



MEMUR-SEN KONFEDERASYONU

EĞİTİM-BİR-SEN

EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI HABER BÜLTENİ / YIL 18 / SAYI 91 / EYLÜL 2019

Emeğin değeri, sendikacılığın haysiyeti için sonuna kadar mücadele ettik



Elde ettiğimiz haklar da tarihe gömdüğümüz yasaklar da kayıt altındadır



EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

HABER BÜLTENİ

SAYI: 91 / YIL: 18 / EYLÜL 2019

SAHİBİ

EĞİTİM-BİR-SEN ADINA

ALİ YALÇIN

GENEL BAŞKAN

ŞÜKRÜ KOLUKISA

GENEL YAYIN YÖNETMENİ ve
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

YAYIN KURULU

LATİF SELVİ
RAMAZAN ÇAKIRCI
MİTHAT SEVİN
ŞÜKRÜ KOLUKISA
HASAN YALÇIN YAYLA
ATILLA OLCUM

BASIN DANIŞMANI

MAHFUZ YALÇINKAYA

GRAFİK TASARIM

SELİM AYTEKİN

BASKI

SEMİH OFSET

BASKI ADETİ

50.000

BASKI TARİHİ

22 EYLÜL 2019

YAYIN TÜRÜ

YAYGIN SÜRELİ
EĞİTİM-BİR-SEN'İN
ÜCRETSİZ YAYIN ORGANIDIR

İÇİNDEKİLER



ALİ YALÇIN / Genel Başkan
Kamu görevlisi **devletin yükü değil gücüdür**



5. Dönem Toplu Sözleşme
tekliflerimizi kamuoyuyla paylaştık



Elde ettiğimiz haklar da
tarihe gömdüğümüz yasaklarda
kayıt altındadır



Yükseköğretime Bakış 2019:
İzleme ve Değerlendirme raporumuzu
açıkladık



'Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve
Çözüm Önerileri' çalıştayımızı gerçekleştirdik



İş bırakma eylemi yaptık
boş cüzdanlarımızı
bakanlığın önüne bıraktık



81 ilden çağrıda bulunduk:
Teklif yetersiz ve adaletsiz



Kamuda sözleşmelilik bitmeli,
aileler birleşmeli

Grev hakkı tanıyacak **yeni bir kanun artık kaçınılmazdır**

Bir insanın alın terinin karşılığını alamama riskine karşı örgütlenmesi, mesleki dayanışmayla birlik içinde hareket etmesi kapitalist dünyanın kaçınılmaz zorunluluklarından biridir. Bugün dünyada neredeyse her ülkede, ülkelerin siyasal geçmişine, devlet yapısına, toplumsal iklimine, ekonomik düzeyine göre bir emek mücadelesi pratiği var. Sendikal tarihi çok daha eski, köklü geleneklere sahip ülkeler olduğu gibi, millet iradesi zarar görmüş, arada demokrasisi yoğun bakıma alınmış, dolayısıyla sivil inisiyatifleri adaleti tesis etme, hakkı savunma konusunda gelgitler yaşamak zorunda kalmış ülkeler de var.

Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığına nispeten işçi sendikacılığının tarihi daha eski, imkânları daha geniş, mevzuat yapısı daha yüksek standartlara sahiptir. Eski Türkiye'de memurların örgütlenmesi, mesleki birlikler kurması, siyaset açısından risk, hiyerarşik açıdan da distopik bir durumdu. O yüzden sadece darbe sonrası demokrasi müsameresi yapan anayasalarda göstermelik hak olarak verildi. Ülkemizde sendikal örgütlenme düşünülmediği için değil, maalesef imkân verilmediği için neşvünema bulmadı. Öngörülen örgütlenme hakları ilk fırsatta geri alındı, yasaklandı. Oysa kadim değerlere yaslanan emek mücadelesi alanına düşünsel yatırım yapacak, onu pratiğe aktaracak düşünce gelenekleri hep vardı. Bu değerleri emek mücadelesinde reflekse dönüştürmek, çalışanların meşru haklarını savunacak ortak bir çatı altında toplamak için maalesef 1992 yılına kadar beklemek gerekti.

