnek çalışma uygulamalarına son verilmelidir.
- √ Teknik hizmetler sınıfında çalışan personel asli görevi dışında çalıştırılmakta, bu sebeple giyecek yardımı ödeneği ödenmemektedir. Bu personele giyecek yardımı ödeneği ödenmelidir.
- √ 10 yıl hizmeti olan memurların açılacak şube müdürlüğü sınavlarına katılımı sağlanmalı, emekli olacak tüm eğitim emekçilerinin emekli maaş kesintileri sonlandırılmalı ve emeklilere insanca yaşayabileceği ücret verilmelidir.
- √ Eğitim kurumlarında hizmetlileri gece bekçisi olarak görevlendirme uygulanmasına son verilmeli, özel güvenlik eğitimi almış kadrolu yeni çalışanlar alınarak güvenlik sorunu çözüme kavuşturulmalıdır.
- √ Her eğitim kurumunda memurlar, teknisyenler, 4/B’liler ve hizmetliler için oda tahsis edilmeli ve bu odalar dinlenmeye imkân sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

- √ Yetiştirme yurdundan çıkmış ve eğitim kurumlarında hizmetli olarak çalışan gençlere yönelik olarak psikolojik destek birimleri oluşturulmalı, toplum tarafından şu ya da bu nedenle dışlanan bu gençlerimizin topluma kazandırılması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Yetiştirme yurdunda büyüyen gençlerin istihdamına özel önem verilmeli, bu durumdakiler maddi ve manevi olarak desteklenmelidir.
- √ Her yıl hizmetlilere verilen giyim yardımları memur ve teknisyenlere de verilmeli, giyim yardımı miktarı artırılmalı ve nakit olarak da ödenebilmelidir.
- √ MEB ve yükseköğretim bünyesinde bulunan lojmanlardan idari personelin de yararlanması sağlanmalıdır.
- √ AÖF ve ÖSYM sınavlarında idari personellere görev verilmesi sağlanmalıdır.
- √ Üniversite mezunu tüm memurların ek göstergeleri 3600'a çıkarılmalıdır.
- √ Okullarda ve eğitim kurumlarında karar alma süreçlerine memur, teknik personel ve yardımcı hizmetliler de katılmalı, kendilerinin görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- √ Öğretmenlerin faydalandığı toplu taşıma indiriminden ayırım yapmaksızın bütün eğitim emekçilerinin yararlanması sağlanmalıdır.
- √ Eğitimde taşeron çalıştırma uygulamaları tamamen kaldırılmalı, kadrolu istihdam politikaları benimsenmelidir.
- √ Tüm eğitim emekçilerinin yemek ve ulaşım sorunları çözülmeli, yemek yardımı, isteyen çalışanlara nakdi olarak da ödenebilmelidir.
- √ Kadın çalışanların çalışma koşulları iyileştirilmeli, süt izinleri sağlıklı yürütülmeli, kadın çalışanlar için emzirme odaları sağlanmalıdır.
- √ Fazla çalışma yaygın olarak yaşanmaktadır. Çalışma saatleri yasal olarak belirlenmeli ve fazla mesai ücretleri her hizmet grubuna ödenmelidir.
- √ Yer değiştirmelerde boş kadrolar belirlenmeli, yer değiştirme duyuruları eksiksiz yapılmalı ve adaletli bir atama olmalıdır.

- √ Tüm eğitim emekçileri yıpranma payı fiili hizmete sayılacak şekilde uygulamaya geçilmelidir.
- √ Öğretmen evleri gibi tüm sosyal tesislerden her eğitim emekçisi indirimli olarak yararlanabilmelidir.
- √ Teknik personelin denetimlerdeki imza yetkisi farklı kurumlarla yazışmalarda geçerli sayılmakta, kurumsal idari sorumluluk paylaşılmamaktadır. Denetim yetkisi son aşamada kurumlar arası yazışma ile tamamlanmalıdır.
- √ Okullarda açılan hafta sonu kurslarında görevlendirilen personele ücret ödenmelidir.



