

ÖĞRETİM ELEMANLARININ MALİ HAKLARI

ULUSAL VE ULUSLARARASI
KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU
TESPİTLER VE TALEPLER



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARAŞTIRMA DİZİSİ: 5 / KASIM 2013

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ahmet GÜNDOĞDU Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Ali YALÇIN Genel Başkan Yardımcısı
Akademik Danışman ve Editör	:	Doç. Dr. Mustafa Orçan
Yayın Kurulu	:	Ahmet ÖZER Esat TEKTAŞ Murat BİLGİN Ali YALÇIN Teyfik YAĞCI Ramazan ÇAKIRCI
Grafik Tasarım	:	Selim AYTEKİN
Baskı	:	Sistem Ofset
Baskı Tarihi	:	22 Kasım 2013 / 18 Mayıs 2021
Adeti	:	25.000 / 3.000
ISBN	:	978-975-6153-45-1
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	www.ebs.org.tr
E-posta	:	ebs@ebs.org.tr

Eğitim-Bir-Sen'in ücretsiz yayınıdır. Para ile satılmaz.

Rekabet Edilebilir Adil Ücret Politikası Ekseninde Öğretim Elemanlarının Özlük Haklarına İlişkin Talep ve Mücadelemiz

Bir toplumda sosyal huzuru ve adaleti sağlayan etkenlerden biri de şüphesiz çalışanlara uygulanan ücret politikasıdır. Ücret politikası, ister özel sektör ister devlet olsun, hem işveren hem de çalışan kesimler ve sınıflar arasında gerginlikleri önleyen, iş ortamını huzura çeviren unsurlardan biridir. İnsanların verdiği emek ve alın teri karşısındaki adil ücret politikasının uygulanması da en az özgürlükler kadar önemlidir. Devlet, bütün çalışan kesime karşı, üretmiş olduğu ürün ya da hizmet için çalışanın harcamış olduğu enerjiyi, çabayı, riski, süreyi ve en önemlisi bir toplum ve ülkenin geleceğine yaptığı katkıyı dikkate alarak adil bir ücret politikası belirlemelidir.

Ülkemizde ücret politikasındaki adaletsizliği gidermek adına “eşit işe eşit ücret” sloganıyla 666 Sayılı KHK ile çalışan farklı kesimler arasında yıllardır devam eden adaletsizlik büyük ölçüde çözülmüş ama öğretmen ve öğretim elemanları kapsam dışında tutulduğu için mağduriyetler top yekûn giderilmemişti. Öğretmenler için geride bıraktığımız toplu sözleşmede eğitim öğretim tazminatına 150 TL’lik bir artışla mağduriyeti gidermiş olduk. Fakat öğretim elemanları için beklentileri karşılayacak bir ücret artışını ortaya çıkarmak maksadıyla YÖK’ü de dâhil ederek kapsamlı bir çalışmayla, köklü çözüm önerisi ortaya çıkarmayı kararlaştırdık.

Toplu sözleşme sonrası sendika olarak vakit kaybetmeksizin YÖK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzmanları ile diğer ilgili birimlerin katılımı ve üç ayrı çalıştayın birleştirilmesiyle hazırladığımız raporumuzu YÖK’e sunduk ve YÖK Başkanı Sayın Gökhan Çetinsaya ile birlikte ortak basın açıklamasıyla da kamuoyuna deklare ettik.

Kamuoyuna deklare ettiğimiz elinizdeki rapor sendika olarak hükümetten talebimizi ve gerekçelerini içermektedir. Üniversitede akademisyenlerin başlangıç (araştırma görevlisi) ücretlerinin düşük olduğu tespitimize bağlı olarak merkez teşkilatında çalışan uzman maaşını aratmayacak düzeye çıkarılmasını önerdiğimiz başlangıç ücreti artışı, sorunun çözümünde önemli katkılar sağlayacaktır. Raporumuzda okutman, öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör maaşlarının tamamını kapsayan mali talepler yer almaktadır.

Üniversitelerimizin dünya üniversiteleriyle rekabet edebilmesi, özel üniversitelerden geri kalmaması, öğretim elemanlarının mali kaygılardan arındırılıp bilime odaklanmalarının sağlanması, üniversitelerimizin ürettikleriyle ülkemizin ilerlemesine katkı sunması için mali sorunların çözümünün önemli olduğunu düşünüyoruz.

Öğretmenlerimizde olduğu gibi, bu yıl öğretim elemanlarımızın da bugüne kadar ertelenen özlük ve mali haklarında beklenileni karşılayacak ve örgütlü gücümüzle sorunları çözeceğiz. Buna inanıyor, sorunların çözümünün örgütlü güçle olduğundan hareketle gücümüze güç katan herkese teşekkür ediyor, çözüme vesile olması dileğiyle raporumuzu takdim ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Şekil ve Tablo Listesi	6
TAKDİM	3
GİRİŞ	7
A. MALİ HAKLAR VE TALEPLER	11
1. Başlangıç Maaşları	11
2. Akademisyenlerin Maaş ve Ücretlerinde Mevcut Durum ve Karşılaştırmalar	15
3. Bazı Tespitler ve Taleplere İlişkin Gerekçeler	22
4. Sonuç ve Talepler	26
B. TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNDE TALEPLERİMİZ VE FAALİYETLERİMİZ	31
1. Toplu Sözleşme Süreci Ekseninde Üniversite Çalışanlarının Özlük Haklarına İlişkin Mücadelemiz	32
2. 2012 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Akademik Personelle İlgili Kazanımlar	34
3. 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmeleri İçin Taleplerimiz	35
4. 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Akademik Personele Özgü Kazanımlar	37
5. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Sonrası Sendikamızın Akademik Personelin Mali Haklarına İlişkin Çalışmaları	38
6. Akademik Personelin Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Çalıştay	39
7. Öğretim Elemanlarının Mali Hakları Raporu	40
8. Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Gökhan Çetinsaya İle Görüşme ve Ortak Basın Açıklaması	41
Üniversite İdari Personeli 2012 Yılı Toplu Sözleşme Görüşme Talepleri	43
Üniversite İdari Personeli 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşme Talepleri	46
Üniversite İdari Personeli Kazanımlar	50

Şekil ve Tablo Listesi

Şekil 1	Öğretim Üyeliğine Giriş Maaşı (SGP/\$)	13
Şekil 2	Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Maaşlar (TL)	19
Şekil 3	Reel Maaş Artış Oranları (2003-2013) (%)	23
Tablo 1	Öğretim Elemanları İle Diğer Mesleklerin Maaş Artış Oranları (2003-2013)	15
Tablo 2	Bazı Unvanlar İtibariyle Üniversitelerde Çalışanların Maaşları	16
Tablo 3	Araştırma Görevlisi ile Bazı Kurumlarda Çalışanların Maaşlarının Karşılaştırılması (2013) (Aile Yardımı Hariç)	18
Tablo 4	28 Ülkenin Akademik Personel Maaşlarına Göre Konumu	20
Tablo 5	Bazı Ülkelerin Maaşlarına Göre Tasarlanmış Maaş Göstergeleri	21
Tablo 7	Üniversite Ödenek Oranları ve Talep Edilen Oranlar	28
Tablo 8	Mevcut ve Talep Edilen Maaşlar	28

GİRİŞ

ÖĞRETİM ELEMANLARININ MALİ HAKLARI

ULUSAL VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU TESPİTLER VE TALEPLER

Türkiye, son on yıllık dönemde yakaladığı ekonomik ve siyasi istikrarın da katkısı ve gerçekleştirdiği dönüşüm ve değişim süreçlerinin de etkisiyle sosyo-ekonomik göstergelerinde hem mikro hem de makro düzeyde kayda değer bir seviyeye ulaşmıştır.

Geçen yüzyıla kadar, demokratik sürecin sürekli olarak kesintiye uğraması nedeniyle ülkenin her alandaki gelişimi maalesef engellenmiş, demokratik yönde yapılan adımlar da sonuçsuz kalmıştır. 20. yüzyılını bu şekilde heba eden Türkiye'nin yeni yüzyılına iyi bir başlangıç yaptığı; bugüne kadar ekonomi, sağlık, dış politika ve hukuk gibi birçok alanda gerçekleştirdiği, reform ve devrimlerle geçen yüzyılını telafi etmeye çalıştığı görülmektedir. Bu başarılı girişimler sonucudur ki ilk kez Türkiye, geçmişin karanlıklarına takılmadan geleceğine odaklanarak 2023 ve 2071 hedefi koymuş ve bu yolda kararlılıkla yoluna devam etmektedir. 2023 vizyonu gibi büyük hedefler içeren bir değişim ve gelişim sürecinin nihai hedefi şüphesiz ki; küresel dünyada özellikle bulunduğu coğrafyada önemli sektörlerde öncülük yapmak ve "Büyük Türkiye" hedefine ulaşmaktır. Bu hedefe sıhhatli bir şekilde ulaşabilmek, ancak bilgi toplumuna geçmeye, çağın teknolojisini en etkin şekilde kullanabilmeye ve daha önemlisi bilimsel-teknolojik icatların ve yeniliklerin yapılmasına bağlıdır.

2002 yılında, 53'ü devlet, 23'ü vakıf olmak üzere, toplam 76 üniversite varken; şimdi 108 devlet ve 69 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 177 üniversite bulunmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin 80 yıllık tarihine kadar açılan üniversitelerden daha fazlası son 11 yılda açılmıştır. Her ilde üniversitelerin açılması önemli bir girişimdir. Üniversite ve çalışanlarına yapılacak her türlü yatırım, Türkiye'nin demokratikleşmesini, ekonomik kalkınma sürecinin istikrarlı bir şekilde devam etmesini sağlayacak ve böylece uluslararası üniversitelerle rekabet etme gücünü artıracaktır.

2023 ve 2071 hedefine ulaşmak amacıyla üniversitelerin sadece niceliksel olarak büyümesi değil, aynı zamanda niteliksel anlamdaki gelişmelerin de hedeflenmesi gerekmektedir. Günümüzde üniversitelerden derece ile mezun olan birçok öğrencinin akademik kariyer yapmaktan kaçınmasının ya da akademik kariyerine devam etmemesinin önemli nedenlerinden biri, diğer kurumlarda ve özel sektörde elde edecekleri gelirin, akademik personel olarak elde edecekleri gelirden çok daha yüksek olmasıdır. Mevcut duruma bakıldığında, dünya çapında ilk 500 sıraya giren üniversitelerimiz bulunmasına karşın diğer taraftan bu sayının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye'nin son yıllarda ekonomi alanında dünya çapında göstermiş olduğu büyümeye paralel, üniversitelerin başarısından ve gelişmiş ülkelerle rekabet edebilme gücünden söz edilemez. Rekabet gücünü artıracak özlük haklarıyla ilgili imkânların ötelenmesi ve girişimlerin zamanında yapılmamasının sonucu kalifiye insan gücünü devlet üniversitelerine çekmek artık çok daha güç olmaktadır.

Üniversite ve çalışanlarına yapılacak her türlü yatırımın, Türkiye'nin demokratikleşmesini, özgürleşmesini, sivilleşmesini, sosyo-ekonomik kalkınmasını ve zenginleşmesini sağ-

layacaktır. Türkiye hem devlet hem de vakıf üniversiteleriyle küresel rekabet imkanlarını artırmalıdır. Üniversitelerin rekabet gücünün yükselmesi içinse, akademik personel kaynağının zenginleştirilmesi, parlak beyinlerin üniversitede çalışmaları için cazibenin artırılması gerekmektedir. Bu cazibe de, akademisyenlerin mali ve sosyal haklarının rekabet edilebilir seviyeye çıkarılmasıyla ve araştırma ve kendini geliştirmek için daha fazla imkanlar sunarak olur.