90'lı yıllarda başlayan sendikal örgütlenme hareketleri, kanundaki boşluktan istifade ederek faaliyetlerine başladılar. Kuruldukları zaman yasal mevzuat olmadığı için hüviyetleri dernek, sadece adları sendikaydı. Büyük uğraşlar sonucunda 2001 yılında grevsiz ve toplu sözleşmesiz de olsa yasal örgütlenme hakkı verildi. Nakıs da olsa en azından sendikacılık yasal bir çerçeveye kavuşmuş oldu. Bu bizim için sadece başlangıçtı. Buna alışmak değil, daha ideal bir mücadele düzeyi için çok yol arşınlamak gerekiyordu.

5. Dönem Toplu Sözleşme'yi geride bıraktık. Geçmişten günümüze tüm sendikal serencamı yeniden göz önüne alarak geçilen eşikleri hatırlamanın, yaşanan kritik süreçleri yeniden ele almanın, geleceğe dair yeni çıkarımlarda bulunmanın, yeni bir sıçrama için yeni basamaklar kurmanın zorunlu olduğu bir evredeyiz. Çünkü bu toplu sözleşmeyi, imkânları ve kazandırdıklarıyla değil, sınırlılıkları ve artık ihtiyaca cevap vermeyen yasal çerçevesiyle tartışmak zorundayız. Masaya yeterli bütçe getirilmeyince sürecin emekçilerin değil, işveren heyetinin lehine nasıl işlediğini gördük. Hakem kurulunun sürecin bağımsız bir organı değil, işverenin protezi olduğuna şahitlik ettik. Dünün yetersizliklerine karşı arayışlarımız bizi nasıl toplu görüşmeden toplu sözleşmeye taşıdıysa bugünün açmazları üzerine kuracağımız stratejiler de bizi geleceğe taşıyabilir.

Kıt imkânlar içinde, dar bir kanun çerçevesinde büyük ideallerle yola çıkıldığı günlerde, sendikacılığın gelişmesi, köklü bir bilince

dönüşmesi için emekçilerin kendi hakları kadar sendikacılığın sınırlarını da geliştirmesi gerekiyordu. Çünkü o günlerde toplu görüşme adı altında bir pazarlık değil, resmî seremoni yapılıyordu. En önemli eşiklerden biri de toplu görüşme denilen teatral zeminden kurtulmak olacaktı. 2010 referandumunda Memur-Sen tüm sendikalara, toplu sözleşme hakkını da içine alan yeni bir sendika kanunu için çağrıda bulundu. Fakat siyasi gündeme angaje olan diğer konfederasyonlar, sendikal gelecek yerine siyasete hizmet etmeyi tercih ettiler.

Zamanlama iyi, yol doğru, talep de haklı olunca mücadele meyvesini verdi. Diğer sendikalara rağmen Memur-Sen, memurlara toplu sözleşme hakkı veren kanunun yürürlüğe girmesini sağladı. Toplu görüşme müsameresini nihayetlendiren, kendisiyle yetinen siyasi manivela olmaya yeltenen sendikaları bile masanın bir ucuna iliştiren bu kanun, artık kullanım süresini doldurmuş, zamana yenik düşmeye başlamıştır. Dokuz dönem boyunca hiçbir kazanım elde edemedikleri toplu görüşme döneminin figürleri bugün umursamasa da biz artık yeni bir ufku göz hizasında olduğumuzu görüyoruz. O gün 'toplular görüşme bize asla uymaz, kamu görevlileri toplu sözleşme yapmalı' çıkışımız ne kadar haklıysa, bugün de 'artık bu kanun değişmeli' çıkışımız o kadar manidardır.

