

ASİSTAN MÜCADELESİ

Ömer Furkan ÖZDEMİR

15 Ocak 2017
İstanbul

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- **2547 Sayılı Kanun:**

Asistanlık/Araştırma Görevliliği, 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası kurulan Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve yükseköğretim kurumlarının da (üniversiteler) kuruluş esaslarını düzenleyen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda düzenlenmiştir.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- 2547 Sayılı Kanun:

1) Araştırma görevliliği, asıl olarak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33/a maddesinde düzenlenmiştir:

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar 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.”
(2547, 33/a)

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- 2547 Sayılı Kanun:

2) Kanunun 35. maddesinde “Öğretim elemanı yetiştirme” başlığıyla bir düzenleme daha mevcuttur:

“....Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler. Yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez.....” (2547, 35)

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- 2547 Sayılı Kanun:

3) Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

“Yeni kurulmuş ve kurulacak olan” üniversitelerin ihtiyacını karşılamak üzere 33/a ve 35. maddelerin bir nevi “harmanlanmasıyla” Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) oluşturulmuştur. 2010 yılına kadar ODTÜ’ye bağlı olarak, 2010’dan itibaren ise diğer üniversitelere de yaygınlaştırılarak sürdürülmüştür. Ancak program 1 eylül 2016 tarihinde çıkarılan 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmıştır.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- 2547 Sayılı Kanun:

3) Kanunun “meşhur” 50/d maddesi:

“Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.”

Düzenlemenin asistanlığı lisansüstü öğretimle sınırlı tutması ve sonrasına dair bir işgüvencesi içermemesi üniversite yönetimlerine cazip gelmekte ve asistan istihdamı ağırlıklı olarak bu madde üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Asistan mücadelesinin yaygın olarak 50/d mücadelesi olarak da bilinmesinin temelinde yatan sebep de budur diyebiliriz...

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- **2547 Sayılı Kanun:**

3) 50/d'nin tıp fakültesi asistanları bakımından daha da ağırlaşmış hali: 50/e

“Tıpta uzmanlık öğrenimi yapanlara verilecek aylık veya ödeneklerin tespitinde, aynı durumda bulunan Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığındaki personelin aylık ve ödenekleri gözönünde tutulur”

Böylelikle “Tıpta uzmanlık” yapan asistanlar neredeyse hastanelerin her tür işini yapan ara hizmetliler konumunda bulunmaktadır...

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ (YASAL DÜZENLEME)

- **Vakıf Üniversiteleri – (Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, 23. madde):**

“..... Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer *özlük hakları* bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır” (*Özlük hakları ifadesi Danıştay Sekizinci Dairesinin 29/4/2011 tarihli ve E.: 2008/8234, K.: 2011/2452 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir*)

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **Mevcut yasal düzenlemeler ekseninde 6 farklı istihdam biçimi bulunmaktadır (ek olarak yakın zamana kadar uygulanan 7. istihdam biçimi ÖYP idi ancak artık yürürlükte değildir):**
- 33/a kapsamında ataması yapılanlar
- 35. madde görevlendirmeleri
- 50/d kapsamında ataması yapılanlar
- Tıpta uzmanlık yapan asistanlar (50/d ve 50/e)
- Proje asistanlığı
- Vakıf Üniversitelerinde asistanlık

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **33/a kapsamında çalışan asistanlar:**

Asıl olarak ve “görece güvenceli” asistanlık kadrosu olarak bilinmektedir. Atamaların “genellikle” 3 yılda bir yapılması ve asistanlığın lisansüstü öğretimle sınırlı olmaması görece işgüvencesi sağlamaktadır. Ancak atama yapılan aynı maddede araştırma görevliliğinin görev tanımının net olmaması diğer istihdam biçimlerindeki asistanlarla pek çok ortak soruna sahip olmalarının nedenini oluşturur.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **35. madde görevlendirmeleri:**

Ağırlıklı olarak 33/a kapsamındaki asistanların, bulundukları üniversitelerde lisansüstü program olmaması halinde diğer üniversitelere görevlendirilmeleri şeklinde uygulanmaktadır. Üniversite yönetimleri genellikle bu görevlendirmelere sıcak bakmamaktadırlar; görevlendirme sağlayabilen “şanslı” azınlık ise görevlendirildikleri üniversitelerde ağırlıklı olarak angarya işlere tabi tutulmaktadırlar.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **50/d kapsamında çalışan asistanlar:**

Türkiye’de asistan mücadelesinin ana kitlesini de oluşturan 50/d’li asistanların en önemli sorunu, asistanlığın lisansüstü öğretimle sınırlı olmasıdır. Öğrenim süresi sonunda Doktor ünvanını alan asistanlar, aynı gün ilişkileri kesilip işsiz bırakılarak “ödüllendirilirler”.