Üniversiteler, barındırdığı beyinlerle ve sahip olduğu en dinamik kuşakla, yeni fikir ve buluşların teknolojiye dönüşmesine, atılan adımların sürdürülebilirliğine, yapılan devrim ve reformların kalıcılığına önemli katkılar sağlamaktadır. 21. yüzyıla hazırlanan Türkiye'nin sadece ekonomik, hukuk ve sağlık alanında değil, aynı zamanda eğitim alanında da, özellikle de üniversitelerle ilgili bir projeksiyon çizmesi ve vizyon geliştirmesi gerekmektedir. Üniversiteler; bilimsel-teknolojik icatlar, inovasyon, teknoloji üretimi ve AR-GE konusunda hiç şüphesiz en önemli anahtar kurumların başında yer almaktadır. Üniversitelerin ülkemizin geleceğine dönük kendilerinden beklenen katkıyı yapabilmeleri büyük ölçüde genç, yetenekli ve zeki beyinlerinin üniversiteye çekilebilmesine, yurtdışında bulunan yetişmiş beyinlerimizin tersine 'beyin göçü' ile yeniden ülkemize getirilebilmesine, akademisyenliğin ve araştırmacılığın cazip bir meslek haline getirilmesine bağlıdır.

Fakat maalesef akademisyenler, ücret yetersizliğinden dolayı çalışma zamanlarının önemli bir kısmını proje, bilimsel araştırmalar yapmak ve patent geliştirmek yerine ek ders ücretlerinden yararlanmak için sürekli olarak derse girmek durumunda kalmaktadır. Sürekli olarak örgün ve ikinci öğretim derslerine girmelerinden dolayı akademisyenler araştırma yapmaya neredeyse zaman bulamamaktadır.

Milletimiz için tıpkı büyük ideallere kavuşmak amacıyla zamanında nasıl ki Fatihlere ihtiyaç duyuldu ise, belirlenen hedeflere sağlıklı ve sürdürülebilir şekilde ulaşmak için de ülkemizin, o Fatihlere öncülük edecek, onlara rehberlik edecek yeni Akşemseddinlere ihtiyacı vardır. Çağımızın Akşemseddinleri ise üniversitelerimizin yeniden yapılandırılmasından, hakikate ulaşmak için yeni fikir akımlarından ve bu akımların yolunu açacak ve sunulacak olan imkanlardan geçmektedir. Mevcut yapısıyla çoğu üniversiteler ancak günü kurtaracak kadar çalışmaları nedeniyle ve buralardan özgün değerlerin ve yeteneklerin çıkması ise çok sınırlı seviyede kalacaktır.

Bu nedenle ülkemizde öğretim elemanlarının mali haklarına baktığımızda durum pek iç açıcı değildir. Aşağıdaki tablolara bakıldığında, üniversitelerin ücret ve mesleki tatmin açısından cazip yerler olmaktan çıktığı görülecektir. Bu bağlamda, bu raporda, üniversite öğretim elemanlarının mali hakları konusunda mevcut sorunları tespit edilmekte, hak kayıplarının telafisi ve iyileştirilmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır.

A. MALİ HAKLAR VE TALEPLER

1. Başlangıç Maaşları

Akademisyenliği Cazip Kılmıyor

Yükseköğretim sistemini ve üniversiteleri, personel istihdamı bakımından diğer kurum ve yapılardan ayıran en önemli özelliklerden biri hiç kuşkusuz akademik düzeyde istihdam edeceği personeli kendisinin hizmet sunduğu kitle arasından tercih etmesidir. Bir diğer ifadeyle, üniversiteler akademik personel ihtiyacını, üniversite mezunları arasından karşılar. Dün hizmet sunduğu bireyi, bugün hizmet sunucu olarak istihdam eder. Şüphesiz her işte ve meslekte olduğu gibi, üniversitelerin istihdam edilecek bireye erişim konusundaki en önemli verilerden biri “işe giriş / başlangıç maaşı”dır. Bu noktada, Türkiye’de akademisyenlerin başlangıç maaşlarını hem ülkedeki diğer kamu görevlilerinin başlangıç maaşları ile hem de diğer ülkelerdeki akademisyenlik başlangıç maaşı ile ilişkilendirmekte fayda var.

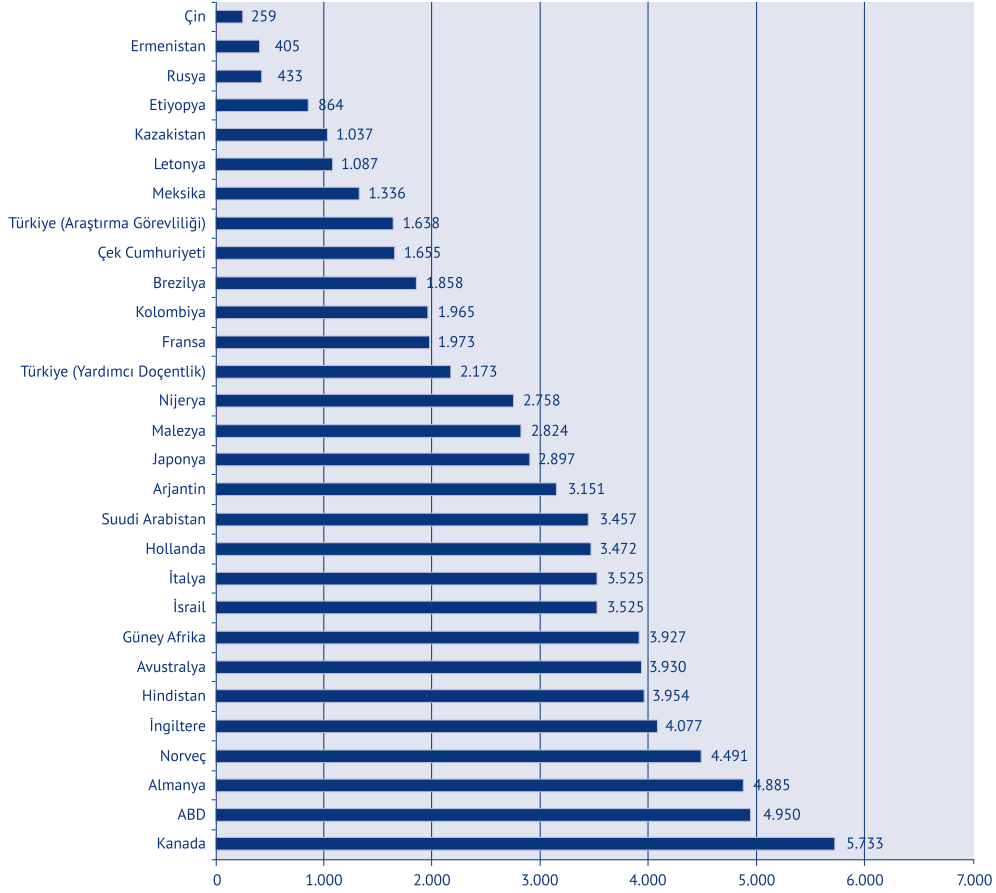
Türkiye’de akademisyenlerin başlangıç maaşına ilişkin durumu dünya ölçeğinde tespit etmek noktasında, bazı ülkelerdeki maaşlarla kıyaslama yapmak da faydalı olacaktır. Bu kapsamda yapılan bir araştırma kapsamında değerlendirilen 28 ülkenin giriş düzeyindeki öğretim üyesi maaşı aylık ortalama 2.736\$ düzeyindedir (Şekil 1). Listenin en altında kalan Çinli akademisyenlerle en üst sırasında yer alan Kanadalı öğretim üyeleri arasındaki maaş farkı, 5.514\$’dır. Bu, Kanadalı öğretim üyelerinin Çinli meslektaşlarından 22 kat daha fazla maaş aldıklarına işaret etmektedir (Rumbley vd., 2008).

28 ülke arasında Türkiye’nin konumu, akademisyenlik başlangıç kariyerinin araştırma görevliliği ya da yardımcı doçentlik alınmasına göre değişmektedir. Türkiye’de öğretim üyeliğine girişin ilk basamağı araştırma görevliliği olarak değerlendirilirken dünyanın bir çok ülkesinde kariyer başlangıç sıfatı olarak araştırma görevliliği unvanı

yer almamaktadır. Buna bağlı olarak, giriş maaşına ilişkin değerlendirmede öncelikli olarak araştırma görevlilerin ortalama aylık maaşları esas alınabilir. Araştırma görevlileri, Dünya Bankası satın alma gücü paritelerine göre 2012 yılı verileri esas alındığında aylık ortalama 1.638\$ düzeyinde bir maaş almaktadır. Bu düzeydeki bir giriş maaşı, ülkemizi karşılaştırmaya dâhil olan 28 ülke arasında Çin, Rusya, Etiyopya, Litvanya, Kazakistan ve Meksika gibi ülkelerin yanına çekmektedir. Yardımcı doçent kadrosu esas alındığında ise Türkiye'nin sıralaması kısmen daha pozitif bir noktaya erişmektedir. Türkiye'de bir öğretim üyesi, giriş maaşı açısından 28 ülke arasında 17. sırada yer almaktadır. Bu niteliği ile Türkiye Fransa ve Brezilya gibi ülkeleri geride bırakırken, Malezya, Arjantin ve Hindistan'ın oldukça gerisinde kalmaktadır.

Ülkelerin öğretim üyeliği giriş maaşı düzeyi ile Birleşmiş Milletler İGE-2012'deki sıralamaları arasında genel olarak bir paralellik olduğu görülmektedir. Her iki grup veri kıyaslandığında orta düzeyde insani gelişme düzeyine sahip olan ülkelerin daha düşük düzeyde giriş maaşları ödediği, buna karşılık İnsani Gelişme Endeksi'nde üst sıralarda yer alan ülkelerde ise, giriş maaşlarının görece daha yüksek olduğu görülmektedir (Rumbley vd., 2008). Buna karşılık, iki veri grubu her durumda doğrusal bir ilişki göstermemektedir. Örneğin, İGE'de alt sıralarda bulunan (57.) Suudi Arabistan'da giriş maaşları, satın alma gücü paritesi açısından İGE'de daha üst sıralarda bulunan Fransa (20.) ve Japonya'dan (10.) daha yüksektir. Benzer biçimde İGE'de 121. Sırada bulunan Güney Afrika'da giriş ücretleri İGE'de 64. sırada yer alan Malezya'dan daha yüksektir. Çek Cumhuriyeti ise İGE'de 28. sırada yer almasına rağmen, en düşük giriş ücreti veren ülkelerden biridir. Öğretim üyeliğine giriş maaşı Türkiye'den yüksek olan ülkelerin hemen tamamı İGE'de daha üst basamakta yer almaktadırlar.

Şekil 1 Öğretim Üyeliğine Giriş Maaşı (SGP/\$)



Kaynak: Altbach, Reisteng and Pacheco, 2012'deki verilerden hareketle Akgeyik/SETA (2013) tarafından hazırlanmıştır.