Beş dönem boyunca masaya, kamu görevlilerinin sorunlarını sahadan direkt dönütler alarak, üyelerimizin taleplerini toplayarak oturduk. Büyük kazanımlara imza attık, iki kez de hakkımız verilmediği için imza atmadan kalktık. Kamu görevlilerinin en çok kazanım elde ettiği, köklü sorunları çözdüğümüz, alınmaz sanılan rakamları ve hakları aldığımız dönemlerden geçtik, biz yeni haklar aldıkça bizim de hakkımız teslim edildi, her seferinde daha çok teveccüh gördük ve büyümeye devam ettik.

Şimdi, eğitim çalışanlarının iki yıllık alın terini bir aylık pazarlığa sıkıştıran, günlük çalışmaları tutanak altına dahi almayan, bazen tek kişinin inisiyatifleriyle tüm süreci yok sayan, geçmiş kazanımları vermemekle tehdit eden, usulü 20 esas 4 gün süren bir toplu sözleşme pratiğinin artık sürdürülemediği aşikârdır. Ayrıca masada pazarlık değil, taktik peşinde koşan 'yetkisizler' de sürecin dışında tutulmalıdır. Tıpkı işçi sendikalarının toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi, pazarlığa katkısı olmayan, imza yetkisi de bulunmayanlar masaya artık oturmamalıdır. Sendikacılığın doğası, dili, terminolojisi aynıysa, işleyişi işçide farklı memurda farklı olmalıdır.

Dünyada köklü geleneği olan iyi örneklerle aynı evrenselliğe taşıyacak, kamu görevlileri sendikacılığını dernekten sendikaya, kuruluştan resmiyete, resmiyetten toplu sözleşmeye taşıyan gelişmelere bir merhale daha ekleyerek çağ atlatacak toplu sözleşme hakkımızın tamamlayıcı cüzü grevi hak olarak tanıyacak yeni bir kanun artık kaçınılmazdır.

Kamu görevlisi **devletin yükü değil, gücüdür**

5 milyonu aşkın kamu görevlisini ve emeklisini, aileleri ile birlikte düşündüğümüzde toplumun yaklaşık dörtte birini yakından ilgilendiren 5. Dönem Toplu Sözleşme süreci sona erdi. Etki sahası bu kadar geniş olan bu süreç yazılı ve görsel basında gündemin ilk sıralarını oluştururken, her dört haneden birinin ana gündemini teşkil etti. Zira 20 milyonluk bir kitlenin ekonomik ve sosyal yaşantısını doğrudan belirleyen toplu sözleşme kaçınılmaz bir biçimde tüm ülke ekonomisini de etkileyecektir. Bu yönüyle toplu sözleşmeler, ülkenin gelecek iki yılına birçok yönden tesir eden kritik eşikler olarak değerlendirilebilir.

2010 yılında elde ettiğimiz toplu sözleşme hakkı bugüne kadar kamu görevlileri için birçok mali ve sosyal kazanım üretilmesinde ciddi bir yere sahip oldu. 2012 yılından günümüze dört toplu sözleşmede, yetkili konfederasyon Memur-Sen, eğitim hizmet kolunda genel yetkili sendika olarak emekçinin güvencesi olan Eğitim-Bir-Sen birçok kazanıma imza attı. Ancak 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde masa yeterince işletilemedi, kamu işverenince masaya sadece yetersiz oransal bir zam getirildi, birçok teamül ters yüz edildi ve sonuç olarak bir uzlaşma sağlanamadı. Uyuşmazlıkla sonuçlanan süreç, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla sona erdi.

Öncelikle çeyrek asrı aşan emek mücadelemizde, önemli bir kazanım olarak gördüğümüz toplu görüşmelerden toplu sözleşmeye geçişte ana aktör olduk. Toplu sözleşme hakkının alınmasını kamu görevlileri ve emeklilerin kazanımlarını artırmak için imkân olarak görürken, toplu sözleşme sisteminin aksayan yönlerini tespit etmekten de geri durmadık. Çünkü biz yetkili konfederasyon olarak, kamu görevlilerini temsil ederken, aynı zamanda bir toplu sözleşme geleneği oluşturduğumuzun da bilincinde olduk. Biz bu sistemin kanunda düzeltilmesi gereken noktalarını, bu sistemin daha düzgün işletilmesi ve kamu görevlilerine daha fazla kazanım üretecek hâle getirilmesi amacıyla bütün yönleriyle çalıştık. 5. Dönem Toplu Sözleşme süreci, bu çalışmalarımızda dikkat çektiğimiz sorunların bir an önce giderilmesi, eksikliklerin düzeltilmesi gerekliliğini bir kez daha ortaya koydu. Zira son sürecin, 4688 sayılı Kanun'un aksayan tüm yönlerini adeta faş ettiğini rahatlıkla ifade edebiliriz.

