



www.egitimbirsen.org.tr

ÖĞRETİM ELEMANLARININ MALİ HAKLARI

Ulusal ve Uluslararası
Karşılaştırmalar
Tespitler ve Talepler

Ekim 2013



MEMUR-SEN KONFEDERASYONU
EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

I. Giriş

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.

Bu dönemde, yıllardır sünen altı edilmesine ve çözüme yönelik irade geliştirilmemesine bağlı olarak sürekli büyüyen başta hukuk, sağlık ve ekonomi olmak üzere birçok alandaki sorunlara neşter vurulmuştur. Yapılan tespitler ve ortaya konan hedefler doğrultusunda gerekli düzenlemeler ve yenilikler yapılarak, hemen bütün alanları kapsayan 2023 vizyonu ortaya konulmuştur.

2023 vizyonu gibi büyük hedefler içeren bir değişim ve gelişim sürecinin nihai hedefi şüphesiz ki; bölgesinde lider dünyada küresel aktör konumuna yükselmiş “Büyük Türkiye”dir. Bu hedefe sıhhatli bir süreçle ve süratli bir şekilde ulaşabilmek; bilgi toplumuna geçmeyi, çağın teknolojisini en etkin şekilde kullanabilmeyi, çağı aşan teknolojiler geliştirmeyi ve bütün bunların sağlanmasında öncülük yapacak bilimsel yenilenmeyi ve teknolojik icatları bir an önce gerçekleştirmeyi gerektirir. Sosyo-ekonomik kalkınma ve reel politik yükseliş; her alanda stratejik düşünmekle, analistik bakışla hareket etmekle ve nihayetinde bütün bunları toparlayıp kullanıma hazır hale getirecek akademik insan kaynağına sahip olmakla kolaylaşır/mümkün hale gelir.

Türkiye, konuştandığı coğrafyanın üzerinde hakim kadim medeniyetin taşıyıcı kolonu olması hasebiyle elbette büyük bir avantaja sahiptir. Ancak, bu avantajın günümüzün rekabetçi dünyasında ve küresel ölçekte, Türkiye'nin büyük hedefli yolculuğuna katkı ve hız katacak sonuçlar üretmesi bilimi, bilim kurumlarını ve bilim insanlarını devreye sokmakla mümkündür. Kendine ait bilimsel düşünce konseptini üretmeden, teknolojik envanterini ve patent sayısını, literatür zenginliğini geliştirmeden, arttırmadan yarışta öne geçmek veya rekabete devam edebilmek artık imkansız hale gelmiştir. Bilimin ve metodolojinin öncü değer ve mutlak şart haline getirilmediği hiçbir siyasal sistem, hiçbir ekonomi ve hiçbir coğrafya rekabetçi dünyanın ve küresel kurgunun içerisinde muhatap olarak kabul edilmemektedir. Geçmişin birikimi-



ni güne taşıyamayan, birikimini gelecek vizyonu ile güncelleyemeyen hiçbir devlet – bırakın devleti hiçbir şirket- yarının dünyasında ya da piyasasında kendisine yer bulamaz.

Küresel rekabette son çeyrek yüzyılda muhatap kabul edilmeye başlanan veya öne çıkan ülkeler/devletler incelendiğinde ortaya açık ve reddedilemez bir gerçek çıkıyor. Bilimi, bilim kurumlarını, AR-GE'yi önceleyen ve hepsinden önemlisi bunların hepsine yön veren bilim insanlarına yeni ufuklar, yeni vizyonlar kazandıran, yeni kanallar, yeni imkanlar sunan ve var olan imkanları geliştirip artıran ülkeler, geleceğe dair yarışa katılmaya hak kazanıyorlar. Aksini tercih edenler, ya olduğu yerde kalıyorlar ya da yarışın içindeki ülkelerin sömürü alanları haline geliyorlar.

Bugün, Malezya'nın, Hindistan'ın, Arjantin'in, Brezilya'nın, Güney Kore'nin hatta Çin ve Rusya'nın hem ulusal hem de uluslararası düzlemde sürekli artan güçlerinin arkasında bilimle ve bilimsel düşünceyle kurdukları sürekli ilişkinin ve bilim insanlarına sağladıkları imkanların olduğunu görmek gerekiyor. Bu ülkelerin, sosyo-ekonomik potansiyellerini artıran ve farklı alanlarda dünya düzleminde söz sahibi olmalarını sağlayan bu perspektiflerini, üniversite yapılanmaları ve üniversitelerdeki akademik kadrolar ile destekledikleri de tartışmasız. Bu çerçevede, hem üniversite sayılarını, hem de üniversitelerdeki akademik personelin imkanlarını en azından diğer iç dinamiklere kıyasla daha fazla artırdıkları gerçeği, küresel düzeydeki yükselişlerinin arka planındaki üniversite gerçeğini de ortaya koyuyor.

Türkiye, başlangıçta ifade ettiğimiz son on yıllık dönemdeki sıçramasını devam ettirmek ve dünyanın en büyük 15 ekonomisi arasında yer almak suretiyle küresel aktör ve bölgesel lider ülke konumuna erişmek için benzer girişimlerde bulunuyor. Hali hazırda, dünyanın en büyük 17 nci ekonomisine sahip ülke ve dünya sıralamasında ilk 100'de üniversitesi bulunmayan ülke sıfatlarının aynı anda Türkiye üzerinde birleşmesi, görünümüne dair bir tezat yanında içeriğe dair yapılması gerekenlerle ilgili ipuçları da barındırıyor.