KAMUSAL, BİLİMSEL, DEMOKRATİK, LAİK VE ANADİLİNDE EĞİTİM HAKKI, EŞİT, ÖZGÜR VE DEMOKRATİK YAŞAM İÇİN; EĞİTİM SEN'DE ÖRGÜTLENELİM!

Türkiye’de siyasi iktidar eliyle eğitimin ve toplumsal yaşamın bir bütün olarak dini kurallara göre biçimlendirilmesine yönelik uygulamalar etkisini artırarak sürdürmektedir. Siyasi iktidarın toplumu kendi dünya görüşüne ve yaşam tarzına uygun olarak biçimlendirme uygulamaları, farklı inanç, mezhep ve kimliklere sahip kesimler üzerinde açık ve fiili bir baskı ve dayatma haline gelmiş durumdadır. Uzunca bir süredir eğitim sisteminin “tek din, tek mezhep” anlayışına uygun olarak dini kurallara göre biçimlendirilmek istenmesi yaşanan sorunları derinleştirmiştir.

Siyasi iktidar, toplumun farklı mezhep ve kimlikten, laik-demokratik yaşamdan yana olan kesimlerinin taleplerini, giderek artan ve acil çözüm bekleyen sorunlarını görmezden gelmekte, yok sayma ve asimilasyon politikalarını ısrarla sürdürmektedir. Eğitimin sorunlarına kalıcı çözümler üretmek yerine, atılan her adımda farklı inançlar, mezhepler ve kimliklere yönelik aşağılayıcı, baskıcı, dışlayıcı ve dayatmacı tutumlar kabul edilemez. Yıllardır benimsenen tekçi anlayış üzerinden toplumu ayırıştırarak karşı karşıya getirmeye ve yeni çatışma alanları yaratma girişimlerine sessiz ve tepkisiz kalmamız mümkün değildir.

Laiklik, bir ülkede din ve devlet alanlarının tümüyle birbirinden ayrılması, din ve vicdan özgürlüğünün inanan ve inanmayan herkes için eşit koşullarda geçerli olması anlamına gelmektedir. Bu anlamda laiklik din düşmanlığı değil, aksine bütün inançların eşit koşullarda yaşamasının sigortasıdır. Dolayısıyla laik bir ülkede devlet, bütün dinler ve inançlar karşısında tarafsız olmak, bütün yurttaşlara eşit mesafede durmak zorundadır.

12 Eylül askeri darbesi sonrasında hayata geçirilen zorunlu din dersi uygulaması ile yıllardır din ve vicdan özgürlüğü açıkça ihlal edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi zorunlu din dersinin, din ve vicdan

özgürlüğünün ihlali olduğuna karar vermiş, benzer kararlar Danıştay tarafından da alınmıştır. Ancak yargı kararlarına rağmen, gerekli adımların bugüne kadar atılmaması düşündürücüdür. Okullarda zorunlu din derslerinde okutulan İslam'ın bir mezhebinin kurallarıdır. Bu nedenle bütün din ve inanışlar öğrencilere eşit mesafede tanıtılmamakta, bu durum eşit olmayan ve ayrımcı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Hükümet, zorunlu din derslerinin kaldırılması talebi karşısında sessiz kalmakta, bu tutumuyla gerçekte herkes için din ve vicdan özgürlüğü istemediğini göstermektedir. Anlaşılan odur ki hükümet, bir mezhebin devletin “resmi dini” olmasını ve uygulamanın kendi isteklerine göre yapılmasını istemektedir. Zorunlu din dersleri uygulamasından en çok etkilenen kesim resmi mezhep dayatmasını kabul etmeyenler, özellikle Alevi ailelerin çocuklarıdır. Bu nedenle Alevi örgütlerinin bir süredir zorunlu din derslerinin kaldırılmasına yönelik ileri sürdüğü talepler ve bu amaçla yürütülen mücadeleler son derece haklı ve meşrudur.