Bu meyanda 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecini genel olarak değerlendirmek yerinde olacaktır. Daha önceki toplu sözleşme süreçlerinden farklı olarak 5. Dönem Toplu Sözleşme süreci zaten sınırlı olan görüşme süresi, araya giren bayram tatili nedeniyle daha da kısaldı. 200 bin kamu işçisini ilgilendiren toplu iş sözleşmesinin süresi 60 gün iken, 5 milyonu aşkın kişiyi ilgilendiren toplu sözleşmenin süresinin 30 gün ile sınırlı olmasının hiçbir makul izahı olamaz. Ancak işleyen bir süreç vardı ve biz bu süreci tüm aksayan yönlerine rağmen

en doğru şekilde yönetmek, masada kazanım üretmek için mücadele ettik. Bizler bir hafta önce Kamu İşveren Heyeti'ne tekliflerimizi sunduk. Bu bir haftalık süre Kamu İşveren Heyeti'nin tekliflerimizi tasnif etmesi, kendi tekliflerini hazırlaması için yeterli bir süreydi. Ancak bunun yerine kamu işvereni tasnife yasal sürenin başladığı 1 Ağustos'ta başlayınca müzakereler için kullanabileceğimiz bir hafta resmen heba edildi.

2020 için yüzde 8+7 oransal zam, yüzde 3 refah payı, 200 TL taban aylığa zam ve 2021 için yüzde 6+6 oransal zam, yüzde 2 refah payı oranındaki teklifimize karşılık Kamu İşveren Heyeti, görüşmelerin bitmesine sadece 4 gün kala 2020 için yüzde 3,5+3 ve 2021 için yüzde 3+2,5 şeklindeki kabul edilemez ilk teklifini sundu ve masaya oransal zam dışında bir teklifle de gelmeyerek diğer taleplerimizi görmezden geldi. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti olarak, bu teklifi, kabul edilebilir olmadığını söyleyip reddettik. Kamu işverenin, toplu sözleşmenin bitmesine sadece bir gün kala 2 puan artırarak sunduğu yüzde 4+4 ve yüzde 3+3 oranındaki teklifi de yetersiz bulduk.

Bu teklife tepkimizi, iş bırakma eylemi yaparak, boş cüzdanlarımızı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın önüne bırakarak gösterdik. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru için tanınan üç günlük sürenin iki gününün de müzakerelere eklenmesi çağrısında bulunduk, ancak çağrımıza karşılık alamadık. Tüm bu süreçlerde masayı bir an olsun işlevsiz kılmadık, kilitlemedik, müzakerelerde etkin bir biçimde yer almaya devam ettik. Buna karşın Türkiye'nin ekonomik gerçeklerine uygun, toplum ve kamu görevlileri tarafından rasyonel bulunan, kabul gören tekliflerimiz görmezden gelindi ve masadan uzlaşma çıkmadı.

Bu sürecin en talihsiz hatalarından birini Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gidiş sürecinde yaşadık. Toplantı tutanağının tutulması, görüşmelerde uzlaşılan konuların kayıt altına alınması, uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuların uzlaşmazlık tutanağına işlenerek hakem kuruluna götürülmesi gerekirdi. Kamu İşveren Heyeti, masada kabul ettiği maddeleri yok sayarak, tek taraflı 'tespit tutanağı' ile görüşmeleri hakem kuruluna götürdü. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklarla İlgili Toplantı Tutanağında kayıt altına aldığımız birçok kazanım da berhava edilmiş oldu. Üstelik bu, hizmet kolundaki sendikalarımızın hiçbirine o güne kadar üzerinde konuşulan konularla ilgili toplu sözleşme imzalamaya yönelik bir iradeleri olup olmadığı sorulmadan, masaya davet edilmeden, bu yönde bir çağrıda bulunulmadan yapıldı.