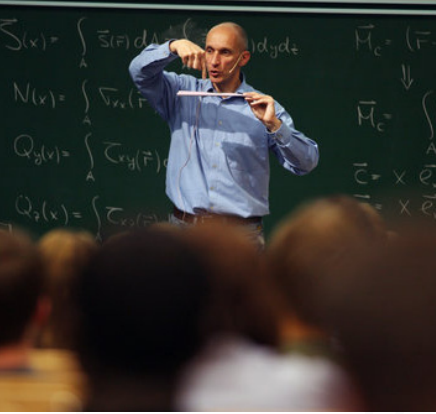
Bu ipuçlarını doğru okumanın, doğru yorumlamanın bir sonucu olarak üniversitelerin ve yükseköğretim üst kuruluşlarının yeniden yapılandırılması, kurumsal kapasitelerinin yükseltmesi ve nihayetinde üniversite sayısının artırılması kapsamlı önemli adımlar atılıyor veya bu adımlara ilişkin önemli hazırlıklar yürütülüyor. Ancak, konunun en az bunlar kadar belki de çok daha önemli bir ayağı ise üniversitelere kimlik ve derinlik kazandıracak akademik kadroların yetiştirilmesi,

mevcutların elde tutulması ve bu alana ilişkin insan kaynağı havuzunun çapının genişletilmesi, derinliğinin yükseltilmesidir. Yapısal ve kurumsal form değişikliklerini kalıcı, sürdürülebilir ve kurumsal hafızaya dönüştürebilir bir insan kitlesinin daha açık ifadeyle akademik bir kitlenin var olmaması halinde yapısal reformların ya da kurumsal dönüşümlerin konjonktürel nitelikte olması kaçınılmazdır.

Türkiye, yükseköğretim sürecinin ve üniversitelerin yapılandırılması noktasında, diğer birçok alanda olduğu gibi 2000’li yılların ikinci bölümünden başlayarak önemli gelişmeler kaydetti. Bu bağlamda, 2002 yılında 53’ü devlet, 23’ü vakıf olmak üzere, toplam 76 üniversite varken; bugün itibarıyla 108 devlet ve 69 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 177 üniversiteye sahip bir Türkiye gerçeğiyle karşı karşıyayız. Yükseköğretime erişim imkanının artırıldığı Türkiye, yükseköğretimli birey sayısındaki artışla birlikte umulur ki, “Geleceğin Büyük Türkiye’si” yolculuğundaki hızı da artıracaktır. Son on yıllık süreçte açılan üniversite sayısı, Cumhuriyet Türkiye’sinin ilk 80 yılında açılan üniversite sayısından fazladır. “Her ilde üniversite açılması” önemli bir hedeftir ve bugüne kadar gerçekleştirilen boyutuyla da bu hedefe dair önemli aşamalar kaydedilmiştir.

Yükseköğretim sistemine ilişkin bu niceliksel devrimler, nitelik kapsamlı devrimlerle/dönüşümlerle desteklendiğinde yükseköğretim sistemine ilişkin tarihsel dönüşüm ve gelişim çok daha hızlı bir seyir izlemeye başlayacaktır. Yükseköğretim sistemine, üniversitelerin kurumsal yapılarına ve işleyişine yönelik her yatırım, büyümeye, gelişmeye, sosyo-ekonomik kalkınmaya ve insani gelişmişlik düzeyine dair önemli sıçramaları da şüphesiz beraberinde getirecektir. Bu sıçramaların nihai noktası da, 2023 ve 2071 vizyonlarıyla desteklenen “Büyük Türkiye” idealini somut bir vakıa olarak gerçekleştirmek olacaktır.

Bu bağlamda, yükseköğretim sistemine ve üniversitelere dönük reform/dönüşüm süreçlerinin en önemli ayaklarından biri, hiç şüphesiz üniversite çalışanlarının özellikle de akademik personelin özlük, mali ve sosyal haklarına ilişkin kapsamlı bir çalışmanın yapılmasıdır. Bu çalışma, ders anlatan, var olan bilgiyi öğreten ve ders vermekten üretmeye, literatür geliştirmeye/değiştirmeye, icat yapmaya, teknolojik yenilikleri gerçekleştirmeye fırsat ve zaman bulamayan akademik personel tipolojisini değiştirme odaklı olmalıdır. Türkiye’nin bölgesel lider ve küresel aktör ülke konumuna gelmesi noktasında ihtiyaç duyulan bilimsel destek yanında Ar-Ge faaliyetlerinin de sağlayıcısı ve gerçekleştiricisi olması gereken/beklenen üniversiteler ve akademik personel, Türkiye’nin son on yıllık dönemdeki dönüşüm, gelişim ve re-