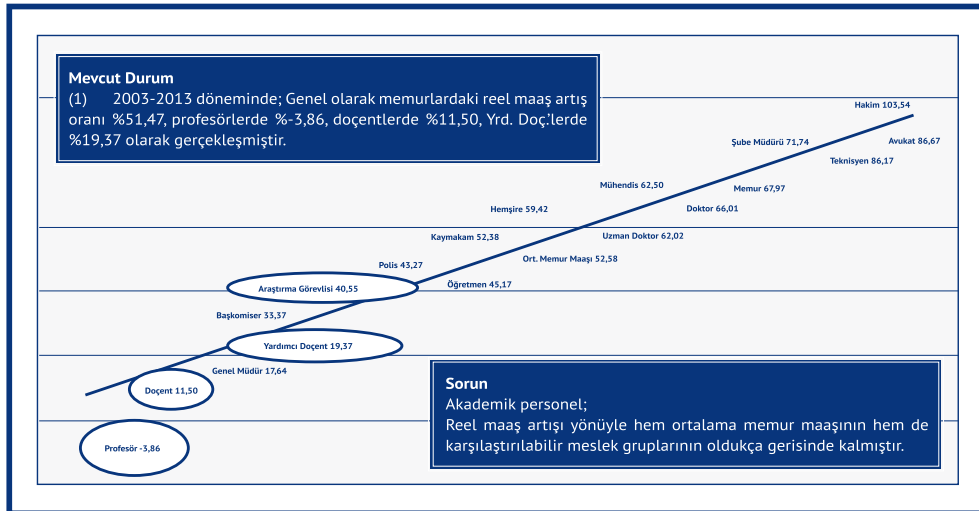
Uluslararası düzlemde akademisyenlerin giriş maaşları bağlamı bu karşılaştırma, ülkemizde akademisyenlerin başlangıç maaşlarının yetersizliği konusunda tek başına ikna edici olmayabilir. Bunun yanında ulusal düzeyde bir kıyaslama yapılması, başlangıç maaşlarının akademik kariyer yapmak noktasında ikna edici olmaktan uzak olduğunu daha net bir şekilde ortaya koyacaktır. Bunun için, kamu personel sistemi içerisinde akademisyen unvanlarıyla kıyaslanması, görece daha uygun olan birkaç unvanın/kadronun başlangıç maaşlarını ifade etmek uygun olacaktır. Bu çerçevede, aynı yükseköğretim programından mezun olan bir öğrenci kamuda mühendis olmayı tercih ettiğinde 3.394 TL maaşla işe başlarken, özel sektörde orta düzey yönetici olduğunda en az 2.500-3.500 TL başlangıç maaşı almakta, aynı kişi Bakanlık Merkez teşkilatında uzman yardımcısı olduğunda 2.860 TL, uzman olarak görev aldığı

ise 4.020 TL maaş almaktadır. Söz konusu üniversite mezunu araştırma görevlisi olarak akademik kariyer yapma kararı aldığı anda ise 2.203 TL maaşla göreve başlamaktadır. Bütün bu rakamlar, Türkiye’de başarılı ve derece sahibi yükseköğretim mezunlarının akademisyenliği seçmek noktasında ikna edici bir mali portreyle karşı karşıya olmadığını belgeliyor. Bu rakamlar üzerinden, Türkiye’de üniversiteden dereceyle mezun olanların rasyonel düşündüklerinde akademik personel kitlesine dahil olmamak noktasında bir tutum sergileyeceklerini kabul etmek gerekir. Bu bağlamda, akademik personel istihdamı doğal olarak idealist bir konsepte dayanmakta ve maaş/ücret açısından reel kurguyu esas alan bireylerin akademik personel olmayı ve akademik düşüncenin ve üretimin içine dahil olmayı düşünmemelerini haklı ve doğru bulmak gerekir. Ortaya çıkan sonuç, başlangıç maaşlarının hem ulusal hem de uluslar arası ölçekte oldukça gerilerde yer alması nedeniyle Türkiye’de akademisyen olmanın cazip olmadığı gerçeğidir.

2. Akademisyenlerin Maaş ve Ücretlerinde Mevcut Durum ve Karşılaştırmalar

Türkiye’de meslekler ve unvanlar itibarıyla kamu personel sistemi üzerinden bir inceleme yapıldığında da, akademik personelin maaş ve ücretlerinin olması gereken seviyenin altında olduğu ortaya çıkmaktadır. Merkez Bankası Ücretliler Geçinme Endeksi (1995=100) temel alınarak değerlendirildiğinde, son 10 yılda öğretim elemanları dışında kalan diğer kamu çalışanları maaşları reel olarak ortalama %51-52 düzeyinde artarken, akademik pozisyonların maaşlarındaki iyileşme ise bu dönemde genel ortalama artışının oldukça gerisinde kalmış, hatta profesörlerin maaşı %4 oranında gerilemiştir.

Tablo 1. Öğretim Elemanları İle Diğer Mesleklerin Maaş Artış Oranları (2003-2013)



Kaynak: Akgeyik/SETA, 2013:43

Bir diğer ifadeyle profesörlük statüsünde çalışan bir öğretim üyesinin reel düzeyde 2003 yılında 100 birim olan maaşı 2013 yılı Haziran ayına gelindiğinde 96'ya gerilemiştir. Oysa aynı dönemde, genel ortalamaya göre, bir hâkimin (8/1) maaşı reel düzeyde 2, avukatın ise, 1,7 kat daha fazla artmıştır. (Tablo 1) Bu tablonun ortaya çıkmasında hangi saiklerin etkili olduğunu tespit etmek ve mutlak bir doğru ortaya çıkarmak kolay değil. Ancak, Türkiye'nin kendi kabuğunu kırmasında ve güçlü bir kalkınma hamlesi yapmasında son derece önemli olan 2003-2013 döneminde akademik personelin maaş yönüyle yaşadığı bu mağduriyetin sürdürülebilir ve tahammül edilebilir olmadığı da tartışmasızdır. İdari personelde rahatsızdır, çünkü akademisyen maaşlarının düşük tutulması nedeniyle akademisyenlere idari görevler cazip hale gelmekte, bu da idari personelin görev almasını sınırlandırmaktadır. Bu noktada, kamu personel sistemi içerisinde farklı bir konuma sahip oldukları Anayasal düzlemde de kabul edilmiş olan akademik personelin maaş kıyaslamalarında ulusal açıdan da konularının pozitif bağlamı değişmesine yönelik adımlar atılmak durumundadır. Akademisyenliği cazip olmaktan çıkaran ve öğretim elamanlarının hem özel sektör hem de vakıf üniversiteleri kaynaklı baskılarla karşı karşıya kalmasına aracılık eden bu tablo göstermektedir ki; Türkiye son on yılda akademisyenlerin mali haklarını yukarı eğimli noktaya taşımak bakımından iç dinamiklerle gerçekleştirdiği dönüşüm ve gelişimin gerisinde kalmıştır.

Tablo 2. Bazı Unvanlar İtibariyle Üniversitelerde Çalışanların Maaşları

UNVANLAR	Maaş Tutarı
Profesör	4.702
Genel Sekreter	3.980
Doçent	3.369
Daire Başkanı	3.265
Genel Sekreter Yardımcı	3.260
Fakülte Sekreteri	3.010
Yrd. Doçent	2.701
Öğrt. Görevlisi	2.253
Arş. Görevlisi	2.203
Okutman ve Uzman	2.200

*2013 Haziran maaşları esas alınmıştır.

Akademik personelin mali haklar açısından konumuna üniversite dışı kadro ve unvanlar ötesinde, üniversitenin bünyesinde görev yapan kamu görevlileri açısından da baktığımızda ortaya ilginç bir durum çıkmaktadır. Yukarıdaki tabloda görüleceği üzere üniversitelerdeki akademisyenler aynı üniversite bünyesinde çalışan bazı idari personele göre daha düşük ücret almaktadır. Akademisyenler, yüksek lisans, doktora, doçentlik ve profesörlük gibi uzun bir hiyerarşik kariyer sürecinden geçmelerine ve bu süreç zarfında bir yandan ders yükü bir yandan araştırma ve yayın zorunluluğu gibi yükümlülüklerle tabi olmalarına rağmen bu zorlu sürecin karşılığını alamamaktadırlar. Hal böyleyken öğretim elemanlarının ücretlerindeki artış, diğer kamu görevlilerinin ücretlerindeki artışın altında kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında, **özellikle 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile öğretim elemanlarının ek ödeme oranlarında artış yapılmaması etkili olmuştur.** Ayrıca 2002’den bu yana öğretim elemanlarının maaşlarında, diğer kamu görevlileriyle paralel artışın gerçekleştirilmemesi nedeniyle akademik personel için yukarıda yer alan idari görevler cazip hale gelmiş, bundan, hem akademisyenler hem de idari görevde yer alan memurlar ciddi ölçüde rahatsız olmuşlardır. Bu durum, akademisyenlerin iş verimliliğini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği gibi, mezunların, KPSS puanı ile diğer kurumlardaki ücreti daha yüksek uzman yardımcılığına veya kaymakam kadroları gibi kadrolara yönelmesine neden olmaktadır.

Akademisyenlerin 2003-2013 döneminde reel artış üzerinden yaşadıkları bu maaş mağduriyeti, sadece akademisyenlerin aleyhine bir durum oluşmasına veya üniversitelerin akademik kadrolara ilişkin istihdam uygulamalarında zorluk çekmeleri şeklinde bir sonuç gerçekleştirilmemiştir. Bunun yanında Türkiye’nin 2000’li yılların başlangıcında hayata geçirdiği demokratikleşme, özgürleşme ve sivilleşme süreçlerinin daha hızlı ve daha derin bir içerikle gerçekleşmesine ilişkin etkilerde üretmiştir. Bu etkilerin ağırlıkla olumsuz nitelikte olması, bütün bu süreçlerin katkısıyla gerçekleştirilecek “Güçlü Türkiye” hedefine daha kısa sürede ulaşmak noktasında üniversite ve akademisyenlerin kapasitesinin devreye sokulmasına kısmen de olsa engel olmuştur.

Akademik personelin mali haklar boyutuyla durumu, Türkiye’nin özgürleşme, demokratikleşme ve özellikle sivilleşme iradesinin zirve yaptığı, ekonomik ve siyasi olarak bölgesel ve küresel ölçekte irtifasını yükselttiği bir dönemin gerçekleriyle örtüşmemektedir. Yeni ve güçlü Türkiye iddiasının mutlaka akademik temele ve üniversitelerin sürekli/sürdürülebilir desteğine ihtiyaç duyduğu gerçeği karşısında, akademik personelin mevcut maaşlarının bu desteği kadim kılacak seviyeye çıkarılması, özlük ve mali haklarının bu hedefle uyumlu olacak bir içerikle yeniden düzenlenmesi kaçınılmaz bir sorumluluk olarak önümüzde durmaktadır.

