



Akademik Personelin İstihdamı ve İş Güvencesi

Akademik Personelin İstihdamı ve İş Güvencesi



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ODAK ANALİZ DİZİSİ: 11 / OCAK 2025

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	:	Semih Ofset
Baskı Tarihi	:	10 Ocak 2025
Adeti	:	3.000
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

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar Listesi	6
Şekil ve Tablo Listesi	6
GİRİŞ	11
İSTİHDAM	12
İŞ GÜVENCESİ	16
SONUÇ VE ÖNERİLER	21
İstihdam	21
İş Güvencesi	23
KAYNAKLAR	24

Kısaltmalar Listesi

AR-GE	Araştırma-Geliştirme
EBSAM	Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi
EĞİTİM-BİR-SEN	Eğitimciler Birliği Sendikası
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

Şekil ve Tablo Listesi

Şekil 1.	Yıllara göre devlet yükseköğretim kurumu sayıları (1991-2024)	9
Şekil 2.	Devlet yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı sayıları (2014-2023)	10
Şekil 3.	Devlet yükseköğretim kurumlarında unvana göre öğretim üyesi sayıları (2009- 2023)	10
Tablo 1.	Yükseköğretimde öğretim elemanı ihtiyacı hesabı (2023/24)	11

ODAKTAKİLER

Yükseköğretimde maaş ve çalışma koşulları, yetenekli ve nitelikli öğrencileri mezun olduktan sonra akademiye çekmek, geliştirmek ve elde tutmak için çok önemlidir. Dolayısıyla yükseköğretim sistemleri, yetenekli, nitelikli ve en başarılı mezunları akademiye araştırma görevlisi olarak çekmek ve onları akademide tutmak için ekonominin diğer sektörleriyle rekabet içinde olmalıdır. Akademisyenlerin benzer eğitim gereksinimleri olan diğer mesleklere göre çalışma koşulları, maaşları ve muhtemel gelecekteki kazançları; yetenekli ve nitelikli yeni mezunların bir akademik kariyer seçmesi veya akademide kalması üzerinde oldukça etkilidir. Diğer yandan yükseköğretimdeki tüm öğrencilerin nitelikli akademisyenlere eşit erişimi, nitelikli eğitim sunan etkili bir yükseköğretim sistemi için temeldir. Akademisyenlerin performanslarını ve sürekli mesleki gelişim yoluyla becerilerini, akademik kariyerlerini geliştirme çabaları için ödüllendirmek, çalışma koşullarını ve mali haklarını iyileştirmek; daha nitelikli akademik beşeri sermayenin gelişmesine, daha nitelikli bir yükseköğretim sisteminin oluşmasına ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlar.

Yükseköğretim kurumlarında bilimsel üretimin artırılarak sürdürülebilmesi ve bu kurumların araştırma misyonlarının yürütülebilmesi için nitelikli akademisyenin istihdamı önem arz etmektedir. Mevcut akademisyenlerin performanslarını, sürekli mesleki gelişim yoluyla becerilerini ve akademik kariyerlerini geliştirme çabaları için ödüllendirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek; daha nitelikli akademik beşeri sermayenin gelişmesine, daha nitelikli bir yükseköğretim sisteminin oluşmasına ve sürdürülebilir olmasına önemli düzeyde katkı sağlar. Akademisyenlerin sürekli statüde çalışmaları, toplumsal ve bilimsel gelişim açısından kritik bir öneme sahipken uluslararası alanda Türkiye'nin rekabet gücünü artıracak bir etkiyi de beraberinde getirme potansiyeli bulunmaktadır. Üniversitelerde bilimsel üretkenliğin artması, toplumsal sorunları araştırarak etkili çözümler üretebilecek daha nitelikli bir akademik kadronun oluşması, akademiye nitelikli yeni mezunların çekilmesi ve kalmalarının sağlanması noktasında iş güvencesi çok önemli bir role sahiptir. Dolayısıyla akademisyenlerin iş güvencesi, yükseköğretim sisteminin ve kaynaklarının daha da verimli kullanılmasını da beraberinde getirecektir.

- Yükseköğretim faaliyetlerinin daha nitelikli bir şekilde sürdürülebilmesi için öğretim elemanı ihtiyacı bir an önce karşılanmalıdır. Güncel verilerle devlet yükseköğretim kurumlarının önlisans düzeyinde 46 bin 700, toplamda ise 75 bin 600 öğretim elemanına ihtiyacı vardır.