Siyasi iktidar, başta Aleviler ve Kürtler olmak üzere, toplumun farklı mezhep ve kimlikten, laik yaşamdan yana olan kesimlerinin taleplerini ve giderek artan ve acil çözüm bekleyen sorunlarını sürekli geri plana itmektedir. Eğitimin sorunlarına kalıcı çözümler üretmek yerine, attığı her adımda farklı inançlar, mezhepler ve kimliklere yönelik aşağılayıcı, baskıcı, dışlayıcı ve dayatmacı bir tutum izlemektedir. İktidar, yıllardır benimsediği tekçi anlayış üzerinden toplumu ayrıştırarak karşı karşıya getirmeye ve yeni çatışma alanları yaratmaya çalışmaktadır.

Dini kurallara dayanan bir eğitim anlayışı insanları inanan ya da inanmayan, dindar ya da dinsiz, ibadet eden ya da ibadet etmeyen gibi kategorilere ayırarak, bir kısmını üstün ve değerli, diğerlerini ise değersiz ya da ‘yoldan çıkmış’ olarak kabul edebilmektedir. Bu şekilde toplumda giderek derinleşen sınıfsal ayrışmanın dini kurallar üzerinden daha da derinleşmesi söz konusudur. Siyasi iktidarın inanç istismarı üzerinden toplumun geniş kesimleri üzerinde oluşturduğu baskı ve dayatmaların giderek artması karşısında demokratik tepkimizi göstermek en doğal hakkımızdır.

Laik eğitim, bazı çevrelerin iddia ettiği gibi “dinsizlik eğitimi” demek değildir. Laiklik, doğrudan doğruya inançlara ve onların varlığına dayalı bir kavramdır. Bu nedenle laik eğitimin dinsizliğe, ateizme davetiye çıkaracağını savunanlar, toplumsal yaşamın tüm alanlarında dini kuralların egemen olmasını isteyen, kendi inançlarını tüm topluma dayatmaya çalışan, farklı inanç ve düşüncelerin varlığına ve yaşamasına tahammül edemeyenlerdir. Laikliğin AKP gibi inanç istismarcıları tarafından ‘din düşmanlığı’ olarak gösterilmesinin en önemli nedeni, toplumu ortak ilke ve değerler etrafında bir arada tutmasıdır. Türkiye gerçekten laik bir ülke haline geldiğinde, siyasi iktidarın toplumu kendi siyasal çıkarları doğrultusunda bölmesi kolay olmayacaktır.

Laik olmayan bir eğitim sisteminin ne demokratik ve bilimsel olması, ne demokrasiye hizmet etmesi, ne de bireyin inançlarını gerçek anlamda özgürce yaşaması mümkündür. Gerçek anlamda özgürlükçü ve laik bir eğitim ancak demokrasinin, bireyler arasındaki eşitliğin, toplumun hak ve özgürlükler alanının genişlemesi ile sağlanabilir. Hiçbir toplum birbirinin aynı ve tamamen aynı düşünen, aynı inancı paylaşan, aynı değerleri benimsemiş insanlardan oluşmadığına göre, tüm düşünce, inanç ve değerler karşısında tarafsız olması gereken bir devletin, sadece bir dinin ve mezhebin öğretilerini, belli bir inanç sisteminin benimsediği değerleri okullarda öğretmesi doğru değildir ve kabul edilemez.

Eğitim sisteminde yaşanan dönüşümler, kuşkusuz içinde bulunulan ekonomik, toplumsal ve siyasal sistemin gelişim süreçlerinden ayrı ya da bağımsız ele alınamaz. Bu nedenle Türkiye gibi ülkelerde laiklik ve laik eğitim mücadelesi, okulda ve toplumda yürütülen demokrasi, barış ve özgürlük mücadelesiyle iç içe geçmiş durumdadır. Eğitim Sen olarak değişik din, mezhep, inanç ve dünya görüşünden insanların gerçek anlamda ‘eşit yurttaş’ olarak kabul edilmesi, devletin bütün inançlara eşit mesafede ve tarafsız olması yönündeki taleplerimizde ısrarcıyız.