Hakem kurulunda objektif bir tavır beklerken, kamu işverenin isteklerini yerine getiren bir teslimiyet gördük. Biz hakem kurulunda; adaletin heybetini değil, işverenin heyetini gördük.

Hakemlik sürecindeki tutum, tavır ve kararları, kurulun varlığını, yapısını, meşruiyetini ve özerkliğini kamu görevlileri nezdinde tartışmaya açmıştır. Şunu net bir şekilde bir kez daha gördük ki bu süreçte ne işveren heyeti ne de hakem, kamu görevlilerini anlamamıştır. 4+4 ve 3+3 oranları, zammı enflasyona verdirmek, enflasyona bağlı alım gücünün düşmesi gerçeğini görmezden gelerek kamu görevlilerini yoksullaştırmaktır. Bu süreçte Eğitim-Bir-Sen olarak, 1 milyonu aşkın eğitim çalışanının haklı ve yerinde beklentilerini göz ardı eden, Kamu İşveren Heyeti ile uzlaşmış konuları dahi görmezden gelen, haksız ve adaletsiz hakem kurulu kararına şerh düşerek itirazlarımızı dile getirdik.

Toplu sözleşmenin hemen akabinde gerçekleştirdiğimiz Eğitim-Bir-Sen 46. Başkanlar Kurulu'nda deklare ettiğimiz gibi, bir milyonu aşkın eğitim çalışanının haklı beklentilerinin, alın terinin karşılığı taleplerinin kamu işverenince karşılanması bir yana, üzerinde durulmadan geçiştirilmesi, sorunlara duyarsız, çözüm önerilerine kayıtsız kalınması asla kabul edilemez. Eğitim çalışanlarının sayısal çoğunluğunun ve varlığının toplumsal bir güç yerine bir yük olarak görülmesi, eğitim çalışanları adına esef verici, çalışma hayatının geleceği açısından ise kaygı vericidir.

Devlet geleneğimizde güzide bir yeri olan memuru örseleyen her türlü yaklaşımla mücadele, sadece kamu görevlileri sendikalarının görevi değil, en az onun kadar kamu işverenin de görevidir. Bir devlet, kamu görevlilerinin gücü kadar güçlüdür. Memuru zayıf bir devlet güçlü devlet olamaz veya gücünü sürdürmez. O hâlde, memuru güçlendiren her adımın hizmetin kalitesini artıracığının ve dolayısıyla devleti de o oranda güçlendireceğinin farkında olarak hareket edilmesi gerekmektedir.

Bu gerçekten hareketle Türkiye'nin entelektüel birikimi olarak, "Güçlü Memur, Güçlü Devlet" söylemimizi kavi kılacak bir vizyona ve bunu hayata geçirecek örgütlülüğe olan ihtiyacın dünden daha fazla olduğunu biliyoruz. Zira dünya yeniden şekilleniyor ve kartlar yeniden karılıyor. Küresel iktisadi sistemin çöküş alarmı verdiği, ticari savaşların kur savaşlarına evirildiği, gelişmekte olan ekonomilerin yüksek kırılma riski, uluslararası güç mücadelesinin büyük ekonomik savaşları tetiklediği bir zeminde emekçi için mücadelenin çok daha zor olacağını da bilmeliyiz. Devletlerin, sermaye gruplarının bütünüyle uysal pazarlarına evirilmeleri için çok daha fazla baskılanacakları ve bunun neticesinde gittikçe zayıflayacakları bir geleceğin işaret fişekleri çoktan atılmış durumda. Çalışma yerlerinin adeta vahşi rekabet arenası olarak inşa edildiği, güvencesizliğin bir virüs gibi yayıldığı neoliberal evrende emekçilerin sermayenin merhametine daha fazla muhtaç bırakılacağı da aşikârdır.