fah artışı gerçeğinden henüz payına düşeni tam olarak alabilmiş değildir. Üniversite ve çalışanlarına yapılacak her türlü yatırımın, Türkiye'nin demokratikleşmesini, özgürleşmesini, sivilleşmesini, sosyo-ekonomik kalkınmasını ve zenginleşmesini kolaylaştırıcı ve hızlandırıcı olduğunu kabul eden ve bu paradigma doğrultusunda üniversitelerin niceliksel devrimini hızla gerçekleştiren siyasi erkin varlığı, akademik personelin özlük, mali ve sosyal haklar konusundaki talep ve beklentilerinin karşılanması konusunda da büyük bir avantajdır. Türkiye'nin küresel rekabette potansiyeliyle uyumlu bir sıraya yükselmesinin ön koşullarından birisi, kamu kaynaklarıyla hizmet sunan devlet üniversitelerinin hem içerde vakıf üniversiteleriyle hem de uluslar arası bağlamda diğer ülke üniversiteleriyle rekabet etme gücüne sahip olmasıdır. Üniversitelerin rekabet gücünün yükselmesi, akademik personel kaynağının zenginleştirilmesini ve mevcut nitelikli personelin niteliklerinin daha arttırılmasını, insan kaynağına yeni katılımların daha nitelikli bireyler üzerinden gerçekleştirilmesini zorunlu kılar. Bu zorunluluğun karşılanmasıysa, akademisyen itibarının yükseltilmesini, akademisyenlerin mali ve sosyal haklarının geliştirilmesini gerektirir.

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. Ders öğreten akademisyenden, maddi veya manevi değer üreten akademisyene doğru atılması gereken adımlara dair her gecikme esasen ülke düzeyinde ve bütün bireyleri doğrudan ilgilendiren temel vizyonların gerçekleşmesine dair gecikmeleri olağanlaştırır ve hedeflere ulaşmayı zorlaştırır.

Bugün itibarıyla üniversite sayımız artıyor. Üniversite kontenjanlarının sayısı artıyor. Üniversitelerimizde yeni açılan programların sayısı da artıyor. Ancak, bütün bu artışlarla doğru orantılı olacak bir



artışı akademisyenler için, nitelikli mezunların akademisyen olma tercihleri için söylemek mümkün değil. Akademisyen istihdamına yönelik programlarda eşitlik, hakkaniyet ve adalet açısından olumlu ilerlemeler sağlanmasına karşın akademisyen yetiştirilmesi, nitelikli mezunların akademisyen olma tercihinde bulunması noktasında 2023 ve 2071 vizyonlarıyla pek de uyumlu olmayan bir sonucun oluşmasındaki nedenlerin, iyi tahlil edilmesi ve bu tahlillerle uyumlu girişimler devreye sokularak olumsuzun olumluya evrilmesi gerekmektedir.

Malezya'nın, Hindistan'ın, Brezilya'nın ve yakın dönem içinde büyük sıçrama yapan diğer ülkelerin üniversite ve akademik personel konusunda gerçekleştirdiği değişimleri mevcut gelişmiş ülkelerin bu gelişim düzeyini yakalarken ve sürdürürken üniversite ve akademisyenler konusundaki tutum ve tavırları incelemek ve yerel dengeler de gözletilerek ülkemize aktarılmasını sağlamak çok zor değil. Onlar başardı, biz de başarabiliriz. Dünyanın ilk kurumsal üniversitesinin açıldığı coğrafyada hakim bir devlet, eğitimi ve ilmi temel kabul eden müntesibi olduğumuz medeniyet, yükseköğretim sistemine ve akademisyenlere yönelik gelişim odaklı dönüşüm süreçlerini hızla tamamlama noktasında Türkiye'yi dünyanın diğer bir çok ülkesinden çok daha avantajlı hale getiriyor. Bu noktada, üniversitelerin niceliksel büyümesine yönelik mevcuttaki başarının çok daha kapsamlısını niteliksel açıdan da gerçekleştirmek sanılandan daha kolay olacaktır.

Türkiye'de yükseköğretim konusu gündeme geldiğinde, yazılmayan makaleler, üretilmeyen patentler, geliştirilemeyen teknolojiler, zenginleştirilmeyen literatür, dereceye girilemeyen dünya üniversite sıralamaları ve daha bir çok eleştiri, ya parça parça ya da hepsi birden deklare edilir. Eleştirerek, kusurlar ya da eksiklikler yüze vurularak yapılan tespitler üzerinden üniversiteleri, akademisyenleri sorgulamanın, ihtiyaç duyduğumuz bilim dünyası desteğini almak noktasında sonuç doğurmayacağı akıllardan uzak tutulur. Akademik personelin mali hakları, sosyal hakları ve özlük hakları noktasında yaşadığı mağduriyetler, dile getirdiği talepler, dünya ölçeğindeki karşılaştırmalı örnekler göz ardı edilir. Bu bakış açısı üzerinden, akademik bir dönüşümü gerçekleştirmek ya da akademisyenlerin motivasyonunu yükseltmek bir tarafa, bunca olumsuzluğa rağmen anlamlı çabalar ortaya koyan akademisyenlerin sahip olduğu sınırlı düzeydeki motivasyonu da kaybedebiliriz. Elbette, üniversitelerin ve akademik kitlenin Türkiye'nin gelişme ve büyüme yolculuğuna katkı sunması noktasında gidermek zorunda olduğu eksikler ve tamamlamak zorunda olduğu nitel ve nicel veriler vardır. Ancak, bu eksiklikler ya da tamamlanmak zorunda olan verilerin büyük



bölümü kendilerinden kaynaklanan birer sorun olmaktan çok üniversitelerin ve akademisyenlerin geri planda bırakılmasına kaynaklık eden 2000’li yılların öncesine ait birikmiş sorunların birer sonucu olduğunu göz ardı etmemek gerekir.

