



Ömer Faruk Gergerlioğlu
Kocaeli Milletvekili

51216

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Milli Eğitim Bakanı Sayın Yusuf Tekin** tarafından Anayasanın 98'inci ve TBMM İçtüzüğü'nün 96'ncı ve 99'uncu maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim.

Ömer Faruk GERGERLİOĞLU

Kocaeli Milletvekili

Tarafıma iletilen bilgide; “Eşim, devlet üniversitesinde görev yapan bir doktor öğretim üyesidir. Akademik hayatına öğretim görevlisi olarak başlamış; bu dönemde görev güvencesinin daha belirgin olduğu, çalışma hayatının daha dengeli ve psikolojik açıdan daha huzurlu, mutlu bir süreç yaşamıştır. Ancak doktorasını tamamlayarak doktor öğretim üyesi kadrosuna geçmesiyle birlikte, akademik unvan olarak yükselmesine rağmen, daha güvencesiz bir çalışma düzeniyle karşı karşıya kalmıştır. Doktor öğretim üyesi olarak görev yaptığı süreçte, sürekli değişen ve zaman zaman geriye dönük olarak uygulanan yeniden atanma kriterleri nedeniyle ciddi bir gelecek kaygısı yaşamaktadır. “Görev sürem uzatılacak mı?”, “Kriterler yeniden değişecek mi?”, “Yeni şartları karşılayabilecek miyim?” gibi sorular artık günlük hayatımızın bir parçası hâline gelmiştir. Bu durum, sürekli bir belirsizlik ve güvencesizlik hissi oluşturmaktadır. Bu kronik belirsizlik ve yoğun stres yalnızca bireysel düzeyde kalmamakta, doğrudan aile yaşamını da etkilemektedir. Aile içi iletişim zayıflamakta, çocuklarımızın psikolojisi olumsuz etkilenmekte ve aile bütünlüğü zarar görmektedir. Öte yandan eşim, haftada 30 saatin üzerinde ders yüküne sahiptir; bunun yanında idari görevler, komisyon çalışmaları, öğrenci danışmanlığı ve tez danışmanlığı gibi önemli sorumlulukları da yürütmektedir. Bu yoğunluk içerisinde bilimsel yayın üretme zorunluluğu ve yeniden atanma kriterlerini karşılama baskısı ciddi bir tükenmişlik oluşturmaktadır. Buna rağmen, bu ağır yükün yeniden atanma değerlendirmelerinde yeterince dikkate alınmaması ayrı bir mağduriyet doğurmaktadır. En önemli sorunlardan biri, üniversitelerde görev yapan tüm akademik ve idari kadrolar (profesör, doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, sekreter, memur, hatta hizmetli ve üniversite güvenlik personelleri) arasında görev süresi belirli aralıklarla sürekli olarak kriterlere bağlı şekilde yenilenen tek kadronun doktor öğretim üyeleri olmasıdır. Aynı “öğretim üyesi” statüsünde yer alan doçent ve profesör kadroları daimi iken, yalnızca doktor öğretim üyelerinin süreli ve sürekli değişen kriterlere tabi tutulması ciddi bir eşitsizlik oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırma görevlileri ve