Dijital çağın yeni ve eskisinden daha vahşi sömürü sistemi sadece belli bir coğrafyanın sorunu olmadığı gibi sadece belli bir emekçi grubunu etkileyecek bir durum da değil. İşçiyi etkilediği kadar kamu görevlisini de, bir şirketi etkilediği gibi devletleri de etkilemektedir.

Emeği maliyet unsuru olarak gören yaklaşımla şekillenen neoliberal evrenden kamu görevlileri de nasibini almaktadır. Memurun ürettiği işin toplumda itibarsızlaştırılmaya çalışılmasında da memurun emeğini maliyet unsuruna indirgeyen bakışın altında da neoliberal evrenin örtük mesajları olduğunu biliyoruz. Merceği bozulmuş bu nazarın inşa ettiği manzarayı asla tasvip etmiyor, bu şaşı bakışın düzeltilmesini elzem görüyoruz.

Güçlü devletlerin güçlü şirketlere yerini bıraktığı bu yeni dünyada "Güçlü Memur, Güçlü Devlet" mottomuzun daha hayati bir noktada durduğunu ve bu iddiamızı ancak dünden daha güçlü bir örgütlenmeyle mümkün kılacağımızı görmemiz gerekiyor. Tam da bu noktada, emeğin hakkının alınmasında memur sendikalarının kilit konumunda olduğunu hatırla tutmak icap ediyor. Biz teşkilat olarak bunu yapabilecek kurumsal nitelik ve örgütsel niceliğe sahibiz.

Zira biz düne kadar "memurun sendikası mı olur" sorusunun sorulduğu bir ülkede, bu soruyu bir binaya bir tabela çakarak cevaplamadık; bilakis ortaya koyduğumuz mücadele ve elde ettiğimiz sayısız kazanımla memurun sendikalaşmasının nasıl olacağını ve nasıl büyük değişimleri tetikleyeceğini bütün ülkeye gösterdik. Şimdi geldiğimiz noktada "Güçlü Memur, Güçlü Devlet" mottosu ile küresel kapitalist sistemin karşısında mevzilenerek bir mücadele yürütüyoruz.

Dün yasanın olmadığı bir vasatta yürüyüşümüz başlamıştı ve bu yürüyüşte yolu da inşa edenler olduk. Dünün gerçekliğinde geçerli ancak bugün için yetersiz olan 4688 sayılı Kanun ve kanunun ortaya koyduğu toplu sözleşme sisteminin değişmesi, toplu görüşmelerden toplu sözleşmeye geçişimiz kadar hayatidir. 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde, geçmişte pek çok kazanıma zemin hazırlayan bu sistemin artık bugünün gerçekliklerine cevap vermekten ne kadar uzaklaştığını tüm kamuoyu nezdinde bir kez daha müşahade ettik. Son toplu sözleşme sürecinde, başta kamu görevlileri olmak üzere, tüm kamuoyu 4688'deki eksikleri, kanunun masaya koyduğu fazlalıkları, hakem kurulunun üye dağılımındaki adaletsizlikleri, grev ve siyaset hakkı olmayan bir sendikal özgürlük illüzyonunu gördü.

Masada karşımızda tekliflerimizi yok sayan bir heyet varken, yanımızda ise temsil ettikleri emekçilerin kazanımları ile alakadar olmayanları, kamu işverene baskı kurmak için kılını dahi kıpırdatmayanları herkes gördü. Sırtında yumurta küfesi taşımayanların o masada oturması, bugüne kadar sergilenen pratik göstermiştir ki, masa düzenini böyle kuran aklın hedeflediği amaca uygun olarak sadece yetkili sendikanın elini zayıflatmaktadır.

Sonuç olarak, milyonlarca insanı yakından ilgilendiren bu süreci geride bıraktık. Lakin bu süreç tutanak konusunda devre dışı bırakılmış hukuk, yok sayılan toplu sözleşme kültürü, teamülleri ve toplu sözleşme hükümleri ile tartışılmaya devam edecek. En önemlisi, biz kamu görevlileri, masada çözümsüz kalan birçok sorununuzun zorluklarını yaşayarak üretime, hizmete devam edeceğiz.

