

AKADEMİSYENLERİN MALİ HAKLARI ULUSAL VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU TESPİTLER VE TALEPLER



ARAŞTIRMA DİZİSİ: 32 / MART 2024

AKADEMİSYENLERİN MALİ HAKLARI
ULUSAL VE ULUSLARARASI
KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU
TESPİTLER VE TALEPLER



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARAŞTIRMA DİZİSİ: 32 / MART 2024

Sahibi : Eğitim-Bir-Sen Adına
Ali YALÇIN
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü : Muammer KARAMAN
Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu : Talat YAVUZ
Mesut ÖNER
Abdulaziz AYDIN
Muammer KARAMAN
Ramazan ÇAKIRCI
Ali DENİZ

Proje Yöneticisi : Ali DENİZ
Genel Başkan Yardımcısı

Grafik Tasarım : Selim Aytekin
Baskı Tarihi : 14 Mart 2024
Adet : 3.000
ISBN :

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 satılamaz.

Atf için:

Doğan, G., Kale, H., Yurdakul, S., Şahin-Demir, S.A. ve Varol, E. (2024). *Akademisyenlerin mali hakları ulusal ve uluslararası karşılaştırmalar raporu: Tespitler ve talepler*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.

© 2024 Yayın hakları mahfuzdur

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.

Üniversitelerimizin dünya üniversiteleriyle rekabet edebilmesi, bilimsel rekabette geri kalmaması, öğretim elemanlarının mali kaygılardan arındırılıp bilime odaklanmalarının sağlanması, üniversitelerimizin ürettikleriyle ülkemizin ilerlemesine katkı sunması için mali sorunların çözümünün önemli olduğunu düşünüyoruz. 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 giderilmemiştir. Her ne kadar 2014 yılında getirilen Yükseköğretim Tazminatı ödemesi ile Akademik Teşvik Ödeneği mali haklarda bir nebze iyileştirme sağlamış olsa da akademisyen maaşlarının olması gereken seviyeye yükselmesinde yetersiz kaldığı görülmüştür.

Yükseköğretim sistemi, yükseköğretime ve yükseköğretimin bileşenlerine yönelik bakış açısı, yükseköğrenimin beşeri sermayeye katkısı ve ülkenin ekonomik gelişimine ve kalkınmasına doğuracağı olumlu etkiler göz önüne alınarak şekillendirilmelidir. Bu bağlamda yükseköğrenimin en önemli bileşeni olan akademisyenlere, onların

mali ve sosyal haklarına yönelik bakış, bu alandaki sorunların doğru tespiti ile çözüm odaklı yaklaşım, bilimsel üretkenlik ve etkinlik düzeylerini, dolayısıyla topyekün ülke kalkınmasını olumlu etkileyecektir.

Bu rapor, böyle bir bakış açısıyla, akademisyenlerin mali ve özlük haklar alanında yaşanan sorunları doğru ve yerinde tespiti ile bunlara yönelik makul ve mümkün çözüm önerileri getirmektedir. Bu doğrultuda sorunun, sadece belli bir grup kamu personeline daha fazla mali hak getirilmesi zaviyesinden değil, akademisyenlerin özlük hakları ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin, bunların maliyetiyle kıyas dahi kabul etmeyecek olumlu geri dönüşler sağlayacak olması perspektifinden görülmesi zorunludur.

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 çalışmalarını 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. 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.

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 bağlamda, bu raporda, üniversite öğretim elemanlarının mali hakları konusunda mevcut sorunları tespit edilmekte, hak kayıplarının telafisi ve iyileştirilmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır.

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	3
SUNUŞ	5
GİRİŞ	9
ÜNİVERSİTE KAVRAMI VE MODERN DÖNEMDE	
ÜNİVERSİTE ANLAYIŞI VE ARAYIŞIMIZ	13
Yükseköğretim Kurumlarının Önemi ve Topluma Katkıları	16
Küresel Çağda Akademisyenin Önemi-Karşılaştıkları Zorluklar	17
Türkiye'deki Yükseköğretim Alanında Personel Sayıları ve Mali Durum	19
DÜNYA'DA YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİSYENLERİN	
MALİ HAKLARININ MEVCUT DURUMU	31
ALMANYA	32
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	34
BİRLEŞİK KRALLIK	35
FRANSA	36
AKADEMİK PERSONELİN MEVCUT ÖZLÜK HAKLARININ	
HUKUKİ BOYUTU	38
AKADEMİK PERSONELİN MALİ HAKLARI EKSENİNDE	
GÜNCEL SORUNLARI	46
ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA	54

GİRİŞ

Türkiye, son yirmi 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. 2071 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. Tüm bu özellikleri bünyesinde barındıran, temelini oluşturan ve odağında yer alan üniversitelerdir.

2071 hedefine ulaşmak amacıyla üniversitelerin sadece niceliksel olarak büyümesi değil, aynı zamanda niteliksel anlamdaki gelişmelerin de hedeflenmesi gerekmektedir. Bu hedefe ulaşmanın temelinde de üniversitelerden derece ile mezun olan öğrencilerin öncelikli olarak akademiye tercih etmelerinden geçmektedir. Günümüzde üniversitelerden derece ile mezun olan birçok öğrenci akademik kariyer yapmaktan kaçınmakta ya da akademik kariyerine devam etmemektedir. Bunun en 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 uluslararası alanda görünürlüklerinden bahsetmek dolayısıyla da gelişmiş ülkelerle rekabet edebilme gücünden söz etmek pek mümkün değildir. Üniversitelerin uluslararası alanda rekabet gücünü artırması muhtemel en önemli unsur, nitelikli beşeri sermayenin akademide kalması ve akademiye tercih etmesidir. Günümüzde akademik insan kaynağının özlük haklarıyla ilgili imkânların ötelenmesi ve girişimlerin zamanında yapılmamasının sonucu, nitelikli insan kaynağını üniversitelere çekmek hatta üniversitelerde tutmak artık çok daha güç olmaktadır.

Üniversite ve çalışanlarına yapılacak her türlü yatırımın, Türkiye'nin demokratikleşmesini, özgürleşmesini, sivilleşmesini, sosyo-ekonomik kalkınmasını ve zenginleşmesini sağlayacaktır. Türkiye hem devlet hem de vakıf üniversiteleriyle küresel rekabet imkanlarını artırmalıdır. Üniversitelerin rekabet gücünün yükselmesi için akademik personel kaynağının zenginleştirilmesi ve parlak beyinlerin üniversitede istihdamının sağlanması noktasında akademinin cazibesinin artırılması gerekmektedir. Bu cazibe de, akademisyenlerin mali ve sosyal haklarının rekabet edilebilir seviyeye çıkarılmasının yanında araştırma yapmak ve kendini geliştirmek için daha fazla imkanlar sunulmasıyla olur.

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 beyinlerin üniversiteye çekilebilmesine, yurtdışında bulunan yetmişmiş beyinlerimizin tersine 'beyin göçü' ile yeniden ülkeye getirilebilmesine, akademisyenliğin ve araştırmacılığın cazip bir meslek haline getirilmesine bağlıdır. Fakat akademisyenler, maalesef ücret yetersizliğinden dolayı çalışma zamanlarının önemli bir kısmını proje ve bilimsel araştırmalar yapmak veya yenilik içeren buluşlar yaparak patente dönüştürmek yerine ek ders ücretlerinden yararlanmak için ders yüklerini artırarak derse girmek durumunda kalabilmektedir. Dolayısıyla akademisyenler bilimsel çalışma için ayıracakları zamanlarını derslere giderek harcama eğilimindedir.

Mevcut yapısıyla çoğu üniversite ancak günü kurtaracak kadar çalışmaları nedeniyle, buralardan özgün değerlerin ve yeteneklerin çıkması çok sınırlı seviyede kalacaktır. Bu nedenle ülkemizde öğretim elemanlarının mali haklarına baktığımızda durum pek iç açıcı değildir. Bu raporun içeriğinden de anlaşılacağı üzere üniversitelerin ücret ve mesleki tatmin açısından cazip yerler olmaktan çıktığı görülecektir. Bu bağlamda, bu raporda, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının mali hakları konusunda mevcut sorunları ve hak kayıpları tespit edilmekte, Dünya'da akademisyenlerin mali haklarının mevcut durumunu görme açısından bazı ülke örnekleri incelenmekte, ortaya çıkan hak kayıplarının telafisi ve iyileştirilmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır. Akademik personelin de içinde bulunduğu bazı meslek gruplarının aldıkları maaşlar; asgari ücret karşısındaki durumu, kişi başı milli gelire oranı ve bu paritenin yıllara göre değişimi, reel artışları gibi göstergeler oluşturularak yıllara göre değişimleri ayrıntılı olarak analiz edilerek hak kayıpları tespit edilmeye çalışılmıştır.

ÜNİVERSİTE KAVRAMI VE MODERN DÖNEMDE ÜNİVERSİTE ANLAYIŞI VE ARAYIŞIMIZ

Üniversiteler modern dönemde sosyal bilimlerden mühendislik alanlarına kadar çok çeşitli alanlarda yüzlerce disiplinde eğitim ve öğrenim imkânı sunan kurumlardır. Tarihi olarak Ortaçağ Latincesi'nde üretilen *universitas* kavramından gelen ve “*bütün, yekpâre*” anlamındaki *universustan* türetilen bir tamlama olan üniversiteler salt eğitim-öğretim kurumu olarak değerlendirilemezler (Kenan, 2012). Toplumun bütününe nüfuz eden, sonraki kuşakları en üst seviyede yetiştirerek onlara hayatın pratik sahasına geçmeden önce teorik son öğretileri veren bu kurumlar her ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik hayatına da derinden izler katmaktadır. Bu yönüyle eğitim piramidinin son ve zirve noktası olarak değerlendirebileceğimiz üniversiteler toplum ile devlet arasındaki ahengi ve devletin sonraki dönemde ihtiyaç duyduğu insan kaynağını da yetiştirmektedir.

18. yüzyıl ile başlayan ve etkileri günümüze dek yoğun bir biçimde hissedilen bilimsel devrim ve Sanayi İnkılâbı ile Batı dünyası küresel olarak ekonomik, askeri ve siyasi bir güç olarak dünyanın geri kalanı derinden sarsmıştır. Bu sarsıntı sadece temel askeri ve siyasi yapıları değil, eğitim kurumlarını da kökten değiştirmiş Avrupa'da ortaya çıkan yeni eğitim anlayışı Osmanlı İmparatorluğu gibi süreci biraz kehanetinden takip eden ülkelerde de değişimi zorunlu kılmıştır. Batı dünyasında değişen eğitim anlayışı ve kurumları diğer ülkelerde yükseköğretime muadil kurumların da değişim ve dönüşümünü beraberinde getirmiştir. Bu ülkelerden birisi olan Osman-

lı İmparatorluğu da dönemin askeri ve teknik değişimlerinden mahrum kalmamak için bu alanlarda alternatif eğitim arayışlarına girmiştir. Özellikle I. Abdülhamid ve III. Selim döneminde açılan Mühendishâne-i Bahrî-i Hümayun ve Mühendishâne-i Berrî-i Hümayun dönemin yüksek eğitim veren ve çağın ruhunu kavramakta zorluk çekmeyen öncü kuruluşları olarak karşımıza çıkmaktadır (Kenan, 2012). Bu yönüyle Osmanlı Sultanı III. Selim, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden ve bilen insanların yetişmesini sağlamak maksadı ile modern yüksek eğitim veren bu okulları kurumsallaştırarak eğitim anlamında çağın ileri devletlerinden geri kalmamanın yollarını aramıştır. Bu noktadan baktığımızda Osmanlı devleti gerileme ve dağılma evresinde bile çağın modern eğitim kurumlarını işlevselleştirerek gerilemeye çare aramış hatta bu çare ile yeniden büyük devlet olmayı da hedeflemiştir. Bugün geldiğimiz noktada da güçlü bir devlet olmanın yolunun eğitim kurumlarının güçlenmesinden geçtiği bilinci ile tüm kurumlarımızı ve devletin her kademesine insan yetiştiren üniversitelerimizi ihya etmek zorunda olduğumuzu ifade edebiliriz.

Ülkemizde yükseköğretimin modern anlamda şekillenmesi 19. yüzyıl başlarından itibaren Fransa’da ortaya çıkan “grandes écoles” tarzının da etkisiyle gerçekleşmiştir. Bu süreçte çeşitli alanlarda yüksek eğitim veren okullar açılmıştır. Bunlar arasında 1827’de kurulan Mekteb-i Tıbbiyye ile 1834’te kurulan Mekteb-i Harbiyye en önemlileridir. Daha sonra kurulan Ziraat, Mülkiye, Hukuk ve Ticaret mektepleri önceleri tek alanda eğitim veren yükseköğretim kurumları olarak tasarlansalar da sonraki yıllarda Cumhuriyet dönemi üniversitelerinin de bir nevi altyapılarını oluşturacaklardı (Kenan, 2012). Dönemin genel ruhuna bakıldığında, Osmanlı İmparatorluğu 19. yüzyılın gereksinimlerine cevap verecek, evrensel anlamda gelişmeleri takip edecek yükseköğretim kurumları açmakta bir beis görmemiştir. Dönemin gelişen ve değişen eğitim anlayışı ile yenilen yükseköğretim kurumları bu anlamda ülkenin o günkü temel ihtiyaçlarına dönük çalışmaların da odağı olmuştur.

İhtisas okullarından sonra Osmanlı İmparatorluğu’nda ilk modern üniversite hazırlığı 1846’da başlamış, 1863’te halkın da derslere katılımıyla eğitime kapılarını açmış ve 1869’da Darülfünun adıyla daha sistematik ve düzenli bir yüksek öğretim programı uygulayan modern bir üniversite hüviyetiyle eğitim öğretimin en üst noktası olmuştur. Ara ara kesintiye uğrayan ilk üniversitemiz 1900’de Dârülfünûn-ı Şâhâne adıyla tekrar açılmış ve yeni kurulan Ulûm-i Âliye-i Dîniyye, Edebiyat, Ulûm-i Riyâziyye ve Tabîiyye şubelerinin yanı sıra daha önce kurulmuş olan Tıbbiye ve Hukuk mektepleri ile günümüze kadar uzanan zincirin önemli bir halkası olmuştur (Kenan, 2012).

Cumhuriyet döneminde de yükseköğretime dönük çalışmalar Osmanlı döneminde olduğu gibi devam etmiş, yeni dönemde yüksek öğretim kurumlarının Anadolu'ya doğru yayılmasına gayret edilmiştir. Bu amaçla Ankara'da 1924 yılında Hukuk Mektebi, 1926 senesinde Gazi Eğitim Enstitüsü ve 1930 senesinde Ziraat Enstitüsü kurularak bu yönde ilk adımlar atılmıştır. Bundan başka cumhuriyet dönemi eğitim alanında yapılan genel reformlarla ülke içindeki farklı okulların belli bir insicam içinde çalışması gerçekleştirildikten sonra 1933 senesinde İstanbul Darülfünunu kapatılarak yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuş, böylece yüksek öğretimdeki en önemli değişim hayata geçirilmiştir (Kenan, 2012). Üniversite, fakülte, rektör gibi kavramların ilk defa Türkçede kullanılmaya başlandığı 1933 reformu ile bu alanda yine dönemin ruhuna uygun bir yapılanmaya gidilerek üniversitenin merkezde olduğu siyasi, sosyo-kültürel ve ekonomik değişimlerin önü açılmıştır.