Yükseköğretim sisteminin bir kamu hizmeti alanı olarak tasarlanmış olması ve bu hizmetin akademik boyutunda görev alan akademik personelin de temelde kamu hizmeti sunucusu/kamu görevlisi olması karşısında, kamu personel sistemi içerisindeki her değişim ve gelişimin üniversiteleri ve üniversite personeli de etkilediğini ifade etmek gerekir. Bu noktada, akademik hizmet sunumunda görev alacak insan kaynağının oluşumuna etki eden bütün unsurlar arasında en önemli verilerden biri hiç kuşkusuz ki, kamu personeli arasındaki maaş ve gelir düzeyi noktasında akademik personelin yıllar içerisindeki konumu ve durumudur. Geçmiş yıllarda, üniversitelerin akademik kadrolarının bir anlamda aile içi nöbet değişimi şeklinde gerçekleştiği ve genel itibarıyla belli bir konformizm düzeyini yakalamış ailelerin mensuplarının akademik personel olma tercihinde bulunduğu/bulunabildiği gerçeğini de özellikle hatırdan çıkarmamak gerekir. Akademisyen kitlenin Türkiye’nin sosyo-ekonomik açıdan farklı katmanlarında yer alan bireylerden oluşmaya başlaması ve bu anlamıyla en azından gelir endeksi bakımından çoğulcu bir yapının oluşması, henüz çeyrek asrı aşmamış yeni bir durum olarak dillendirilebilir. Buna bağlı olarak akademik personelin mali hakları, hayatını idame ettirme ve geleceğe dönük tasarımını akademisyenlik geliri üzerinden belirleme zorunluluğunda olan akademisyenlerin sayısı arttıkça geçmiş döneme nazaran bugün daha önemli bir nokta haline almıştır. Bunun bir sonucu olarak, akademisyenlik tercihinde bulunabilecekler veya bu noktada yeterli taşıyanlar doğal olarak akademisyenliğin kendileri için vaat edeceği mali çerçeveyi de tercihlerine ilişkin nihai kararı verirken özellikle değerlendirmek durumunda kalmaktadır. Konunun bu çerçevesini mercek altına aldığımızda özellikle 2000’li yılların başlangıcından itibaren başlayan ve bugüne uzanan süreçte akademisyenliğin tercih edilebilir bir meslek ve uğraş alanı olmak yönüyle geri sıralarda kaldığı gerçeğiyle karşılaşırız.

Üniversitelerden dereceyle mezun olan öğrencilerin büyük çoğunluğu, akademik kariyer yapmak konusunda kendilerini ikna edecek bir projeksiyon olmamasına bağlı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının diğer pozisyonlarına veya özel sektöre yönelmektedir. Bunun arkasında yatan en önemli neden hiç kuşkusuz, akademik personelin mali haklarının, hali hazırda daha yoğun tercih edilen iş ve mesleklere göre daha

düşük olmasıdır. Akademik kariyer yapma tercihinin bu olumsuz durum, bir şekilde akademik kariyeri tercih edenler bakımından da ilerleyen yıllarda ortaya çıkmakta ve kariyerin başlangıç döneminde bu yolculuğa son verip başka alanlara yönelen akademik personelin sayısı da geçmişe nazaran daha yüksek sayılara ulaşmaktadır.

Mevcut durum itibarıyla dünya çapında ilk 500 sıraya giren yeterli sayıda üniversitemizin olmayışı üzerinden yapılan eleştirilere bu pencereden bakıldığında, akademik insan kaynağı havuzunun ihtiyacı karşılayacak düzeyde dolmayışının bunda payı olduğunu da kabullenmek gerekir. Dünyanın özellikle gelişmiş ve yakın dönemde yaptıkları sıçramayla bu kategoriye dahil olmakta olan ülkelerinde akademisyenlerin sahip olduğu mali haklar ile yararlandıkları mali imkanların, ülkemizle kıyaslanmayacak kadar iyi düzeyde olduğunu görüyoruz. Türkiye'nin son yıllarda ekonomi alanında dünya çapında göstermiş olduğu büyüme ve diplomasi alanındaki atakları üzerinden elde ettiği saygınlığın akademik düzlemde de gerçekleşmesi gerekiyor. Üniversitelerin başarısından, gelişmiş ülkelerle rekabet edebilme kapasitesinden ve ülkenin sahip olduğu potansiyeli harekete geçirme kabiliyetinden mütevellit yeni bir saygınlık alanı oluşturmanın ön şartı akademik kariyerin ve akademisyenlerin itibarını yükseltmektir. Oysa, Türkiye hali hazır yapıda kendi iç dinamikleri içerisinde kendisini yetiştirmiş ve ön plana çıkmış nitelikli ve yetkin beyinlerini akademik dünyaya dahil etmede sorun yaşamaktadır. Üniversiteler, akademisyenlere sunulan mali imkanlar ile kamu veya özel sektörde kariyer meslekler için sunulan mali imkanlar arasında akademisyenler aleyhine oluşan tablo nedeniyle, başarılı öğrencileri istihdam edememektedir. Bunun yanında, 2000'li yıllardan itibaren sayıları daha da artan vakıf üniversitelerinin özel sektörün sahip olduğu mali imkanlara bağlı olarak yetişmiş akademisyen kitleyi kendisine çekmesi ve yeni nesil akademisyenlerin ağırlıklı vakıf üniversitelerine yönelmesi de kamu üniversitelerinin bir anlamda haksız rekabet mağduru olmasına neden olmuştur. Bu noktada, kamu üniversitelerinin mevcut akademik kadrolarını koruması ve geliştirmesi, yeni nesil akademik kadroların kamu üniversiteleri merkezinde yetişmesi hedefi doğrultusunda, kamu üniversitelerinde görev yapacak/yapan akademisyenlerin maaş, ücret ve gelir noktasındaki talep ve beklentileri ile ulusal ve uluslararası kıyaslamalar çerçevesindeki mağduriyetlerini giderecek mali hakların artırılmasına yönelik bir çerçeveye ihtiyaç olduğu açıktır. Elbette, yükseköğretim sistemine yönelik reform beklentilerinin sadece bu yönlü bir çalışmayla tamamlanması mümkün değildir. Ancak, mali haklara ilişkin çerçeve içermeyen bir reform kurgusunun daha baştan reform niteliğini kaybedeceğini de