Eğitimin kamusal, bilimsel ve laik olması kadar, bireylerin hiçbir kısıtlamaya gidilmeden kendi anadilinde eğitim alması da eğitim biliminin en temel ilkeleri

arasındadır. Anadili eğitimi bireyin toplumsal bir varlık olarak gelişmesinde, içinde yaşadığı çevreyi ve dünyayı algılama ve yorumlamasında, özgür ve eleştirel düşünebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Anadil eğitimi ilköğretimden başlayarak tüm eğitim basamaklarında ve daha sonra da bir yetişkin olarak sürdüreceği yaşamındaki başarısında temel belirleyicilerden bir tanesidir. Birey bir anlamda toplumsal ilişkiler sistemine anadil ile katılmakta, anadili ile içinde yaşadığı toplumun bir parçası olmaktadır.

Türkiye’de yaşayan ve sayıları milyonlarla ifade edilen, kendi ana dillerinde eğitim isteyen halklar anadilinde eğitim hakkından mahrum bırakılırken, kuruluş amaçları farklı olsa da, Türkiye’de hiç konuşulmadığı halde İngilizce, Fransızca, Almanca ve diğer dillerde eğitim yapan okullar bulunmaktadır. Resmi dil dışında anadilde eğitimin yapılmayışı, hatta yasak oluşu, pek çok toplumsal huzursuzluğun ortaya çıkmasına da neden olmaktadır.

Türkiye’de anadilinde eğitim talebinin yıllardır güncelliğini korumasının özünde, anadilinin bireyler açısından olduğu kadar, toplumlar açısından da yaşamsal bir önem taşıması bulunmaktadır. Bireylerin düşünsel ve ruhsal gelişiminde ve eğitim yaşamında olduğu kadar, sosyal ve ekonomik yaşama katılmasında, toplumsal ilişkiler içinde kendisinden farklı olanlarla eşit haklara sahip bir şekilde yaşayabilmesinde anadilinin büyük önem taşıdığı açıktır.

Türkiye’de anadilinin eğitime dahil edilmesi ile ilgili olarak, resmi dilden tümüyle vazgeçileceği algısı yaratılmak istenmesi dikkat çekicidir. Oysa anadilinin eğitim sistemine dahil edilmesi, herhangi bir ülkedeki resmi dilin eğitimde kullanılmasının alternatifi olmak zorunda değildir. Aksine, anadilinin eğitimde kullanılmasının ikinci dili öğrenme ve o dilde eğitim becerilerini geliştirmeye hizmet edeceği bilimsel olarak tartışmasız bir gerçektir.

Kuşkusuz anadilinde eğitimin okullarda öğrenilmesi/öğretilmesi tek başına sorunu tümünden çözmemekte, fakat anadili kaybını azaltması açısından

önemli bir işlev görmektedir. Anadili ağırlıklı çift dilli eğitim, çok dilli eğitim vb. gibi konuların dikkate alınması; hem asimilasyonu önlemek, hem de herkesin eşit ve saygın bir şekilde kamu yaşamına katılımını sağlamak açısından önemlidir.

Çocuğun kendi anadiliyle eğitime başlaması, ülkede kullanılan resmi dili ve hatta başka pek çok dili öğrenmesine ve kullanmasına engel değildir. Aksine, diğer dilleri en iyi şekilde öğrenmenin ön koşulunun, kendi anadilini en iyi şekilde öğrenmekten geçtiği eğitim biliminin en temel doğrularından biridir.

Türkiye’de anadilinde eğitimin, bölücü değil birleştirici, ayrıştırıcı değil bütünleştirici bir işlev göreceği konusunda en küçük bir şüpheyeye yer olmamalıdır. Dil ve kültür farklılıklarının bir zenginlik unsuru olduğuna, bölünmeye değil, daha zengin bir birlikteliğin yaratılmasına katkı sunacağına güvenilmelidir.

Eğitimin gerçek anlamda demokratik, bilimsel ve laik bir içerikte örgütlenmesi, herkesin kendi anadilinde eğitim almasının sağlanabilmesi için yürüttüğümüz mücadeleyi daha da güçlendirerek sürdüreceğimiz bilinmelidir.