- Akademisyenlerin istihdamı ve yükseltmeleri, liyakate dayalı, şeffaf ve adil süreçlerle gerçekleştirilmelidir. Kadro alımları ve yükselme süreçlerinde nepotizm veya siyasi etkiler yerine bilimsel yeterlilik ve başarı temel alınmalıdır. Bu süreçler, ulusal ve uluslararası akademik normlara göre yapılandırılmalı, objektif kriterlerle yürütülmelidir.
- Akademisyenlerin kurum içinde görevleri devam ederken yükselme ve yeni unvan kazanma dolayısıyla kadro değişiklikleri yeni işe alım gibi ilana ve yükseköğretim kurumu iznine tabi olmaktan çıkarılmalıdır. Akademik yükselme şartlarını yerine getiren akademisyen diğer devlet kurumlarındaki yükselmelerde olduğu gibi bir üst akademik kadroya atanmalıdır. İlan süreçleri akademisyende özgüven kırılmasına, kamuoyunda ise isme özel ilan gibi olguda olmayan algılara neden olmaktadır. Bu durum da akademisyenlik mesleğinin itibarını zedelemektedir. Kurum içi yükselmelerde ilan düzenlemesi kaldırılmalıdır. Akademik olarak hak edilen ilanın yeniden üniversite yönetimi tarafından değerlendirilmesi ve her yeni unvanda bu sürecin tekrarı üniversitede çalışma barışına da zarar vermektedir.
- Doçentlik unvanı ile kadro birleştirilmelidir. Doçent unvanı almaya hak kazanan akademisyenin kadro işlemleri başkaca bir işleme gerek kalmaksızın tamamlanmalıdır.
- Akademisyenlerin üniversite değiştirme taleplerinde ihtiyaç ve norm esasları dikkate alınarak akademik puan üstünlüğü kriteri esas alınmak suretiyle geçişi imkân sağlanmalıdır.
- Meslek Yüksek Okullarında görev yapan öğretim görevlilerin doktora eğitimi yapmalarına izin verilmeli, doktora eğitimi yapmalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Türkiye’de kamu ve özel sektör kuruluşları çalışanlarını lisansüstü eğitime teşvik eder ve kolaylaştırıcı imkanlar sağlarken lisansüstü eğitim veren kurum olan üniversitelerin doktora eğitime kısıtlayıcı düzenlemeler getirmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Akademide görev yapan çalışanlara lisansüstü eğitim imkânı sağlanmalıdır.
- Meslek Yüksek Okullarında görev yapan öğretim görevlilerinden doktora eğitimini tamamlamış ya da doçentlik unvanını almış olanlara kazandıkları akademik unvanlara uygun kadro hakları verilmelidir. Akademik olarak kazanılmış hakların yasalarla da düzenlenmemiş idari kararlarla engellenmemesi gerekmektedir.

- Öğretim üyeleri başta olmak üzere bütün öğretim elemanlarının 65/67 yaşı itibarıyla mecburi emeklilikleri kaldırılarak; yeni üniversitelerde çalışan, çalışmak isteyenlere tanınan muafiyet, kamu üniversitelerinde çalışanları da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- Türkiye’de kamu çalışanları arasında sözleşme uygulaması sadece akademik personele uygulanmaktadır. Profesör ve doçent kadroları daimi kadro olmasına karşın, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlileri sözleşmeli olarak görev yapmakta, üniversitelere göre farklı uygulama yapılarak 1, 2, 3 ve 4 yıl gibi sürelerde sözleşmeleri, yine sürekli değişen koşullara göre yenilenmekte ya da yenilenmeyerek sözleşmesine son verilmekte/işten çıkarılarak bütün birikimi sonlandırılmaktadır. Atama ve sözleşme yenileme kriterlerinin sürekli olarak uyum sağlama süreci de dikkate alınmadan artırılması iş güvencesini engellemekte ve çalışma motivasyonunu bozmaktadır. Dolayısıyla profesör ve doçent kadrolarında olduğu gibi doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadroları da daimi kadro olarak yeniden düzenlenmelidir.
- Araştırma görevlilerinin kariyerlerinde net bir yol haritası çizilmelidir. Doktora sonrası iş güvencesi sağlanmalı ve performanslarına göre doktor öğretim üyeliği ve doçentlik pozisyonlarına geçiş süreçleri desteklenmelidir.
- Akademisyenlerin iş güvencesini sağlamak için geçici sözleşmeler yerine kalıcı kadroların verilmesi gerekir. Kadro uygulaması akademik özgürlüğü teşvik eder ve akademisyenlerin uzun vadeli projelere odaklanmasını sağlayacaktır.
- Enstitü kadrosundaki araştırma görevlilerinin iş güvencesi sağlanmalıdır. Doktora eğitimini tamamlayan araştırma görevlilerinin öğretim üyeliğine geçişinde izin ve ilan şartları kaldırılmalıdır.
- 50/d’li araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna atamalarının yapılmasına ilişkin yasal düzenlemeden sonra göreve başlayan 50/d’li araştırma görevlilerinin de doktoralarını tamamladıktan sonra çalışmaya devam edebilmeleri sağlanmalıdır.

GİRİŞ

Yükseköğretim sistemi bir ülkedeki bireylerin ve toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel hayatı ile ilgili birçok fikir verirken aynı zamanda bireylerin ve toplumların gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla yükseköğretim, günümüzün ekonomik ve toplumsal gelişiminin temel itici gücü haline gelmiştir. Yükseköğretime yönelik yapılan her yatırımın çıktısı, birçok parametrede ülkenin refahını artıracak önemli bir göstergedir. Bu nedenle ülkeler yükseköğretim sistemlerinin verimliliğini artırmak, kalitesini yükseltmek ve etkinliğini izlemek için çeşitli politikalar oluşturur ve uygularlar.

Yükseköğretim sistemi içerisinde üretilen bilginin katma değere dönüşmesinde en önemli faktör yetişmiş akademik beşeri sermayedir. Bu nedenle ülkeler yükseköğretim sistemlerinde teknoloji ve Ar-Ge faaliyetlerine önem vermenin yanı sıra nitelikli insan kaynağına yatırım yapması gerekmektedir. Türkiye'nin uluslararası alanda hem ülkelerle hem de üniversitelerle rekabet edebilmesi için başta akademik beşeri sermayesi olmak üzere yükseköğretime yönelik çalışmalarını artırması gerekmektedir.

Ülkelerin yükseköğretimde gelişmişlik düzeyleri çeşitli göstergelerle belirlenebilirken bu göstergelerden birisi de öğretim elemanlarının sayısı, yaş dağılımı, çalışma koşulları gibi hususlardır (OECD, 2022). Yaş dağılımı, çalışma koşulları gibi durumlar ülkeler arasındaki yükseköğretim sisteminin kalitesini göstermektedir.