unutmamak gerekir. Akademisyenlerin mali haklarına ilişkin iyileştirici düzenlemelerin kapsamı ve içeriğiyle ilgili birçok öneri geliştirmek ve bunlar üzerinde taraflarla ortak bir çalışma yapılması mümkündür. Bununla birlikte, oldukça geniş kapsamlı ve zamana yayılmış iyileştirme çalışmaları, yükseköğretim sistemine ve özellikle de üniversitelerin yeniden yapılanmasına yönelik zorunlu sürecin daha da gecikmesine kapı aralayacaktır. Böylesi bir olumsuz ihtimali ve oluşturacağı riskleri en aza indirmek için, öncelikle kısa vadede akademik personelin maaş ve ücretlerini düzelterek adımların ivedilikle atılması, orta ve uzun vadede ise akademik kariyer yapma motivasyonu üretecek ve daha fazla sayıda başarılı yükseköğretim mezununun akademisyenlik tercihinde bulunmasını sağlayacak bir mali haklar sisteminin oluşturulması sürecini başlatmak gerekir. Bu süreç, hem ulusal hem de uluslar arası düzeyde rekabet kapasitesini yükselten, bilimsel ve teknolojik açıdan yeni ürün ve değerler geliştirebilen, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücünü karşılama potansiyelini hayata geçirmede öncülük eden kamu üniversitelerinin oluşmasına ve sayılarının artmasına da kaynaklık edecektir.

Akademisyen kitlesinin ücret, maaş ve gelir açısından içinde bulunduğu durumun ürettiği olumsuzlukların en önemli sonuçlarından biri, akademisyenlerin Türkiye ile benzer potada bulunan ülkelerdekine kıyasla çok daha fazla saat derse girmeleridir. Bunun bir yansıması olarak, akademisyenler ister sosyal bilimler ister teknik alan isterse fen bilimleri olsun çalışma zamanlarının önemli bir kısmını proje üretmek/yürütmek, bilimsel araştırmalar/çalışmalar yapmak ve/veya patent üretmek yerine ders vermekle geçirmektedir. Daha fazla ek ders ücreti alabilmek suretiyle daha fazla gelir elde etme çabasına dönüşen bu kısır döngü, akademik personelin temel işlevi olan akademik çalışma alanına zaman ayırmasını engellemektedir.

Bu raporda, hem ulusal hem de uluslar arası kıyaslamalar yapılmak suretiyle akademisyenlerin mali haklar bakımından durumlarının ve konularının ortaya konulmasına ve ülkemizde akademisyenlerin maaş ve ücretlerinin, akademik kariyerin ücret ve mesleki tatmin açısından yetersizliğine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda temel tespit ve sorunlar ifade edilerek konunun kısa vadede çözümü için akademik kariyerin başlangıç ve kariyer basamaklarındaki maaşlarının/ücretlerinin iyileştirilmesi için kısa vadede yapılabileceklerle ilişkin öneri ve talep ortaya konmuştur.



Akademisyenlerin maaş ve ücretlerindeki mevcut duruma ilişkin verilerin temel alındığı bu raporla, geleceğin büyük ve güçlü Türkiye'si hedefi noktasında akademik çevrenin ve kurumsal düzlemde de üniversitelerin desteğinin daha da kuvvetli bir şekilde gerçekleşmesi çerçevesinde, özellikle 2003-2013 dönemi üzerinden akademisyenlerin mali kayıpları veya reel açıdan diğer meslek alanlarına ilişkin daha düşük gelir artışı (bazı unvanlar açısından gelir kaybı) durumuyla karşılaşmaları durumu yetkili ve ilgililer yanında kamuoyunun da dikkatine sunulmak istenmiştir.

Konfederasyonumuz Memur-Sen'in öncülüğünde olmak üzere Eğitim-Öğretim ve Bilim hizmet kolunun yetkili sendikası olarak eğitim sistemine yönelik her çalışmanın tarafı olmak yanında hem eğitim hem de yükseköğretim çalışanlarının sorunlarını gidermek, talep ve beklentilerini karşılamak odaklı kazanımların gerçekleştirilmesindeki öncülüğü temel görev alanımız olarak görüyoruz. Türkiye'nin gelişme, büyüme ve kalkınma noktasında yıllardır yaşamak zorunda bırakıldığı gecikmeyi sona erdirmek ve küresel düzlemde gerçekleşen acımasız rekabet zeminine kendi medeniyetimizin değerlerine bağlı kalarak ve insani bir perspektif kazandırmak suretiyle dahil olmak noktasında hem üniversiteleri hem de akademisyenlerimizi ikamesi olmayan unsurlar olarak görüyoruz.