Tablo 3. Araştırma Görevlisi ile Bazı Kurumlarda Çalışanların Maaşlarının Karşılaştırılması (2013) (Aile Yardımı Hariç)

UNVAN	Maaş (TL)
Araştırma Görevlisi	2.203 TL
Bakanlık Merkez Teşk. Uzmanı	4.020 TL
Bakanlık Merkez Teşk. Uzman Yrd.	2.860 TL
Mühendis	3.394 TL
Özel Sektör (Orta Düzey Yönetici)	2.500 - 3.500 TL

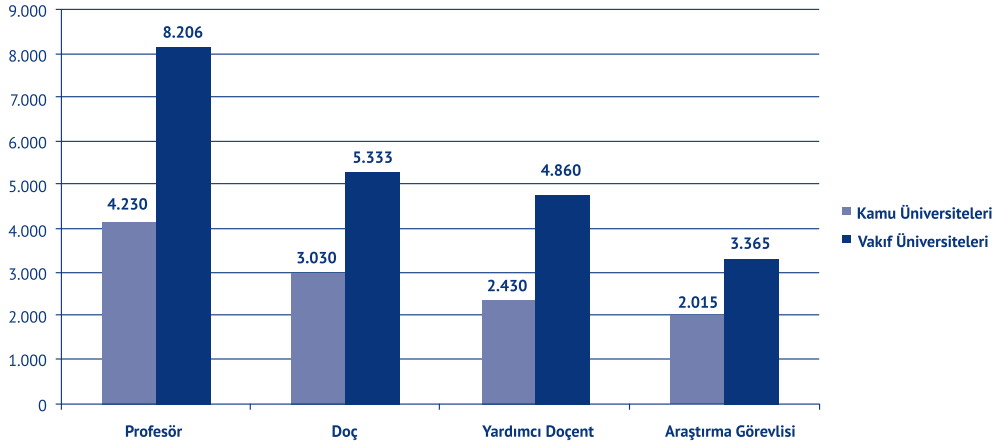
Akademik personelin mali haklarla ilgili konumu, üniversitelerin daha fazla sayıda nitelikli mezunu akademik kariyer yolculuğu konusunda ikna etmesinde temel bir sorun konumundadır. Üniversitelerden dereceyle mezun olan birçok başarılı gencin iş seçiminde maaş faktörünü dikkate alarak diğer kurumları daha fazla tercih etmesi nedeniyle akademisyen kadrolarına nitelikli başvuruların sayısında azalma meydana gelmekte, dolayısıyla üniversitelerde akademisyen ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, farklı kurumlarda çalışan ve lisans mezunu başarılı gençler, ücretlerinin cazip olmaması yüzünden, ya üst kurulları ya bürokrasiyi ya da özel sektörü tercih etmekte; bu kurum ve kuruluşlarda iş bulamayanlar ise üniversitelere yönelmektedir. Üniversiteye girenler de, iş buldukları anda hemen ayrılmayı tercih etmektedir. Böyle bir ortamda, Türkiye'nin 2023 hedefine üniversitelerin büyük çoğunluğu ile devam etmesi mümkün gözükmemekte, hedefin istikrarı ve sürdürülebilirliği konusunda üniversite çevresinde ciddi kaygılar oluşmaktadır. Ülkemizde yaşam standardının yükseldiği bir dönemde öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerin diğer mesleklere göre düşük kalması, hem akademisyenlerin toplum nezdinde ciddi bir itibar kaybına neden olmakta hem de akademisyenlik hedefi olan birey sayısını doğal olarak azaltmaktadır.

İnsan kaynağının yetiştirildiği, teknoloji, bilim ve icatların geliştirildiği üniversitelerin bu hali nedeniyle son yıllarda kalifiye elemanların devlet üniversitelerinden ayrılmaya başladıkları, başarılı lisans mezunlarının çalışmak için üniversiteleri pek tercih etmemeleri nedeniyle ciddi bir kalifiye insan kaynağı sıkıntısı olduğu aşikârdır. Bu ise Türkiye'nin geleceği için aslında bir risk oluşturmaktadır.

Kamu üniversitelerindeki akademisyenler açısından mali haklar yönüyle önemli karşılaştırma alanlarından biri hiç kuşkusuz, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin maaşları ve mali haklarıdır. Kamu üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri

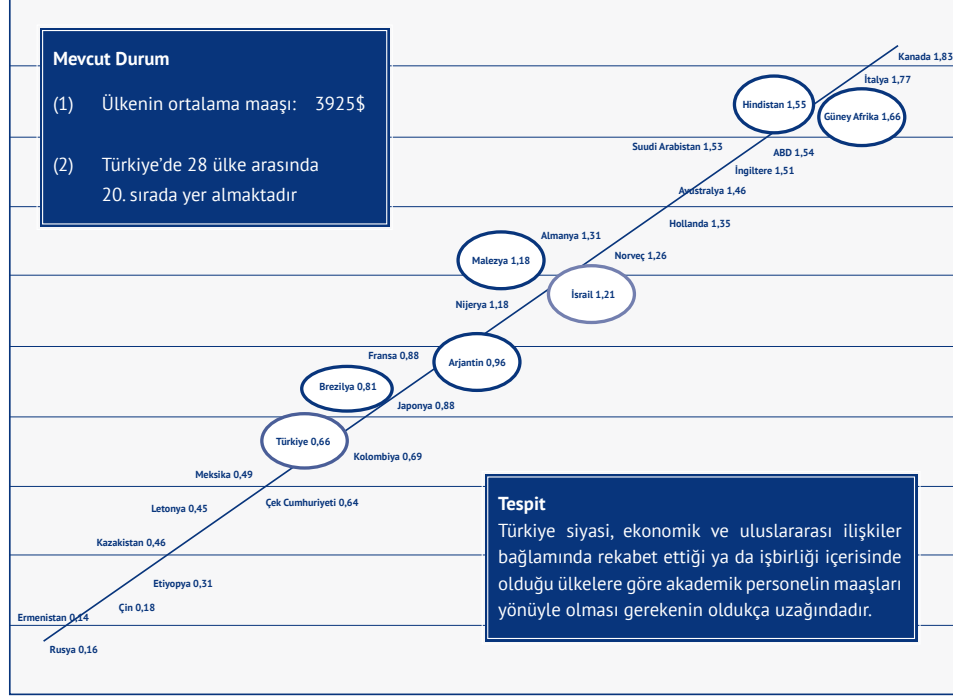
arasındaki maaşları unvanlar itibarıyla karşılaştırdığımızda ortaya çıkan tablo, kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin ne için vakıf üniversitelerine geçiş yaptığını ya da kamu üniversitelerinin niçin geçmişe göre daha az tercih edildiğini ortaya koymaktadır.

Şekil 2 Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Maaşlar (TL)



Kaynak: Akgeyik/SETA, 2013

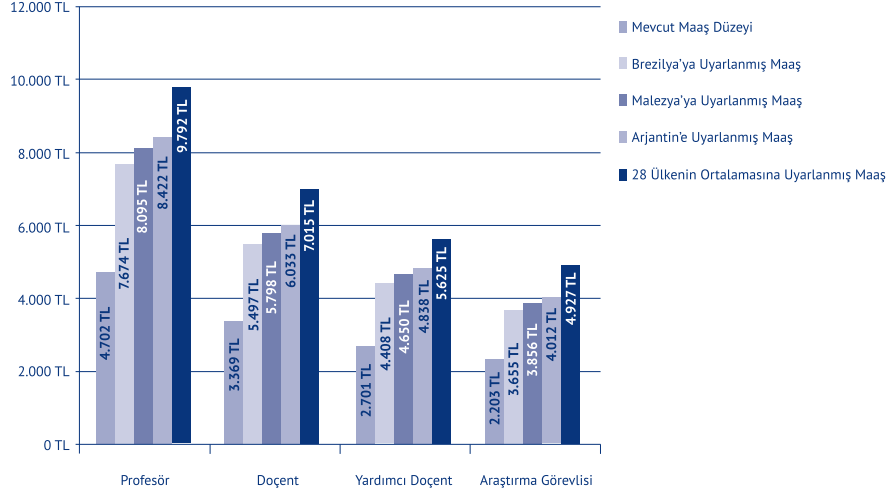
Türkiye’de iç dinamikler yönüyle yapılan maaş karşılaştırmalarına ilave olarak, dünya ülkeleri ile Türkiye’deki akademisyen maaşlarının karşılaştırılması da son derece önem arz ediyor. Bu karşılaştırma hem mevcut maaş kıyaslamasını hem de maaş düzeylerine göre ülkelerin kalkınma düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığını göstermesi bakımından son derece önemlidir. Türkiye, yakın dönem ekonomik gelişmişlik verileri üzerinden refahını sürekli artırmakla birlikte bu refahın maaşlara yansıtılmasında diğer kamu görevlilerine nazaran akademik personelin mağdur konumda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yukarıdaki veriler üzerinden, ülke içindeki veriler arasındaki kıyaslama da açıkça görünen bu durumun yanında ülkemizdeki akademik personel maaşlarının dünya ölçeği açısından da iç açıcı olmadığını da ifade etmek gerekiyor. Aşağıda yer alan tablo, dünyadaki 28 ülke içinden Türkiye’nin Kanada, Güney Afrika, Hindistan, Brezilya, İsrail, Malezya ve Arjantin gibi ülkelerin ardından 20. sırada olduğunu ortaya koymaktadır (Akgeyik/SETA 2013).

Tablo 4. 28 Ülkenin Akademik Personel Maaşlarına Göre Konumu

(Akgeyik 2013)

Yandaki tablonun ortaya çıkardığı en net sonuç; dünyada güç dengelerini oluşturan küresel rekabet gücünü artırmak için bir an önce öğretim elemanlarıyla ilgili çalışma şartlarının ve ücret politikasının iyileştirilmesi konusundaki gerekliliktir.

Türkiye gibi Batı dışı ülkeler arasında yer alan ve uluslararası rekabeti hedefleyen Brezilya, Malezya, Arjantin gibi ülkelerle Türkiye'deki öğretim elemanlarının maaşları karşılaştırıldığında, Türkiye'nin rekabetten ne kadar yoksun olduğu mevcut ücret politikasından anlaşılacaktır. Bu ülkelerdeki akademik personel maaşları üzerinden Türkiye'deki akademik personelin maaşlarının ne olması gerektiğine ilişkin bir belirleme yapıldığında ortaya ilginç bir tablo çıkmaktadır. Kaldı ki, burada esas alınan ülkelerin bir kısmında milli gelirin Türkiye'den daha düşük olduğu ve Türkiye'nin dünyanın en büyük 17. Ekonomisi olduğu gerçeği de dikkate alındığında akademik personelin üniversitelerin rekabet etme potansiyeline bugünkünden daha fazla katkı yapmasını temin için neler yapılması gerektiği daha net biçimde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. Bazı Ülkelerin Maaşlarına Göre Tasarlanmış Maaş Göstergeleri

(Akgeyik/SETA 2013)

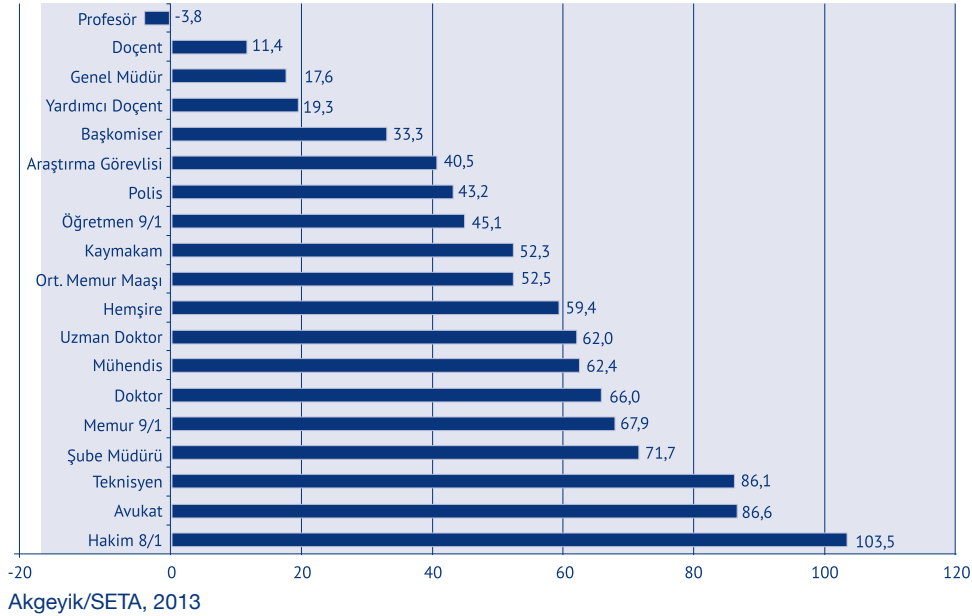
3. Bazı Tespitler ve Taleplere İlişkin Gerekçeler