Türkiye yükseköğretim sisteminin genişlemesiyle birlikte başta okullaşma oranları, öğrenci ve öğretim elemanı sayıları, uluslararası öğrenci sayıları, yükseköğretim bütçesi ve yayın sayıları olmak üzere birçok alanda artış ve iyileşmeler yaşanmaktadır. Bu artış ve iyileşmelerle birlikte yükseköğretim sistemini ve kaynaklarını daha da verimli kullanmak oldukça önemli hale gelmiştir.

Yükseköğretimde maaş ve çalışma koşulları, yetenekli ve nitelikli öğrencileri mezun olduktan sonra akademiye çekmek, geliştirmek ve elde tutmak için çok önemlidir. Dolayısıyla yükseköğretim sistemleri, yetenekli, nitelikli ve en başarılı mezunları akademiye araştırma görevlisi olarak çekmek ve onları akademide tutmak için ekonominin diğer sektörleriyle rekabet içinde olmalıdır. Akademisyenlerin benzer eğitim gereksinimleri olan diğer mesleklere göre çalışma koşulları, maaşları ve muhtemel gelecekteki kazançları; yetenekli ve nitelikli yeni mezunların bir akademik kariyer seçmesi veya

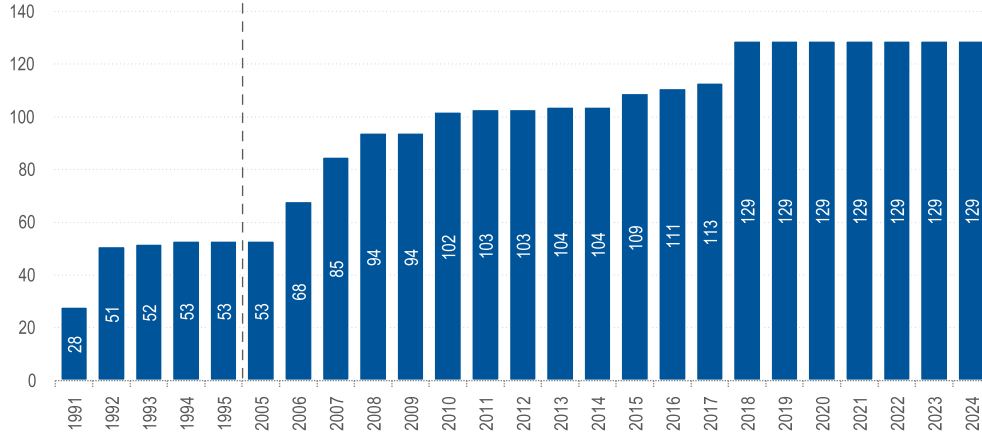
akademide kalması üzerinde oldukça etkilidir. Diğer yandan yükseköğretimdeki tüm öğrencilerin nitelikli akademisyenlere eşit erişimi, nitelikli eğitim sunan etkili bir yükseköğretim sistemi için temeldir. Akademisyenlerin performanslarını ve sürekli mesleki gelişim yoluyla becerilerini, akademik kariyerlerini geliştirme çabaları için ödüllendirmek, çalışma koşullarını ve mali haklarını iyileştirmek; daha nitelikli akademik beşeri sermayenin gelişmesine, daha nitelikli bir yükseköğretim sisteminin oluşmasına ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlar.

Bu kapsamda hazırlanan bu çalışma akademik personelin istihdamı ve iş güvencesine odaklanmıştır. Akademik personelin istihdamı ve iş güvencesi noktasında süregelen ve ortaya çıkan sorunlar; Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (EBSAM) tarafından daha önce hazırlanmış rapor ve araştırmalar başta olmak üzere Eğitim-Bir-Sen'in 81 ildeki üniversite teşkilatı, üniversitelerdeki akademisyen temsilcileri ve Türkiye geneli anket yoluyla akademisyenlerden toplanan bilgilerden tespit edilmeye çalışılmış ve bu bağlamda güncel politika önerileri geliştirilmiştir.

İSTİHDAM

Yükseköğretimde kaliteli bir hizmetin sunulabilmesi için öncelikli olarak nitelikli akademik beşeri sermaye gerekmektedir. Yükseköğretim kurumları günümüzde bilgiyi yalnızca yaygınlaştıran kurumlar olmaktan öte bilgiyi üreten kurumlar haline gelmişlerdir. Yükseköğretim sisteminde yaşanan genişleme ve mevcut kurumsal kapasite incelendiğinde öğretim elemanı ihtiyacının olduğu ortadadır. Yükseköğretim faaliyetlerinin nitelikli bir şekilde sürdürülebilmesi için öğretim elemanı ihtiyacının karşılanması elzemdir. Dolayısıyla bilimsel üretimin artırılarak sürdürülebilmesi ve yükseköğretim kurumlarının araştırma misyonunun yürütülebilmesi için nitelikli akademisyenin istihdamı önem arz etmektedir. Yükseköğretim sisteminde yer alan öğretim elemanlarına ve yükseköğretim kurumlarına ilişkin sayısal veriler aşağıda grafikler üzerinde gösterilmeye çalışılmış ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinde yükseköğretimde öğrenci başına düşen ortalama öğrenci sayıları üzerinden Türkiye yükseköğretim sisteminin öğretim elemanı ihtiyacı hesaplanmıştır.