Bu doğrultuda, üniversitelerin yeniden yapılandırılması, yükseköğretim sistemine yönelik reformun ivedilikle hayata geçirilmesi odaklı çalışmalarda olduğu gibi bu iki çalışma açısından son derece önemli olan akademik personelin mali haklarının iyileştirilmesi sürecinde de çözüme paydaş olmayı önemsiyoruz. Milletimizin geleceğe dönük temel vizyonu olan "Büyük Türkiye" hedefi için bu vizyonun gerektirdiği misyonu yüklenebilecek yeni Fatih'lere ihtiyaç duyacağımız gerçeği üzerinden ülkemizin Fatihlere öncülük edecek, rehberlik edecek yeni Akşemseddinlere yönelik ihtiyacının da öncelikle karşılanması gerektiğini biliyoruz. Bu raporla, ihtiyaç duyduğumuz yeni Akşemseddinlerin yetişme alanı ve onların lider yetiştirme alanı olarak gördüğümüz güçlü üniversiteler için, mali haklar yönüyle itibarı yükseltilmiş ve cazip hale getirilmiş akademisyenlik için kısa vadedeki iyileştirme taleplerimizi ifade ediyoruz.

"Çağın Fatihleri için Çağın Akşemseddinleri" hedefinin kamu üniversiteleri eliyle karşılanabileceğine olan inanç ve güvenle ...

II. 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 “giriş / işe 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).

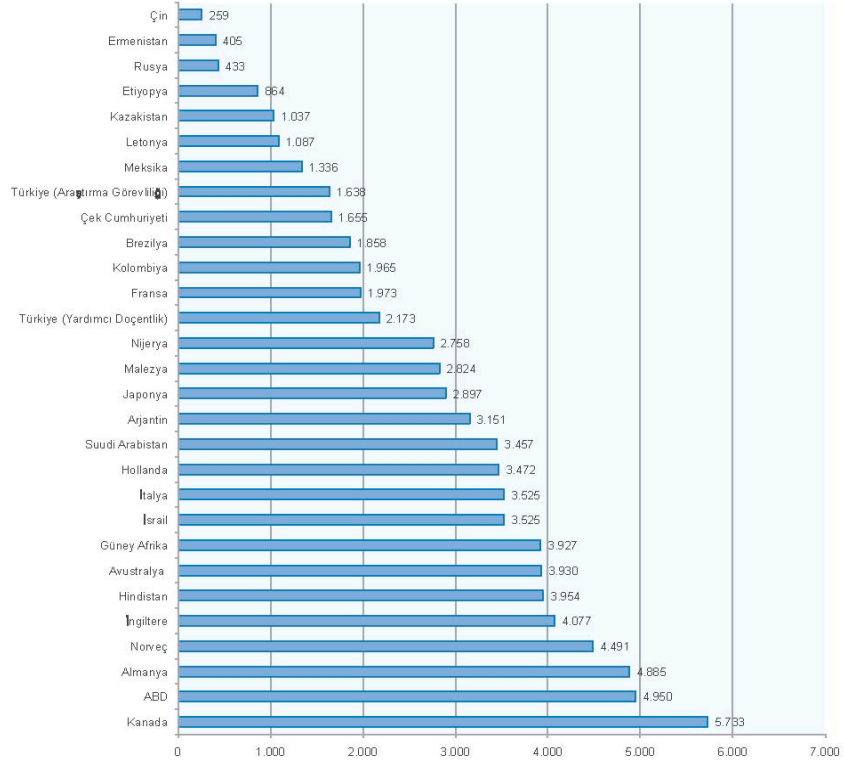
28 ülke arasında Türkiye’nin konumu, akademisyenlik başlangıç kariyerinin araştırma görevliliği ya da yardımcı doçentlik alınmasına göre değişmektedir. Türkiye’de öğretim üyeliğine girişin ilk basamağı araştırma görevliliği olarak değerlendirilirken dünyanın bir çok ülkesinde kariyer başlangıç sıfatı 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 daha pozitif bir noktaya erişmektedir. Türkiye’de bir öğretim üyesi, giriş maaşı aç-



sından 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.

ŞEKİL 1- Öğretim Üyeliği Giriş Maaşı (SGP/\$)