Süreç boyunca geliştirdiğimiz hiçbir tavır bir diğerinin muadili olarak görmedik. 'Hangisi yapılmazsa eksik kalır' bilinciyle hareket ettik. Toplu sözleşme sürecinde, talep toplama aşamasından teklif hazırlamaya, nakıs bir kanunla şekillenen cari şartlarda masayı en etkin şekilde kullanmaktan sahada eylem yapmaya kadar, her aşamada eş zamanlı yürütülen çok yönlü bir işleyişi ortaya koyduk. Bu sürecin tüm aşamalarında alınan her karar, örgütlü yapımızın ortak aklının ürünüdür. Nihayetinde 'sendikal haysiyete sığmaz' diyerek imza atmadığımız 5. Dönem Toplu Sözleşmesi'nde ortaya konan irade bu duruşumuzun nihai noktası olmuştur. Aksi düşünülemezdi. Zira bizim için yüzde 14'lük orana imza atmak üyelerimizin bize verdiği yetkiyi kötüye kullanmak, 20 milyon insanın kursağından geçecek ekmeğe de bize alın terini emanet eden emekçiye de ihanet olacaktı.

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen olarak, önümüzdeki süreçlerde de kamu görevlilerini yoksullaştırmaya neden olacak bu toplu sözleşme sistemindeki sorunları ve çözüm önerilerini gündeme taşımaya devam edeceğiz. Kamu görevlilerinin çözülmesini beklediği ve bizim de masaya taşıdığımız birçok sorun önümüzde duruyor. Kamu İşveren Heyeti'nin tekliflerinde dahi yer vermeyerek görmezden gelmesi bu sorunları ortadan kaldırmıyor.

Biz, sorunlu bir eğitim sisteminin fedakâr çalışanları olarak, daha iyi bir eğitim sistemine sorunları öteleyerek ulaşamayacağını gayet iyi biliyoruz. Önümüzdeki süreçte örgütlü gücümüzle tüm bu sorunları daha yüksek sesle dillendirmeye devam ederken, sorunlara çözüm önerileri geliştirilmesinde adeta bir ekole dönüşen birikim ve tecrübemizle mücadelemizi sürdüreceğiz.

14 Türkiye Buluşmamızı gerçekleştirdik



Elde ettiğimiz haklar da tarihe gömdüğümüz yasaklar da kayıt altındadır

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, toplu sözleşme tekliflerinde isabetleriyle, müzakerelerde ehliyetleriyle, hakem kurulu sürecinde konulara hâkimiyetleriyle gündem olduklarını belirterek, “Kamu İşveren Heyeti müzakerede uzlaştı, tutanakta şaştı. Uzlaşmadan ve paylaşımdan kaçınan bir işveren tavrıyla karşılaştık. Kamu işvereni kazandıracak teklif sunmadı, biz de kazandırmayan teklife imza atmadık. Çünkü biz omuzlarımızda 1 milyonu aşkın üyenin haysiyetini, 5 milyon 200 bin kişinin mesuliyetini taşıyoruz. Mesuliyeti yerine getirdik, haysiyeti çiğnetmedik” dedi.

14. Türkiye Buluşması, şube yönetimleri, ilçe temsilcileri, kadınlar komisyonu başkanları, Memur-Sen Genel Sekreteri ve Sağlık-Sen Genel Başkanı Semih Durmuş, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı ve Bem-Bir-Sen Genel Başkanı Levent Uslu, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı ve Enerji Bir-Sen Genel Başkanı Hacı Bayram Tonbul, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Mehmet Emin Esen, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı ve Bayındır Memur-Sen Genel Başkanı Soner Can Tufanoğlu, Birlik Haber-Sen Genel Başkanı Ömer Budak, Kültür Memur-Sen Genel Başkanı Mecit Erdoğan ve Kıbrıs Türk Eğitimciler Sendikası (KIBTES) Başkanı Himmet Turgut’un katılımıyla Ankara’da yapıldı.