Şekil 1. Yıllara göre devlet yükseköğretim kurumu sayıları (1991-2024)

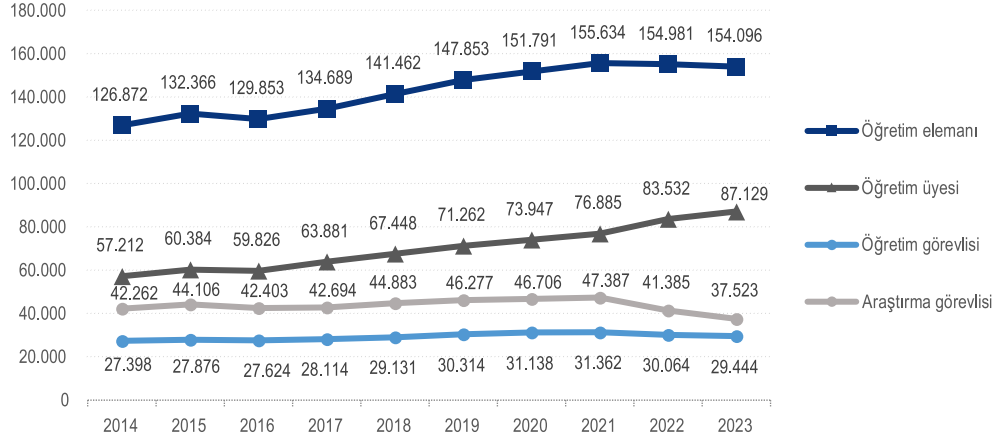


Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 1’de 1991 ile 2024 yılları arası devlet yükseköğretim kurumu sayıları verilmiştir. Buna göre 1991 yılında 28 devlet yükseköğretim kurumu bulunurken, 1992 yılına gelindiğinde 51; 1995 yılında ise 53 devlet yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. 2005 yılına kadar devlet yükseköğretim kurum sayısı sabit kalmış ve 2005 yılından sonra artmaya başlamıştır. 2006 yılında 68 üniversitesi bulunurken 2007’de 85, 2008’de 94, 2010’da 102 ve 2017’de 113 olmuştur. 2018 yılında 14 üniversitenin bölünmesi ve 2 yeni üniversite kurulması devlet yükseköğretim kurumu sayısı 129’a ulaşmış ve 2024 yılına kadar aynı sayıda kalmıştır. 2024 yılı itibarıyla 129 devlet yükseköğretim kurumunun 127’sinde öğretim yapılmakta olup 2’sinde öğretim henüz yapılmamaktadır.

Şekil 2’de 2013 ile 2022 yılları arasında devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanı sayıları gösterilmektedir. Buna göre 2014 yılında toplamda 126 bin 872 öğretim elemanı bulunurken, 2021 yılına gelindiğinde 155 bin 634 ile en yüksek sayıya ulaşılmıştır. Sonrasında ise 2022/23 ile 2023/24 öğretim yıllarında öğretim elemanı sayısında düşme eğilimine girmiş ve 154 bin 96’ya gerilemiştir. Öğretim üyesi sayısına bakıldığında 2014 yılında 57 bin 212 iken yıllar içinde sürekli artış göstererek 2023 yılında 87 bin 129’a yükselmiştir. Öğretim görevlisi sayısına bakıldığında 2014-2023 yılları arasında 27-31 bin bandında değiştiği görülürken 2023/24 öğretim yılında 29 bin 444 olmuştur. Son olarak araştırma görevlisi sayısına bakıldığında 2014 yılında 42 bin 262 iken 2021 yılında en yüksek seviyeye ulaşarak 47 bin 387’ye gelmiş; 2022 yılında 41 bin 385’e ve 2023 yılında da 37 bin 523’e gerilemiştir.

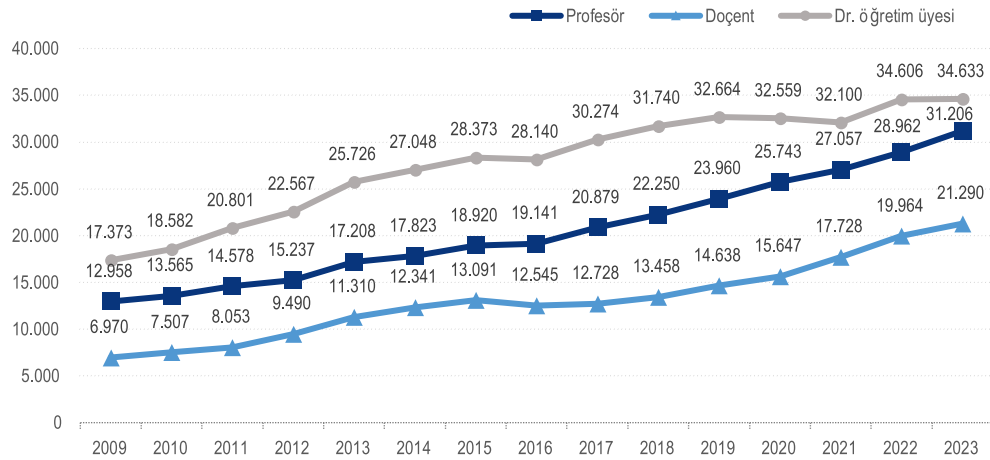
Şekil 2. Devlet yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı sayıları (2014-2023)



Kaynak: Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 3'te 2009 ile 2023 yıllarında devlet yükseköğretim kurumlarında unvana göre öğretim üyesi sayıları yer almaktadır. Buna göre, Profesör sayılarına bakıldığında 2009 yılında 12 bin 958 iken 2023 yılında 31 bin 206'ya yükselmiştir. Doçent sayısına bakıldığında; 2009 yılında 6 bin 970 iken 2023 yılında 21 bin 290'a ulaşmıştır. Doktor öğretim üyesi sayılarına bakıldığında ise 2009 yılında 17 bin 373 iken 2023/24 öğretim yılında 34 bin 633'e yükselmiştir.