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

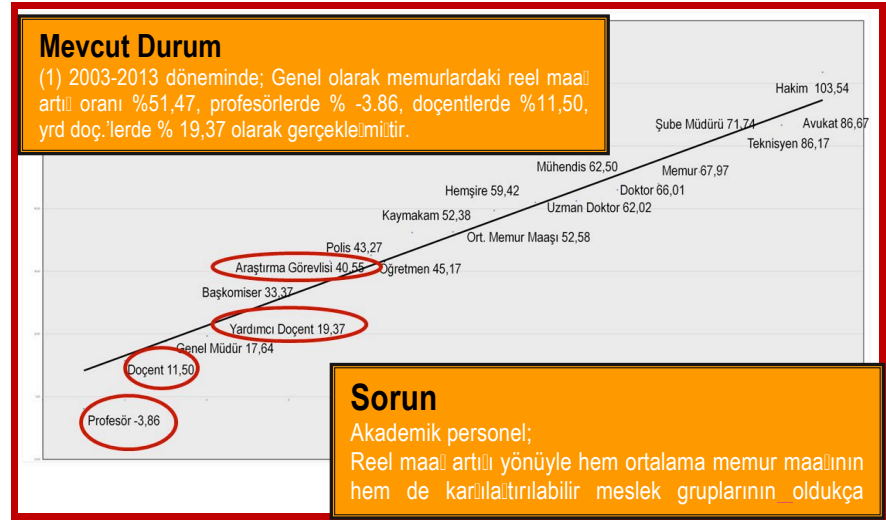
Uluslararası düzlemde akademisyenlerin giriş maaşları bağlamı bu karşılaştırma, ülkemizde akademisyenlerin başlangıç maaşlarının yetersizliği konusunda tek başına ikna edici olmayabilir. Bunun yanında ulusal düzeyde bir kıyaslama yapılması, başlangıç maaşlarının akademik kariyer yapmak noktasında ikna 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 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 olmadığıdır.



III. 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 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 ile diğer meslekler maaş artış oranları (2003-2013)



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 (Akgeyik/SETA, 2013:43). 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. Bu noktada, kamu personel sistemi içerisinde

farklı bir konuma sahip oldukları Anayasal düzlemde de kabul edilmiş olan akademik personelin maaş kıyaslamalarında ulusal açıdan da konumlarının pozitif bağlamı değişmesine yönelik adımlar atılmak durumundadır. Akademisyenliği cazip olmaktan çıkaran ve öğretim elemanlarının 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 Çalışanlarının Maaşları

ÜNVANLAR	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
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 durumun 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 kılabilecek 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)

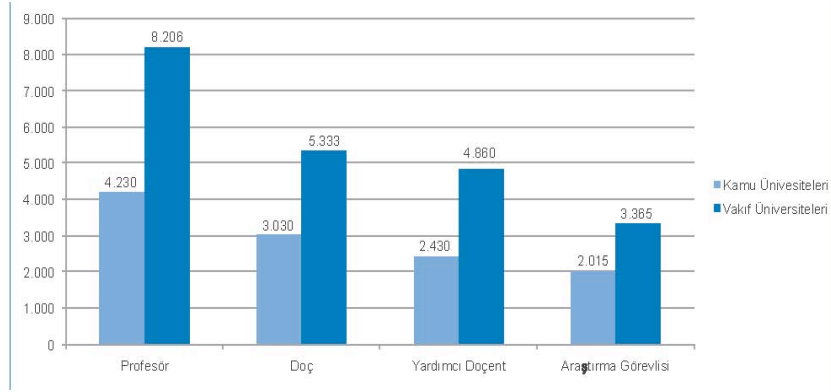
Unvan	Maaş (TL)
Araştırma Görevlisi	2.203 TL
Bakanlık Merkez Teşk. Uzmanı	4.020 TL
Bakanlık Merkez Teşk. Uzman Yrd.	2.860 TL
Mühendis	3.394 TL
Özel Sektör(Orta Düzey Yönetici)	2.500-3.500 TL

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.

ŞEKİL 2- Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Maaşlar (TL)