öğretim görevlileri akademik hiyerarşide daha alt kadrolarda yer almalarına rağmen görev güvencesi açısından görece daha avantajlı bir statüye sahipken; doktor öğretim üyeleri ise daha üst bir akademik pozisyonda bulunmalarına, daha yoğun ders yükü üstlenmelerine, idari sorumluluklar taşımalarına ve bilimsel üretim baskısı altında çalışmalarına rağmen daha güvencesiz bir çalışma rejimine tabi tutulmaktadır. Bu tablo, akademik hiyerarşi ile görev güvencesi arasındaki dengenin bozulduğunu açıkça ortaya koymakta; liyakat, görev tanımı ve sorumluluk düzeyi ile uyumsuz bir yapı oluşturarak kurumsal adalet, eşitlik ilkeleri ve çalışma barışı açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu düzenlemenin değiştirilmesinin kamu maliyesine ilave bir yük getirmeyecektir. Zaten şu an çalışan kamu personeli konumundadırlar. Talep edilen husus, yalnızca mevcut istihdam modelinin daha adil ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasıdır. Doktor öğretim üyelerinin sözleşmeli statüde çalışmaları ve atanma/yeniden atanma süreçlerinin idari takdire bağlı olması nedeniyle, bazı birimlerde sistematik baskı ve yıldırma (mobbing) uygulamalarına maruz kalındığı yönünde ciddi iddialar ve geri bildirimler bulunmaktadır. Bu kapsamda, belirli taleplerin yerine getirilmemesi hâlinde görev süresi uzatmalarının olumsuz değerlendirilebileceğine ilişkin açık veya örtük ifadelerle karşılaşıldığı ifade edilmektedir. Söz konusu yaklaşım, akademik özgürlük, liyakat ve etik ilkelere açıkça aykırılık teşkil etmekte; aynı zamanda çalışma barışını zedeleyerek kurumsal işleyiş üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, doktor öğretim üyelerinin görev güvencesini zayıflatan bu tür uygulamaların önlenmesi ve tüm süreçlerin objektif, şeffaf ve ölçülebilir kriterler doğrultusunda yürütülmesi büyük önem arz etmektedir. Görev süresinin sınırlı olması ve yeniden atanma süreçlerinin kısa zaman dilimlerine sıkıştırılması, akademik performansın nicelik odaklı değerlendirilmesine yol açarak, bilimsel niteliği tartışmalı ve aceleye getirilmiş yayınların artmasına zemin hazırlayabilmektedir. Oysa nitelikli bilimsel üretim; zaman, metodolojik titizlik ve akademik özgürlük gerektiren, dışsal baskılardan bağımsız bir süreçtir. Bu nedenle, sürdürülebilir ve yüksek kaliteli bilimsel çıktıların ortaya konulabilmesi için akademik faaliyetlerin kısa vadeli baskılardan arındırılmış, öngörülebilir ve güvenli bir çalışma zemini içinde yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. Üniversitelerde akreditasyon ve kalite güvence süreçlerinin giderek daha sistematik ve kapsamlı bir şekilde yürütüldüğü günümüzde, akademik kalite kavramının yalnızca çıktı odaklı göstergelerle değil, aynı zamanda bu çıktıları üreten insan kaynağının çalışma koşullarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Görev güvencesi zayıf, sürekli belirsizlik altında çalışan ve çeşitli biçimlerde idari baskıya maruz kalma riski taşıyan öğretim üyelerinin bulunduğu bir akademik ortamda, sürdürülebilir kalite kültüründen söz etmek güçleşmektedir. Zira akademik kalite; özgür düşünce, kurumsal adalet, psikolojik güvenlik ve öngörülebilir çalışma koşulları üzerine inşa edilen bütüncül bir yapıyı gerektirir. Bu bağlamda, öğretim üyelerinin görev güvencesini ve mesleki bağımsızlığını güçlendirmeye yönelik yapısal düzenlemelerin, yükseköğretimde kalite güvencesi sistemlerinin etkinliği açısından da temel bir ön koşul olduğu değerlendirilmektedir. Doktor öğretim üyelerinin süreli istihdam modeline son verilerek daimi kadro statüsüne kavuşturulması, yeniden atanma uygulamasının kaldırılarak öngörülebilir ve istikrarlı bir görev güvencesinin sağlanması, akademik kadrolar arasında görev güvencesi bakımından eşitlik ve adaletin tesis edilmesi hususlarında gerekli girişimlerin başlatılması büyük önem taşımaktadır. Bu meselenin yalnızca akademik bir sorun değil; aynı zamanda aileleri, çocukları ve toplumsal yapıyı doğrudan etkileyen bir mesele olduğu açıktır. Konunun kamuoyuna taşınması, görünür kılınması ve ilgili merciler nezdinde gündeme getirilmesi adına göstereceğiniz ilgi ve katkının büyük önem taşıdığı kanaatindeyim. Bu nedenle, doktor öğretim üyelerinin görev güvencesinin sağlanması ve süreli istihdam modelinden kaynaklanan mağduriyetlerin giderilmesini talep ediyoruz.” ifadeleri yer almaktadır.

Bu bağlamda;



51216

Ömer Faruk Gergerlioğlu
Kocaeli Milletvekili

- 1) Tarafıma iletilen iddialar doğru mudur?
- 2) Eğer bu iddialar doğruysa konu ile ilgili akademisyenlerin mağduriyetini gidermek amacıyla bakanlığınızın yapmış olduğu çalışmalar var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?
- 3) Soru önergesinin yazıldığı tarih itibariyle üniversitelerde sürekli istihdam modelinde öğretim veren akademisyen sayısı kaçtır?