Şekil 3. Devlet yükseköğretim kurumlarında unvana göre öğretim üyesi sayıları (2009- 2023)



Kaynak: Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Türkiye yükseköğretim sisteminde aktif olarak 127 devlet yükseköğretim kurumunda öğretim yapılmakta olup, bu 127 devlet yükseköğretim kurumu başına ortalama 27 bin 77 öğrenci ve 686 öğretim üyesi düşmektedir. Öğretim üyesi başına ise 39 öğrenci düşmektedir (Yurdakul ve Şahin-Demir, 2024). Yükseköğretimde 50 yaş ve üzeri öğretim elemanı oranı bakımından OECD ortalaması %40 iken Türkiye’de bu oran %26’dır. Türkiye 50 yaş ve üzeri öğretim elemanı oranı en düşük ikinci ülke konumundadır (OECD, 2024). Dolayısıyla Türkiye OECD ülkeleri arasında daha genç öğretim elemanı kadrolarına sahiptir.

Üniversitelere ilişkin dünya sıralamaları incelendiğinde; Türkiye’deki üniversitelerin öğrenci-öğretim elemanı oranlarının nispeten daha yüksek olduğu, uluslararası öğrenci oranının daha düşük olduğu, atıf performansı, araştırma ve uluslararası görünümlerinin nispeten daha düşük olduğu görülmektedir. Burada öğrenci sayıları ve öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayıları ayrıntılı olarak incelendiğinde ise önemli düzeyde Türkiye yükseköğretim sisteminin öğretim elemanı ihtiyacının olduğu ortaya çıkmaktadır (Yurdakul ve Şahin-Demir, 2023). OECD ülkelerinde yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı ortalaması 16’dır. Yükseköğretimde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı bakımından Türkiye’nin verisi 21 öğrencidir. Önlisans düzeyinde ise Türkiye’de öğretim elemanı başına 42 öğrenci düşerken OECD ortalaması 16’dır. Türkiye, OECD ülkeleri arasında yükseköğretimde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı en fazla olan beşinci ülkeyken önlisans düzeyinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı bakımından açık ara birinci sıradadır (OECD, 2024). Dolayısıyla Türkiye yükseköğretim sisteminin öğretim elemanı ihtiyacının olduğu hatta önlisans düzeyinde ise öğretim elemanı ihtiyacının hat safhada olduğudur. Aşağıda tabloda Türkiye’nin yükseköğretimde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı bakımından OECD ortalamasını yakalayabilmesi için ihtiyacı olan öğretim elemanı hesabı güncel verilerle yapılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Yükseköğretimde öğretim elemanı ihtiyacı hesabı (2023/24)

	Öğrenci (AÖ ve UÖ hariç)	Öğretim elemanı	Öğrenci:Öğretim elemanı (2023/24)	OECD ortalaması (2022)	Öğrenci:Öğretim elemanı (1:16) için olması gereken öğretim elemanı sayısı	Öğretim elemanı ihtiyacı
Önlisans	1.128.233	23.809	47	16	70.515	46.706
Toplam	4.153.981	184.021	23	16	259.624	75.603

Kaynak: Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi verileri ile OECD (2024) verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo 4'te Türkiye'nin yükseköğretimde öğretim elemanı ihtiyacı hesabı gösterilmiştir. Buna göre Türkiye, yükseköğretim sisteminde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını OECD ülkeleri ortalaması olan 16 öğrenciye düşürebilmesi için toplamda 75 bin 600, önlisans düzeyinde ise 46 bin 700 öğretim elemanına ihtiyacı vardır.

İŞ GÜVENCESİ

Yükseköğretim öğrencilerini nitelikli ve yetkin bir şekilde iş hayatına hazırlayacak ve aynı zamanda bilimsel çalışmalar yaparak hem toplumun gelişmesine hem de ülkenin kalkınmasına katkı sunacak, dolayısıyla uluslararası alanda Türkiye'nin rekabet gücünü artıracak, akademik beşeri sermayenin daha nitelikli şekilde yetiştirilmesi son derece önemlidir. Bunun temelinde ise yükseköğretimde kendi alanında en başarılı öğrencilerin mezuniyet sonrası akademiye tercih etmelerinden geçmektedir. Bu kapsamda en başarılı yeni mezunlar için yükseköğretimde çalışma koşulları, maaşlar ve muhtemel gelecekteki kazançlar; benzer eğitim gereksinimleri olan diğer mesleklere göre daha tercih edilebilir koşullarda ve düzeyde olmalıdır.

Akademisyenlik mesleğine yeni başlayacak olan ve mevcut akademisyenler için çalışma koşulları arasında en önemlisi iş güvencesi gelmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim elemanları, doktor öğretim üyesi, doçent, profesör, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olarak gruplandırılmıştır. Doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörler *öğretim üyesi*, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ise *öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları* olarak ifade edilmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim elemanları, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olmak üzere gruplandırılmıştır. Doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörler "öğretim üyesi" olarak, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ise "öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları" olarak ifade edilmektedir. Mevcut atama usul ve esasları da bu iki grup nazara alınarak, öğretim üyelerinin ataması ile öğretim üyesi dışındaki kadroların atanması şeklinde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim genel usul ve esaslarını düzenleyen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, aynı zamanda öğretim elemanlarına ilişkin hükümleri de ihtiva etmektedir. Kanunun

“Öğretim Elemanları” başlıklı beşinci bölümü, öğretim üyelerinin ve öğretim elemanlarının görevleri ile yükselme ve atanmalarına ilişkin usul ve esasları genel hatlarıyla düzenlemektedir. Araştırma görevliliğine atanma ise, yine aynı bölümün 33’üncü maddesinde düzenlenmektedir.

Bunun yanında, 09.11.2018 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik araştırma görevlilerinin atamalarında uygulanacak sınavlara ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

Ayrıca üniversitelerin Yükseköğretim Kurumu’ndan görüş alarak yürürlüğe koydukları, birbirinden farklı kriterler belirleyebildikleri, akademik personel atama ve yükseltme yönetmelikleri bulunmaktadır.