Akademik personelin maaşları da dahil olmak üzere üniversite çalışanlarının maaş ve ücretleriyle ilgili talep ve beklentilere ilişkin kamu erki tarafından yapılan değerlendirmeler, ağırlıkla ve yanlış bir biçimde tıp, sağlık ve hukuk fakülteleri gibi döner sermaye geliri olan ve kamu görevi yanında özel sektörde kendi nam ve hesabına çalışma imkanı da bulunan programlarda görev yapan akademisyenler esas alınarak yapılmaktadır. Oysa, söz konusu programlar bağlamında dahi gerçeği yansıtmaktan uzak bu değerlendirmeler, Türkiye'nin yükseköğretim programı ve üniversite kurumları bakımından zenginliğinin fark edilmemesi gibi bir eksik bakışı içermektedir. Kaldı ki, tıp ve hukuk fakültelerinde dahi Türkiye'deki bütün üniversitelerde yüksek veya orta gelir düzeyine sahip akademik personelin olmadığı kabul edilmelidir. Döner sermayeden aktarılan payların diğer bölümlere nazaran görece daha yüksek olduğu varsayılan bu programlar üzerinden akademik personelin tamamına etki edecek maaş düzeylerinin belirlenmesi veya maaşlarla ilgili artış taleplerine olumsuz bakılması azınlık sayılabilecek bir kitle üzerinden çoğunluğun mağduriyetine seyirci kalınması durumunu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye'deki üniversitelerin dünya ölçeğinde rekabet kapasitesine sahip olmasına dönük milli bir sorunun oluşmasına neden olan bu yanlış okumadan vazgeçilerek, gerçek durumun bütün çıplaklığıyla ortaya konması ve yakın dönemde kamu personel sistemi üzerindeki iyileştirmelerde kamu görevlilerinin konum ve durumu da dikkate alınarak reel olarak %4 seviyesinde gelir kaybına uğramış profesör unvanı veya ortalama memur maaşında son on yılda ortaya çıkan %52 seviyesindeki reel artışa ulaşması için 30 ya da 40 puanlık bir ilave artışa ihtiyaç olup doçent ya da yardımcı doçent profili üzerinden yeni bir belirleme yapılması kaçınılmazdır. Kamudaki orta ve üst düzey bürokratların maaş seviyeleri ile doçent ve profesör maaşları arasında bile %100 ila %75 arasında aleyhe bir farklılık yaşandığı dikkate alındığında Türkiye'nin beyin göçü haritasını tersine çevirmek noktasında ne kadar zor bir süreç yaşayacağını tahmin etmek zor olmayacaktır. Hali

hazırdaki maaş seviyeleri üzerinden kurulabilecek en kolay cümle; **“Bugünkü ücret yapısı ve mali haklar göz önüne alındığında öğretim üyeliği cazip ve öncelikle tercih edilen meslekler arasında yer alma imkanına sahip değildir.”** Türkiye, girdiği kalkınma hedefi ve büyüme perspektifi karşısında bu cümlenin kullanılmasının mümkün olduğu en son dünya ülkesi olmak durumundadır. Büyüme ve gelişme iradesine sahip siyasi iradenin varlığıyla elde edilen avantaj, bu iradeyi destekleyecek ve harekete geçirecek bilimsel ve teknolojik veri tabanını güçlendirecek insan kaynağı olmadığında bir anlam ifade etmeyecek veya siyasi iradeyi yönetenlerin motivasyonlarının süreç içerisinde azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle, akademisyenlerin mali haklarını veya en kestirme deyişle maaşlarını iyileştirmeye dönük çaba ve çalışmalar, kamu personel sistemine yönelik denge veya kamu maliyesine ilişkin disiplin gibi bugüne dair konjonktürel tutumlara mahkum edilmemeli ve endekslenmemelidir.

2003-2013 döneminde kamu görevlilerinin maaşlarında yapılan iyileştirmelerde bazı unvanlara ilişkin sonuçları gösteren aşağıdaki tabloda, akademik personelin geçmişe ilişkin alacağı olduğu ve bu olumsuzluğun telafisi için dahi bir maaş artışını fazlasıyla hak ettiği görülmektedir. Bu çerçevede, ortalama memur maaşının reel olarak %52 seviyesinde arttığı bu dönemde, profesörün 2002'deki 100 lirası 96 liraya düşerken doçentin 100 lirası ise ancak 111 lira olabilmektedir. Bu noktada, akademik personelin maaşlarına yönelik iyileştirmeyi bir maaş artışından çok geçmişe ilişkin kayıpların telafisi ve adalet terazisinin düzeltilmesi olarak kabul etmek gerekir.

Şekil 3 Reel Maaş Artış Oranları (2003-2013) (%)



Aşağıdaki tabloda akademisyenlerin mevcut maaş düzeylerine ilişkin bazı veriler yer almaktadır. Bu rakamlar, Türkiye'nin bilimsel ve teknolojik çalışmalarda hali hazırdaki yetersiz durumunun önemli nedenlerinden biridir. Bu tabloyu değiştirmeden ve akademik personeli, kıyaslanabilir unvan ve makamlar açısından eşit veya adil sayılabilecek maaş düzeyine yükseltmeden bilimsel çalışmalarda ön plana çıkmış ve teknolojik kapasitesini yükseltmiş bir Türkiye fotoğrafına ulaşmak mümkün görünmemektedir.

Tablo 6. Öğretim Elemanlarının Aylık Ücretleri

Görevler	Maaşlar	Geliştirme Ödenekli	Ödenek Miktarı Ardahan / Hakkari Üniversitesi Merkez Göre Çarpanı 500
Prof. (1/4)	4.702	7.596	2.894
Doçent (1/1)	3.369	5.501	2.132
Yrd. Doç. (1/4)	2.701	4.326	1.625
Arş. Gör. (7/1)	2.203	3.304	1.101
Öğr. Gör. (7/3)	2.253	2.982	3.711
Okutman ve Uzman	2.200	2.750	0.550

Öğretim elemanlarının ücretlerinde diğer kamu görevlilerinin ücretlerinde gerçekleşen artışlara nazaran daha düşük oranda gerçekleşen artışlar, mali hakların yetersizliğine ve adil olmayan dağıtımına yol açmıştır. Ayrıca, üniversitelerin gelişmişlik düzeyleri ve kurumsallaşmaları dikkate alınarak, 1992 yılında ve daha sonraki yıllarda belirlenen, öğretim elemanları arasında üniversitelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı ücret farklılıkları bulunmaktadır (Tablo:6). Metropol üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının hem kira giderleri hem ulaşım giderleri daha fazla olmasına karşın ücretlerinde bir değişiklik olmamıştır. Diğer yandan, Anadolu'nun çeşitli illerindeki üniversitelerde lojman imkânı varken, İstanbul, Ankara gibi illerdeki üniversitelerde bu imkân bulunmamaktadır. Bu nedenle, 1992'den kalma, illere göre gelişmişlik ödeneğinin yeniden düzenlenmesi ve özellikle metropol üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının kira ve ulaşım giderlerine yönelik yeni iyileştirilmelerin yapılması uygun olacaktır.

Bütün bu veriler üzerinden akademik personelin, hem kendi içinde hem de diğer mesleklerle yapılan kıyaslamalarda maaş düzeyi ekseninde mağduriyet ve mali haklar bakımından da sınırlılık yaşadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Üniversitelerde

görev yapan akademik personele yönelik bir ücret politikasının oluşturulması elzem olmakla birlikte bu politikanın oluşturulmasına ilişkin sürecin kısa sürmeyecek olması ve akademik personelin kısa vadede maaş iyileştirme beklentilerinin karşılanmasına ilişkin gereklilik çerçevesinde belirli bir maaş kalemi üzerinden geçmiş dönem kayıplarının telafisi ve kıyaslanabilir meslek grupları ile eşit ve adil bir düzeye yükseltmeye dönük adımların atılması son derece önem arz ediyor. Bu kapsamdaki ihtiyaçları karşılayacak nitelikteki önerimize, hangi saik ve çerçeveye dayalı olarak belirlediğimizi ihtiva edecek şekilde aşağıdaki bölümde yer verilmiştir.

4. Sonuç ve Talepler

Üniversiteler, bir toplumun ve ülkenin gelişiminde insan kaynağının oluşumunda en önemli kurumların başında yer almakta ve önemli rollerden birini üstlenmektedir. Küreselleşme sürecince üniversitelerin rolü daha da artarak ülkeler arası ilişkilerde, bilgi paylaşımında, yeni keşif ve icatların ülke yararına kullanımında kendini göstermektedir. Gelişmişlik kriterleri içinde ülkelerin Ar-Ge yatırımları dikkate alınmakta ve güçlü Ar-Ge çalışmaları ise güçlü üniversitelere sahip ülkelere çıkmaktadır. Türkiye, 2000 öncesiyle karşılaştırılmayacak kadar Ar-Ge yatırımlarında önemli girişimlerde bulunmuş olsa da, Avrupa ve varsıl Uzakdoğu ülkeleriyle karşılaştırıldığında halen kat edilecek çok uzun yolumuzun olduğu görülecektir. Mevcut teknolojik araştırma ve yenilikler, TÜBİTAK ve çok az sayıda büyük bütçelere sahip devlet ve özel üniversiteler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir ama büyük bir çoğunluğu yeni olmalarının da etkisiyle maalesef bu imkânlardan mahrumdurlar. Devlet de bu üniversitelere sınırlı ölçüde destek vermektedir. Fakat 2023 ve 2071 hedefi olan bir ülkenin bu hedeflere ulaşabilmesi için kurumsal kaynağın yanında insan kaynağındaki eksiklikleri gidermesi ve bu konuda atılacak adımların zaman geçirilmeden atılması gerekmektedir. Böyle bir girişim, hem kurumsal gelişime hem de öğretim elemanlarının şahsına ve yine dolaylı olarak kurumlarına ve ülkeye büyük yarar sağlayacaktır.

Türkiye'nin komşuları ve yakın coğrafyası düşünüldüğünde, yeni yüzyıla ciddi sorunlarla başladığı görülecektir. Bu sorunlarla baş etmenin yolunun da “adam yetiştirmekten”, insan sermayesine yapılacak yatırımdan geçtiği aşikardır. Fakat bu kaynağın merkezi olan üniversitelerde, mevcut özlük haklarıyla kalifiye insan tutmak oldukça güç hale gelmiştir. Maaşların düşük düzeyde kalması nedeniyle öğretim elemanları; giderlerini karşılamak ve yaşadığı şehirde tutunmak için asıl amacı olan araştırma yapmak yerine ek derse girmeyi zorunlu olarak tercih etmekte ve ders

makinesi gibi haftalık maksimum 40 saate kadar derse girebilmektedir. Bir başka önemli problem ise, üniversite dışında daha iyi şartlarda iş bulan araştırma görevlilerinin, girdikleri üniversiteleri bir an önce terk etmeleridir. Öğretim üyeleri ise, ek işler yaparak, yapısal engellerden ve zorlamalardan kaynaklanan sorunlar nedeniyle (döner sermaye kesintilerinin çok yüksek olması gibi) resmi mevzuatı zorlayarak çalışmaktadırlar. Tüm bunlar, hem üniversitemizin verimliliğini düşürmekte hem de öğretim elemanlarımızın kendi meslekleri hakkında sürekli kuşku duymalarına kapı aralamaktadır.

Öğretim elemanları, “eşit işe eşit ücret” uygulamasında en fazla ihmal edilen kesim olarak, ücretleri değişmeyen nadir meslek gruplarından biri olmuştur. Bu durum, üniversite camiasında ve duyarlı kamuoyunda çalışma hayatındaki adalete olan güveni ciddi ölçüde zedelemektedir. Ayrıca, bu şartlar altında yaşayan öğretim elemanları/akademisyenler, ciddi ölçüde itibar kaybına uğramaktadır. Aslında kültürel ve ilmi çalışmalara, bilim adamlarına önem veren bir anlayışın hakim olduğu günümüzde, öğretim üyelerinin mali haklara ilişkin sorunlarının çözümüne ilişkin gecikme kayda değerdir. Bu durum, akademik camiaya ve üniversitelere yönelik bir rezerv tereddüdünün oluşmasına da zemin oluşturmaktadır.