Buna ek olarak ileride değinilecek genel asistan sorunlarının en görünür hissedildiği istihdam biçimidir.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **Tıpta uzmanlık yapan asistanlar (50/d ve 50/e):**
Aynı zamanda hem 50/d’li asistanların sorunlarını paylaşmakta hem de tıp fakültelerinde her türlü angaryaya tabi tutulmaktadırlar.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **Proje Asistanlığı:**

TÜBİTAK “proje asistanlığı”, lisansüstü öğrencilerin üniversiteyle neredeyse hiç ilişkilendirilmediği, proje süresiyle sınırlı, hemen tüm özlük haklarından uzak, esnek istihdamın en uç biçimlerinden birini oluşturmaktadır ki bu da asistanlığı tümünden sulandırmak anlamına gelmektedir.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- **Vakıf Üniversitelerinde asistanlık:**

4857 sayılı iş kanununa tabi olarak çalıştırılmakta, lisansüstü öğrenim ücretleri taksitlendirilerek aylık ücretlerinden kesilmekte; bir nevi burs karşılığı çalıştırılmaktadırlar. İşletme mantığıyla yönetilen vakıf üniversitelerinde “esnek işgücü” olarak akademik olmayan bir çok işle yükümlü kılınmaktadırlar.

ASİSTANLIK / ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- “Kayıtdışı Asistanlık”

Tüm bunların dışında bir de kayıtdışı asistanlık olarak adlandırabileceğimiz informel çalıştırma biçimi vardır. Lisansüstü öğrencilerin olası birer asistanlık kadrosu ümidiyle (ve bu ümitleri kullanarak) “akademik iş”lerden çeşitli angarya işlere kadar kayıtdışı, çoğunlukla ücretsiz olarak, bazen de çeşitli burs veya bir defaya mahsus burs benzeri ödemelerle çalıştırılmaları halidir. Hem kamu hem de vakıf üniversitelerinde pek çok örneğine rastlanmaktadır.

TÜRKİYE'DE ASİSTAN / ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ OLMAK:

- EĞİTİM SEN ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ ANKETİ SONUÇLARI:
- “ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ: AKADEMİK DEĞİL İDARİ MEMUR, BİLİM FİDANLIĞI DEĞİL
“AMİRİN İÇİNİ İSTEDİĞİ GİBİ DOLDURABİLECEĞİ BİR BÜYÜK BOŞLUK”

Asistanların Yaptıkları İşler: Düğün Davetiyeleri Dağıtmaya Kadar % 100'ü “Her Tür İş Yapar”

- Araştırma görevlilerine her tür iş yaptırılmaktadır. En fazla yaptırılanlar yukarıdan aşağıya doğru
- Gözetmenlikler,
- Öğrenci danışmanlığı,
- Getir-götür işleri, konuk karşılama,
- Hocalarla derslere girme,
- Program hazırlama,
- Sekreterlik işleri,
- Doğrudan derslere sokulma,
- Laboratuvar görevlendirmeleri,
- Çay-kahve servisleri,
- Hocaların çocuklarına eşlik, özel işlere gönderilme
- şeklinde sıralanmaktadır.

Angarya ve Mobbing kiskacında akademik çalışma ideallerinden uzaklaşma

- Asistanlar, akademisyenlik idealiyle başladıkları işlerinde kendilerine dayatılan çalışma biçimleri ve ortamlarıyla –çoğu zaman neredeyse tamamen “idari işler” ve diğer angaryalarla mesleğine yabancılaşmış bireyler haline geliyorlar.