Türkiye'nin değişiminde ve dönüşümünde lokomotif güç olarak görülen üniversiteler 1944 senesinden sonra daha da yaygınlaştırılmaya başlandı. Bu yılda Yüksek Mühendis Mektebi İstanbul Teknik Üniversitesi'ne dönüştürülerek teknik ihtiyaçlara karşılık vermeye çalıştı. Ankara'da daha önce açılan yüksek mektep, fakülte ve enstitülerin bir araya getirilmesiyle 1946'da Ankara Üniversitesi oluşturuldu. Böylece İstanbul dışında da bir ilde üniversite açılmış oldu. Asıl büyük değişim ise Demokrat Parti döneminde 1955-1957 yılları arasında kurulan Ege Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi sayesinde yüksek eğitim Anadolu'da daha da yaygın hale gelmesi ile mümkün oldu. 1967'de açılan Hacettepe Üniversitesi ve 1971'de kurulan Boğaziçi Üniversitesi'nden sonra 1973-1981 arasında ülkenin her bakımdan zor şartlar altında bulunmasına rağmen Diyarbakır, Eskişehir, Adana, Sivas, Malatya, Elazığ, Samsun, Konya, Bursa ve Kayseri'de on yeni üniversitenin inşa edilmesiyle yüksek eğitim ve öğretim gerçek anlamda Anadolu'da yaygınlık kazandı (Kenan, 2012). Günümüzde ise ülkede üniversitesiz şehir kalmadı. Böylece yüksek öğretimin her ilde yaygınlaşması ile bu kurumların buldukları illerin ekonomik ve toplumsal yapılarına olan etkileri günden güne artmış oldu.

Gerek Batı'da gerekse Doğu'da XX. yüzyıldan itibaren yüksek eğitim gittikçe kitleleşerek küreselleşmiş, daha da uluslararası hale gelmiş, âdeta üniversiteler bilgi endüstri merkezlerine dönüşmüştür. Üniversiteler tüm dünyada özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal, siyasî ve askerî gelişmelerin bizzat merkezinde yer aldılar. Bilim insanlarından oluşan araştırma grupları üniversiteleri merkezde tutarak pek

çok askeri ve teknik konularda savaşa yön veren projelerde yönetici veya araştırma sürecinde destekleyici rolde olmuşlardır. Özellikle İngiltere ve ABD'deki üniversitelerin ve akademisyenlerin savaş yıllarında teknoloji noktasında öncü rolde olmaları dünyada yüksek eğitim algısında ve üniversitenin toplumdaki rolü konusunda büyük değişimler meydana getirdi. Bu dönemdeki yüksek katkılarında dolayı akademisyenlerin kendilerine olan öz güven ve saygıları da artmış, hem toplumdan hem de devletten bu yönde bir olumlu beklenti içinde olmuşlardır. Modern döneme gelindiğinde çağın da zorlamasıyla birlikte sadece eğitim veren bir kurumdan araştırmaları küresel ölçekte yapan, bilgiyi üreten ve yaygınlaştıran modern yapılara dönüşen üniversitelerin bu anlamda mali anlamda desteklenmeleri o ülkenin teknolojik atılım ve ilerlemede çağının gerisinde kalmamasını olanaklı hale getirecektir.

Yükseköğretim Kurumlarının Önemi ve Topluma Katkıları

Üniversiteler hem bireye hem de topluma fayda sağlayan bir kurum olarak toplumsal açıdan önemli bir yere sahiptirler. Bir taraftan topluma faydalı bireyler yetiştirmeyi amaç edinen üniversiteler diğer taraftan eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri yaparak toplumsal hizmetleri sunma hizmetini yerine getirmektedir. Dolayısıyla üniversiteler, toplumun kalkınması için araştırma ve yayınlar yaparak onun sosyal, kültürel ve iktisadi olarak kalkınmışlık düzeyini artıran kurumlardır (Karataş, 2006).

Üniversiteler sadece devlete ve topluma insan kaynağı ve nitelikli iş gücü olarak katkı sağlamaz. Öte yandan, piyasaların beklentilerini dinamik biçimde organize ederek, yarattığı kalifiye ve nitelikli eleman ile küresel rekabet gücüne de katkı sağlamaktadır. Bilgiye dayalı bir ekonomide çalışanları iyi yetiştirilmesine ek olarak üniversitelerde yüksek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi gerekir (Gündüz, 2017).

Bundan daha geniş ölçekte bir ülkenin kalkınmasında temel enstrümanlardan birisi olarak karşımıza yine üniversiteler çıkmaktadır. Toplumsal anlamda oldukça kıymetli bir faktör olan ülke nüfusu iyi bir eğitimle nitelikli hale getirilince toplumsal ve ekonomik kalkınmayı hızlandırıcı ve üretici bir lokomotif olarak ülke için katma değer üretir. Nitelikli ve kaliteli nüfus yetiştirmenin de en önemli yolu şüphesiz ki iyi bir eğitim sistemine sahip olmak ve bu sistemi en alt kademedен üniversiteye kadar başarılı bir şekilde aktarabilmektir. Bu yönüyle üniversiteler ülke ve bölge kalkınmasına en çok etki eden üst düzey eğitim veren kurumlardır. Kalkınma üretim ve kişi başına milli gelirin artırılmasıyla birlikte ekonomik, sosyo-kültürel yapının da değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile kalkınma bir ülkenin yapısal niteliklerinin olumlu yönde değişimidir (Gündüz, 2017). Bu da nitelikli üniversiteler ve liyakatli akademisyenler ile mümkün olmaktadır.

Üniversiteler toplum içerisinde insanların bilgilerini artırmak ve bu insanları daha nitelikli hale getirmek dışında da bireylerin yaşam düzeyini yükselten bir kurumdur. Bugün bilgi toplumunun temelini oluşturan eğitim, kalkınma için bir güç ve değer kaynağıdır. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağında doğal olarak bir toplumun insanların sahip olduğu eğitimin niteliği, o ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen bir ölçüttür (Gündüz, 2017).

Bunun yanı sıra, üniversiteler kalkınma dışında pek çok alana da katkı sağlarlar. Üniversiteler buldukları bölgelerde bölgesel gelir, bölge ekonomisi ve işgücü hareketliliği gibi konularda ekonomik anlamda oldukça önemli katkı sağlarlar. Buldukları bölgelerde sosyal ve fiziksel altyapıları da dönüştüren üniversiteler bu noktada konut, sağlık, iletişim, taşımacılık hizmetlerinin iyileştirilmesi şeklinde katkılar da sağlamaktadırlar. Böylece üniversiteler buldukları bölgelerde yaşam kalitesinin yükseltilmesinin ve kültürel etkinliklerin artırılmasının önemli bir parçası olmaktadır.

Bilimsel araştırmanın kaleleri olan üniversitelerin toplumların demografik yapısına da doğrudan etkileri olmaktadır. Demografik yapının iyileştirilmesi; eğitime katılma oranında artış, doğum ve ölüm oranlarında değişme, göçün azalması şeklinde katkılar özellikle üniversitedeki belli nitelikli araştırmaların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Küresel Çağda Akademisyenin Önemi-Karşılaştıkları Zorluklar

Ülkemizde devlet üniversitelerin temel finans kaynağı kamu bütçesidir. Fakat bütçeden eğitime ve özellikle yüksek öğretime yeterince kaynak aktarılmadığı görülmektedir. OECD ülkelerinin ortalamasına kıyasla Türkiye'deki üniversitelerin kamu kaynaklarından bunun yarısı kadar bir kaynak aldıkları ve bu kaynakların da akademisyenlerin ihtiyaç duydukları bilimsel çalışmaların pek azını karşıladığını söyleyebiliriz. Üniversitemizde eğitim ve araştırma için ayrılan mali kaynakların oldukça düşük olması ilk etapta çözülmesi gereken en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yükseköğretimde kaliteli bir hizmetin sunulabilmesi için öncelikli olarak nitelikli insan gücü sermayesi gerekmektedir. Bundan başka her türlü teknik donanım sermayesi de bu nitelikli insan gücünü destekler mahiyette olmalıdır. Bundan dolayı sağlam ve sürekli bir mali kaynak ihtiyacı üniversitelerin olmazsa olmaz problemlerinden birisidir.

Akademisyenler için ise son dönemde yaşanan ekonomik krizlerin alım gücünü etkilemesi ciddi anlamda sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Ekonomik krizin getirdiği olumsuz etki ile akademisyenlerin akademik faaliyetleri de toptan etkilendi.

Özellikle yayın çıkarmak, araştırma yapmak, konferans ve kongrelere katılmak gibi akademik faaliyetler ciddi bir bütçe gerektiriyor. Akademisyenler açısından bu faaliyetleri sürdürmek noktasında mevcut maaşların yeterli gelmediği kabul edilir bir gerçektir. Üniversitelerin bütçe problemlerinden dolayı akademisyenler için yurtdışı sempozyum gibi akademik etkinliklere katılmak neredeyse hayal iken, yurtiçi etkinlikler de bu maaşlar çerçevesinde oldukça zor gerçekleştirilebilmektedir. Akademik faaliyetler için bütçe yetersizliği bahanesi, akademisyenlerin kendi ceplerinden para vererek bilimsel toplantılara katılmasına neden olmaktadır. Son yıllardaki ekonomik darboğaz ise bu durumu bile daha da zor duruma sokmuştur.

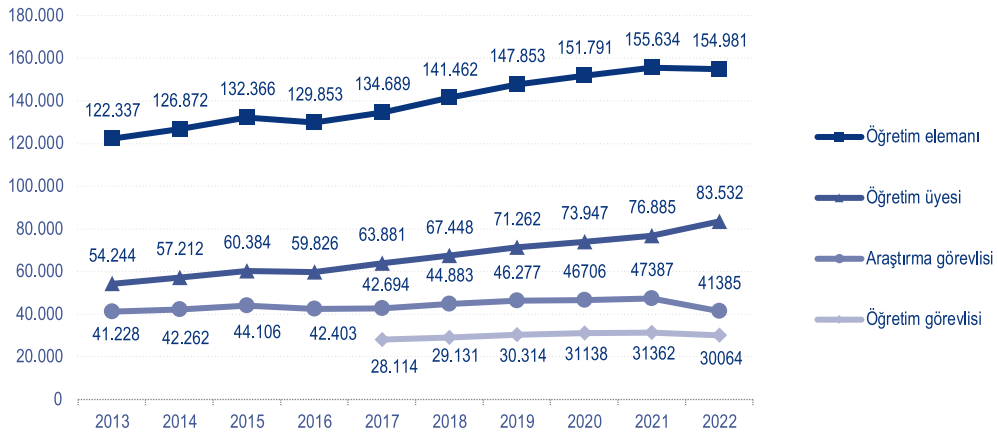
Akademisyenlerin Türkiye Yüzyılında ülkenin sanayi, teknoloji ve diğer tüm alanlardaki ihtiyaçlarına yönelik çalışma azmi ve motivasyonu diri tutulmalıdır. Yeni bir dünya düzeninin şekillendiği günümüzde bir nevi fikir işçisi olan akademisyenlerin özellikle kitap ve makale yazmak, araştırma yapmak, proje geliştirmek vb. akademik çabaları için zihinlerinin bu ekonomik kaygılardan uzak tutulması gerekmektedir.

Ülkemiz yeni bir dönemin eşliğinde ciddi bir ivme kazanma potansiyeline sahipken nitelikli insan gücünü ekonomik sıkıntıların getirdiği zorluklara kurban etmemelidir. Özellikle nitelikli insan gücümüzün beyin göçü ile farklı ülkelere kaptırılması bundan sonraki süreçte hem ülkemiz hem de akademimiz için bir kayıp olacaktır. Nitelikli insan gücümüzün mali sıkıntılardan arındırılarak tamamen işine ve araştırmasına odaklanacağı bir ortamın hazırlanması olmazsa olmazımız olmalıdır. Beyin göçüne mâni olunamadığı takdirde Türkiye akademisi ciddi bir zemin kaybedecek ve gündün güne çoraklaşacaktır.

Türkiye’deki Yükseköğretim Alanında Personel Sayıları ve Mali Durum

Türkiye’deki akademik personel sayısının ve maaşlarının mevcut durumu ve yıllar içerisindeki değişimi bu başlık altında ele alınmaktadır. Bu kapsamda profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlisi kategorileri ayrı ayrı ele alınarak ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir.

Şekil 1 Devlet yükseköğretim kurumlarında akademik personel sayısında yaşanan değişim (2013-2023)



Kaynak: Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

2013 ile 2022 yılları arasında devlet yükseköğretim kurumlarında akademik personel sayılarındaki değişim Şekil 1’de gösterilmektedir. Şekle göre 2013 yılında toplamda 122 bin 337 öğretim elemanı bulunurken; 2021 yılına gelindiğinde 155 bin 634 ile en yüksek sayıya ulaşıldığı; 2022/23 öğretim yılında ise bir miktar düşüş ile 154 bin 981 olduğu görülmektedir. Öğretim üyesi sayısına bakıldığında 2013 yılında 54 bin 244 iken yıllar içinde sürekli artış göstererek 2022 yılında 83 bin 532’ye yükselmiştir. Öğretim görevlisi sayısına bakıldığında 2017 itibariyle 28 bin 114 iken yıllar içinde artarak 2021 yılında 31 bin 362’ye ulaştığı; 2022 yılında ise bu sayının bir miktar düşerek 30 bin 64’e geldiği görülmektedir. Son olarak araştırma görevlisi sayısına bakıldığında 2013 yılında 41 bin 228 olan bu sayı artış ve azalışlarla birlikte 2021 yılında en yüksek seviyelere ulaşarak 47 bin 387’ye gelmiş; 2022 yılında ise düşüş yaşayarak 41 bin 385’e gerilediği görülmüştür. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadroları özellikle öğretim üyesi kadrolarını beslediğinden dolayı mevcut gerilemelerin gözden geçirilmesi önem teşkil etmektedir (Yurdakul ve Şahin-Demir, 2023).

Tablo 1 Time Higher Education dünya üniversiteleri sıralaması (2024)

Sıra 2024	Sıra 2023	İsim	Öğrenci sayısı	Öğrenci: öğretim elemanı	Uluslararası öğrenci oranı (%)	Kadın:erkek	Öğretim	Araştırma	Atıflar	Sanayi geliri	Uluslararası görünüm	Toplam Puan
1	1	Oxford Üniversitesi (İngiltere)	21.750	10,9	42	49:51	96,6	100,0	99,0	98,7	97,5	98,5
2	4	Stanford Üniversitesi (ABD)	14.517	6,4	23	47:53	99,0	97,8	99,6	100,0	87,0	98,0
3	5	Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (ABD)	11.085	8,0	33	41:59	98,6	96,2	99,7	100,0	93,8	97,9
4	2	Harvard Üniversitesi (ABD)	20.050	9,0	25	51:49	97,7	99,9	99,4	84,2	90,8	97,8
5	2	Cambridge Üniversitesi (İngiltere)	20.565	11,5	38	48:52	95,8	100,0	98,0	87,9	97,4	97,5
6	7	Princeton Üniversitesi (ABD)	7.753	7,3	23	47:53	96,3	97,9	98,8	95,1	89,1	96,9
7	5	Kaliforniya Teknoloji Enstitüsü (ABD)	2.240	6,1	33	37:63	96,6	98,0	95,9	100,0	90,6	96,5
8	10	Londra Imperial Koleji (İngiltere)	20.275	11,8	61	42:58	90,9	95,5	98,6	90,9	98,3	95,1
9	8	Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley (ABD)	39.991	17,9	22	52:48	87,2	98,8	99,0	99,4	86,8	94,6
10	9	Yale Üniversitesi (ABD)	11.924	5,2	21	51:49	94,0	94,9	97,7	86,5	82,4	94,2
351-400	401-500	Koç Üniversitesi	6.427	19,5	9	49:51	31,8	40,5	68,9	91,9	57,4	49,1-51,0
351-400	501-600	ODTÜ	16.182	21,2	12	49:51	44,2	43,1	53,6	81,9	56,0	49,1-51,0
351-400	401-500	Sabancı Üniversitesi	3.847	20,5	11	38:62	31,7	37,9	69,5	90,2	66,6	49,1-51,0
501-600	601-800	İTÜ	19.055	25,8	14	42:58	35,8	36,6	51,8	87,3	45,8	41,9-45,3
601-800	801-1000	Bilkent Üniversitesi	9.109	14,8	8	46:54	27,8	26,0	48,8	91,4	70,0	37,0-41,8
601-800	801-1000	Boğaziçi Üniversitesi	12.877	23,5	2	45:55	26,1	26,6	57,4	59,6	50,6	37,0-41,8
601-800	401-500	Çankaya Üniversitesi	6.685	24,0	1	44:56	14,0	15,4	83,4	17,0	51,0	37,0-41,8
601-800	601-800	Hacettepe Üniversitesi	37.249	19,9	3	58:42	32,5	26,8	50,4	73,5	27,5	37,0-41,8
801-1000	601-800	Bahçeşehir Üniversitesi	18.795	47,9	22	50:50	19,5	24,4	59,4	39,6	61,2	32,7-36,9
801-1000	801-1000	Özyeğin Üniversitesi	6.181	26,7	8	44:56	16,3	23,9	53,5	58,0	57,7	32,7-36,9
801-1000	1001-1200	Yıldız Teknik Üniversitesi	19.651	24,8	13	43:57	32,1	28,0	41,2	64,1	40,9	32,7-36,9

Kaynak: Times Higher Education (2023) World University Rankings verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Not: Türkiye'den toplamda 97 üniversite katılmıştır.