Türkiye’deki üniversitelerin ve öğretim elemanlarının dünya üniversiteleriyle rekabetini artırmak ve rekabet edebilir seviyeye çekmek için muhataplarımızın aynı zamanda talebimiz olan aşağıdaki önerilerimizi ve buna bağlı maaş artışlarını dikkate almasını umuyoruz. Böyle bir girişim, yıllardır adalet bekleyen sadece öğretim elemanlarını memnun etmeyecek, aynı zamanda diğer kurumlara hatta ülkelere giden beyinlerin de devlet üniversitelerinde çalışmalarını teşvik edecektir.

AKADEMİK PERSONELİN MAAŞLARINA İLİŞKİN İYİLEŞTİRMENİN ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ ORANLARI ARTTIRILMAK SURETİYLE GERÇEKLEŞTİRİLMESİ ve TALEP EDİLEN ORANLAR

Mevcut duruma göre tüm öğretim elemanlarının unvanlarına göre aylık üniversite ödeneği Tablo 7’de gösterilmiştir. En üst sınır %245’ten başlayıp en alt sınır ise % 98’de bitmektedir. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nun “üniversite ödeneğini” düzenleyen 12. maddesinde yer alan ödenek oranlarında 2014 yılı için 100 puan, 2015 yılı için 100 puan artış sağlanmalıdır. Bu seviyedeki bir artış oranı, Araştırma Görevlilerinin (Bakanlık Merkez Teşkilatındaki Uzman Yardımcısı maaşı gibi) diğer kurumlarda çalışan görevlilerin başlangıç maaşıyla karşılaştırılabilir hale getirilmesi ve çalışkan, başarılı, yetişmiş genç beyinlerin üniversitede kalmaları için maaş artışlarının yapılması uygun olacaktır.

Tablo 7. Üniversite Ödenek Oranları ve Talep Edilen Oranlar

ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ			
UNVAN	Mevcut Oran %	2014 İçin %	2015 İçin %
Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ile Profesörlük kadrosunda 3 yılını tamamlamış olanlar	245	345	445
Diğer profesör kadrosunda bulunanlar	215	315	415
Doçent kadrosunda bulunanlar	175	275	375
Yrd. Doçent kadrosunda bulunanlar	165	265	365
Diğer öğretim elemanlarından			
1. Dereceden aylık alanlarda	130	230	330
2. Dereceden aylık alanlarda	117	217	317
3. Dereceden aylık alanlarda	110	210	310
4-5. Dereceden aylık alanlarda	104	204	304
Diğer Derecelerden aylık alanlar <i>Her ay üniversite ödeneği olarak ödenir</i>	98	198	298

Tablo 8. Mevcut ve Talep Edilen Maaşlar

Unvan	Mevcut Maaş	Ocak 2014*	Ocak 2015**
Prof. (1/4)	4.702	5.431	6.160
Doçent (1/1)	3.369	4.098	4.827
Yrd. Doç. (1/4)	2.701	3.430	4.159
Öğr. Gör. (7/3)	2.253	2.982	3.711
Arş. Gör. (7/1)	2.203	2.932	3.661

Her Unvan için (*) 2014 Yılı 729 TL,

(**) 2015 yılı için 729 TL artış öngörülmektedir.

Akademik personelin maaşlarına ilişkin iyileştirmenin “üniversite ödeneği” kalemiyle bunun iki yıllık dönemde gerçekleştirilmesi, kamu maliyesinin planlamaları dikkate alınarak tercih edilmiştir. 2014 yılı için gerçekleştirilecek artış geçmiş dönem kayıplarının büyük oranda telafisini sağlarken, 2015 yılında gerçekleştirilecek artışla akademik personelin maaşlarında görece bir reel artış sağlanmış olmak yanında diğer mesleklerle kıyaslanabilir kadro ve unvanlar yönüyle de akademisyenliğin tercih edilmesine yönelik mali haklar kaynaklı bir teşvik ortaya konacaktır. Bu artışlar, Türkiye’de akademisyenliğin tercih edilebilirliğini azaltan başlangıç maaşına da yansıtacağından, üniversitelerin akademik personel insan kaynağı havuzu olması gerektiği düzeyde zenginleşecektir. Bu artışlarla birlikte aynı zamanda, akademik personel maaşları yönüyle ülkemizin dünya ölçeğindeki konumu ve sırası da olumlu yönde değişecektir.

B. TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNDE TALEPLERİMİZ VE FAALİYETLERİMİZ

Toplu Sözleşme Süreci Ekseninde Üniversite
Çalışanlarının Özlük Haklarına İlişkin Mücadelemiz



1. Toplu Sözleşme Süreci Ekseninde Üniversite Çalışanlarının Özlük Haklarına İlişkin Mücadelemiz

İlki 2012 yılında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde Sendikamızın masaya getirdiği talepler arasında, “Akademik Personelin Mali Hakları” konusu vazgeçilmez başlıklardan birisiydi. Benzer şekilde 2013 toplu sözleşme görüşmelerinde de “Akademik Personelin Mali Hakları” maddesi üzerinde durduğumuz en önemli görüşme maddelerinden biri olmuştur. Son iki toplu sözleşme görüşmelerindeki taleplerimiz şöyledir:

2012 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmeleri İçin Taleplerimiz

2012-2013 yıllarını kapsayan 1. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde, akademik personel yönünden taleplerimiz;

- Öğretim elemanları için ek ödeme oranlarında 50 puan artış yapılması,
- 2914 sayılı Kanun’un 11’inci maddesine göre ödenmekte olan ek ders ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan unvan göstergesi rakamının; profesör kadrosunda bulunanlar için 450, doçent kadrosunda bulunanlar için 375, yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar için 300 ve öğretim görevlisi ve okutman kadrolarında bulunanlar için 240 olarak uygulanması ile ek ders ücretlerinin %50 oranında artırılması,
- 2914 sayılı Kanuna tabi öğretim üyelerinden, akademik jüri üyeliklerine görevlendirilenlere, her bir jüri görevi için 2914 sayılı Kanun’un 11’inci maddesinde belirlenen usul ve esaslar dâhilinde 15 saat ek ders ücreti ödenmesi,

- Araştırma görevlilerinin, 2914 sayılı Kanunun 7'nci maddesinde usul ve esaslar çerçevesinde birinci dereceye kadar yükselbilmeleri,
- 2914 sayılı Kanuna tabi personel yönünden Yüksek Öğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 9'uncu maddesinin (g) bendi hükmü uygulanmaması; öğretim elemanlarının her konuda hiçbir kısıtlamaya tabi tutulmaksızın her ortamda fikir ve görüşlerini özgürce dile getirebilmeleri; bu nedenle öğretim elemanlarına disiplin soruşturması açılmaması,
- Yükseköğretim kurum ve kuruluşları ile üst kuruluşlarda görev alan öğretim elemanları hakkında sicil uygulamasının kaldırılması,
- 2547 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin (d) bendi kapsamında öğretim yardımcılığı kadrolarına atanandan yüksek lisans eğitimlerini tamamlayanların, yazılı başvuruları üzerine 2547 sayılı Kanunun 33'üncü maddesinin (a) bendi kapsamında araştırma görevlisi kadrolarına atamaların yapılması,
- Üniversitelerde rektörlerin çalışan idari personeli ve öğretim elemanlarını keyfi uygulamalar ile görevlendirmelerine son verilmesi,
- Kadrolarının bulunduğu üniversitede lisansüstü eğitim imkânı bulamayan araştırma görevlilerinin, 2547 sayılı Kanunun 35'inci maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında bir başka üniversitede lisansüstü eğitim yapmak için görevlendirilmeleri halinde mecburi hizmet yükümlülüğüne tabi tutulmaması,
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 2914 sayılı Kanuna tabi olarak üniversitelerin araştırma görevlisi kadrolarında bulunan personelden, ÜDS, KPDS ve YDS veya eşdeğerliliği YÖK tarafından kabul edilen diğer dil sınavlarından 65 puanın altında puan alanların kadroları ile ilişkilerinin kesilmemesi; bu durumdaki araştırma görevlilerinin Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar dâhilinde sunulan imkânlardan faydalandırılmaya devam etmeleri,
- Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde oluşturulan disiplin kurullarında, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu personelinin üyesi bulunduğu sendikanın temsilcisinin de diğer üyelerle aynı hak ve yetkilere sahip olarak katılması,
- Askerlik görevini yapmamış öğretim elemanlarının, askerliklerini asker öğretmenler gibi öğretim elemanı olarak yapmalarının sağlanması,

2. 2012 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Akademik Personelle İlgili Kazanımlar

2012 yılı toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulunca, toplu sözleşme görüşmeleri süresince üzerinde mutabakata varılan veya mutabakat sağlanma aşamasına gelen talepler de gözetilmek suretiyle şu kazanımlar tescil edilmiştir;



- Doçentlik sınavlarında jüri üyesi olarak görevlendirilenler ile yardımcı doçent, doçent ve profesör atama jürilerinde görev alan öğretim üyelerine akademik jüri ücreti ödenmesini sağladık.
- Yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında sendika temsilcisi bulundurulmasını sağladık.
- Yardımcı Doçentlerin “1 inci dereceye kadar yükselmeme” sorununun çözülmesini sağladık.

3. 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmeleri İçin Taleplerimiz

2014-2015 yıllarını kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde, akademik personel yönünden taleplerimiz;

- 2012-2013 yıllarını kapsayan toplu sözleşme dönemine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 29.05.2012 tarih ve 2012/1 sayılı Kararında yer alan hükümler (mali haklara ilişkin olarak 4 üncü maddesinde yer verilenler hariç), 2014-2015 yıllarını kapsayan toplu sözleşme hükümleri olarak uygulanmaya devam etmesi,
- Akademik personelin mali problemleri ve maaşlarının iyileştirilmesiyle ilgili olarak, YÖK-Eğitim-Bir-Sen ve Çalışma Bakanlığınca ortak çalışma yapılması kararlaştırılmıştır.
- 2914 sayılı Kanun'un 11'inci maddesine göre ödenmekte olan ek ders ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan unvan göstergesi rakamının; profesör kadrosunda bulunanlar için 450, doçent kadrosunda bulunanlar için 375, yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar için 300 ve araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve okutman kadrolarında bulunanlar için 240 olarak uygulanması,



- Doçentlik unvanını almasına rağmen doçent kadrolarına atanamayan doçentlere, 2914 sayılı Kanunun 5 inci maddesi ve Kanuna ekli Ek Gösterge Cetvelinde “doçentler” için öngörülen ek gösterge oranlarının uygulanması,
- 2914 sayılı Kanuna tabi araştırma görevlilerinin, 2914 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde usul ve esaslar çerçevesinde birinci dereceye kadar yükseltilmeleri,
- Yükseköğretim kurum ve kuruluşları ile üst kuruluşlarda görev alan öğretim elemanları hakkında sicil uygulamasının kaldırılması,
- Yükseköğretim kurum ve kuruluşları ile üst kuruluşları ve bağlı birimlerinde çalışan personel hakkında 2547 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin (b) fıkrasının (4) no.lu bendi ile 52 inci maddesinin (f) bendi kapsamındaki, personelin isteğine bağlı olanlar haricindeki görevlendirmelerin, sebep, süre, maksat yönünden geçerli fiili ve hukuki gerekçelere dayalı olarak gerçekleştirilebilmesi,
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 2914 sayılı Kanuna tabi olarak üniversitelerin araştırma görevlisi kadrolarında bulunan personelden, ÜDS, KPDS ve YDS veya eşdeğerliliği YÖK tarafından kabul edilen diğer dil sınavlarından 65 puanın altında puan alanların kadroları ile ilişkilerinin kesilmemesi; bu durumdaki araştırma görevlilerinin Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar dâhilinde sunulan imkânlardan faydalandırılmaya devam etmelerinin sağlanması,

4. 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşmelerinde Akademik Personele Özgü Kazanımlar

- 2012 yılı görüşmeleri neticesinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına yansıyan bütün kazanımlar, 2014-2015 dönemi için de aynen hüküm ifade edecektir.