Angaryaya İtirazın Karşılığı: Mobbing

- En hafifi arasında sert bir uyarı, sırayla mobbing, hakaret, tez sürecinde çıkarılan zorluklar, sözleşmesinin yenilenmemesi veya kadro verilmemesi gibi ağır yaptırımlara maruz kalınmaktadır.
- Kadın asistanlar daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

50/d'nin Özü: İşgüvencesinden Yoksun Çalışma

- İstihdamın lisansüstü öğrenimle sınırlı olması güvencesizlik ve belirsizlik içerisinde bir “akademik çalışma”yı dayatıyor.
- Asistanlık sonrası Yrd. Doç. Kadroları konusunda hiçbir güvence bulunmuyor, kadro çıksa bile çoğunlukla işsizlikle geçen süreler oluyor.
- Asistanların çoğu bulunduğu kurumda kadro sorunları olabileceğini, böyle bir durumda başka bir üniversitede kadro arayacaklarını, hatta şimdiden böyle bir arayışta olduklarını belirtiyor. Diğer iki yol da özel sektöre geçmek veya yurtdışına gitmek.

İşletme mantığıyla asistan istihdamı: esnekliğin en ağır biçimlerinin dayatılması

- Akademik çalışmanın özünde yer alan kişi merkezli esnekliğin ters yüz edilmesiyle kurum ve amir merkezli bir esnek çalışma/çalıştırma dayatılıyor.
- Bir yandan “idari personel” görülerek mesai saatlerinin dayatılması diğer yandan ağır ve yorucu idari işlerin süre kısıtlarıyla dayatılması sonucu fazla mesainin olağan hale gelmesi.
- Asistanların kendi akademik çalışmaları için bu sürelerin dışında kalan (ve aslında neredeyse hiç kalmayan) zamanlarını kullanmak zorunda kalması

İşletme mantığının üniversitelere hakim kılınması: performansa dayalı çalışma

- Akademisyenliğin her basamağına hakim kılınan performansa dayalı çalışmanın, akademik çalışmalarda niteliği değil niceliği önplana alan anlayışından en çok etkilenen kesim: akademisyenliğin ilk basamağı olan asistanlık.
- Sürekli ama niteliği önemsenmeyen, alana özgün katkıları olmayan, nicelik olarak fazlalığı önem kazanan “akademik yayın”lar...

TÜRKİYE'DE ASİSTAN / ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ OLMAK:

- Tüm farklı istihdam biçimlerinin toplamında ve eğitim sen anketi verilerine bakıldığında Türkiye'de asistan olmayı şu başlıklar altında toplamak mümkündür:
- “AKADEMİSYENLİĞİN İLK BASAMAĞI”
- ANGARYA
- BELİRSİZLİK – GÜVENCESİZLİK
- ESNEK ÇALIŞMA
- MOBBİNG
- YABANCILAŞMA

Asistanlığın, mesleğe başladıktan sonraki tanımının değişmesi

- Mesleğe başlamadan önce idealize edilen asistanlık, mesleğe başladıktan sonra büyük oranda olumsuz deneyimlerle,
- Akademik aşamanın geçici, en alttaki, zincirin son halkası, en güvencesiz evresi,
- Her şeye rağmen akademisyenliğin ilk adımı, önemli bir öğrenim ve çalışma evresi,
- Profesyonel öğrencilik, maaşlı öğrencilik,
- Bölüm sekreterliği yapan lisansüstü öğrenciler, idari ve her tür iş yapan “şamar oğlanları”, sürünmek,
- Merdiven altı, mevsimlik, kullan-at işçiler,
- mobbing, hocaların ego tatmini, hocaların uşağı, bölümün kölesi,
- Angarya ve sömürü düzeni,
- Adaletsiz/kayırmacılık
- gibi özelliklerle tanımlanıyor.

Asistanların sorunlarının en ağır ve yaygın olarak yaşandığı istihdam biçimi: 50/d

“Artık neredeyse herkes 50/d’li”