Araştırma görevlileri, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33’üncü maddesinde “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanı” olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede, araştırma görevlisi olarak atanabilmek için “sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak” gerekmektedir.

Araştırma görevliliğine atanma, ilgili kanunda iki farklı madde altında düzenlenmektedir. Bunlar 33. maddenin a fıkrası ile 50. maddenin d fıkrasıdır. Kanunun 33/a maddesindeki düzenlemeye göre araştırma görevlileri, “ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.” Aynı Kanununun lisansüstü eğitimi düzenleyen 50’nci maddesinin d fıkrası ise, lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin çalışmalarını desteklemek amacıyla burs verilebileceği gibi her defasında bir yıl için araştırma görevlisi olarak atanabileceklerini belirtmektedir.

18/06/2017 tarihli değişiklik ile kanuna eklenen Ek 38’inci madde de araştırma görevlilerinin Kanunun 33/a maddesinde belirtilen usule göre 50/d maddesinde belirtilen süreler ile atanabileceğini düzenleyerek istisnai olarak düzenlenen bir hükmü genel kural haline getirmiştir.

Doktora çalışmasını bitirenlerin sadece %20'sinin doktora eğitimini tamamladıkları üniversiteye atabilmelerine izin verilmiştir. Geri kalan %80'in, doktora eğitimini tamamladığı üniversiteye atanabilmesi için, yurt içinde veya yurt dışında bir yükseköğretim kurumunda en az bir eğitim öğretim yılı çalışması gerekmektedir. Yine 50/d maddesine göre atanıp da yüksek lisans eğitimlerini tamamlayanların, doktora eğitimine altı ay içinde başlamaları kanuni zorunluluk haline getirilmiş, altı ay içinde eğitime hangi nedenle olursa olsun başlayamayanların kurumları ile ilişkilerinin kesileceği ifade edilmiştir.

Lisansüstü eğitim sürecini kapsayan araştırma görevliliği mesleğine dair en büyük sorun doktora eğitimi sonrası akademi sektöründe mesleğe devam edip edilemeyeceğine ilişkindir. Dünyanın birçok yerinde sözleşmeli ve güvencesiz olarak icra edilen araştırma görevliliği akademik kariyerin ilk basamağı olmasına rağmen, araştırma görevlilerinin doktora eğitimi sonrası akademi kalma oranı oldukça düşüktür.

Türkiye'de istihdam kapasitesi ve sektörel açıdan düşünüldüğünde doktora mezunlarının özel sektörden ziyade kamu sektöründe iş bulma/arama ihtimali daha yüksek olması gerekirken kamuya alımlardaki mevzuatlarda buna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Tablo 1'de hesaplandığı üzere Türkiye, yükseköğretim sisteminde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısını OECD ülkeleri ortalaması olan 16 öğrenciye düşürebilmesi için diğer bir ifadeyle OECD ülkeleri ortalaması standartlarında nitelikli bir yükseköğretim sunabilmesi için toplamda 75 bin 600 yetmiş öğretim elemanlarına ihtiyaç duymaktadır. Güncel verilerle doktora mezunlarının sayısı yıldan yıla artarken mevcut durumda lisansüstü (Yüksek Lisans + Doktora) öğrenci sayısı 518 bin 492'dir (YÖK, 2024). YÖK verilerine göre devlet üniversitelerinde mevcut araştırma görevlisi sayısı 42 bin 766'dır (YÖK, 2024). Dolayısıyla lisansüstü öğrenim sırasında istihdam edilen araştırma görevlisi oranı yüzde 8 civarındadır. Bu durumda, dünyadaki diğer uygulamalarla karşılaştırıldığında Türkiye'de güvencesiz ve sözleşmeli Araştırma Görevlisi mesleğine ilişkin sorunların başında, yetmiş öğretim elemanı ihtiyacı varken, doktora sonrası işsizlik ve gelecek kaygısı yaratan 50/d kadrosunun varlığı gelmektedir. Doktora sonrası kariyerlerine akademik sektörde devam etmek isteyen 50/d'li araştırma görevlilerinin işsizlik ve gelecek kaygısı yaşamalarına neden olan bir başka husus da akademi sektörü dışındaki istihdam sorunudur.

Araştırma ve geliştirmeye ilişkin doktora mezunu istihdamının azlığı ve kamu sektörüne alımlarda doktora mezunlarına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için araştırma görevlileri stresli lisansüstü eğitim sürecini bu kaygılarla yürütmektedir.

UNESCO'nun 11 Kasım 1997 tarihli Yükseköğretim Öğretim Elemanlarının Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararında 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 yükseköğrenim akademik personelinin görevde tutulmasını sağlayacağı ifade edilmiştir. Tavsiye Kararında, uygun olan durumlarda kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvencelerin sağlanmasının da dâhil olduğu mesleki iş güvencesi kavramı, yükseköğrenim 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 (*Yükseköğretim öğretim elemanlarının statüsüne ilişkin tavsiye kararı*, 1997).