- 1 Temmuz 2013 tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmeleri sırasında “akademik personelin mali problemleri ve maaşlarının iyileştirilmesiyle” ilgili

yapılan görüşmelerde öğretim elemanlarının talepleri diğer memurlarla ilgili görüşmelerden ayrı tutularak, daha detaylı olarak YÖK-Eğitim-Bir-Sen ve Çalışma Bakanlığınca ortak çalışma yapılması karara bağlandı. Bu kapsamda her üç kurumun 2013 Kasım ayı içerisinde Danışma Kurulu çerçevesinde bir araya gelmesi kararlaştırıldı.

Öğretim elemanları, 375 sayılı KHK ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu kararı kapsamında olmadıklarından, ek ödeme ve özel tazminatlar gibi ödemeler yerine 2914 sayılı Kanun’la getirilen “üniversite ödeneği ve geliştirme ödeneği” almaktadırlar. YÖK’ün, 2547 ve 2914 sayılı kanunlarda öğretim elemanlarının mali haklarını da içerecek kapsamlı değişiklikler yapma noktasında çalışmaları bulunduğundan, öğretim elemanlarımızın ödenek ve ek ders ücretleri gibi hakları bu kapsamda YÖK ve Çalışma Bakanlığı ile müzakere edilmesi kararlaştırılmıştır.



5. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Sonrası Sendikamızın Akademik Personelin Mali Haklarına İlişkin Çalışmaları

Toplu sözleşme masasında öğretim elemanlarının maaşlarındaki adalet-sizlikle ilgili kapsamlı çalışma başlatılması kararının alınması, akademik personelin ücret mağduriyetinin toplu sözleşme aracılığıyla hükümet tarafından kabul edilmesi demektir. Ancak, akademisyenlerin maaş ve ücretlerinin; öğretim görevlisi-öğretim üyesi, 20 yıllık ve daha uzun süreli üniversiteler ile yeni kurulmuş üniversiteler, fakültelerin iş



yüküne göre döner sermaye farklılıkları ve henüz yirmi yılını tamamlamamış üniversitelerde görev yapan akademik personel arasında geliştirme ödeneği gibi çok çeşitli gelir farklılıkları nedeniyle daha kapsamlı ve daha nitel bir çalışmayı gerektirdiği tartışmasızdır. Bunun sonucu olarak toplu sözleşme masasında yasal anlamda startını verdiğimiz akademik personelin maaş mağduriyetinin giderilmesi çabamızı, kararlı mücadelemiz ve takibimiz sonucu kazanıma dönüşeceğinden hiç şüphemiz yoktur.

6. Akademik Personelin Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Çalıştay

İşte bu amaçla, 25 Eylül 2013 tarihinde söz konusu ortak çalışma için konunun muhataplarını harekete geçirmek ve sorunun çözümüne ilişkin uygulanabilir somut öneriler dizisi oluşturmak ve gerekçelendirmek amacıyla Başkent Öğretmenevi'nde bir çalıştay gerçekleştirdik.



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu başkanlığında gerçekleştirilen çalıştaya, üniversite şube ve temsilciliklerimizden konunun uzmanları, bu sahada kendini ispatlamış öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile YÖK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri katıldılar.

Çalıştayda, akademik personelin mali hakları konusunda geçmişten bu yana yaşanan kayıpların telafisi ile ülke kalkınmasına katkı sağlayacak bilimsel bilgi birikimini teşvik edecek, üniversitelerimize kalifiye elemanların teşvik edileceği bir ilave mali katkılara yönelik olarak 2547 ve özellikle 2914 sayılı kanunlar çerçevesinde gerçekleştirilebilecek somut teklif ve öneriler konusunda görüş alışverişinde bulunuldu.

7. Öğretim Elemanlarının Mali Hakları Raporu

Sendikamızca gerçekleştirilen çalıştay sonrası, öğretim elemanlarının mali sıkıntıları ve özlük haklarına ilişkin olarak ulusal ve uluslar arası karşılaştırmaların, tespitlerin ve önerilerin yer aldığı “Öğretim Elemanlarının Mali Hakları” başlıklı rapor hazırlandı.

Söz konusu rapor, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu ve Genel Başkan Vekili Ahmet Özer tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Gökhan Çetinsaya ile 21 Ekim 2013 tarihinde paylaşıldı. Yapılan ikili görüşmede, toplu sözleşme masasında öğretim elemanlarının mağduriyetlerinin giderilmesiyle ilgili kapsamlı ve koordineli bir çalışma yapılması gerektiği noktasında uzlaşıldığı ifade edilerek, Sendikamızca gerçekleştirilen çalışmanın YÖK tarafından da kamuoyunda desteklenmesi ve konunun diğer muhatapları nezdinde müşterek olarak savunulması ve ortak hareket edilmesi kararı alındı.



8. Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Gökhan Çetinsaya İle Görüşme ve Ortak Basın Açıklaması

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu ve YÖK Başkanı Prof. Dr. Gökhan Çetinsaya tarafından, öğretim elemanlarının mali ve özlük haklarının iyileştirilmesine ilişkin hazırlanan çalıştay raporunu konu alan ortak basın açıklaması 28 Ekim 2013 tarihinde yapıldı.



Bu çalıştayda 2002’den bu tarafa tüm kamu çalışanlarının maaşları dikkate alındığında akademisyenlerin dışında kalan kamu çalışanlarının maaşlarında ortalama %52 oranında ücret artışı gerçekleşirken, Merkez Bankası Gelişme Endeksine göre profesörlerin maaşlarında %4 düzeyinde azalma olmuş ve diğer kademelerde ise %20’nin üzerine çıkan bir artış görülmemiştir. Bu nedenle başta araştırma görevlisi olmak üzere öğretim üyeliği başlangıç ücretlerinin diğer kurumlarda çalışan uzman yardımcıları ve uzmanlarla rekabet edebilir seviyeye çıkarılarak, yetenekli ve başarılı mezunların görev alarak üniversitelerde kalmalarının yolunun açılması ve böylece Türkiye’nin geleceğine yatırım yapılması dile getirilmiş ve bu başlangıç maaşları artışı oranında diğer akademik kademelerdeki öğretim elemanlarının da maaşlarında ücret artışlarının yapılması belirtilmiştir.

Buna ek bir öneri olarak da kamuoyuna açıklanan raporumuzda, **akademik personelin maaşlarına ilişkin iyileştirmenin üniversite ödeneği oranlarının artırılması suretiyle gerçekleştirilmesi; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nun “üniversite ödeneğini” düzenleyen 12’nci maddesinde yer alan ödenek oranlarında 2014 yılı için 100 puan, 2015 yılı için de 100 puan artış sağlanması talep edilmiştir. Ayrıca yıllardır normal yıllık artışın dışında ücret artışı olmayan ek ders ücretlerinin de üniversite ödeneği oranında artırılması da önerilmiştir.**

Mevcut ve Talep Edilen Maaşlar

Unvan	Mevcut Maaş	Ocak 2014	Ocak 2015
Prof. (1/4)	4.702	5.431	6.160
Doçent (1/1)	3.369	4.098	4.827
Yrd. Doç. (1/4)	2.701	3.430	4.159
Öğr. Gör. (7/3)	2.253	2.982	3.711
Arş. Gör. (7/1)	2.203	2.932	3.661

Akademik personelin maaşlarına ilişkin iyileştirmenin “üniversite ödeneği” kalemiyle bunun iki yıllık dönemde gerçekleştirilmesi, kamu maliyesinin planlamaları dikkate alınarak tercih edilmiştir.

Bu artış teklifimizin ana dayanağı iki husustur. Birincisi; Kamu çalışanları arasındaki başlangıç ücretlerinin üniversiteler aleyhine olmasının düzeltilmesi, ikincisi ise; son 10-15 yıl itibarıyla kamu çalışanlarına gelen yüzdelik artışların öğretim elemanlarına aynı oranda yansımamış olmasından kaynaklanmaktadır.

2013'ün son aylarında tüm öğretim elemanları Danışma Kurulu'ndan çıkacak müjdeli haberi beklemektedir. Biz de sendika olarak bu müjdeli haberi tüm öğretim elemanlarımıza vermek için elimizden gelen tüm gayreti ve enerjiyi sarfedeceğiz.

Üniversite İdari Personeli 2012 Yılı Toplu Sözleşme Görüşme Talepleri



2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Kapsamındaki Tazminatlar

Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler, Yüksek Teknoloji Enstitüleri ve Yüksek Öğrenim, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü kadrolarında görevli personel yönünden, 17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli;

a) (II) sayılı Cetvelin; “A.Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri” bölümünün 9 ila 17’nci grupta belirlenen özel hizmet tazminatı oranları ve “E.Teknik Hizmetler” bölümünün 1 ila 4’üncü grupta belirlenen özel hizmet tazminatı oranları,

b) (III) sayılı Cetvelin G. Bölümünde belirlenen tazminat oranları,

17 puan artırılmalıdır.

17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar”a ekli (II) sayılı Cetvel’in (Özel Hizmet Tazminatı) “A.Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri” bölümünün 16 ve 17’nci grupları ile (III) sayılı Cetvelin G. Bölümünde “şef” unvanlı kadrolarda yer alanlar için öngörülen tazminat oranları, birinci fıkradaki oranlara ilaveten ayrıca 10 puan artırılmalıdır.



Üniversitelerde Çalışan 657 Sayılı Kanun'a Tabi Personele Geliştirme Ödeneği Ödenmesi

2914 sayılı Kanununun 14'üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan geliştirme ödeneği, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslar göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de, öğretim görevlilerine verilen oranda ödenmelidir.



Ek Gösterge

Yükseköğretim kurum ve kuruluşları ile üst kuruluşlarında fakülte sekreteri, enstitü sekreteri ve yüksekokul sekreteri kadrolarında görev yapanların 657 sayılı Kanununun 43'üncü maddesi kapsamında ek göstergeleri 3600 olarak uygulanmalıdır.

Yukarıda sayılan kadroların haricinde kalan Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler, Yüksek Teknoloji Enstitüleri ve Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde 657 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanların mevcut ek gösterge oranları 600 puan artırılmalıdır.



Üniversitelerde Görevli Mali Hizmetler Uzmanlarının Ek Ödemeleri

Kadroları üniversitelerde bulunan mali hizmetler uzmanlarına, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin (1) sıra no.lu bölümündeki usul ve esaslara göre ek ödeme ödenmelidir.



Yükseköğretim Kurumlarında Görevli 657 Sayılı Kanuna Tabi Personelin Döner Sermaye Ödemeleri

Bünyesinde Ziraat ve Veteriner Fakülteleri, Sivil Havacılık Yüksekokulu ile atölye ve laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları; açık öğretim hizmeti veren yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine

katkısı olan 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personele; 2547 sayılı Kanunun 58'inci maddesinde öngörülen ek ödeme matrahının %100'ü oranında döner sermaye katkı payı ödenmelidir.



Teknik Hizmetler Sınıfına Dâhil Edilen Personelin Özel Hizmet Tazminatı

Yükseköğretim kurumlarında Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patologu ve Sosyolog unvanlı kadrolarında çalışan personele, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün 1/d maddesinde öngörülen oranlarda söz konusu Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen usul ve esaslar dâhilinde özel hizmet tazminatı ödenmelidir.