- 33/a kapsamında asistan alımının son 10 yılda giderek azalması ve bunun yerine “kullan-at” mantığıyla 50/d istihdamına yönelinmesi
- 2010 yılıyla birlikte yaygınlaşan, bir döneme damgasını vuran ancak çok ağır sorunları da dayatan ÖYP’nin* Eylül 2016’da kaldırılarak ÖYP’li asistanların 50/d’ye geçirilmesi
 - *ÖYP’nin “mecburi hizmet”le sağladığı “görece işgüvencesi, tazminat senetleriyle ağır bir baskıya dönüşmüş, bunun sonucu olarak intihar vakaları da yaşanmıştır.
 - ÖYP’li asistanlar, görevlendirikleri üniversitelerde “dış kapının mandalı” muamelesi görmüşlerdir.
 - Tez sürecinde olanlar görevlendirme sorunları yaşamışlardır.
 - Bugün ÖYP’li asistanlar 50/d’ye geçirilerek, ÖYP’nin sorunlarından uzaklaşmak bir yana bu kez “görece güvence”den de yoksun olarak 50/d’lerle aynı kadere tabi tutulmuşlardır

Asistan Mücadelesinin Merkezi: 50/d Mücadelesi

- Belirsiz, güvencesiz, angaryanın en ağır şekilde dayatıldığı, esnek çalışmanın en uç biçimlerine maruz kalınan, tüm bunlar içerisinde nicel performans dayatmasıyla çalıştırılan, gelecek kaygısının dorukta olduğu “akademisyenliğin ilk basamağı”

Asistan Mücadelesinden Örnekler

- 2009 asistan eylemleri
 - İstanbul, Ankara, Kocaeli'yle birlikte pek çok farklı ilde yaygınlaşan 50/d'li asistanların uzun süren eylemleri
 - Bu eylemler sonucunda bir çok üniversite 50/d'li asistanları (görece güvence içeren) 33/a'ya geçirmiş ancak bir çok üniversite 50/d istihdamında diretmiştir.

Asistan Mücadelesinden Örnekler

- 2012-2013 İTÜ'lü asistanların mücadelesi
 - İTÜ'de asistanların çadır kurarak başlattıkları direniş diğer üniversitelerin asistanlarından da destek görmüştür
 - YÖK önünde yapılan eylem sonucu, “süresi biten asistanların” sürelerinin kısmen uzatılması gibi kısmi kazanımlar elde edilmiştir.

Asistan Mücadelesinden Örnekler

- “50/d’yi Bal Eyledik”
- Kendisi de bir 50/d mağduru olan Ahsen Deniz Morva tarafından çekilen bu belgesel film, 50/d’ye karşı mücadele eden asistanların mücadelelerini anlatmaktadır.

Asistan Mücadelesinden Örnekler

- Asistan mücadeleleri ve Eğitim Sen'in mücadelesi sonucu YÖK 2015 yılında bir karar yayınlayarak 50/d'den 33/a'ya geçişler konusunda üniversitelerin objektif kriterler yayınlamasını istemiştir. Ancak 33/a ya geçişi zorunlu tutmamıştır.
- Bazı üniversiteler 33/a'ya geçiş yaptırmayacağını açıklamış, bir çok üniversite ise neredeyse Yrd. Doç. Kriterleri içeren yönergelerle 33/a geçişleri başlatmıştır.

Asistan Mücadelesinden Örnekler

- Hukuk Mücadeleleri
 - İdari yargının birbiriyle de çelişen farklı kararları olmaktadır.
 - Kimi zaman süre bitiminde ilişiği kesilen 50/d'li asistanların 33/a ile yeniden atanmaları yönünde kararlar çıkarken kimi zaman ise bu talep reddedilebilmektedir
 - Genellikle görev yapılan birimin olumlu görüş ve talep yazıları mahkemeler tarafından dikkate alınmaktadır.

Asistan Mücadelesi: Güvenli Gelecek ve İnsanca Çalışma Hakkı Mücadelesi

- Asistan mücadelesinin merkezinde güncel ve acil olarak görece güvenceli 33/a kadrosuna atanma talebi ve angarya ve mobbinge karşı koruma mekanizmalarının oluşturulması yer almaktadır
- Kısa ve orta vadede 50/d'li asistan alımının durdurulması ve tümünden iptali; bunun yerine 33/a kadrosundan alımların yapılması ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi,
- Uzun vadede ise anayasa ve uluslararası hukukta en temel insani hak olan çalışma hakkının bir gereği olarak akademik işgüvencesinin ve özerkliğin sağlanması hedeflenmektedir.

- Bu çalışmada ağırlıklı olarak Eğitim Sen Yükseköğretim Bürosu'nun çalışmaları ve verilerinden,
- Ve Türkiye'deki asistan mücadelesinin deneyimlerinden
- faydalanılmıştır.

• -----