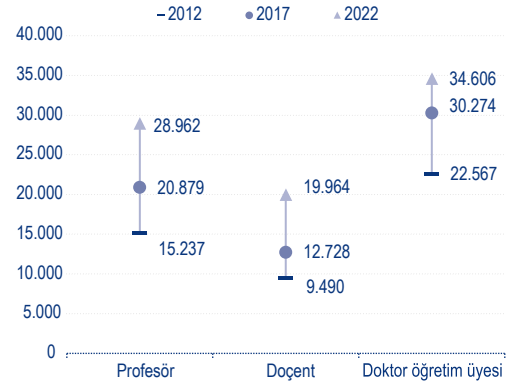
Tablo 1'de 2023 yılında Time Higher Education tarafından yapılan dünya üniversiteleri sıralaması 2024 verileri gösterilmiştir. THE 2024 dünya üniversiteleri sıralamasında 108 ülke ve bölgeden bin 904 üniversite yer almakta olup, THE dünya üniversiteleri sıralaması, bir kurumun öğretim, araştırma, atıf, bilgi transferi (sanayi geliri) ve uluslararası görünüm olmak üzere beş temel alandaki performansını ölçen 18 performans göstergesinden oluşmaktadır (Times Higher Education, 2023). THE 2024 sıralamasında ilk 10'a bakıldığında İngiltere'den 3 ve ABD'den 7 üniversite

yer almaktadır. THE 2024 sıralamasında 1. sırada Oxford Üniversitesi yer alırken 2. sırada Stanford Üniversitesi ve 3. sırada Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bulunmaktadır. THE 2022 sıralamasında ilk 500 içerisinde Türkiye'den 1, THE 2023 sıralamasında 3 ve THE 2024 sıralamasında da yine 3 üniversite yer almıştır. Buna ilaveten ilk 1000 üniversite içerisinde THE 2022 sıralamasında Türkiye'den 11, THE 2023 sıralamasında 13 ve THE 2024 sıralamasında ise 11 üniversite yer almıştır. Türkiye'den THE 2024 sıralamasına giren üniversitelere bakıldığında; 351-400 arasında Koç, ODTÜ ve Sabancı üniversiteleri yer almaktadır. 501-600 arasında İTÜ, 601-800 arasında Bilkent, Boğaziçi, Çankaya ve Hacettepe, 801-1000 arasında ise Bahçeşehir, Özyeğin ve Yıldız Teknik üniversiteleri bulunmaktadır. THE 2024 sıralamasında ilk 1000 içerisinde Türkiye'den yer alan üniversiteler detaylı incelendiğinde ise Koç, ODTÜ, Sabancı, İTÜ, Bilkent, Boğaziçi ve Yıldız Teknik üniversiteleri THE 2023 sıralamasına göre daha üst sıralarda yer alırken Çankaya Üniversitesi sıralamalarda geriye düşmüştür. Türkiye'den her geçen yıl bu sıralamalarda yer alan üniversite sayısı artmakta olup THE 2024 sıralamasına toplamda 97 üniversite katılmıştır. Diğer bu 86 üniversite ise 1000 ve üzerinde bir sıralamada yer almaktadır. THE 2024 sıralamasında ilk 10'a giren üniversitelerle Türkiye'den ilk 1000 arasına giren üniversiteler sıralama kriterlerine göre karşılaştırıldığında; Türkiye'deki üniversitelerin öğrenci-öğretim elemanı oranlarının nispeten yüksek olduğu, uluslararası öğrenci oranının daha düşük olduğu, atıf performansı –Çankaya Üniversitesi hariç-, araştırma ve uluslararası görünümünün nispeten daha düşük olduğu ve vakıf üniversiteleri hariç sanayi gelirlerinin nispeten iyi olduğu görülmektedir. **Burada dikkat çeken husus ilk 10 üniversite ile ilk 1000 içerisinde yer alan Türkiye'deki üniversitelerin öğrenci sayısı ve öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayıları incelendiğinde; önemli düzeyde Türkiye yükseköğretim sisteminin öğretim elemanı ihtiyacının olduğu ortaya çıkmaktadır.** Dikkat çeken diğer husus ise THE 2024 sıralamasında ilk 1000 içerisinde Türkiye'den yer alan 11 üniversitenin 6'sı vakıf, 5'i ise devlet yükseköğretim kurumudur.

2012, 2017 ve 2022 yıllarında devlet yükseköğretim kurumlarında unvana göre öğretim üyesi sayılarında yaşanan değişim Şekil 2’de verilmektedir. Buna göre, Profesör sayılarına bakıldığında 2012 yılında 15 bin 237 iken; yıllar içerisinde artış göstererek 2017 yılında (%37,02’lik artış) 20 bin 879; 2022 yılında ise 28 bin 962’ye yükseldiği görülmektedir. Doçent sayısına bakıldığında; 2012 yılında doçent sayısı 9 bin 490 iken yıllar içerisinde artış göstererek 2017 yılında (%34,12’lik artış) 12 bin 728’e; 2022 yılında ise 19 bin 964’e ulaşmıştır. Doktor öğretim üyesi sayılarına bakıldığında 2012 yılında 22 bin 567 iken; yıllar içerisinde artış göstererek 2017 yılında 30 bin 274’e; 2022 yılında ise 34 bin 606’ya yükseldiği görülmektedir.

Şekil 2

Devlet yükseköğretim kurumlarında unvana göre öğretim üyesi sayılarında yaşanan değişim (2012, 2017 ve 2022)



Kaynak: Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo 2 Göstergelerde kullanılan unvanlara ve bazı yıllara göre maaş verileri ile asgari ücret, kişi başı milli gelir ve TÜFE verileri

	2003	2008	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Genel Müdür 1/4	₺2.310	₺3.378	₺6.685	₺7.210	₺8.080	₺8.740	₺9.875	₺11.890	₺13.310	₺15.120	₺21.710	₺46.930	₺94.720
Hakim 1/4	₺2.270	₺3.316	₺7.040	₺7.435	₺8.330	₺9.010	₺10.285	₺12.260	₺13.720	₺15.590	₺22.435	₺41.135	₺84.550
Kaymakam 1/4	₺918	₺2.203	₺3.762	₺3.886	₺4.386	₺4.743	₺5.362	₺6.464	₺7.259	₺8.266	₺11.658	₺31.254	₺74.942
Kariyer Uzmanı 1/4	₺1.270	₺1.975	₺4.795	₺4.995	₺5.600	₺6.055	₺6.850	₺8.625	₺9.225	₺10.490	₺15.190	₺28.050	₺61.605
Profesör 1/4	₺1.914	₺2.849	₺5.050	₺5.190	₺5.816	₺6.290	₺7.110	₺8.560	₺9.585	₺10.895	₺15.722	₺29.180	₺63.870
Doçent 1/4	₺1.425	₺2.200	₺4.190	₺4.400	₺4.930	₺5.335	₺6.030	₺7.265	₺8.130	₺9.245	₺13.365	₺24.840	₺56.250
Dr. Öğretim Üyesi 1/4	₺1.125	₺1.750	₺3.575	₺3.695	₺4.150	₺4.480	₺5.060	₺6.220	₺6.965	₺7.925	₺11.260	₺21.330	₺50.100
Araştırma Görevlisi 7/1	₺667	₺1.127	₺2.627	₺3.305	₺3.720	₺4.025	₺4.550	₺5.480	₺6.140	₺6.985	₺10.095	₺18.830	₺45.700
Asgari Ücret	₺225	₺481	₺846	₺949	₺1.300	₺1.404	₺1.603	₺2.020	₺2.324	₺2.825	₺4.253	₺8.506	₺17.002
Kişi Başı Milli Gelir	\$4.739	\$11.081	\$12.178	\$11.085	\$10.964	\$10.696	\$9.793	\$9.208	\$8.597	\$9.528	\$10.659	\$13.110	-
2003=100 (TÜFE)	100	147	234	250	274	300	331	398	446	513	763	1203	1984

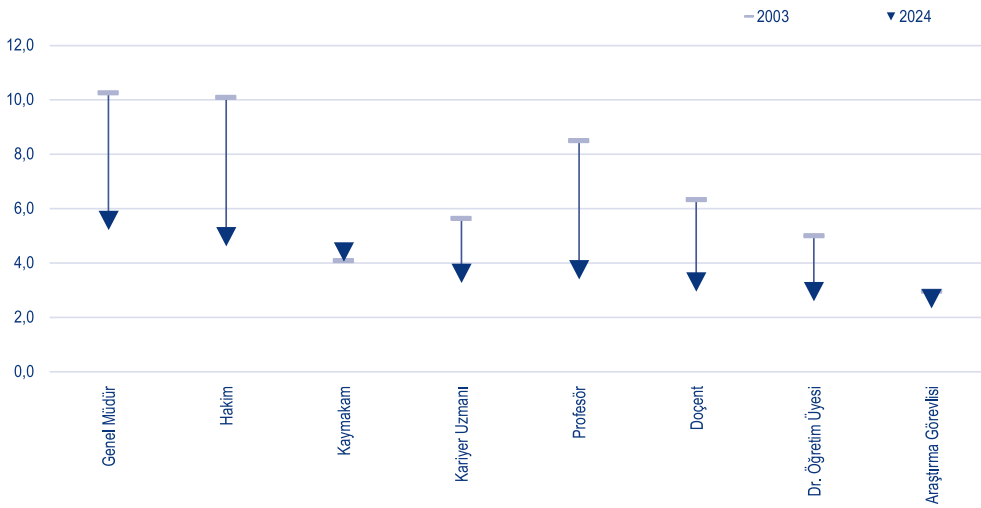
Kaynak: Anadolu Ajansı, memurlar.net, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

2015 ile 2024 yılları arasında akademik personelin unvanlara göre aldığı maaşlar Tablo 2’de verilmiştir. Tabloya göre, akademik personel maaşlarının yıllar içerisindeki değişimine bakıldığında, yeni bir profesör, 2003 yılında bin 914 TL ücret alırken; 2015 yılında 5 bin 190 TL, 2018 yılında 7 bin 110 TL, 2022 yılında 15 bin 722 TL, 2024 yılında ise 63 bin 870 TL maaş aldığı görülmektedir. Doçent (1/4), 2003 yılında

bin 425 TL ücret alırken; 2015 yılında 4 bin 440 TL, 2018 yılında 6 bin 30 TL'ye, 2022 yılında 13 bin 365 TL'ye, 2024 yılında ise 56 bin 250 TL'ye ulaştığı görülmektedir. Dr. öğretim üyesi (1/4), 2003 yılında bin 125 TL ücret alırken; 2015 yılında 3 bin 695 TL, 2018 yılında 5 bin 60 TL'ye, 2022 yılında 11 bin 260 TL'ye, 2024 yılında ise 50 bin 100 TL'ye ulaştığı görülmektedir. Son olarak Araştırma görevlisi (7/1) maaşı 2003 yılında 667 TL iken, 2015 yılında 3 bin 305 TL, 2018 yılında 4 bin 550 TL'ye, 2022 yılında 10 bin 95 TL'ye, 2024 yılında ise 45 bin 700 TL'ye yükselmiştir.

Profesör, genel müdür, hakim ve kariyer uzmanı gibi meslek statüsünde en yüksek memuriyet düzeyine sahip personelin yıllara göre maaşları, ilgili yıllardaki net asgari ücrete oranlanarak elde edilen değişim süreci Şekil 3'te gösterilmektedir.

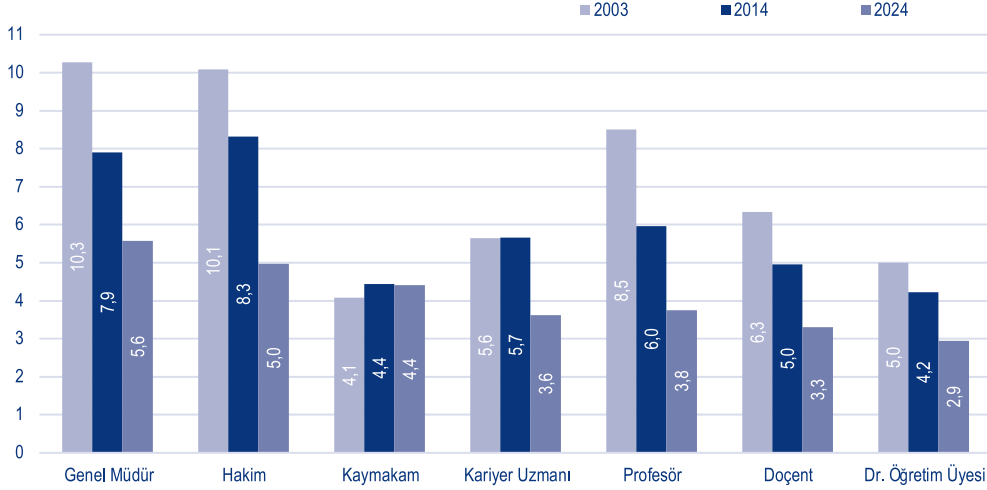
Şekil 3 Unvanlara göre maaşların asgari ücrete oranı (2003-2024)



Kaynak: Anadolu Ajansı ve memurlar.net haber sitelerinden elde edilen veriler kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 3'te 2003 ile 2024 yılları arasında unvanlara göre maaşların asgari ücrete oranını verilmiştir. Buna göre 2003 yılında genel müdür asgari ücretin 10,3 katı kadar maaş alırken 2024 yılına gelindiğinde genel müdür mevcut asgari ücretin 5,6 katını almaktadır. 2003 yılında hâkim asgari ücretin 10,1, profesör 8,5, doçent 6,3, kariyer uzmanı 5,6, Dr. Öğretim üyesi 5 ve kaymakam 4,1 katı kadar maaş alırken 2024 yılında hâkim asgari ücretin 5, profesör 3,8, doçent 3,3, kariyer uzmanı 3,6, Dr. Öğretim üyesi 2,9 ve kaymakam 4,4 katı kadar maaş almaktadır. Genel olarak bakıldığında -kaymakam son iki yıl verisi hariç- yıllar itibarıyla unvanlara göre maaşların asgari ücret karşısında düşüş yaşadığı görülürken aynı zamanda unvanlar arasındaki maaş makasının da daraldığı ortaya çıkmaktadır.

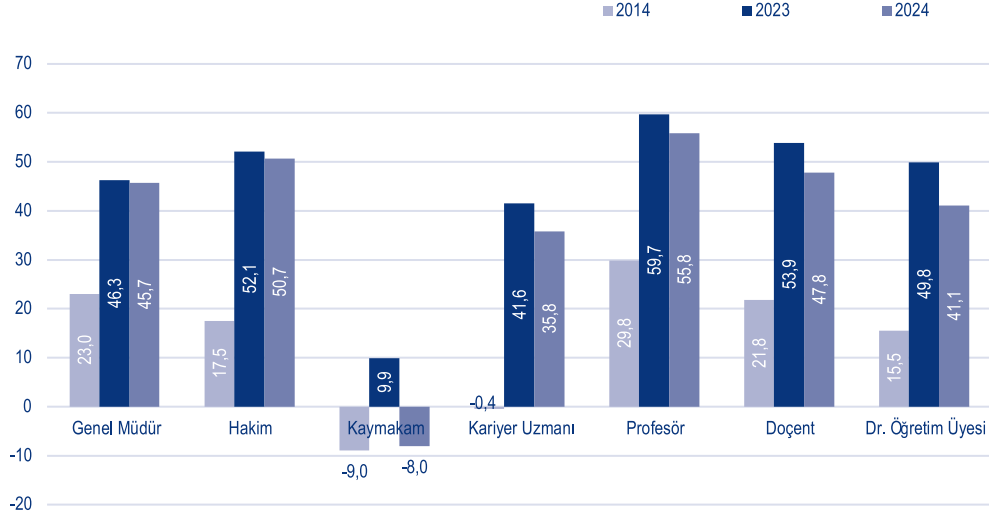
Şekil 4 2003, 2014 ve 2024 yıllarında unvanlara göre maaşlarının asgari ücrete oranı



Kaynak: Anadolu Ajansı, memurlar.net, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 4'te 2003, 2014 ve 2024 yıllarında unvanlara göre maaşlarının asgari ücrete oranı gösterilmiştir. Şekil 1'de yer alan grafik tüm yılları içerdiğinden unvanların asgari ücrete oranına ilişkin trendi göstermektedir. Burada ise bu trend verisi üç bölünerek üç farklı kesit alınmış ve unvanlara göre maaşların asgari ücret karşısındaki düşüşü daha net bir şekilde gözler önüne sermiştir. Buna göre genel müdür 2003 yılında asgari ücretin 10,3 katı kadar maaş alırken bu oran 2014 yılında 7,9'a ve 2024 yılında da 5,6'ya düşmüştür. 2003 yılında hâkim asgari ücretin 10,1 katı kadar maaş alırken 2014 yılında 8,3 katı, 2024 yılında ise 5 katı kadar maaş almaktadır. 2003 yılında kaymakam asgari ücretin 4,1 katı kadar maaş alırken bu oran 2014 ve 2024 yıllarında fazla değişmemiş ve asgari ücretin 4,4 katı kadar maaş almaktadır. Kariyer uzmanı 2003 yılında asgari ücretin 5,6 katı kadar maaş alırken bu oran 2014 yılında 5,7 olarak gerçekleşmiş ve 2024 yılında da 3,6'ya gerilemiştir. Profesör 2003 yılında asgari ücretin 8,5, doçent 6,3 ve Dr. Öğretim üyesi 5 katı kadar maaş alırken bu oranlar 2014 yılında sırasıyla 6'ya, 5'e ve 4,2'ye düşmüş ve 2024 yılında da sırasıyla 3,8, 3,3 ve 2,9 katı olarak gerçekleşmiştir.

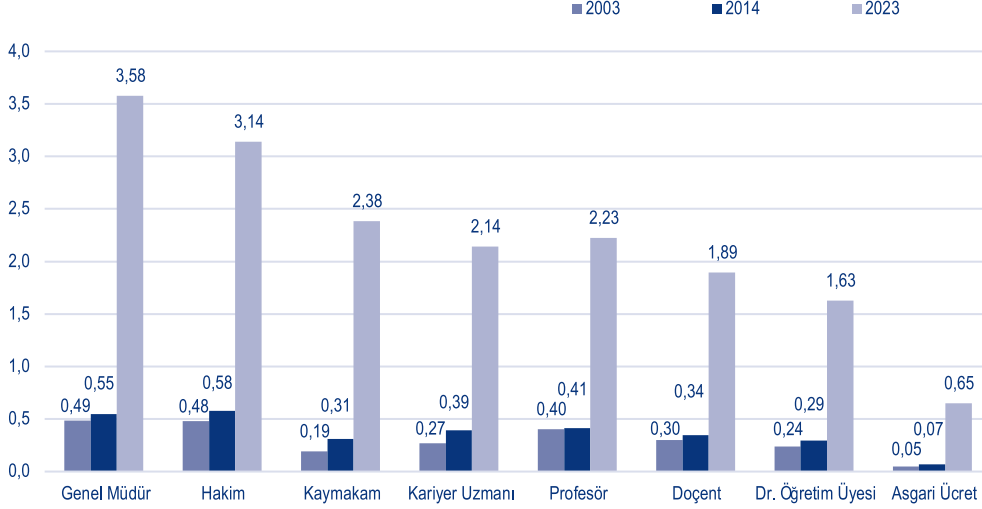
Şekil 5 2003 yılına göre maaşların asgari ücret karşısındaki oransal düşüşü (2014, 2023 ve 2024)



Kaynak: Anadolu Ajansı, memurlar.net, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 5'te 2003 yılına göre maaşların asgari ücret karşısındaki oransal düşüşü verilmiştir. Buna göre genel müdürün 2003 yılında asgari ücrete göre aldığı maaş, 2014 yılında asgari ücret karşısında %23, 2023 yılında %46,3 ve 2024 yılında da %45,7 azalmıştır. Şekil 2'de ifade edildiği gibi genel müdür maaşı 2003 yılında asgari ücretin 10,1 katı iken 2024 yılında asgari ücretin 5,6 katı olup bu paritedeki düşüş, genel müdür maaşında %45,7'lik bir erimeye tekabül etmektedir. 2003 yılında asgari ücret karşısında alınan maaşlara göre 2024 yılında asgari ücret karşısında hâkim maaşlarında %50,7, kariyer uzmanı maaşlarında %35,8, profesör maaşlarında %55,8, doçent maaşlarında %47,8 ve Dr. Öğretim üyesi maaşlarında %41,1'lik bir kayıp ya da azalma söz konusudur. Burada sadece kaymakam maaşlarında asgari ücret karşısında %8'lik bir artış görülmektedir. Şekilde göze çarpan en önemli husus akademik personel maaşlarının asgari ücret karşısında görece diğer unvanlara göre daha fazla eridiğidir.

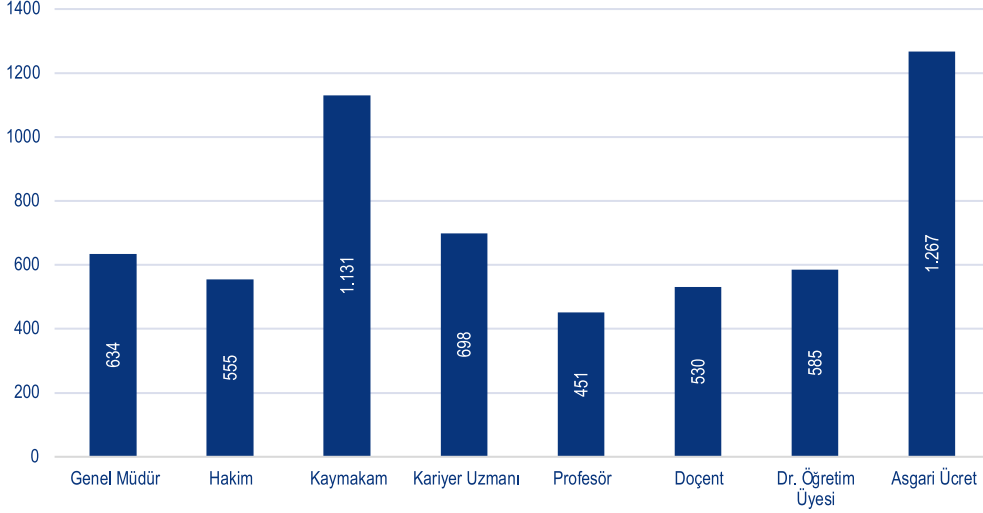
Şekil 6 Unvanlara göre maaşların kişi başı milli gelire oranı (Maaş/KBMG) (2003, 2014 ve 2023)



Kaynak: Anadolu Ajansı, memurlar.net, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 6'da 2003, 2014 ve 2023 yıllarında unvanlara göre maaşların kişi başı milli gelire oranları gösterilmiştir. Burada hesaplanan parite maaş/KBMG olup bu oranın yüksek olması, maaşlara yapılan görece artışların daha fazla olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla burada dikkat edilmesi gereken husus bu görece yapılan artışların unvan bazında hangilerinde daha az olduğudur. Şekil 4 dikkatli incelendiğinde 2023 yılında maaş/KBMG oranları incelendiğinde akademik personel maaşlarına yıllar itibarıyla yapılan görece artışların diğer unvanlara göre daha az olduğudur. Buna ilaveten 2003 yılında unvan bazında hesaplanan maaş/KBMG paritesinin 2023 yılına gelindiğinde oransal olarak ne kadar arttığı; unvan bazında görece artışlar hakkında bize daha ayrıntılı bilgi sunacaktır (bk. Şekil 7).

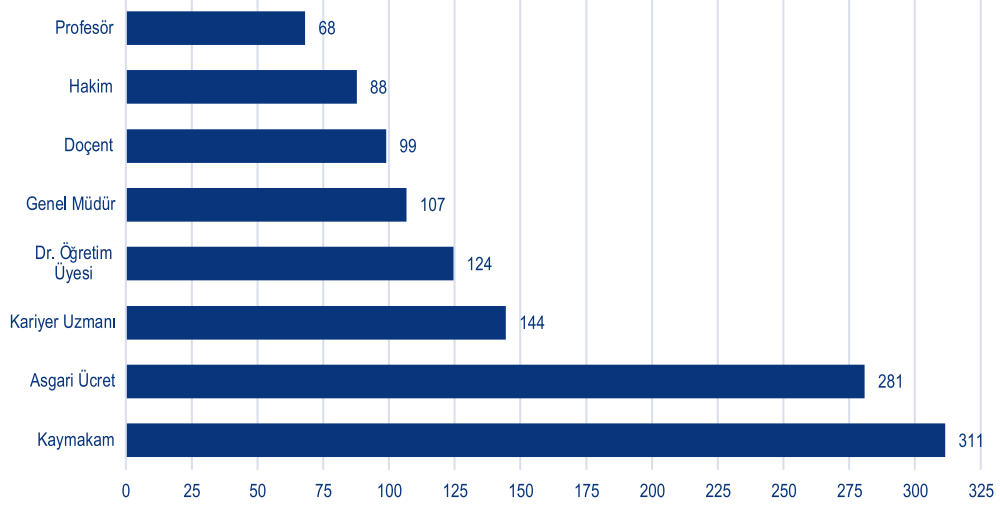
Şekil 7 2003 yılına göre 2023 yılında maaş/KBMG paritesindeki artış oranı (%)



Kaynak: Anadolu Ajansı, memurlar.net, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 7’de 2003 yılına göre 2023 yılında maaş/KBMG paritesindeki artış oranları verilmiştir. Burada 2003 yılında unvan bazında hesaplanan maaş/KBMG paritesinin 2023 yılına gelindiğinde oransal olarak ne kadar arttığı hesaplanmıştır. Dolayısıyla bu paritedeki artışın görece büyüklüğü, maaştaki görece artış büyüklüğü hakkında genel bir görünüm sunmaktadır. Buna göre 2003 yılından 2023 yılına maaş/KBMG paritesindeki artışın akademik personelde görece daha az olduğu öne çıkmaktadır. Genel müdüre ilişkin maaş/KBMG paritesindeki artış %634 iken profesörde %451, doçentte %530 ve Dr. Öğretim üyesinde %585 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla akademik personelin 2003 yılından 2023 yılına görece maaş artışlarının diğer unvanlarkilere göre daha az olduğu görülürken, profesörlerin görece maaş artışlarının diğer unvanlara göre en az olduğu ortaya çıkmaktadır.

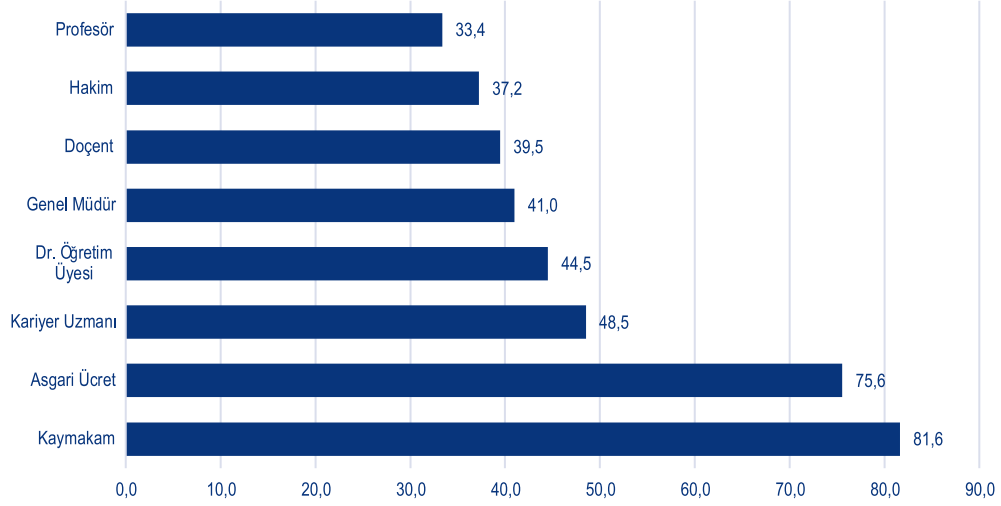
Şekil 8 Unvanlara göre reel maaş artış oranları (%) (2003-2024)



Kaynak: Anadolu Ajansı ve Memurlar.net haber sitelerinden elde edilen veriler ile TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 8’de 2003 yılına göre 2024 yılında unvan bazında reel maaş artış oranları gösterilmiştir. Burada 2003 yılında unvan bazında maaşlar temel alınarak 2024 Ocak maaşları enflasyondan arındırılmış ve reel maaş artış oranları hesaplanmıştır. Buna göre 2003 yılından 2024 yılına reel maaş artışı en az olan profesör (%68) iken daha sonra sırasıyla hakim (%88), doçent (%99), genel müdür (%107) ve Dr. Öğretim üyesi (%124) gelmektedir. Dolayısıyla reel maaş artış göstergesinde de akademik personelin reel maaş artışlarının düşüklüğü dikkat çekmektedir.

Şekil 9 Unvanlara göre maaş artış paritesi (2003-2024)



Kaynak: Anadolu Ajansı ve Memurlar.net haber sitelerinden elde edilen veriler kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 9’da 2003 yılına göre 2024 yılında unvan bazında maaş artış paritesi verilmiştir. Buna göre 2003 yılından 2024 yılına profesör maaşları 33,4 kat artmışken hakim maaşları 37,2 kat, doçent maaşları 39,5 kat, genel müdür maaşları 41 kat, ve Dr. Öğretim üyesi maaşları 44,5 kat artmıştır. Burada da reel maaş artış oranlarına benzer bir durum söz konusudur.

DÜNYA'DA YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİSYENLERİN MALİ HAKLARININ MEVCUT DURUMU

Dünya'da yükseköğretim sistemleri içerisinde akademik personellerin tanımlanması ve sınıflandırılması üzerinden çeşitli farklılaşmalar mevcuttur. Her ülke kendi eğitim sistemi üzerinden akademik personel sınıflandırması yapmaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında tam olarak Türkiye'deki sınıflandırma ile diğer ülkeler üzerinden yapılan sınıflandırmalar aynı olmamakla birlikte en genelde diğer ülkelerin akademik personellerine vermiş oldukları mali hakların mevcut durumu bu kısımda ele alınacaktır. Bu noktada ülkelerde akademik personellerin mali durumu ele alınırken en temelde Türkiye'deki mevcut akademisyen maaşlarının diğer ülkelere kıyasla düşük olduğu görülmektedir. Almanya, Fransa ve İngiltere üzerinden yapılmış olan çalışmalarda özellikle denklik bağlamında profesör maaşlarına bakıldığında Türkiye'de akademisyenlerin sahip oldukları mali durumun daha geride olduğu görülmektedir. 2023 yılında önemli iyileştirilmelerin yapıldığı görülse de halen akademik personelin maaşlarının yetersiz olduğu görülmektedir. Burada diğer bir husus akademisyenlerin diğer ülkelerde sahip oldukları deneyimlerin esas alınarak mali durumlarının iyileştirilmesidir. Birçok ülke deneyim esaslı olarak maaşlarını hesaplamakta ve buna göre mali haklar sağlanmaktadır. Bu noktada bu çalışma içerisinde Almanya, Amerika, İngiltere ve Fransa'da akademisyenlerin mali durumlarının mevcut durumu ele alınmıştır. Ülkelerin verilerine ve akademik yapılanmalarına göre ülkelerin verileri oluşturulmuş ve incelenmiştir.