Yükseköğretim Kurumlarında Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sekreterlerinin Makam Tazminatı

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan fakülte sekreterleri, yüksekokul sekreterleri ve enstitü sekreterlerine, 657 sayılı Kanunun ek 26'ıncı maddesi hükmü kapsamında, Kanuna ekli (IV) sayılı Cetvelde üniversite genel sekreterleri için öngörülen oranda makam tazminatı ödenmelidir.

Üniversite İdari Personeli 2013 Yılı Toplu Sözleşme Görüşme Talepleri



Yükseköğretim Kurumlarında ve Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü Kadrolarında Görevli Personelin 2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Kapsamındaki Tazminatları

Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler, Yüksek Teknoloji Enstitüleri ve Yüksek Öğrenim, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü kadrolarında görevli personel yönünden, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli; (II) sayılı Cetvelde sayılan şube müdürü, işletme müdürü, şef, enstitü, fakülte ve yüksekokul sekreteri, genel sekreter yardımcısı, eğitim uzmanı, Talim ve Terbiye Kurulu uzmanı, uzman, programcı, çözümleyici, mütercim, araştırmacı, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, il eğitim denetmenleri ve yardımcıları ile Teknik Hizmetler ve Yardımcı Hizmetler sınıfındaki kadrolarda bulunanlar için belirlenen özel hizmet tazminatı oranları, 10 puan artırılmalıdır.

Karara ekli (II) sayılı Cetvel'in (Özel Hizmet Tazminatı) "A.Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri" bölümünün 16 ve 17 nci grupları ile (III) sayılı Cetvelin G. Bölümünde "şef" unvanlı kadrolarda yer alanlar için öngörülen tazminat oranları, birinci fıkradaki oranlara ilaveten ayrıca 15 puan artırılmalıdır.

Bu suretle ödenecek miktarlar, damga vergisi dâhil herhangi bir vergiye tabi tutulmamalı; 5510 sayılı Kanun gereği sigorta primine esas kazanca, 5434 sayılı Kanun gereği emekli keseneğine esas aylığa dâhil edilmelidir.

Getirilen talep ile Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereği üniversitelerde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele ödenmekte olan tazminat oranlarının 10 puan yükseltilmesi suretiyle tazminat miktarlarında 73 TL artış sağlanmış olacaktır.



Üniversitelerde Çalışan 657 Sayılı Kanuna Tabi Personele Geliştirme Ödeneği Ödenmesi

2914 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan geliştirme ödeneği, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslar göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de öğretim görevlilerine verilen oranda ödenmelidir.



Ek Gösterge

Yükseköğretim kurum ve kuruluşları ile üst kuruluşlarında fakülte sekreteri, enstitü sekreteri ve yüksekokul sekreteri kadrolarında görev yapanlar ile bunların yardımcılarının ve genel sekreter yardımcılarının 657 sayılı Kanununun 43 üncü maddesi kapsamında ek göstergeleri 3600 olarak uygulanmalıdır.

Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler, Yüksek Teknoloji Enstitüleri ve Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde 657 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanların mevcut ek gösterge oranları 600 puan artırılmalıdır.



Üniversitelerde Görevli Mali Hizmetler Uzmanlarının Ek Ödemeleri

Kadroları üniversitelerde bulunan mali hizmetler uzmanlarına, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin (1) sıra no.lu bölümündeki usul ve esaslara göre ek ödeme ödenmelidir.



Yükseköğretim Kurumlarında Görevli 657 Sayılı Kanuna Tabi Personelin Döner Sermaye Ödemeleri

Bünyesinde Ziraat ve Veteriner Fakülteleri, Sivil Havacılık Yüksekokulu ile atölye ve laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları; açık öğretim hizmeti veren

yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personele; 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinde öngörülen ek ödeme matrahının %100'ü oranında döner sermaye katkı payı ödenmelidir. Bu kapsamda yapılan ödeme 375 sayılı KHK kapsamında yapılan ek ödemeden mahsup edilmemeli; damga vergisi dâhil vergiye tabi tutulmamalıdır.



Yükseköğretim Kurumlarında Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sekreterlerinin Makam Tazminatı

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan fakülte sekreterleri, yüksekokul sekreterleri ve enstitü sekreterlerine, 657 sayılı Kanunun ek 26 ncı maddesi hükmü kapsamında, Kanuna ekli (IV) sayılı Cetvelde üniversite genel sekreterleri için öngörülen oranda makam tazminatı ödenmelidir.



Yükseköğretim Kurumlarının Yönetim Hizmetleri Grubu Kadrolarına Yapılacak Atamalar

Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği kapsamında görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolardan Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Yüksek Okul Sekreteri, Enstitü Sekreteri ve Şube Müdürü kadrolarına yapılacak atamalarda en az 4 yıl ilgili üniversite kadrolarında ya da en az 5 yıl yükseköğretim kurumlarında çalışmış olma şartı aranmalıdır.



Teknik Hizmetler Sınıfına Dâhil Edilen Personelin Özel Hizmet Tazminatı

Yükseköğretim kurumlarında Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patologu ve Sosyolog unvanlı kadrolarında çalışan personele, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün 1/c maddesinde öngörülen oranlarda söz konusu Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen usul ve esaslar dâhilinde özel hizmet tazminatı ödenmelidir.



Yükseköğretim Kurumlarındaki Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelin Sınıf Değişikliği

Yükseköğretim kurumlarında personelden 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde yer alan Yardımcı Hizmetler (YH) sınıfındaki personelin hizmet sınıfı Genel İdare Hizmetleri (GH) olarak uygulanmalıdır.



Yükseköğretim Kurumlarının İkinci Öğretim Yapan Birimlerinde Fazla Çalışma Ücreti

Yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerinde görevli idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra fiilen yaptıkları fazla çalışma süreleri için her yıl bütçe kanunu ile belirlenen saat başı fazla çalışma ücretinin üç katı saat ücreti ödenmelidir.



Teknik Öğretmen Unvanlı Kamu Görevlileri

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve teknik hizmetler sınıfında yer almalarına rağmen kadroları ve unvanları ihdas edilmediğinden lise mezunları düzeyindeki unvanlarda çalışmak zorunda kalan Teknik Eğitim Fakültesi mezunları ile 4 yıllık teknik okul mezunu personel yönünden teknik öğretmen unvanı kadrosunun ihdası yapılarak atamaları yapılmalıdır.

Üniversite İdari Personeli Kazanımlar



Mali Sorumluluk Zammı

2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararına ekli (I) sayılı cetvelin “(A) Genel İdare Hizmetleri” bölümünün 37’nci sırasında öngörülen mali sorumluluk zammı puanı, kadro veya görevleri itibarıyla mali sorumluluk zammından yararlanamayan veya söz konusu zamdan daha düşük bir puan üzerinden yararlanabilenlerden Taşınır Kayıt Kontrol Yetkilisi olarak görevlendirilenlere de uygulanacaktır.



Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfına Dâhil Edilen Personelin Zam ve Tazminatları Artırdık.

Kadroları teknik hizmetler sınıfına dâhil edilen Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patologu ve Sosyolog unvanlı kadrolarında çalışan personele, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (I) sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler Bölümünün 4’üncü sırasında öngörülen iş güclüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile aynı Karar eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü’nün 1/d maddesinde öngörülen oranlarda özel hizmet tazminatı ödenmesini sağladık.



Yükseköğretim Kurumları Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisinin Bulunmasını Sağladık.

Haklarında disiplin soruşturması yürütülen öğretim elemanları ile yükseköğretim kurumlarında görevli 657 sayılı Kanun'a tabi personelin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında ve Yüksek Disiplin Kurulunda yer alacaktır.



İtfaiyeci Kadrosunun Hizmet Sınıfına Geçmelerini Sağladık.

01.07.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bazı yükseköğretim kurumlarında görevli itfaiyeci kadrosunda bulunan personelin hizmet sınıfı "Genel İdare Hizmetleri" sınıfı olarak değiştirilmeleri sağlanmıştır.

İdari personelin taban aylığına 1 Ocak 2014'den geçerli olmak üzere brüt 175 TL, net 123 TL aldık.

1 Ocak 2014 tarihinden sonra emekli olan kamu görevlileri -30 yıllık hizmet süresi üzerinden- Emekli İkramiyelerinde 5.250 TL artış olmasını sağladık.

657 sayılı Devlet Memurları Kanun'un 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personelin, memur kadrolarına geçmelerini sağladık.

657 sayılı Devlet Memurları Kanun'un 4/C maddesine göre çalışan geçici personelin, çalışma sürelerinin önce 10 aydan 11 aya çıkarılmasını; daha sonra çalışma sürelerini 11 ay 28 güne çıkararak, ücretli izin sürelerinin ayda 1 günden 2 güne çıkarılmasını ve yıllık ücretli hastalık izinlerinin 5 günden 30 güne çıkarılmasını sağladık.

2013 Toplu Sözleşme görüşmelerinde 4/C kapsamında çalışan personelin taban aylığı artışı, aile yardımı gibi kazanımlar sağlayarak, ücretlerinde yaklaşık %50 oranında artış sağladık.

4/C'li personelin hizmet sözleşmelerinden alınan, damga vergisinin kaldırılmasını sağladık.

Eşit işe eşit ücret kapsamında 2006 yılından bu yana verdiğimiz mücadelenin bir sonucu olarak 2012 yılında çıkartılan 666 sayılı KHK ile birlikte üniversitelerde çalışan idari personelin ücretlerinin, diğer kamu kurumlarında çalışan emsallerinin ücreti ile eşitlenmesi sağladık. Buna göre 2008 yılında 103 TL, 2010 yılında 80 TL ek ödemede artış yapılmasını sağladık. 666 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile

de yapılan artışlarda yardımcı hizmetler sınıfında çalışanlara Ocak 2012 rakamlarıyla hizmetlilerin ek ödemelerinde 137 TL, memurlarda ise 321 TL ve şeflerde 348 TL tutarında artış meydana gelmiştir.

Üniversitelerin ikinci öğretim yapan birimlerinde görevli idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra fiilen yaptıkları fazla çalışma süreleri için fazla çalışma ücretinin ödenmesi için yaptığımız girişimler sonuç verdi. 6486 sayılı Kanun'la yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerindeki idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra fiilen yaptıkları fazla çalışma süreleri için mesai ücreti ödeneceği hüküm altına alındı. Ödemeye ilişkin usul ve esaslar için Bakanlar Kurulu Kararının bir an evvel çıkartılmasına yönelik çalışmalarımız devam etmektedir.



ÖĞRETİM ELEMANLARININ MALİ HAKLARI

ULUSAL VE ULUSLARARASI
KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU
TESPİTLER VE TALEPLER

Kamuoyuna deklare ettiğimiz elinizdeki rapor sendika olarak hükümetten talebimizi ve gerekçelerini içermektedir. Üniversitede akademisyenlerin başlangıç (araştırma görevlisi) ücretlerinin düşük olduğu tespitimize bağlı olarak merkez teşkilatında çalışan uzman maaşını aratmayacak düzeye çıkarılmasını önerdiğimiz başlangıç ücreti artışı, sorunun çözümünde önemli katkılar sağlayacaktır. Raporumuzda okutman, öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör maaşlarının tamamını kapsayan mali talepler yer almaktadır.

Üniversitelerimizin dünya üniversiteleriyle rekabet edebilmesi, özel üniversitelerden geri kalmaması, öğretim elemanlarının mali kaygılardan arındırılıp bilime odaklanmalarının sağlanması, üniversitelerimizin ürettikleriyle ülkemizin ilerlemesine katkı sunması için mali sorunların çözümünün önemli olduğunu düşünüyoruz.

EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ



www.ebs.org.tr