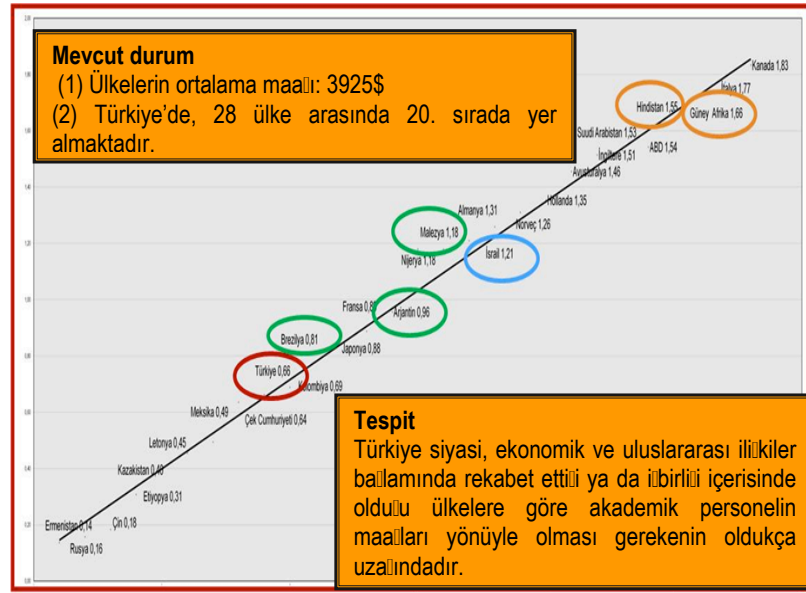


Kaynak: Akgeyik/SETA, 2013

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



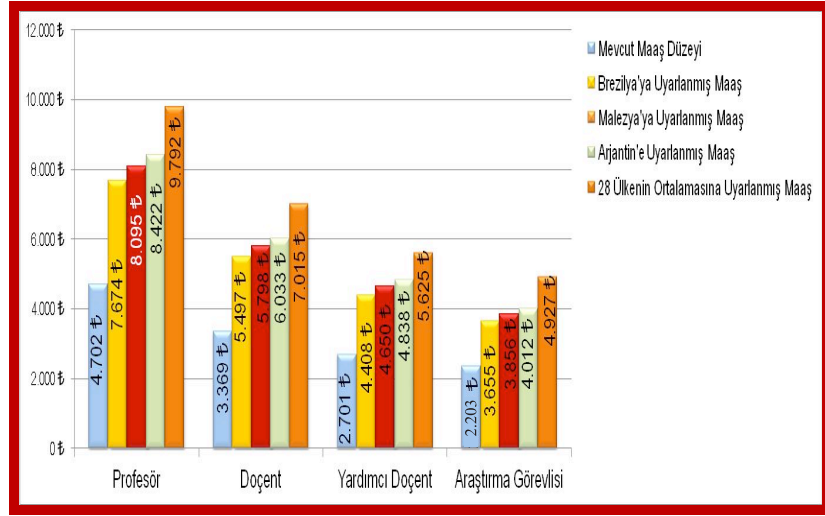
(Akgeyik 2013)

Yukarıdaki 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 dana net biçimde ortaya çıkmaktadır.



Tablo 5. Bazı Ülkelerin Maaşlarına Göre Tasarlanmış Maaş Göstergeleri



(Akgeyik/SETA 2013)

IV. BAZI TESPİTLER VE TALEPLERE İLİŞKİN GEREKÇELER

Akademik personelin maaşları da dahil olmak üzere üniversite çalışanlarının maaş ve ücretleriyle ilgili talep ve beklentilere ilişkin kamu erki tarafından yapılan değerlendirmeler, ağırlıklı 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 belirlenmesini veya maaşlarla ilgili artış taleplerine olumsuz bakılması azınlık sayılabilecek bir kitle üzerinden çoğunluğun mağduriyetine seyirci kalın-

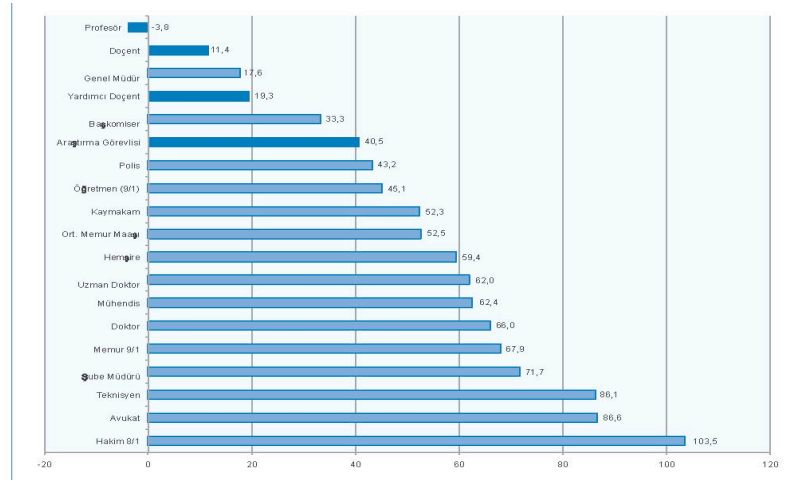


ması durumu ortaya çıkmaktadır. Türkiye'nin üniversitelerinin dünya ölçeğinde rekabet kapasitesine sahip olmasına dönük milli bir sorunun oluşmasına neden olan bu yanlış okumadan vazgeçilerek, gerçek durumun bütün çıplaklığıyla ortaya konması ve yakın dönemde kamu personel sistemi üzerindeki iyileştirmelerde 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 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 haznesi 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 alacağına 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.

ŞEKİL- 3 Reel Maaş Oranları (2003-2013) (%)



Akgeyik/SETA, 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 Elemanları Aylık Ücretleri

Görevler	Maaşlar	Geliştirme Ödenekli	Ödenek Miktarı (Ardahan/Hakkâri Üniversitesi Merkez göre çarpımı 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
Okutman ve Uzman	2.200	2.750	5.50

Öğretim elemanlarının ücretlerinde diğer kamu görevlilerinin ücretlerinde gerçekleşen artışlara nazaran daha düşük oranda gerçekleşen artışlar, mali hakların yetersizliğine 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 yönlü 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.

V. 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 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) res-

mi meşruiyeti zorlayacak çalışma şartlarını zorlayarak çalışmaktadırlar. Tüm bunlar, hem üniversitelerimizin 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 Sayın Başbakanımızın 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 İYİLEŞTİRMEİNİN 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

ÜNİVERSİTE ÖDENEĞİ			
UNVAN	Mevcut Oran %	2014 İçin %	2015 için %
Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekökol 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. Önerilen artış oranları sonrası 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
Arş. Gör. (7/1)	2.203	2.932	3.661

Akademik personelin maaşlarına ilişkin iyileştirmenin üniversite ödeneği aracılığıyla gerçekleştirilmesi ve bunun iki yıllık dönemde gerçekleştirilmesi, kamu maliyesinin planlamaları dikkate alınarak tercih edilmiştir. 2014 yılı için gerçekleştirilecek artış geçmiş dönem kayıplarının büyü oranda telafisini sağlarken, 2015 yılında gerçekleştirilecek artışla akademik personelin maaşlarında görece bir reel artış sağlanmış olmak yanında 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.



EĞİTİM-BİR-SEN

EĞİTİM-BİR-SEN

EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

www.egitimbirsen.org.tr 

 0.312 231 23 06  0.312 230 65 28  egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr