

Akademisyenlerin özlük hakları ve tıp fakültelerine yansımaları

Prof. Dr. Muzaffer Şeker



1961 yılında İzmir'de doğdu. 1986'da Uludağ Üniversitesi Veteriner Fakültesi'nden mezun oldu. 1995 yılında İngiltere'de Leicester Üniversitesi'nde İnsan Anatomisi üzerine doktora derecesi aldı. 2000 yılında doçent, 2006'da profesör oldu. 2002'dan beri Türk Anatomi ve Klinik Anatomi Derneği Yönetim Kurulu'nda çeşitli görevlerde bulundu ve Temel Tıp Bilimleri Platformunda Genel Sekreter olarak görev yürüttü. 2008-2010 yılları arasında İstanbul Medipol Üniversitesi Kurucu Mütevelli Heyetinde görev alan Şeker, Meram Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi ve Bilişimi Anabilim Dalı Başkanı olarak görev yürütürken Aralık 2010'da Konya Üniversitesi'nin kurucu rektörlüğüne atandı ve halen Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörü olarak görev yapmaktadır. Kamu yönetimi lisans mezunu ve TUBA Konsey Üyesi de olan Dr. Şeker, evlidir ve üç çocuk babasıdır.

Son yıllarda ülkemizde bilimsel araştırmalara ve eğitime yönelik ülke bütçesinde ayrılan payın ciddi oranda iyileştirilmesine karşın maaşlesef öğretim elemanlarının özlük haklarına yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Ülkemiz yükseköğretim kurumlarının giderek artan akademik birim sayısı ve öğrenci kontenjanları ile daha da belirginleşen akademisyen açığı sorunu, bazı bilim alanlarında yurt dışından hoca temini ile çözümlenme noktasına gelmiştir. Bu artışın bir sonucu olarak öğretim üyelerimiz ağırbaşlı ders yükü altında ezilen, başka bir akademik faaliyete zaman ayıramayan ve kendini lise öğretmeni gibi gören mutsuz bir kitleye dönüşmüştür. Gelecek nesillerin niteliğini bu mutsuz ve kendini yenilemeye dahi fırsat bulamayan hocalar mı şekillendireceklerdir? Özellikle devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine ya da özel sektöre her geçen gün artan sayıda akademisyen geçişleri sonucu kurumlar arası ve akademisyenler arası haksız rekabet ortamı şekillenmektedir.

2023 vizyonumuz ve üniversitelerimiz

Elbette üniversitelerimizin ve akademisyenlerimizin kurumsal ya da

bireysel özeleştirisi yapması gereken ve kendisine çeki düzen vermesi gereken birçok yanlış, yetersizliği bulunmaktadır. Hükümetimizin ortaya koyduğu hedeflere ulaşma yönünde en başta her alanda nitelikli insan gücü yetiştirme gibi bir sorumluluğumuzun yanı sıra, birçok hizmet sektöründe iyileştirmeler ve sorunun çözümüne yönelik yenilikler için de araştırma ve geliştirme faaliyetlerin öncelikle üniversitelerimizde koordine edilmesi ve yürütülmesi gerekmektedir. Bir ülkenin gelişmesindeki en önemli motor güç üniversitelerdir. Gelişmiş ülkelerin tümünde katma değer üreten tüm alanlar bir şekilde akademik camia ile ilişkilidir. Ülkenin gelişiminde üniversitelerimiz ve akademisyenlerimiz paydaş olarak sorumluluk almak, katkıda bulunmak zorundadırlar. Bu görev tanımı akademik camianın temel görevidir. Tabii bu görevi yerine getirirken desteklenmeleri ve teşvik edilmeleri de gereklidir. Buna benzer görüşler daha farklı cümleler ile son yıllarda hazırlanan ve sunulan aşağıda özet halinde listesi verilen tüm raporlarda yer almıştır.

Akademik hayatın lisans eğitimini takiben azimle sürdürülmesi gereken zorlu ve sabırlı bir uğraş olduğunu hatırlatmaya gerek yok. Fakülteden mezun olmuş bir gencin üniversitede araştırma görevlisi

olması ile herhangi bir bakanlıkta uzman yardımcısı statüsünde göreve başlamasındaki özlük hakları açısından yaşanan fark, aslında sözün tükendiği noktayı tanımlamaktadır. Yeni mezun arkadaşın uzman yardımcısı kadrosuna atanması ile eline geçen maaş ile araştırma görevlisinin maaşını karşılaştırmaya gerek olmadığını tüm akademisyenlerimiz biliyorlar. Çünkü uzman yardımcısının aldığı maaş, fakültede yardımcı doçent kadrosundaki öğretimin maaşından bile daha fazladır. Kimsenin aldığı gözümler yok elbette, ama bu çarpıcı farkın/yanlışın da olmaması gerekiyor. Bir yardımcı doçent kadrosundaki arkadaşımız bu kadroyu hak edebilmek için mezuniyetinden sonra lisansüstü eğitim olarak en az ortalama 5-7 sene eğitim daha alması gerekiyor; ALES, YDS, lisansüstü eğitime başlamak ve mezuniyet için gerekli ek dört sınava daha girmesi ve başarması gerekiyor. Aslında doçent olmuş bir öğretim üyemiz ile uzman yardımcısı olmuş yeni mezun arasında da çok fazla bir maaş farkı da söz konusu değil maalesef. Üniversitelerimizde görev yapan fakülte sekreteri ve üstü idari personel ile öğretim üyelerinin maaşının da karşılaştırılması pek hoş bir durum olmadığı gibi, yönetim faaliyetinde üst ast ilişkisini de zedeleyici bir tablo oluşturmaktadır. Buda son yıllarda ortaya



çıkış paradoksal bir bahistir. 12 Eylül öncesi bir profesör, general maaşına denk bir özlük hakkına sahipken şimdi ortaya çıkan bu tablo ister istemez şu soruyu sorduruyor: Yükseköğretimdeki geçmiş yıllara yönelik planlama yanlışlıklarının veya kurumlararası kavganın faturasını akademisyenlere mi ödetiliyor?

Ülkenin genel seçime gideceği 2010 yıllarının son aylarında Başbakanımız tarafından akademisyenlerin özlük haklarına yönelik iyileştirilme yapılmaması yönünde Maliye Bakanımıza talimat verilmişti. Ben de takiben kendilerine, “Bu düzenleme ne zaman gerçekleştirilecek?” diye sorduğumda “Seçimlerden sonra” cevabını almıştım. Refleks olarak “Hangi seçimden sonra?” deyince Bakan Beyin bu sözünden rahatsızlığını yansıtan eleştirel bakışları karşısında utanmıştım. Fakat görüyoruz ki bu konuşmanın gerçekleştiği zaman diliminin üzerinden üç seçim geçmesine ve bir genel seçim daha kapımıza dayanmasına karşın henüz bir gelişme olmadığını gözlemliyoruz. Sayın Maliye Bakanımızın 2014 yılının son çeyreğinde bu günlerde yeniden benzer cümleleri aynı şekilde kurmuş olması bizleri niçin umutlandırmıyor acaba? Benzer şekilde son haftalarda Milli Eğitim Bakanımız, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanımız ile

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımızın benzer açıklamaları da aynı kategoride değerlendirilebilir. Bu konuda YÖK Başkanlığı başta olmak üzere ÜAK, TÜBİTAK, TÜBA, MEB, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı nezdindeki girişimlerin yanı sıra farklı platformlarda dile getirilen sorunun çözüm yollarına yönelik dilek ve temenniler bir türlü gerçekleştirilememiş ve beklentilerin sürekli ötelenmesi gibi bir durumla yüz yüze kalınmıştır. Akademisyenlerimizin bu süreçteki bireysel ve kurumsal hayal kırıklıklarını kamuoyu ile paylaşmalarını, sorunlarını içine atmalarını, dertlerini “paragöz hoca” tanımına girmemek kaygısı ile ifade edememelerimi bu süreci doğurmuştur? Farklı kesimlere yapılan iyileştirmelerin hangi nedenle (askeri ve hukuki vesayet vb.) gerçekleştirildiği sorusunun oluşturduğu ağır kamuoyu algısı da konunun sosyoekonomik açıdan analiz edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Unutulmaması gereken şudur; bu süreçten ülkemiz zararlı çıkmaktadır ve konu kronik bir halde ortada kaldığı sürece sonuçlarının geleceğe yansması daha da ağırlaşacaktır. Çünkü yükseköğretimin geleceğini oluşturacak genç akademisyen adaylarının, hayata atılmada önlerindeki seçenekler içinden üniversiteye intisabı son tercih olarak

Ülkemiz yükseköğretim kurumlarının akademisyen açığı sorunu, bazı bilim alanlarında yurt dışından hoca temini ile çözümlenmeye başlamıştır. Bu artışın bir sonucu olarak öğretim üyelerimiz ağırlaşan ders yükü altında ezilen, başka bir akademik faaliyete zaman ayıramayan ve kendini lise öğretmeni gibi gören mutsuz bir kitleye dönüşmüştür. Gelecek nesillerin niteliğini bu mutsuz ve kendini yenilemeye dahi fırsat bulamayan hocalar mı şekillendireceklerdir?

Yükseköğretimin geleceğini oluşturacak genç akademisyen adaylarının, hayata atılmada önlerindeki seçenekler içinden üniversiteye intisabı son tercih olarak düşünmelerinin geleceğimize bir yansıması olacaktır. Yükseköğretim camiası, geleceğimiz için ülkenin her türlü insan gücünün oluşturduğu geniş havuzdan en nitelikli bireyleri istihdam etmeye çabalamaktadır, fakat bu da bu şartlarda mümkün olamamaktadır.

düşünmelerinin geleceğimize bir yansıması olacaktır. Yükseköğretim camiası, geleceğimiz için ülkenin her türlü insan gücünün oluşturduğu geniş havuzdan en nitelikli bireyleri istihdam etmeye çabalamaktadır, fakat bu da bu şartlarda mümkün olamamaktadır.

Tıp fakültelerine yansımalar

Ülkemiz tıp eğitiminde belirgin bir kaliteye ulaşmış, sağlık hizmeti sunumunda son yıllarda ciddi mesafeler kat etmiş ve buna bağlı olarak sağlık turizmi çerçevesinde yurtdışından da hatırı sayılır bir öğrenci ve hasta kabul eder noktaya gelmiştir. Elbette eski dönemlerin hekim odaklı bireysel sağlık hizmeti sunumu sona ermiştir. Günümüzde yüksek teknolojinin devreye girdiği, takım çalışmasına dayalı kurumsal sağlık hizmeti sunumunun öne çıktığı, merkezi yönetim odaklı planlamayı zorunlu kılan, sosyal politikaların odağında yer alan ve kurumsal yönetimde ekonomik yaklaşımı öne çıkaran bir sistem değişimi yaşanmaktadır. Doğal olarak buda sağlık çalışanlarının özlük haklarını da etkilemektedir.

Özlük hakları, tıp fakülteleri için tartışıldığında akla gelen ilgili bazı mevzuatı da zikretmek gerekir. Tam Gün Yasası, performans dayalı ödeme sistemi, tıpta uzmanlık eğitimi ve yan dal eğitimi ile mecburi hizmet yükümlülüğüne yönelik düzenlemeler vb. düzenlemelerin her biri ülkenin farklı bir ihtiyacı için yapılmasına



karşın her biri başka sorunlara da neden olmuştur. Elbette sağlık sisteminin ülke genelindeki yaygınlığı ve farklılıkları düşünüldüğünde bu tür düzenlemelerin yetersizliği ve zaman içinde değişim gerekliliği de doğal karşılanması gerekmektedir. Bir eğitim düşünelim ki neredeyse ortalama insan ömrünün üçte birine yakın sürsün, eğitimin her aşamasını da sıkı kuralları ile kuşatılmış olsun. Ve gene özel hayatı, aile hayatını derinden sarssın. Mesleki uygulamaların sorumluluğu da ciddi hukuki, cezai müeyyideler içersin. Karşılığında da asgari ücretin dört beş katı bir gelir elde edilebilsin. Ülkemizdeki tıp eğitiminin kısa özeti aslında bu şekilde ifade edilebilir.

Öğretim üyelerinin özlük hakları bağlamında tıp fakülteleri ile sağlık hizmeti sunumunda yer alan diğer paydaş alanlarını masaya yatırdığımızda dikkate alınması gereken bazı gerçekleri de zikretmek gerekir. Sağlık hizmeti ödemelerinde ana belirleyici tekel olarak SGK ve uygulamaları, Sağlık Bakanlığının farklı düzeylerdeki sağlık sunumundaki payı ve yaklaşımları, özel sektörün sağlık ala-

nındaki yeri, bir yükseköğretim kurumu olarak bu paydaşlarla rekabet etmek ve onlardan daha iyi olma zorunda olan ve diğer paydaşlara nitelikli insan gücü yetiştirmek gibi yasal bir görevi olan tıp fakültelerini zor durumda bırakmaktadır. Sağlık eğitimi ve hizmeti sunan kurumlar olarak paydaş olarak yer alan tıp fakültelerinde ki araştırma ve geliştirme alanlarında çalışan, nitelikli sağlık ve eğitim hizmeti üreten öğretim üyeleri ile yine onların yetiştirmeye çalıştığı asistanlar, öğrenciler, ayrıca temel, dâhili, cerrahi tıp bilimleri adı altında tanımlanmış farklı bölümler, anabilim dalları, bilim dalları, enstitüler ile araştırma merkezleri, sağlık bakanlığı kontrolündeki eğitim araştırma hastanelerinin (tıp fakülteleri ile afiliasyon yapan veya ortaklaşa işbirliği protokolü imzalayanlar yanı sıra uzman sayısı, yatak sayısı, asistan sayısı, hasta sayısı parametreleri farklılık gösteren) kendi içindeki çeşitlilikleri sonuçta karmaşık bir yapı oluşturmaktadır. Bu akademik kurumlar ve çalışanları göz önünde bulundurulduğunda özlük hakları konusunda tek tip, herkesi içine alan, çözüm odaklı bir şeyler söylemenin imkânsız

olduğunun altını çizmemiz gerekiyor. Elimizdeki mevcut yükseköğretim mevzuatı, 2547 Sayılı Kanunla ilintili kadrolu 657'ye tabi devlet memuru yaklaşımı ile ülkemizdeki öğretim elemanlarının sorunlarının çözülmediği de ortadadır. Dünyanın en çok kadrolu hocasını tek tip maaş skalası ile çalıştıran örnek, sadece ülkemiz yükseköğretimidir. Maaşa ek olarak ortaya konan performans dayalı ek ödeme sisteminin döner sermaye gelirlerine (ki bu gelir düzensiz ve emeklilik dönemine hiç yansımayan bir ek ödemedir), bağımlı olması, sürekli artış gösteren dengesiz giderler kalemi ile oluşan işletme maliyetlerine göre oranlısız olması ve bunlardan daha önemlisi çalışan ile çalışmayı ayırt edici özellik taşımayan yapısı ile huzursuzluk kaynağı olmaya devam etmesi nedeni ile sosyo-ekonomik olarak alarm vermektedir. Bu ek ödemelerdeki gelir gider açısından dengesiz, düzensiz, adaletsiz farklılıkların doğurduğu kurum içi ve kurumlar arası huzursuzlukların odağında diğer bakanlıkların aldığı kararlara bağımlı ve sorumlu yöneticilerce zorlukla yürütülmeye çalışılan kurumlarımız finansal yönetim açısından ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bu kurumlarımız sağlık eğitimi ve hizmetini sürdürmek ve kalitelerini koruyabilmek adına kendilerini sürekli yenilemek zorunda olan özelliğe de sahiptirler. Eğitim Araştırma Hastanelerinde daha yüksek ek ödeme veriliyormuş diyerek tercih önceliğini EAH'den yana yapan asistanların daha sonra eğitim alamıyoruz, hocalarımız bizler ile hiç ilgilenmiyorlar, kendi kendimize bir şeyler öğrenmeye ve uygulamaya çabalıyoruz eleştirileri altında istifaya kadar giden süreçler yaşaması ya da Tıp Fakültesinde uzmanlık eğitimi alabilmek için gelecek TUS'a kendini hazırlayan asistanlarımızın durumu aslında tabloyu özetlemektedir. Bu sorunlu, huzursuz, özveri odaklı çalışan sistemin sorunlarının çözülmesi için başta "esnek istihdam" politikalarına izin veren yeni bir yükseköğretim mevzuatına ihtiyacımızın olduğunu kabul etmeliyiz; ancak, mutlak gerekli acil iyileştirme için yasal düzenlemeler de beklenmemelidir. Sağlık politikalarının maliyet hesaplarını gözden geçirecek gerçekçi maliyet hesapları üzerinden sağlık eğitiminin ve hizmet sunumunun kaliteden ödün vermeden herkesin ulaşabileceği anayasal yükümlülüklerimizin yanı sıra ekonomik anlamda da sürdürülebilirlik üzerinden yeniden yapılandırmalıyız. Kurumlar arasında sağlık eğitimi ve hizmeti sunumunun sorumluluk alanı sınırlarının yeniden ele alınarak mevzuatla net tanımlanması gerekmektedir. Benzer şekilde döner sermayeler yüklenmiş olan ek personel yükü ile eğitim maliyetinin yanı sıra gerçekçi olmayan sağlık sunumu maliyetlerinin oluşturduğu olumsuz bütçe zararları ortadan kaldırılmalıdır. Hepimiz aynı gemideyiz ve hepimizin, toplumun tüm katmanlarının, yaşlısı



Karikatür: Dr. Orhan Doğan

genciyle doktorundan mühendisine, hemşiresinden hukukçusuna, öğretim üyesinden politikacısına bugün ya da yarın bu sağlık sistemine bir gün ihtiyacımız olacaktır.

Sonuç olarak; yukarıdaki belirtilen ana başlıklar ve kaynaklar bölümünde belirtilen özenle hazırlanmış raporların oluşturduğu görüşler çerçevesinde ülkemizde genelde yükseköğretimde, özelde tıp fakültelerinde sağlıklı bir eğitim ve hizmet üretimi için yeni bir modele ihtiyaç vardır. Esnek istihdam modeli olarak tanımladığımız bu modelin istihdam ve verimlilik adına yükseköğretimin sorunlarını en aza indireceğine yönelik kanaatimizi belirtmek isterim. Hak kavramının sadece maaş zammında gündeme gelmemesi gerektiğini ve hak ediş anlamında sorumluluklarımızın da özelleştiri olarak her zaman gündemimizde olması gerektiğini vurgulamak isterim. Bireysel farklılıkların işin niteliği arttıkça daha önemli hale geldiğinin de altını çizerek "bireysel sözleşme ve farklı ücretlendirme" politikalarının daha gerçekçi olduğu, yeni düzenlemelerin buna imkân sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesinin sorunlarımızı azaltacağını kurum yöneticisi olarak belirtmem gerekir. Sadece ücretlere yapılacak bir zammın, miktarı ne kadar olursa olsun çözüm oluşturmayacağını, sadece sorunların ötelenmesine neden olacağını da bir kez daha belirtmekte yarar görmekteyim.

Kaynaklar

Akgeyik T 2013, Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşları, SETA Raporu. <http://setav.org.tr/ulusal-ve-uluslararası-karşılaştırmalarla-ogretim-uyeliği-maası/rapor/7010> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Akgeyik T 2013, Yaylalı M 2013, Polat S. 2014, Gür B. 2014

Eksen Eğitim-Sen Bildirisi, "Bu Çalışma Şartlarında Bilim Zor Üretilir" <http://eksen.org.tr/sdetay.asp?did=257> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Güçlü A., YÖK, Çelişkiler Yumağı ve Hocalar, Milliyet Gazetesi 14 Mayıs 2014. <http://www.milliyet.com.tr/yok-celiskiler-yumagi-ve-gundem/ymdetay/1882203/default.htm> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Gür B., Davutoğlu ve Yükseköğretim Sisteminin Restorasyonu, 06 Eylül 2014 Star Gazetesi. <http://haber.stargazete.com/yazar/davutoglu-ve-yuksekogretim--sisteminin-restorasyonu/haber-937638> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Ögeder Bildirisi, 08 Mayıs 2014. <http://ogeder.org/forum/akademik-zam/turkiye-cumhuriyeti-rektorlerine-cagrimizdir-imza-kampanyasi-t1041.0.html> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Öğretim Elemanlarının Mali Hakları, Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalar, Tesbitler ve Talepler, Ekim 2013, Öğretim Eğitim-Bir-Sen Raporu. http://www.egitimbersen.org.tr/ebs_files/files/dosya/OGRETİM%20ELEMANLARI%20MALİ%20HAKLARI.pdf (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Özentürk M.G., Nitelikli Akademisyen, Haberekspres 28 Şubat 2014. <http://www.haberekspres.com.tr/nitelikli-akademisyen-makale,2212.html> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Özkoçak V., Ögesen Bildirisi, Memur Haber, 25 Ağustos 2014. <http://www.memurhaber.com/akademisyenlerin-yeni-basbakan-dan-talepleri-h36055.html> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Polat S. 2014, Türkiye'nin 2023 Vizyonu ve Eğitimde Orta Kalite Tuzağı, SETA Raporu

Yalçın A., Eğitim-Bir-Sen Bildirisi, "Akademik Zam Yeni Hükümetin Önceliği Olmalıdır" 27 Ağustos 2014. <http://www.egitimbersen.org.tr/ali-yalcin/akademik-zam-yeni-hukümetin-önceliği-olmalıdır/337/makale> (Erişim tarihi: 10.09.2014)

Yaylalı M 2013, Türkiye'de Akademisyenlerin Özlük Haklarının Mevcut Durumu ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi Raporu, Erzurum Teknik Üniversitesi. <https://www.yok.gov.tr/documents/10279/173480/rapor.pdf> (Erişim tarihi: 10.09.2014)