Akademik işleyişin yükseköğretim kurumlarında sürmesi ve nitelikli akademik personel ihtiyacının karşılanması için akademik kadrolara 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında personel alımı yapılmaktadır. Akademisyenlik bir meslek olarak kabul edilmekle birlikte her basamağında farklı atama türleri uygulanmaktadır. Devlet yükseköğretim kurumlarında 2023/24 yılı itibarıyla 34 bin 633 doktor öğretim üyesi, 29 bin 444 öğretim görevlisi ve 37 bin 523 araştırma görevlisi olmak üzere toplamda 101 bin 600 akademik personel (bkz. Şekil 2 ve Şekil 3) bulunmakta olup, doktor öğretim üyeleri 2547 Sayılı Kanununun 23. Maddesine, öğretim görevlileri 31. Maddesine ve araştırma görevlileri ise 33/a Maddesine göre kadro karşılığı sözleşmeli kamu personeli olarak çalıştırılmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tarafından 2018 yılında yapılan bir düzenlemeyle, araştırma görevlileri 50/d statüsünde atanmaya başlanmıştır. Kanununun 50/d bendine göre ataması yapılan araştırma görevlileri bir yükseköğretim kurumunda araştırma görevlisi kadrosunda çalışırken lisansüstü eğitimlerine devam ederler ve doktora bitirdikten sonra ilişkileri kesilir. Dolayısıyla iş güvenceleri yoktur. 50/d kadrosunun uygulandığı tarihten itibaren yapılan çalışmalarda; 50/d'li araştırma görevliliği kadrosunun mobbing, gelecek kaygısı, aidiyet sorunu, iş güvencesizliği gibi mesleki problemlerin yanı sıra fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına da yol açtığı ortaya konmuştur (Yurteri ve ark., 2021).

50/d statüsünde çalışan araştırma görevlileri güvencesiz çalıştıklarını, iş güvencelerinin olmadığını ve bundan dolayı hem mesleki problemler hem de fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşadıklarını her platformda dile getirmişlerdir. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), çoğunluğu üyesi olan 50/d’li araştırma görevlilerinin sesini duymuş ve bu sorunun çözümüne yönelik politika önerilerini *Yükseköğretime Bakış* raporlarında ifade etmiş, Yurteri ve ark. (2021)’na *Güvencesiz Meslek Belirsiz Gelecek:50/d Tespitler ve Öneriler* raporunu hazırlatmış ve Başta YÖK olmak üzere ilgili politika yapıcılara hem ulaştırmış hem de bu sorunu anlatmıştır. Eğitim-Bir-Sen’in bu girişimleri netice vermiş ve YÖK 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin 33/a kapsamında atanmalarının yapılmasını yeni bir düzenlemeyle yapmıştır.

YÖK, 09.02.2023 tarih ve 32099 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7437 Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa eklenen 84 üncü Geçici Maddeyle; 50/d kapsamında istihdam edilenlerden tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık eğitimi yapmakta olanlar ve bu eğitimlerini tamamlamış olanlar hariç, tezli yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik eğitimine devam eden veya bu eğitimlerini tamamlamış araştırma görevlilerinin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde talep etmeleri ve Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması sonucunda şartları taşımaları kaydıyla, kadrolarının bulunduğu üniversite tarafından 33/a kapsamında atamalarının yapılmasını sağlamıştır (Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2023).

Bu yasal düzenlemeden sonra araştırma görevlilerinin alımı yine 50/d kapsamında yapılmaya devam edilmiştir. Dolayısıyla 50/d’li araştırma görevlilerinin 33/a statüsünde atanmaları geçici bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, özellikle mesleğin başında olan genç araştırma görevlileri için belirsizlik oluşturmakta ve uzun süreli araştırma projelerine odaklanmalarını neredeyse olanaksız kılmaktadır. Dolayısıyla genç akademisyenlerin kariyer planlamalarını ve uzun süreli projeler üzerinde çalışmalarını olumsuz düzeyde etkilemekte, motivasyonlarını ve üretkenliklerini azaltmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yükseköğretim kurumlarında bilimsel üretimin artırılarak sürdürülebilmesi ve bu kurumların araştırma misyonlarının yürütülebilmesi için nitelikli akademisyenin istihdamı önem arz etmektedir. Mevcut akademisyenlerin performanslarını, sürekli mesleki gelişim yoluyla becerilerini ve akademik kariyerlerini geliştirme çabaları için ödüllendirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek; daha nitelikli akademik beşeri sermayenin gelişmesine, daha nitelikli bir yükseköğretim sisteminin oluşmasına ve sürdürülebilir olmasına önemli düzeyde katkı sağlar. Akademisyenlerin sürekli statüde çalışmaları, toplumsal ve bilimsel gelişim açısından kritik bir öneme sahipken uluslararası alanda Türkiye'nin rekabet gücünü artıracak bir etkiyi de beraberinde getirme potansiyeli bulunmaktadır. Üniversitelerde bilimsel üretkenliğin artması, toplumsal sorunları araştırarak etkili çözümler üretebilecek daha nitelikli bir akademik kadronun oluşması, akademiye nitelikli yeni mezunların çekilmesi ve kalmalarının sağlanması noktasında iş güvencesi çok önemli bir role sahiptir. Dolayısıyla akademisyenlerin iş güvencesi, yükseköğretim sisteminin ve kaynaklarının daha da verimli kullanılmasını da beraberinde getirecektir.

Bu çalışma kapsamında aşağıdaki politika önerileri geliştirilmiştir.

İstihdam

- ✓ Yükseköğretim faaliyetlerinin daha nitelikli bir şekilde sürdürülebilmesi için öğretim elemanı ihtiyacı bir an önce karşılanmalıdır. Güncel verilerle devlet yükseköğretim kurumlarının önlisans düzeyinde 46 bin 700, toplamda ise 75 bin 600 öğretim elemanına ihtiyacı vardır.
- ✓ Akademisyenlerin istihdamı ve yükseltmeleri, liyakate dayalı, şeffaf ve adil süreçlerle gerçekleştirilmelidir. Kadro alımları ve yükselme süreçlerinde nepotizm veya siyasi etkiler yerine bilimsel yeterlilik ve başarı temel alınmalıdır. Bu süreçler, ulusal ve uluslararası akademik normlara göre yapılandırılmalı, objektif kriterlerle yürütülmelidir.

- ✓ Akademisyenlerin kurum içinde görevleri devam ederken yükselme ve yeni unvan kazanma dolayısıyla kadro değişiklikleri yeni işe alım gibi ilana ve yükseköğretim kurumu iznine tabi olmaktan çıkarılmalıdır. Akademik yükselme şartlarını yerine getiren akademisyen diğer devlet kurumlarındaki yükselmelerde olduğu gibi bir üst akademik kadroya atanmalıdır. İlan süreçleri akademisyende özgüven kırılmasına, kamuoyunda ise isme özel ilan gibi olguda olmayan algılara neden olmaktadır. Bu durum da akademisyenlik mesleğinin itibarını zedelemektedir. Kurum içi yükselmelerde ilan düzenlemesi kaldırılmalıdır. Akademik olarak hak edilen ilanın yeniden üniversite yönetimi tarafından değerlendirilmesi ve her yeni unvanında bu sürecin tekrarı üniversitede çalışma barışına da zarar vermektedir.
- ✓ Doçentlik unvanı ile kadro birleştirilmelidir. Doçent unvanı almaya hak kazanan akademisyenin kadro işlemleri başkaca bir işleme gerek kalmaksızın tamamlanmalıdır.
- ✓ Akademisyenlerin üniversite değiştirme taleplerinde ihtiyaç ve norm esasları dikkate alınarak akademik puan üstünlüğü kriteri esas alınmak suretiyle imkân sağlanmalıdır.
- ✓ Meslek Yüksek Okullarında görev yapan öğretim görevlilerin doktora eğitimi yapmalarına izin verilmeli, doktora eğitimi yapmalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Türkiye’de kamu ve özel sektör kuruluşları çalışanlarını lisansüstü eğitime teşvik eder ve kolaylaştırıcı imkanlar sağlarken lisansüstü eğitim veren kurum olan üniversitelerin doktora eğitime kısıtlayıcı düzenlemeler getirmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Akademiye görev yapan çalışanlara lisansüstü eğitim imkânı sağlanmalıdır.
- ✓ Meslek Yüksek Okullarında görev yapan öğretim görevlilerinden doktora eğitimi tamamlamış ya da doçentlik unvanını almış olanlara kazandıkları akademik unvanlara uygun kadro hakları verilmelidir. Akademik olarak kazanılmış hakların yasalarla da düzenlenmemiş idari kararlarla engellenmemesi gerekmektedir.
- ✓ Öğretim üyeleri başta olmak üzere bütün öğretim elemanlarının 65/67 yaş itibarıyla mecburi emeklilikleri kaldırılarak; yeni üniversitelerde çalışan, çalışmak isteyenlere tanınan muafiyet, kamu üniversitelerinde çalışanları da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

İş Güvencesi

- √ Türkiye’de kamu çalışanları arasında sözleşme uygulaması sadece akademik personele uygulanmaktadır. Profesör ve doçent kadroları daimi kadro olmasına karşın, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlileri sözleşmeli olarak görev yapmakta, üniversitelere göre farklı uygulama yapılarak 1, 2, 3 ve 4 yıl gibi sürelerde sözleşmeleri, yine sürekli değişen koşullara göre yenilenmekte ya da yenilenmeyerek sözleşmesine son verilmekte/işten çıkarılarak bütün birikimi sonlandırılmaktadır. Atama ve sözleşme yenileme kriterlerinin sürekli olarak uyum sağlama süreci de dikkate alınmadan artırılması iş güvencesini engellemekte ve çalışma motivasyonunu bozmaktadır. Dolayısıyla profesör ve doçent kadrolarında olduğu gibi doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadroları da daimi kadro olarak yeniden düzenlenmelidir.
- √ Araştırma görevlilerinin kariyerlerinde net bir yol haritası çizilmelidir. Doktora sonrası iş güvencesi sağlanmalı ve performanslarına göre doktor öğretim üyeliği ve doçentlik pozisyonlarına geçiş süreçleri desteklenmelidir.
- √ Akademisyenlerin iş güvencesini sağlamak için geçici sözleşmeler yerine kalıcı kadroların verilmesi gerekir. Kadro uygulaması akademik özgürlüğü teşvik eder ve akademisyenlerin uzun vadeli projelere odaklanmasını sağlayacaktır.
- √ Enstitü kadrosundaki araştırma görevlilerinin iş güvencesi sağlanmalıdır. Doktora eğitimini tamamlayan araştırma görevlilerinin öğretim üyeliğine geçişinde izin ve ilan şartları kaldırılmalıdır.
- √ 50/d’li araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna atamalarının yapılmasına ilişkin yasal düzenlemeden sonra göreve başlayan 50/d’li araştırma görevlilerinin de doktoralarını tamamladıktan sonra çalışmaya devam edebilmeleri sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Güçlü, N. ve Yılmaz, G. (2019). Türkiye ve bazı Avrupa ülkelerinin doktora programlarının değerlendirilmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 71-89.
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>
- OECD. (2024). *Education at a glance 2024: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
- YÖK. (2024). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yurdakul, S. ve Şahin-Demir, S. A. (2023). *Yükseköğretime bakış 2023: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yurdakul, S. ve Şahin-Demir, S. A. (2024). *Yükseköğretime bakış 2024: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yurteri, H., Kulak, H. A. ve Uğurlu, Ö. F. (2021). *Güvencesiz meslek, belirsiz gelecek: 50/d tespit ve talepler*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2023, Şubat 9). *Resmi Gazete (Sayı: 32099)*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230209-1.htm>
- Yükseköğretim öğretim elemanlarının statüsüne ilişkin tavsiye kararı*. (1997). <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel>



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



www.ebs.org.tr