ALMANYA

Almanya yükseköğretiminde akademisyenlerin maaş sistemi incelendiğinde devlet üniversitesi ve federal üniversiteleri için farklı maaş politikası belirlendiği görülmektedir. Devlet üniversitelerindeki bilimsel faaliyetlerden sorumlu personel eyaletlerin kamu hizmetlerine ilişkin toplu sözleşmeye (TV-L) bağlı maaş statüsüne; federal üniversitelerde ise TVöD Bund (Federal ve yerel yönetimlere yönelik kamu hizmeti için toplu sözleşme)'e bağlı maaş statüsüne sahiptir (Holzapfel ve Marx, 2023). Üniversitede, profesör dışındaki akademik personelin sorumluluk alanına göre E13, E14 ve E15 maaş almakta olduğu (Holzapfel ve Marx, 2023); profesörlerin ise W1, W2 ve W3'e göre maaş aldığı görülmektedir (Wilde ve DACHA Media, 2023). Doktora öğrencileri ya da doktora sonrası öğrencilerin genellikle E13'e tabi olduğu; daha yüksek sorumluluğu olan ve ileri seviyedeki doktora sonrası personelin nadiren de olsa E14 veya E15'e göre maaş aldığı bildirilmektedir. Ancak E13 maaş statüsü tam zamanlı personeli kapsamakta olup; doktora adayları %50'lik bir pozisyon için belirlenen maaşın yarısını almaktadır. Mevcut maaş düzenlemesinde E grubundaki akademik personel için altı kademe söz konusudur. Maaşlar altı deneyim düzeyine göre farklılık gösterebilmektedir. Tabloda 3'te verildiği gibi 1. seviye yeni başlayanları kapsamakta olup; 2. seviye bir yıl; 3. Seviye üç yıl; 4. seviye altı yıl; 5. seviye 10 yıl; 6. seviye ise 15 yıl deneyim gerektirmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, doktora adaylarının en az bir yıllık bir sözleşme ile istihdam edilmesi gerektiğidir; aksi halde geçirilen bir yıl mesleki deneyime dahil edilmemektedir ve bir sonraki düzeye geçmek için mevcut sözleşmenin tamamlanmış olması elzemdir (Wilde ve Schade, 2023).

Almanya'da yükseköğretim için maaş statüsü toplu sözleşmeye bağlı olarak belirlenmektedir. 2017 ve 2024 yılları arasındaki E13'e tabi personelin maaşlarındaki değişim Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre en düşük araştırma görevlisi ya da doktora sonrası akademik

personel 2017 yılında 3 bin 587 € alırken yıllar içinde 716 € artarak 2022/24 yıllarında 4 bin 188 €'a yükselmiştir. En yüksek seviyeye sahip personel için 2018 yılında 5 bin

Tablo 3 Almanya'da deneyime göre akademisyen maaşları hesaplanması

Deneyim seviyesi	Mesleki deneyim*
1. seviye	Yeni başlayanlar
2. seviye	1 yıl
3. seviye	3 yıl
4. seviye	6 yıl
5. seviye	10 yıl
6. seviye	15 yıl

*Doktora sırasında araştırma görevlisi olarak çalışılan süre dahildir.

378 € maaş alırken; bu sayı 858 € artarak, 2022/24 yılı için 6 bin 37 €'ya yükselmiştir (Archiv Der Entgelttabellen TV-L, 2024).

Doktora pozisyonundaki doktora adayı öğrencileri tüm kamu çalışanları gibi kasım-aralık ayında yıllık özel ödemenin yanında; toplu sözleşme kapsamında üçüncü taraf fonlarının elde edilmesindeki özel hizmetler için ek performans ücretinden yararlanabilmektedir. Devlet üniversitelerine bağlı top-

lu sözleşme (TV-L) kapsamında olan E13'e tabi personel için 2022 itibariyle yıllık özel ödeme aylık maaşlarının %46,47'si kadardır (Wilde & Schade, 2023).

Profesörler ise W grubuna göre maaş ödemesi almaktadırlar. Temel ücretin yavaş yavaş bağımsız olduğu ve eyaletlere dayalı bir maaş politikası benimsenmekte olduğu görülmektedir. W1, Doçent (associate professor) grubundaki akademik personelini kapsamaktadır. W2 ve W3 ise memur statüsündeki bütün profesörlere uygulanmaktadır ancak W3 maaş statüsü uygulamalı bilimler üniversitelerindeki profesörlere verilmekte olup; görece daha az uygulandığı bildirilmektedir. Bir profesörün maaşı; temel ücret, aile yardımı ve ek performans bonusları olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır (Wilde & DACHA Media, 2023). Profesörlerin aldığı temel ücret eyalet ya da federal bir kurumda federal hükümet tarafından belirlenmektedir. Bu raporda Berlin'deki profesör maaşları ele alınmaktadır.

Tablo 5'te Berlin'deki W1, W2 ve W3 statüsüne dair maaşlar verilmiştir. Buna göre, 2017 yılında W1 maaş statüsüne sahip bir doçent 4 bin 104 € maaş alırken bu sayı 750 € artarak 2022/24 yılı için 4 bin 855 €'a yükselmiştir. Memur statüsüne sahip profesörlerin genellikle bağlı olduğu W2 maaş statüsüne bakıl-

Tablo 4 Almanya'daki E13 maaş statüsüne sahip akademik personelin kademelerine göre maaşları (2017-2024)

	2017	2018	2021-2022	2022-2024
1. seviye	3587.71	3672.02	4074.30	4188.38
2. seviye	3982.18	4075.76	4385.28	4508.07
3. seviye	4194.60	4293.17	4619.20	4748.54
4. seviye	4607.28	4715.55	5073.66	5215.72
5. seviye	5177.75	5299.43	5701.88	5861.53
6. seviye	-	5378.92	5872.94	6037.38

Kaynak: (Archiv Der Entgelttabellen TV-L, 2024)

Tablo 5 Berlin eyaletindeki W1, W2 ve W3 maaş statüsüne sahip akademik personelin brüt maaşları (2017-2024)

	2017	2019	2021/22	2022/24
W1	4104,33	4417.80	4722.96	4855.20
W2	5426,18	5840.61	6244.05	6418.88
W3	6222,47	6697.72	7160.36	7360.85

Kaynak: (Beamte Und Richter Im Landesdienst Berlin, 2024)

diğında ise 2017 yılında 5 bin 426 € maaş alırken bu sayı 992 € artarak 2022/24 yılı için 6 bin 418 €'ya yükselmiştir (*Beamte Und Richter Im Landesdienst Berlin, 2024*).

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde yükseköğretim sistemi içerisinde bulunan akademisyen maaşlarına bakıldığında Amerika'da eyalet sistemi olması nedeni ile maaş farklılıklarının eyaletlere göre değiştiği görülmektedir. Ancak Washington DC merkezli Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği (American Association of University Professors (AAUP)) tarafından yayınlanan *Mesleğin Ekonomik Durumuna İlişkin Yıllık Raporu, 2022-23'na* göre Amerika'da önemli bir anket yapılmakta ve akademisyenlerin maaşları üzerinden veriler analiz edilmektedir (AAUP, 2023). Çalışmada 900 ABD koleji/üniversitesinde yaklaşık 370 bin tam zamanlı ve 90 bin yarı zamanlı akademik personelin katılımı ile veriler oluşturulmuştur. Tam örnekleme temsil eden ve düzenli aralıklar ile ABD yükseköğretimi üzerinde mali durumu ortaya koyan çalışmalar yayınlanmaktadır.

Tablo 6 ABD'de akademik personelin unvanlarına göre maaş ortalamaları (\$) (2016-2022)

	Okutman/ Araştırma görevlisi	Öğretim görevlisi	Dr. öğretim üyesi	Doçent	Profesör
2016	60.5	56.6	76.4	88.8	129.5
2019	65.3	62.1	82.5	95.3	140.4
2022	73	66.3	88.5	101.9	149.5

Kaynak: (AAUP, 2023)

Tablo 6'da ABD'de bulunan akademisyenlerin unvanlarına göre yıllık almış oldukları maaşlar 2016-2019 ve 2022 yıllarına göre verilmiştir. Buna göre Amerika'da profesör maaşları ortalama 2016 yılında 129.5 bin \$ iken 2019 yılında 140.4 bin \$ olmuş, 2022 yılında ise bu sayı 149.5 bin \$'a yükselmiştir. Okutman/araştırma görevlisi kadrolarında yıllık maaş ortalamalarına bakıldığında 2016 yılında 60.5 bin \$; 2019 yılında 65.3 bin \$; 2022 yılında ise 66.3 bin \$'dır. Öğretim görevlisi kadrosuna bakıldığında 2016 yılında maaş ortalamalarının 56.6 bin \$; 2019 yılında 62.1 bin \$; 2022 yılında ise 66.3 bin \$ olduğu, Dr. öğretim üyesi kadrosunda maaş ortalamalarının 2016 yılında 76.4 bin \$; 2019 yılında 82.5 bin \$; 2022 yılında ise bu ortalama maaşın 88.5 bin \$ olduğu görülmektedir. Son olarak doçent maaşlarına bakıldığında yıllık ortalama maaşlarına bakıldığında 2016 yılında yıllık ortalama 88.8 bin \$ iken 2019 yılında 95.3 bin \$ olmakta olup 2022 yılında 101.9 bin \$ olmuştur.

BİRLEŞİK KRALLIK

İngiltere’de, akademik personel sözleşmeleri; akademik öğretim ve araştırmayı planlamayı ve yönetmeyi içeren faaliyetlere yönelik çalışan akademik personel içindir. Öğretim görevlileri araştırmacıların yanında rektör yardımcıları ve araştırma yapan tıp ya da sağlık personelleri de dahil edilmektedir (HESA, 2024b)

Akademik personel; diğer sözleşme düzeyi, diğer kıdemli akademisyen ve profesör maaşları olmak üzere 3 kategoriye ayrılmış olup; her kategori kendi içerisinde 6 farklı sözleşme tutarına göre ayrılmaktadır. Raporun bu kısmında akademik personel sayılarının en çok yoğunlaştığı tutar ve kategoriler üzerinde durulmaktadır. Ayrıca bu veriler Birleşik Krallık’taki araştırma, eğitim ya da idari görevde bulunan tam zamanlı akademik personeli kapsamaktadır (HESA, 2024a).

Tablo 7 Birleşik Krallık’taki akademik personelin düzeyine ve yıllara göre maaş aralığı (2017, 2020 ve 2022)

	2017/18		2020/21		2022/23	
	En düşük maaş	En yüksek maaş	En düşük maaş	En yüksek maaş	En düşük maaş	En yüksek maaş
Diğer sözleşme düzeyi 1. grup (%10-12)	18.777	33.518	19.612	34.804	21.197	36.386
Diğer sözleşme düzeyi 2. grup (%39-40)	33.518	44.992	34.804	46.718	36.386	48.841
Diğer sözleşme düzeyi 3. grup (%41-42)	44.992	60.410	46.718	62.727	48.841	65.578
Diğer sözleşme düzeyi 4. grup (%6-7)	60.410		62.727		65.578	
Kıdemli akademisyen 1. grup (%1)	18.777	44.992	19.612	46.718	21.197	48.841
Kıdemli akademisyen 2. grup (%15-19)	44.992	60.410	46.718	62.727	48.841	65.578
Kıdemli akademisyen 3. grup (%79-83)	60.410		62.727		65.578	
Profesör (%97)	60.410		62.727		65.578	

Kaynak: (HESA; 2024a)

Tablo 7’de Birleşik Krallık’taki akademik personelin düzeyine ve yıllara göre maaş aralığı 2017, 2020 ve 2022 yıllarına göre verilmiştir. Buna göre; diğer sözleşme düzeyi kendi içerisinde 2. ve 3. gruplarda yoğunlaşmakta olup; diğer sözleşme düzeyine tabi personelin yıllara göre değişiklik gösterse de yaklaşık olarak %39 ile %42’lik toplamda %81’lik kısmını içermektedir. 2017/18 yılında diğer sözleşme düzeyine sahip personelin en düşük maaş düzeyi yıllık 18 bin 777 £ iken 2020/21 yılında 19 bin 612 £, 2022/23 yılında ise 21 bin 197 £’a yükselmiştir. Ancak bu düzey için genel olarak maaşlar 2017/18 yılı için 33 bin 518 £ ile 60 bin 410 £ arasında; 2020/21 yılında 34 bin 804 £ ile 62.727 £ arasında, 2022/23 yılı için ise 36 bin 386 £ ile 65 bin 578 £ arasında değişmektedir. Diğer kıdemli akademisyenler de ise %1’lik kısmı dikkate alınmadan diğer kıdemli akademisyenlerin 2. ve 3. grupta yoğunlaştığı ve sırasıyla ortalama %17,5 ve %81,5’lik toplamda bu düzeydeki akademisyenlerin %99’unu kapsadığı görülmektedir. Diğer kıdemli akademisyenler için genel olarak maaşlar; 2017/18 yılında yaklaşık %17’sinin 44 bin 992 £ ile 60 bin 410 £ arasında %79’unun ise 60 bin 410 £’a eşit ya da yüksek; 2020/21 yılında ortalama %20’sinin 46 bin 718 £ ile 62 bin 727 £ arasında %79’unun 62 bin 727 £’a eşit ya da yüksek, 2022/23 yılında ise %20’sinin 48 bin 841 £ ile 65 bin 578 £ arasında, %80’inin ise 65 bin 578 £’a eşit ya da yüksek maaş aldığı görülmektedir. Son olarak profesör maaşlarına bakıldığında bütün yıllarda profesör unvanına sahip akademisyenlerin %97’sinin en yüksek sözleşme tutarı düzeyinde maaş aldığı görülmektedir. Buna göre, 2017/18 yılında 60 bin 410 £’a eşit ya da yüksek; 2020/21 yılında 62 bin 727 £’a eşit ya da yüksek ve 2022/23 yılında ise 65 bin 578 £’a eşit ya da yüksek maaş aldığı görülmektedir.

FRANSA

Fransa yükseköğretim sistemindeki akademik personelin dağılımı ve kategorisi farklılaşmaktadır. Doktora öğrencisi, araştırmacı öğretim üyesi (profesör ve öğretim görevlisi), araştırmacı (araştırma yöneticisi, araştırma görevlileri), araştırma mühendisi, tasarım mühendisi, yardımcı mühendis, araştırma ve eğitim teknisyeni ve teknik araştırma ve eğitim asistanından oluşmaktadır. Bu kategorilerden yalnızca Türkiye yükseköğretim sisteminde karşılığı olan kademeler incelenecektir. Akademik personel hiyerarşisinde en alt basamağı yüksek lisans sahibi doktora öğrencileri oluşturmaktadır. Doktora öğrencileri üç yıllık bir süre için imzalanan doktora sözleşmesi sayesinde kamu hukukuna uygun olarak gerçek bir iş sözleşmesinin tüm sosyal güvencelerine sahiptir. Bu kapsamda 2010 yılından itibaren tek başına araştırma faaliyetleri için aylık brüt 1 bin 684 £; tamamlayıcı faaliyetler ile birlikte 2 bin 24 £ tutarında bir ücret aldıkları belirtilmiştir. Öğretmen-Araştırmacı ise öğretim görevlisi

(Maître de conférences) ya da üniversite profesörü statülerini kapsamaktadır. Burada öğretim görevlisinin doçent ya da öğretim görevlisine denk düştüğü söylenebilir. Öğretim görevlisi için üç kademe söz konusudur; 2010 yılından itibaren, 1. kademe yani kariyer başlangıcı için 2 bin 68 £ iken; 2. kademe için 3 bin 741 £ ve son olarak 3. kademe için 4 bin 388 £ maaş politikası belirlenmiştir. Üniversite profesörü için de üç kademe mevcuttur; ilk kademe, kariyer başlangıcı için 2 bin 998 £ iken; 2. kademe için 4 bin 388 £ ve son olarak 3. kademe için 6 bin 15 £ olacak şekilde maaş politikası belirlenmiştir (MESRI, 2020). Araştırmacılar, araştırma görevlileri ve araştırma yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırma görevlileri görevlendirildikleri kamu bilim ve teknoloji kuruluşuna atanan memurlardır. Araştırma görevlileri ve araştırma yöneticileri için de 3 kademe söz konusudur. 2019 yılı itibarıyla ikramiye haricinde verilen araştırma görevlinin 1. kademesi için aylık brüt maaş 2 bin 221 £; 2. kademe için 3 bin 889 £; 3. kademe için 4 bin 555 £ olarak belirlenmiştir. Araştırma yöneticileri aylık brüt maaş 1. kademe için 3 bin 126 £; 2. kademe için 5 bin 497 ve 3. kademe için 6 bin 228 £ belirlenmiştir (MESRI, 2020). Araştırma mühendisi ve eğitim teknisyeni gibi kademelerin Türkiye’de karşılığı olmadığı için detaylarına yer verilmemiştir.

Tablo 8 Fransa’daki akademik personelin brüt maaşları (2020 ve 2021)

	Araştırmacılar (EPST)		Araştırmacı öğretim üyesi (RCE)	
	Araştırma yöneticisi	Araştırma görevlisi	Üniversite Profesörü	Öğretim Görevlisi
2020	5.484	4.044	5.995	4.293
2021	5.620	4.244	6.118	4.444

Kaynak: (MESRI, 2024a; MESRI 2024b)

Fransa yükseköğretim sistemi içerisinde araştırmacılar için EPST ve RCE olmak üzere iki ayrım vardır. EPST (Public Scientific and Technical Research Establishment) kamuya ait bilimsel ve teknoloji kuruluşudur. 2020 ve 2021 yılına ait maaş düzenlenmesi Tablo 8’de verilmiştir (MESRI, 2024a; MESRI, 2024b). Buna göre, araştırma görevlisi 2020 yılında 4 bin 44 € maaş alırken bir sonraki yıl 200 € artarak 4 bin 244 € maaş almıştır. Araştırma yöneticisi 2020 yılında 5 bin 484 € maaş alırken, bir sonraki yıl 136 € artarak 5 bin 620 € maaş almıştır. Öğretim görevlisi 2020 yılında 4 bin 293 € maaş alırken, bir sonraki yıl 151 € artarak 4 bin 444 € maaş alırken; Profesör 2020 yılında 5 bin 995 €; bir sonraki yıl ise 123 € artarak 6 bin 118 € maaş almıştır.

AKADEMİK PERSONELİN MEVCUT ÖZLÜK HAKLARININ HUKUKÎ BOYUTU

Türkiye son yıllarda hızla gelişen, ekonomik ve siyasi istikrarı yakalamış, bu sayede makro-ekonomik göstergelerini kayda değer oranda iyileştirmiş; bölgesinde etkinliği giderek artan bir ülke olarak, 2023 vizyonu çerçevesinde iddialı hedefler belirlemiş bir ülkedir. Bu hedeflere ulaşılması ve ekonomik gelişmenin sürekliliğinin sağlanması, sanayi toplumundan sonraki aşama olan bilgi toplumuna geçmeyi, mevcut teknolojileri en etkin şekilde kullanabilmeyi, daha da önemlisi bilimsel-teknojik icatlar, yenilikler yapabilmeyi gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle gelişmiş ülke olmanın anahtarı insan sermayesine yapılacak yatırımdadır.

Bu amaçlara ulaşabilmenin aracı üniversiteler, anahtarı ise öğretim elemanlarıdır. Üniversitelerin bu anlamda kendilerinden beklenen katkı yapabilmeleri de büyük ölçüde ülkemizin genç ve zeki beyinlerinin üniversiteye çekilebilmesine, yurtdışında bulunan yetişmiş beyinlerimizin 'tersine beyin göçü' ile yeniden ülkemize getirilebilmesine, öğretim üyeliğinin ve araştırmacılığın cazip bir meslek haline getirilmesine bağlıdır. Fakat gelişmenin anahtarı olan üniversitelerde, mevcut özlük haklarıyla bilim insanını tutmak oldukça güç hale gelmiştir. Özlük hakları açısından bakıldığında mevcut durumun amacı karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir.

Akademik personelin özlük hakları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 657 sayılı Kanun ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kanunnameyle düzenlenmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, temelde yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkele-ri, teşkilatlanma, işleyiş, görev ve sorumlulukları, eğitim-öğretim, araştırma, yayıma ilişkin esasları, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personele ilişkin esaslar ile öğretim elemanlarının bazı mali haklarını düzenlemektedir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, öğretim elemanlarının sınıflandırılması- nı, aylık, ödenek ve tazminatlarını, diğer mali ve sosyal haklarını, derece yükselmesi ve kademe ilerlemelerini düzenlemektedir.

2914 sayılı Kanununun 20'nci ve 2547 sayılı Kanununun 62'nci maddeleri uyarınca özlük haklarıyla ilgili hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun uygulanmaktadır. Öğ-retim elemanları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 187- 213'üncü maddele- rinde düzenlenen sosyal hak ve yardımlardan faydalanırlar.

2914 sayılı Kanun öğretim elemanlarını, öğretim üyeleri (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi), öğretim elemanları ve araştırma görevlileri şeklinde sınıflandırmış- tır. Öğretim üyeleri atandıkları tarihi izleyen aybaşından itibaren profesörler 1'inci, doçentler 3'üncü, doktor öğretim üyeleri 5'inci derecenin ilk kademe aylığını alır. Profesör ve doçent kadrolarına daimi olarak, doktor öğretim üyeliği kadrolarına ise en çok dört yıl süreyle atama yapılır.

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli ola- rak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler.

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğ-retim elemanıdır. Araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süreyle atama yapılır.

Bunun yanı sıra 2914 sayılı Kanununun 15'inci maddesine göre devlet konservatuarla- rının öğretim elemanları, 16'nci maddesine göre yabancı uyruklu öğretim elemanları, 31'inci maddesine göre ders ve faaliyetlerde bulunmak üzere çalıştırılacak öğretim

görevlileri ve 36'ncı maddesine göre kamu kurum ve kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunmayan profesör ve doçentlerden tıp ve dış hekimliği fakültelerinin ihtiyaç duyulan alanlarında çalıştırılacak öğretim üyeleri, sürekli veya süreli olarak sözleşme ücreti veya ders ücreti karşılığında sözleşmeli olarak istihdam edilmektedirler.

2914 sayılı Kanuna göre akademik personele, üniversite ödeneği (2914 sayılı Kanun 12'nci madde), idari görev ödeneği (2914 sayılı Kanun 13'üncü madde), geliştirme ödeneği (2914 sayılı Kanun 14'üncü madde), devlet konservatuarlarının öğretim elemanlarına yapılan ödemeler (2914 sayılı Kanun 15'inci madde), eğitim öğretim ödeneği (2914 sayılı Kanun ek 1'inci madde), makam tazminatı (2914 sayılı Kanun ek 2'nci madde) ile ek ders ücreti (2914 sayılı Kanun 11'inci madde) yer alır.

Akademik personel içinde profesör kadrosunda görev yapanlara ayrıca 4639 Sayılı Kanun'a istinaden "görev tazminatı" adı altında ödemede bulunmaktadır.

Ödenek ve tazminatlar devlet memuru aylığı (taban aylık) dikkate alınarak kanunun ilgili maddelerinde belirtilen derece ve katsayılara göre hesap edilir.

Üniversite ödeneği; 2914 sayılı Kanunun 12'nci maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde gereğince üniversite öğretim elemanlarına, en yüksek Devlet memuru aylığının belli bir oranında ödenmektedir.

İdari Görev Ödeneği; 914 sayılı Kanunun 13'üncü maddesi hükmü gereği idari görev yapan akademik personele, almakta oldukları aylık (gösterge ve ek gösterge) tutarın belli bir oranında ödenmektedir.

Geliştirme Ödeneği; 2914 sayılı Kanunun 14'üncü maddesi gereğince yürürlüğe konulan 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına almakta oldukları aylık (gösterge ve ek gösterge) tutarın görev yapılan yerleşim birimi itibarıyla belirlenmiş olan oranı üzerinden geliştirme ödeneği ödenmektedir.

Eğitim Öğretim Ödeneği; 2914 sayılı Kanunun ek 1'inci maddesi gereğince öğretim elemanlarına en yüksek Devlet memuru aylığı brüt tutarının on ikide biri oranında ödenmektedir.

Yükseköğretim Tazminatı; 2914 sayılı Kanunun ek 3'üncü maddesi gereğince profesör, doçent ve yardımcı doçent kadrosunda bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığı brüt tutarının %100'ü; araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman, uzman,

çevirici ve eğitim-öğretim planlamacısı kadrosunda bulunanlara da en yüksek Devlet memuru aylığı brüt tutarının %115'i oranında her ay ödenmektedir.

Akademik Teşvik Ödeneği; Her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınarak en yüksek Devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarına kadro unvanlarına göre 2914 sayılı Kanunun ek 4'üncü maddesinde belirlenen oranların uygulanması suretiyle ödenmektedir.

Döner Sermaye Ek Ödemesi; 2547 sayılı Kanunun 58'inci maddesinde belirtilen esas ve usuller çerçevesinde öğretim elemanlarına, döner sermaye gelirlerine yaptıkları katkı göz önünde bulundurulmak suretiyle aylık (ek göst. dahil), ödenek (gel. ödeneği hariç) ve her türlü tazminat (makam, temsil, görev tazminatı, yükseköğretim tazminatı ve yabancı dil tazminatı hariç) toplamının kanunlarında belirtilen tavan oranları geçmemek üzere her bir unvan için belirlenmiş oranın uygulanması suretiyle hesaplanarak ödenmektedir.

Makam tazminatı; 2914 sayılı Kanunun ek 2'nci maddesinde düzenlenmiş olup, bu Kanuna ekli cetvelde kadro ve görev unvanlarına göre belirlenmiş makam tazminatı gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımı suretiyle hesaplanmaktadır.

Temsil tazminatı; Temsil tazminatı gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan miktardır. 4505 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ve 2000/457 sayılı BKK'da düzenlenmiştir. Anılan Kanun ve Kararnamede temsil tazminatından kimlerin hangi gösterge rakamı üzerinden faydalanacağı, temsil tazminatı ödemesinden hangi maaş unsurlarının mahsup edileceği veya edilmeyeceği ile ödemeye yönelik hususlar düzenlenmiştir.

Görev tazminatı; Görev tazminatı gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan miktardır. Bu tazminat, 375 sayılı KHK'nin 1/C maddesi ve 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında düzenlenmiştir. Söz konusu mevzuatta kimin hangi gösterge rakamı üzerinden görev tazminatından faydalanacağı, bu ödemedenden hangi maaş unsurunun mahsup edileceği, ödenecek asgari tazminat tutarı ile diğer hususlar düzenlenmiştir.

Ek ödeme; 75 sayılı KHK'nin ek 9'uncu maddesine göre söz konusu KHK'ya ekli I Sayılı Cetvelde yer alan personele, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına (ek gösterge dâhil) anılan Cetveldeki oranların uygulanması suretiyle bulunan tutarda ödenmektedir.

Yabancı dil tazminatı; YD sınavında (A), (B) ve (C) düzeyinde başarılı olanlara, her bir dil için başarı düzeyine göre tespit edilmiş göstergeyle aylık katsayısının çarpımı suretiyle hesaplanmakta. 375 sayılı KHK'nin 2'nci maddesi ve 11/4/1997 tarihli Başbakan Onayında düzenlenmiştir.

Aile yardımı ödeneği; Gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunmaktadır. Eş ve çocuk yardımından oluşmaktadır. 657 sayılı Kanunun 202 ila 206'ncı maddelerinde kimlere ve nasıl ödeneceği düzenlenmiş olup memurlar için yapılan açıklamalar öğretim elemanları içinde geçerlidir.

Ders görevleri; Öğretim üyeleri, haftada asgari on saat, öğretim görevlisi ve okutmanlar ise, haftada asgari on iki saat, ders vermekle yükümlü bulunmaktadır. Rektör, rektör yardımcısı, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin ders verme yükümlülüğü yoktur. Başhekimler, dekan yardımcısı, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcısı ve bölüm başkanlarının haftada asgari beş saattir.

Bu ödemelerden üniversite ödeneği ile eğitim öğretim ödeneği bazı istisnalar hariç akademik personelin tamamına yapılırken; idari görev ödeneği rektör, dekan, bölüm başkanı gibi idari görevi olan akademik personele; geliştirme ödeneği az gelişmiş bölgelerde veya öğretim elemanı sağlanamayan üniversitelerde görev yapan akademik personele; makam tazminatı ödemesi rektörlere, profesörlere ve doçentlere (kazanılmış hak aylıkları 1'inci derecede olmak kaydıyla) yapılmaktadır. Ek ders ücreti ise öğretim elemanlarının tamamının yararlandığı ödemelerdir. Akademik personelin ücret düzeyini daha fazla çalışarak etkileyebildiği alan ek ders ücretleridir. Ancak hak edilebilecek ek ders ücreti, ücrete tabi ders saati sınırlandırması suretiyle yine aynı kanunla kısıtlanmıştır.

Akademik giderler genel olarak; akademik faaliyetlerin yerine getirilmesi için yapılan giderler şeklinde tanımlanabilir. Bu genel tanımdan yola çıkarak, akademik personelin kişisel veya ailevi ihtiyaçları için yaptığı giderleri akademik gider olarak kabul etmek mümkün değildir. Akademik gider kapsamının, akademik faaliyetin niteliğine, enstitü, fakülte, bölüm, anabilim dalı farklılıklarına bağlı olarak çeşitlenmesi mümkündür. Akademik gider, akademik personelin akademik faaliyetleri yerine getirirken karşılaştığı; kitap, e-kitap, elektronik veri tabanı alımı, yazılım, donanım, internet ve hizmetleri, laboratuvar çalışmaları için gerekli malzemeleri, bazı dergilere yayınlanması yönünde değerlendirilmek üzere gönderilen makaleler, yazılar için ödenen bedeller, bilimsel kuruluşlara ödenen üyelik aidatları, kongre, konferans, panel katılımları için yapılan katılım bedeli ve ulaşım, konaklama vs. ödemeleri kapsamına almaktadır. Akademik ihtiyaçların büyük bir kısmı esasen üniversiteler tarafından karşılanmaktadır. Üniversite kütüphaneleri, kitap ve elektronik veri tabanı, ortak kullanıma

açık yazılım gibi ihtiyaçları karşılamakta, üniversitelerin çoğu kendi web serverleri aracılığıyla internet bağlantısını sağlamakta, bilgisayar, yazıcı, tarayıcı vb. donanım üniversite birimleri tarafından karşılanmakta, laboratuvarlar deney ve araştırma imkanı vermektedir. Ancak üniversiteler tarafından sunulan bu imkânların üniversite bütçesi ile orantılı olduğu, her üniversitenin bu tür ihtiyaçları karşılama düzeyinin farklı olabileceği göz önünde bulundurulması gereken bir gerçektir. Diğer yandan kongre, konferans ve panel için katılım bedeli, ulaşım, konaklama vb. giderler 6245 Sayılı Harcırah Kanunu'na (HK) göre günlük ve yolluk şeklinde ücretlendirilmektedir. Ancak HK'ya göre tahakkuk eden ödemelerin fiili ödeme tutarlarını karşılamadığı halde, akademik personelin ödemede bulunması kaçınılmazdır. Öte yandan fiiliyatta, HK'da öngörülen yolluk ve gündeliğin üniversiteler tarafından belirli koşullara bağlı olarak tahsis edildiği görülmektedir. Örneğin, bazı üniversite veya fakültelerde yurtiçi kongrelere dinleyici olarak iştirak edilmesi halinde yolluk ve gündelik tahsisi uygun görülüyorken, bildiri sahiplerine yolluk ve gündelik tahsisi yapılmaktadır. Diğer yandan yurtdışı kongre, konferans katılımlarında harcırah alımı üniversite bütçesine paralel miktar veya kişi sınırlamasına tabi tutuluyorken, birçok akademik personel araştırma proje ödeneklerinden yararlanarak kongre giderini finanse edebilmektedir. Bilimin ve bilginin evrenselliği ile günümüz akademik personel gelir düzeyi dikkate alındığında akademik personel hareketliliğinin mali olarak desteklenmesi işveren statüsünde bulunan üniversitelerin sorumluluğu olarak görülmeli ve bu doğrultuda kararlar alınmalıdır (Coşkun-Karadağ, 2014).

Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin 1997 tarihli UNESCO Tavsiye Kararı'nda akademik personelin kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvencelerinin, keyfi kararları önlemede ve akademik özgürlüğün sağlanmasında başlıca yönetsel koruyucu araçlardan birini oluşturmakta olduğu vurgulanmış; bu güvencenin ayrıca bireysel sorumluluğu ve yetenekli yükseköğretim akademik personelinin görevde tutulmasını sağlayacağı ifade edilmiştir.

Tavsiye Kararı'nda, uygun olan durumlarda kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvencelerin sağlanmasının da dâhil olduğu mesleki iş güvencesi kavramı, yükseköğretim için olduğu kadar, yükseköğretim akademik personelinin çıkarları açısından da gerekli olduğu için korunması gerektiği ifade edilerek bu yöntemin, titiz değerlendirmeler sonucunda sürekli istihdam güvencesini elde etmiş yükseköğretim akademik personelinin sadece mesleki gerekçelerle ve usulüne uygun yöntemlerle işten çıkartılmasını garantiye alacağı öngörülmüştür.

Yine aynı Tavsiye Kararı'nda yükseköğretim akademik personeline, görevlerine yeterince yoğunlaşabilmelerini ve bu öğretim düzeyinde elzem olan sürekli eğitime

ve bilgilerin ve yeteneklerin yenilenmesine gerekli zamanı ayırabilmelerini sağlayacak düzeyde ödeme yapılabilmesi için mümkün olan tüm mali tedbirler alınması gerektiği ifade edilerek, yükseköğretim akademik personelinin maaşlarının, (a) yükseköğretimin ve bu bağlamda yükseköğretim akademik personelinin toplum için ifade ettiği önemi ve onların göreve alınmalarından itibaren üstlerine yüklenen farklı sorumluluk derecelerini yansıtması, (b) benzer veya denk nitelikler gerektiren diğer mesleklerde ödenen maaşlarla en azından karşılaştırılabilir ölçüde olması, (c) yükseköğretim akademik personelinin kendileri ve aileleri için makul bir hayat standardı temin etmesi ve daha ileri eğitime yatırım yaparak ve kültürel ve bilimsel faaliyetleri takip ederek mesleki niteliklerini geliştirmelerine yetecek düzeyde olması, (d) belirli görevlerin daha yüksek nitelikler ve deneyim gerektirdiğini ve daha fazla sorumluluk yüklediğinin hesaba katılması ve (e) hayatın pahalılaşması, genel hayat standardında yükselme veya ücretlerin genel olarak yukarı hareketliliği gibi etkenler hesaba katılarak belirli sürelerde yeniden gözden geçirilmesi hususları vurgulanmıştır.

Akademik personel arasındaki maaş farklılıklarının nesnel ölçütlere dayandırılması gerektiği ifade edilen Tavsiye Kararı'nda akademik personelin maaşları, uluslararası standartlarla uyumlu başka benzer yöntemlerle sağlanmamaktaysa maaşın, akademik personeli temsil eden örgütlerle anlaşma yoluyla belirlenmiş maaş ölçekleri temel alınarak belirlenmesi gerektiği; seneme süresi içinde veya geçici görevlendirmelerde, nitelikli akademik personele yapılan ödemenin aynı düzeyde bulunan kalıcı görevli öğretim personeline yapılandan daha düşük düzeyde olmaması gerektiği belirtilmiştir.

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 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 meşruiyeti zorlayacak çalışma şartlarını zorlayarak çalışmaktadırlar. Tüm bunlar, hem üniversitemizin verimliliğini düşürmekte hem de öğretim elemanlarımızın kendi meslekleri hakkında sürekli kuşku duymalarına kapı aralamaktadır.

Öte yandan üniversitelerden mezun olan başarılı öğrenciler, akademik kariyer yapmaktan kaçınmakta ya da akademik kariyerlerine devam etmek istememektedirler. Bu durumun en önemli sebebi, farklı kurum ve kuruluşlarda elde edecekleri gelirlerin, akademik personel olarak elde edecekleri gelirden çok daha yüksek olmasıdır.

Başarılı lisans mezunlarının iş seçiminde maaş faktörünü dikkate alarak diğer alanları daha fazla tercih etmeleri nedeniyle, araştırma görevlisi kadrolarına yapılan nitelikli başvurular azalmakta, dolayısıyla üniversitelerde nitelikli araştırma görevlisi ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Başka bir deyişle, maaşların cazip olmaması yüzünden, gerçekte başarılı birer bilim adamı ya da araştırmacı olabilecek başarılı gençlerimiz ya özel sektörü ya da uzmanlık kadrosu başta olmak üzere üst kurulları ve bürokrasiyi tercih etmekte; buralarda istihdam şansı bulamayan gençler ancak üniversiteye gelmektedir. Bu durum üniversitelerin AR-GE, inovasyon ve proje üretim kapasitesi ile Türkiye'nin iddialı hedeflerine katkısı açısından ciddi bir tehlike sinyalidir.

Araştırma görevlisi kadrosu, alternatif iş kolları arasında en düşük gelire sahiptir. Örneğin işe yeni başlayan bir Rekabet Kurulu Uzman Yardımcısının maaşı, Araştırma görevlisinden %73 oranında daha yüksektir. Mutlak rakam itibarıyla bir Rekabet Kurulu Uzman Yardımcısının maaşı neredeyse bir profesör maaşına denktir.

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 hâkim olduğu günümüzde, öğretim üyelerinin mali haklara ilişkin sorunlarının çözümüne ilişkin gecikme kayda değerdir. Bu durum, akademik camiaya ve üniversitelere yönelik bir tereddüt rezervinin oluşmasına da zemin oluşturmaktadır.

AKADEMİK PERSONELİN MALİ HAKLARI EKSENİNDE GÜNCEL SORUNLARI

Akademisyen ücretleri üzerine yapılan çalışmalarda akademisyenlerin yeterli düzeyde ücret almadıkları konusunda ortak bir görüş yer almaktadır. Arı (2007) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yarısından fazlasının en önemli sorununun ücret düşüklüğü olduğunu belirtmiştir. Öğretim elemanı ücretlerinin düşük olması bu mesleği cazip meslek olmaktan çıkarmakta ve böylece mesleğinde başarılı öğretim elemanlarının diğer istihdam alanlarına yönelmesine yol açmaktadır. Ayrıca, nitelikli kişilerin maaşları düşük bulmaları, akademik kariyer tercih etmelerine de engel olmaktadır (Arı, 2007: 71).

Olumsuz ücret politikaları, akademik harcamaları karşılamada çekilen güçlük, bir yandan akademisyenleri araştırma yapmaktan, araştırma için vakit ayırmaktan uzaklaştırmakta; diğer yandan akademisyenlerin gelir amaçlı daha fazla iş yükü altına girmek istemelerine neden olmaktadır. Türkiye’de öğretim elemanlarının iş yükünü artıran etkinliklerin başında ek ders, ikinci öğretim ve yaz okulu gibi uygulamalar gelmektedir.

Gelişmiş ülkelerde öğretim elemanları haftalık dört veya altı saat ders yükü almakta ve akademik çalışmalarına zaman ayırabilmektedirler. Türkiye’de ise, öğretim elemanlarının özellikle gelişmekte olan üniversitelerde haftalık 40-50 saatlik ders yükü altına girdiği görülmektedir. Maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü, öğretim elemanlarının araştırma çalışmalarını engellemektedir. Öğretim elemanlarını, verdiği derse ve öğrenci sayılarına bağımlı kılan “ek ders ücreti” sorunu, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmaya ayıracak yeterli zaman bulamamasına ve bunun bir sonucu olarak da kendilerini yenileyememelerine yol açmaktadır (ODTÜ,2000; Aytaç ve ark., 2001, 67; Kaymakçı 1995, 108; aktaran, Bülbül, 2006).

Ayrıca bu tür gelir artırıcı uygulamalarla, öğretim elemanları arasında doğabilecek eşitsizlik de göz ardı edilmemelidir. Ek ders uygulamaları, tıp ve mühendislik fakülteleri gibi kimi birimlerde döner sermaye payları ve ikinci öğretimin yanlış kullanımı, öğretim elemanları arasında haksız bir ücret eşitsizliğine yol açmaktadır (ODTÜ,2000; Kaymakçı 1995, 108; aktaran, Bülbül, 2006).

Özdemir (2005)'in öğretim üyelerinin profiline yönelik yaptığı araştırmada, büyük şehirler dışındaki devlet üniversitelerinde çalışan ve kendini alt sosyo-ekonomik grupta görenlerin haftalık ders yükünün daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının önemli bir kısmı ek iş yapmayı gerekli görmektedir. Uzun dönemli ve kapsamlı çalışmalar yerine kısa vadeli, bireysel veya kurumsal çalışmalar ön plana çıkmakta, piyasaya proje üretmek önemli olmakta ve dolayısıyla öğretim elemanları arasında bir tabakalaşma ortaya çıkmaktadır. Bütün bu gelişmelerin bir sonucu da araştırma ve çalışma koşulları konusunda öğretim elemanlarının sınırlarını üniversitelerin belirlemeye başlamasıdır. Çünkü bireyleri ücret kadar çalışmaya motive eden diğer bir etken de çalışma koşullarıdır. Türkiye'de akademisyenlerin, mevcut ücretlendirme politikaları karşısında, daha fazla iş yükü altına girmek istemesi ya da zorunda kalması araştırma kapasitelerini ve motivasyonlarını azaltmaktadır (TÜSİAD, 2008: 23). Gelişmiş ülkelerde öğretim elemanları haftalık dört veya altı saat ders yükü almakta ve akademik çalışmalarına zaman ayırabilmektedir. Türkiye'de ise öğretim elemanlarının ders yükü, lisansüstü derslerle birlikte kırk saati aşmaktadır. Ek ders, ikinci öğretim ve yaz okulu gibi uygulamalar Türkiye'de akademisyenlerin iş yükünü artırmakta ve bilimsel çalışmaya ayrılan zamanı kısıtlamaktadır (OED, 2000).

Öğretim elemanlarının tamamının yakınına göre, ücretler bilimsel araştırmalar için gerekli ortamı sağlamada yeterli değildir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için ücretler, yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı engelleyen, alanla ilgili yayınları (kitap, süreli yayın vb.) ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi güçleştiren bir düzeydedir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğuna göre, ekonomik kaygılar yaşamak bazen bilimsel yayınlara ve derslere güdülenmeyi güçleştirmektedir (Bülbül, 2006).

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, tüm unvanlardaki öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, akademik etkinliklere katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlemeyi engellemektedir. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, her üç alanda görev yapan öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, alanla ilgili yayınları ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi ve yine yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı destekleyecek düzeyde değildir. Sağlık bilimlerinde görev

yapan öğretim elemanları, fen bilimlerindeki ve sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarına göre, ücretlerin yetersiz olması nedeniyle yapmayı düşündükleri araştırmalardan daha kolay vazgeçmektedirler (Bülbül, 2006).

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, hem gelişmiş üniversitelerde hem de gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı engelleyen, alanla ilgili yayınları (kitap, süreli yayın vb.) ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi güçleştiren bir düzeydedir (Bülbül, 2006).

Üniversite ödeneği oranları uzun yıllardır değişmemiş; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen ek ödeme oranlarında yıllar itibarıyla gerçekleşen artışlar karşısında akademisyenler aleyhine ücret dengesi bozulmuştur.

Geliştirme ödeneği uygulaması ilgili üniversitelerin fiilen eğitim-öğretime başlanıldığı tarihten itibaren 15 yıllık bir süre ile sınırlanmıştır. Her ne kadar 7. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri sonrasında Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin 14. maddesiyle bu süre uzatılmış olsa da yükseköğretimde belirli bir kalite ve akademik üretim düzeyinin yakalanmasının zamana bağlı bir süreç olduğu gerçeği karşısında bu uygulamaya uzunca bir süre daha ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Öğretim görevlileri sınıfındaki öğretim elemanlarına geliştirme ödeneğinin, ilgili Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre hesaplanacak geliştirme ödeneği miktarının yarısı tutarında ödenmesi öngörülmüştür. Ancak bu uygulamanın hukuki veya fiili bir izahı yoktur. Her ne kadar bu oran, 6. Dönem Toplu Sözleşmede %60; 7. Dönem Toplu Sözleşmede ise %70 olarak karar altına alınmış ise de aynı şartlar altında aynı kurum için benzer faaliyetler gösteren akademisyenler arasındaki bu ayrım eşitsizlik ve hak kaybı doğurmaktadır.

Öğretim elemanlarına ödenmekte olan ek ders birim saat ücretleri, işin niteliğiyle mukayese kabul etmeyecek kadar düşük bir miktarda olup emeği karşılamaktan uzaktır.

Akademik teşvik ödeneği uygulamasında akademik teşvik puanının hesabında ve katsayıların belirlenmesinde üniversite içinde ya da dışında doğrudan yükseköğretim ile ilgili olarak gerçekleştirilen çok sayıda faaliyetin kapsam dışında bırakılması hak kayıplarına neden olmaktadır.

Akademik teşvik ödeneği uygulamasında her bir akademik faaliyet türünün toplam puanın hesaplanmasındaki ağırlığının %30 ile sınırlandırılması uygulamanın amacını yansıtılmakta ve hak kayıplarına neden olmaktadır.

Doktora öğrenimini tamamlayan akademik personelin doktoraları sonrasında kadro alamamaları, hem akademik çalışmalarını sekteye uğratıp öğretim elemanı yetiştirilmesi sürecini zedelemekte hem de mesleğe yönelmeyi engellemektedir.

Doçent unvanı almalarına rağmen doçent kadrosuna atanamamış olmaları nedeniyle doçentler, salt kadro unvanına veya dereceye bağlı haklardan faydalanamamaktadırlar.

Araştırma görevlilerinin 4. dereceden daha aşağı derecelere ilerleyememesi hukukî dayanağı olmayan, haksız ve adaletsiz bir uygulamadır. Oysa 3. dereceye inmeleri, inebilmeleri önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Öte yandan yeşil pasaport uygulamasının 4. dereceden düşük kamu görevlilerine verildiği gözetildiğinde akademik gelişim ve bilimsel üretim için yurtdışına çıkma ihtiyacı ve zorunluluğu duyan araştırma görevlilerinin gerçekte yeşil pasaporta en çok ihtiyaç duyan kamu personeli olduğu unutulmaktadır.

2547 sayılı Kanun'un 36'ncı maddesinde yapılan değişiklikte yükseköğretim kurumlarının uygulamalı birimlerinde görev yapacak olan öğretim görevlileri için ders yükü aranmayacağı ve ders ücreti ödenmeyeceği hüküm altına alınmış olup bu düzenleme bu birimlerdeki öğretim görevlisi ihtiyaç halinde ders verebilmelerinin ve ders ücreti alabilmelerine engel teşkil etmektedir.

657 sayılı Kanun'un ek 32'nci maddesinde öğretim yılına hazırlık ödeneğinin sadece öğretmen unvanlı kadrolarda görev yapanlar yönünden öngörülmüş olması, eğitim ve öğretim için aynı hedeflere ulaşmak için aynı amaç birliği içinde aynı konuda çalışan akademisyenler yönünden benzer bir ödemenin yokluğu eşitsizlik ve adaletsizlik kaynağıdır.

Yabancı uyruklu öğretim elemanları, kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmelerine ve kendilerinden sendika üyelik ödentisi kesintisi yapılmalarına rağmen toplu sözleşme ödeneğinden yararlanamamaktadırlar.

Akademik personelin, akademik gelişme ve bilimsel bilgi üretimi ekseninde yurt içinde ve yurtdışında gerekli gördüğü kongre, sempozyum, çalıştay, seminer vb. bilimsel etkinliklere katılımı, gerek izin gerekse katılım masrafları yönüyle gerekli desteği görememekte, hatta engellenmektedir.

Türkiye'deki öğretim elemanlarının maruz kaldığı yüksek ders yükleri, akademik araştırmalara ve bilimsel çalışmalara ayıracakları zamanı kısıtlamaktadır. Öğretim elemanlarının haftalık ders yükleri gelişmiş ülkelerde olduğu gibi haftalık dört veya altı saat gibi makul bir seviyeye çekilmelidir. Bu sayede üniversitelerdeki bilimsel üretkenlik ve kalitenin yanı sıra öğrenci-öğretim elemanı etkileşimini artırarak eğitim kalitesi de artırılabilir. Sonuç olarak, bu tür önlemler Türkiye'deki üniversite eğitim

sisteminin güçlenmesine ve uluslararası alanda rekabet edebilirliğinin artmasına katkı olarak sağlayacaktır.

Türkiye yükseköğretim sisteminin öğretim elemanı ihtiyacının olduğu gerçeği sayılarla ortadır. Öğrenci başına düşen öğretim elemanı sayısı oranlarının nispeten yüksek olduğu göz önüne alındığında öğretim elemanlarının üzerlerine aldıkları ders yükünün oldukça fazla olduğu gerçeği ortaya çıkacaktır. Bu nedenle öğretim elemanlarının üzerlerine alınan derslerin tamamının teorik ve uygulama dersi ayrımı yapılmaksızın ve saat sınırlaması yapılmadan tamamının ödenmesi sağlanmalıdır. Bununla birlikte, bu önerinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için üniversitelerin yönetim yapılarının ve ders dağıtım politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Yükseköğretim sisteminde, öğretim elemanlarının çeşitli jürilerde görev alması ve bu görevler karşılığında belirli bir ücret alması yaygın bir uygulamadır. Ancak, öğretim elemanlarının fazladan çalışma sarfetsmelerine karşılık verilen bu ücretlerin hem yapılan işin niteliği ve önemi göz önüne alındığında oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. Jüri görevlerinin niteliği ve önemi dikkate alınarak, öğretim elemanlarına ödenen ücretlerin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Yapılan işin kapsamı ve zorluğu göz önüne alınarak daha adil ve motive edici ücretler belirlenmelidir.

Türkiye’de üniversitelere ayrılan kamu kaynaklarının 1980’li yıllarda hızını arttıran küreselleşmeyle birlikte azaltılmaya başlandığı görülmektedir. Artık daha az kaynakla daha fazla ihtiyaca yanıt vermeye çalışan bir üniversite sistemi söz konusudur. Akademisyenlerden giderek daha fazla verimlilik ve üretkenlik beklenirken akademik harcamaları bile karşılamakta yetersiz kalan bir ücret politikasıyla üniversiteler sadece ders verilen kurumlara dönüştürülmektedir. Üniversitelerin önemli bir kısmında söz konusu olan ek ders, ikinci öğretim, yarı zamanlı çalışma ve değişik düzeylerdeki danışmanlık hizmeti gibi durumlardan dolayı akademisyenlik ciddi eleştiriler almakta ve bütün bunlar zaman zaman etik sorunlara yol açmaktadır. Türkiye’de mevcut sistemin, akademisyenlerin maddi sorunlarını çözmek adına ortaya koyabildiği en önemli çıkış yolu, ders yüklerinin artırılması olarak görünmektedir. Böylece akademisyenler zamanlarının büyük bir kısmını lisans derslerine ayırmak zorunda kalmakta ve dolayısıyla lisansüstü eğitimin kalitesi düşmekte, araştırmanın niteliği de zayıflamaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin düşük ücret aldığı ve düşük gelir grubundaki bireylerin gelir düzeylerini arttırmanın da iş verimliliğini olumlu yönde etkilediği göz önüne alınırsa ücret düzeyindeki artışların önemi daha belirgin hale gelecektir. Bireyler, daha büyük çabanın daha fazla gelir sağladığını görürlerse ücret gelirlerini arttırmak için daha fazla performans göstereceklerdir. Ancak Türkiye’de son yıllarda akademisyenlere uygulanan ücret politikaları çerçevesinde akademisyenlik mesleği giderek daha az ilgi çekici bir konuma gelmektedir. (Çımat ve ark., 2013)

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 ülkelerden çıkmaktadır. Türkiye, 2000 öncesiyle karşılaştırılmayacak kadar Ar-Ge yatırımlarında önemli girişimlerde bulunmuş olsa da, Avrupa ve varıl 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 vakıf üniversiteleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir ama büyük bir çoğunluğu yeni olmalarının etkisiyle maalesef bu imkânlardan mahrumdurlar. Devlet de bu üniversitelere sınırlı ölçüde destek vermektedir. Fakat 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. Bu sorunlarla baş etmenin yolunun da “insan yetiştirmekten”, insan sermayesine yapılacak yatırımdan geçtiği aşikârdır. 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.

Türkiye'ye özgü olmamakla birlikte akademisyenlerin ücret ve çalışma koşullarına yönelik sorunları birçok gelişmekte olan ülkede giderek daha fazla hissedilmektedir. Bilgi ekonomisinde akademisyenler, ekonominin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünün bir parçası olarak görülmekten öteye gidememektedir. Hâlbuki akademik mesleğin taşıdığı nitelikler, akademisyenlere hem bilimsel hem de toplumsal açıdan sermaye özelliği kazandırmaktadır. Akademisyenlere yapılan yatırımın azlığı ise söz konusu nitelikleri, bilimsel araştırma ve üretimi ve de akademik dayanışmayı azaltırken akademisyenler arasında sağlıksız bir rekabetin oluşmasına neden olmaktadır (Çımat ve ark., 2013).

ÖNERİLER

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 hâkim olduğu günümüzde, öğretim elemanlarının mali haklara ilişkin sorunlarının çözümüne ilişkin gecikme kayda değerdir. Bu durum, akademik camiaya ve üniversitelere yönelik bir rezerv tereddüdünün oluşmasına da zemin oluşturmaktadır.

Yükseköğretimdeki akademik personelin, Türkiye’nin uluslararası alanda bilimsel yayın, patent, proje, vb. katma değeri yüksek ürün veya hizmet üretme noktasında rekabet gücünü artırdığı göz önünde bulundurulursa, muhataplarımızın aynı zamanda talebimiz olan aşağıdaki önerilerimizi ve buna bağlı hak kayıplarının telafisi noktasında maaş artışlarını dikkate almasını umuyoruz. Böyle bir girişim, yıllardır adalet bekleyen sadece öğretim elemanlarını memnun etmeyecek, aynı zamanda diğer kurumlara hatta ülkelere giden nitelikli insan kaynağının da devlet üniversitelerinde çalışmalarını teşvik edecektir.

Akademisyen maaşlarında iyileştirilme yapılması gerekmektedir.

2013 yılında devlet yüksek öğretim kurumlarında toplamda 122 bin 337 öğretim elemanı bulunurken; 2021 yılına gelindiğinde 155 bin 634 ile en yüksek sayıya ulaşıldığı; 2022 yılında ise bir miktar düşüş ile 154 bin 981 olduğu görülmektedir. 2022/23 öğretim yılı itibarıyla 83 bin 532 öğretim üyesi, 30 bin 64 öğretim görevlisi, ve 41 bin 385 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Uluslararası göstergeler incelendiğinde Türkiye yükseköğretim sisteminin önemli düzeyde öğretim elemanı ihtiyacının olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna ilaveten bazı meslek gruplarının aldıkları maaşlar çeşitli göstergeler oluşturularak analiz edilmiş ve akademik personel maaşlarının asgari ücret karşısında görece diğer unvanlara göre daha fazla eridiği; 2023 yılında maaş/KBMG oranları incelendiğinde akademik personelin 2003 yılından 2023 yılına görece maaş artışlarının diğer unvandalara göre daha az olduğu; reel maaş artışlarında ve maaş artış oranlarında da akademik personelin diğer unvandalara göre görece düşüklüğü tespit edilmiştir. Dolayısıyla hem tespit edilen hak kayıplarının telafisi hem de akademik alanda personelin ihtiyaçlarını karşılaması ve aynı zamanda akademik faaliyetlerde bulunarak ülkenin ekonomik ve toplumsal kalkınmasına katkıda bulunmaları için akademisyen maaşlarının yeniden güncellenerek yükseltilmesi gerekmektedir.

Akademisyenlerin başlangıç maaşları artırılarak akademisyenlik mesleği cazip hale getirilmelidir.

2022 yılında araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi sayılarına bakıldığında, araştırma görevlisi sayısının 2013 yılındaki sayıya gerilediği, öğretim görevlisinin de 2019 yılı sayısına gerilediği görülmektedir. Akademik süreçte akademisyenliğin başlangıcı olarak görülen özellikle araştırma görevlisi kadrosunda yaşanan bu düşüşün sebepleri araştırılmalı ve Türkiye Yüzyılı vizyonu kapsamında akademik alandaki genişlemenin devam etmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Buna ilaveten akademisyenlerin başlangıç maaşlarının artırılarak (Eğitim-Bir-Sen, 2013) akademisyenliğin cazip kılınması gerekmektedir.

Akademisyenlik mesleğinde deneyim ve kıdem arttıkça maaş artışları da daha fazla olmalıdır.

Dünyada maaş verilerine bakıldığında akademisyenlik mesleğinde deneyimin önemli bir kriter olduğu görülmektedir. Almanya'da, Amerika'da, İngiltere'de ve Fransa'da akademik personelin sahip olduğu deneyim üzerinden maaşları da değişmektedir. Türkiye'de unvanlar içerisinde kıdemler arasındaki maaş farklılıklarının diğer ülkelere göre az olduğu görülmektedir. Bu nedenle Türkiye'de de akademisyenlik mesleğini icra edenlerin deneyim esaslı maaşlarının yeniden düzenlenmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Archiv der Entgelttabellen TV-L.* (2024). *Öffentlicher-Dienst.info*. <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/allg/a/>
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 65-74.
- AUUP. (2023). *The annual report on the economic status of the profession 2022–23*. American Association of University Professor. <https://www.aaup.org/report/annual-report-economic-status-profession-2022-23>
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi.
- Beamte und Richter im Landesdienst Berlin.* (2024). *Öffentlicher-Dienst.info*. <https://oeffentlicher-dienst.info/beamte/be/>
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanlarının ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Coşkun-Karadağ, N. (2014). 2547 Sayılı yasaya tabi akademik personelin gelir ve giderlerinin vergi hukuku açısından incelenmesi: Vergi matrahının tespitinde: “Mesleki yayın giderleri”nin indirim konusu yapılmasına dair bir öneri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 161-176.

- Çımat, A., Akgün-Güngör, G. ve Balmumcu, Ö . (2013). Devlet üniversitelerinde akademisyen maaşlarının karşılaştırmalı analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 50(580), 71- 93.
- Eğitim-Bir-Sen. (2013). *Öğretim elemanlarının mali hakları ulusal ve uluslararası karşılaştırma raporu tespitler ve talepler*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi. <https://www.ebs.org.tr/storage/publication/Q63Im7HMGZSpLYk3WU-oxsW3ETuB6sM4DgptrhyQd.pdf>
- Gündüz, A. Y. (2017). Ülke kalkınmasında üniversitelerin rolü: Doğu ve Güneydoğu Anadolu üniversiteleri örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 6(1), 56-69.
- HESA. (2024a). *What are their salaries?*. Higher Education Statistics Agency. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/salaries>
- HESA. (2024b). *Who's working in HE?*. Higher Education Statistics Agency. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/working-in-he>
- Holzappel, J. & Marx, A. (2023). *Was Forscher und Entwickler verdienen*. Academic. <https://www.academics.de/ratgeber/gehalt-forschung-und-entwicklung>
- Karataş, S. (2006). *Türkiye’de yükseköğretim finansman politikaları ve kurum başarısına etkisi*. [Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Açık Bilim.
- Kaymakçı, M. (1995). *Devlet üniversiteleri sorunları ve çözüm önerileri. 2. üniversite kurultayı bildiriler*. Sarmal Yayınevi.
- Kenan, S. (2012). Üniversite. *TDV İslam Ansiklopedisi* içinde. Türkiye Diyanet Vakfı. C.42 S.338-348
- MESRI. (2020). *Enseignementsup-recherche.gouv.fr*. Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche l’Innovation. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-personnels-de-la-recherche-46556>
- MESRI. (2024a). *Les salaires des personnels des universités et des EPST - état de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation en France n°15*. Les Salaires Des Personnels Des Universités Et Des EPST - État De L’Enseignement Supérieur, De La Recherche Et De L’Innovation En France N°15. Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche l’Innovation. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eestr/FR/EESR15_ES_06/les_salaires_des_personnels_des_universites_et_des_epst/#:~:text=En%20moyenne%2C%20en%202020%2C%20I,tableau%2006.01%20et%20tableau%2006.02).

- MESRI. (2024b). *Les salaires des personnels des universités et des EPST - état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°16*. Les Salaires Des Personnels Des Universités Et Des EPST - État De L'Enseignement Supérieur, De La Recherche Et De L'Innovation En France N°16. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche l'Innovation. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T512/les_salaires_des_personnels_des_universites_et_des_epst/
- ODTÜ. (2000). *Türkiye'de kamu üniversiteleri ve öğretim elemanlarının ücretleri sorunu*. 21. Yüzyılda üniversitelerimiz yuvarlak masa toplantısı raporu. ODTÜ. www.odtu.edu.tr/home/wwwoed/htm/aciklamalar/oz.
- OED. (2000). *Kamuoyu açıklaması, 21. yüzyılda üniversitelerimiz yuvarlak masa toplantısı raporu*. Orta Doğu Öğretim Elemanları Derneği. <http://www.oed.org.tr/oed/index.php?option=comcontent&task=view&id=19&Itemid=11>.
- Özdemir, M.Ç. (2005). Türkiye'de üniversite profili ve bazı değerlendirmeler. *Türk Yurdu*, 25 (211).
- TÜSİAD. (2008). *Türkiye'de yükseköğretim: Eğilimler, sorunlar ve fırsatlar, Avrupa üniversiteler birliği kurumsal değerlendirme programı (EUA)*, Yayın No: 473. Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği.
- Wilde, A. & DACHA Media. (2023). *Professor salaries – what does a professor earn in Germany?* Academics. <https://www.academics.com/guide/professor-salary-germany>
- Wilde, A., & Schade, M. (2023). *Gehalt auf einer Promotionsstelle: Was verdient ein Doktorand oder eine Doktorandin?* Academics. <https://www.academics.de/ratgeber/promotion-gehalt-doktorandengehalt>
- Yurdakul, S., ve Şahin-Demir, S. A. (2023). *Yükseköğretime bakış 2023: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.



AKADEMİSYENLERİN MALİ HAKLARI

ULUSAL VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMALAR RAPORU

TESPİTLER VE TALEPLER

Yükseköğretim sistemi, yükseköğretime ve yükseköğretimin bileşenlerine yönelik bakış açısı, yükseköğrenimin beşeri sermayeye katkısı ve ülkenin ekonomik gelişimine ve kalkınmasına doğuracağı olumlu etkiler göz önüne alınarak şekillendirilmelidir. Bu doğrultuda üniversitelerimizin dünya üniversiteleriyle rekabet edebilmesi, bilimsel rekabette geri kalmaması, öğretim elemanlarının mali kaygılardan arındırılıp bilime odaklanmalarının sağlanması, üniversitelerimizin ürettikleriyle ülkemizin ilerlemesine katkı sunması için mali sorunların çözümünün önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu rapor, böyle bir bakış açısıyla, akademisyenlerin mali ve özlük hakları alanında yaşanan sorunları doğru ve yerinde tespiti ile bunlara yönelik makul ve mümkün çözüm önerileri getirmektedir. Bu doğrultuda sorunun, sadece belli bir grup kamu personeline daha fazla mali hak getirilmesi zaviyesinden değil, akademisyenlerin özlük hakları ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin, bunların maliyetiyle kıyas dahi kabul etmeyecek olumlu geri dönüşler sağlayacak olması perspektifinden görülmesi zorunludur.

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



www.ebs.org.tr