5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde yaşananlar, eğitim çalışanlarının sorunları, önümüzdeki dönemde yapılması

tasarlanan faaliyetler başta olmak üzere, birçok konunun görüldüğü toplantıda konuşan Ali Yalçın, hakkın hatırını her türlü hatırın üzerinde tutan, haysiyetli duruşun, ilkeli sendikacılığın tarihini yazan bir sendika olduklarını söyledi.

Hak ve adalet, emek ve ekmek, özgür millet ve adil devlet için mücadele verdiklerini ifade eden Yalçın, “Eğitim-Bir-Sen imzasıyla elde edilen haklar da tarihe gömdüğümüz yasaklar da tarihin kaydı altındadır. Eğitim sistemi ve felsefesi üzerindeki vesayet çemberinin parçalanmasının her evresinde fikrimiz, terimiz, gayretimiz var” şeklinde konuştu.

Mesuliyeti yerine getirdik, haysiyeti çiğnetmedik

Toplu sözleşme sürecine değinen Yalçın, şöyle konuştu: “Herkesin fikrini aldık, herkesle birlikte karar verdik. Tekliflerimizde eksik de sorun da yoktu. Makul ve makbul tekliflerdi. Bu tekliflerde ‘ben yokum’ diyebilecek kadro ve unvan, ‘biz unutulmuşuz’ diyebilecek kurum, ‘çözüm sunulmamış’ denilecek sorun yoktu diyebilecek kadar iddialıyız. Toplu sözleşme sürecinin her alanında yeterliliğimizle göz doldurduk. Toplu sözleşme tekliflerinde isabetimiz, müzakerelerde ehliyetimiz, hakem kurulu sürecinde konulara hâkimiyetimiz gündem oldu. Kamu İşveren Heyeti müzakerede uzlaştı, tutanakta şaştı. Uzlaşmadan ve paylaşımdan kaçınan bir işveren tavrıyla karşılaştık. Kamu işvereni kazandıracak teklif sunmadı, biz de kazandırmayan



teklife imza atmadık. Çünkü biz omuzlarımızda 1 milyonu aşkın üyenin haysiyetini, 5 milyon 200 bin kişinin mesuliyetini taşıyoruz. Mesuliyeti yerine getirdik, haysiyeti çiğnetmedik. İmza atmak kadar atmamak da doğaldır. Sendikal aklın ve ahlakın adı ve vasfı Eğitim-Bir-Sen'dir, Memur-Sen'dir. Hakem kurulu kararına manifesto niteliğinde 84 sayfalık şerh düşen ahlaki sendikal tarihe harf harf işledik.”

Toplu sözleşme sürecinin sonunda üç önemli gerçeğin ortaya çıktığına dikkat çeken Yalçın, Kamu İşveren Heyeti'nin güvenilirliğinin, toplu sözleşme yasasının yetersizliğinin ve hakem kurulunun adaletsizliğinin tarihe kaydedildiğini dile getirdi.

Sitem eden değil, sistem öneren çözüm odaklı sendikacılık yapıyoruz

Sitem eden değil, sistem öneren çözüm odaklı sendikacılık yaptıklarını kaydeden Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: “Ders kitaplarının ‘dert’ kitabı olmasına son verilmesini sağladık. İnsanı öteleyip bilgiyi önceleyen müfredata itiraz ettik. Raporlar, odak analizler hazırladık. ‘Sözleşmelilik son bulmalı, kamu sözleşmeli istihdam yanlısından kurtulmalı’ dedik, bunun için mücadele verdik, veriyoruz. Atamalarda, görevde yükselme ve unvan değişikliğinde personeli memnun etmenin esas olmasını istiyoruz. Doğruları alkışladık, hataları eleştirdik, eksikleri söyledik, önerilerimizi yetkililere ilettik, 2023 Eğitim Vizyonu ve yeni ortaöğretim tasarımındaki gibi. Kariyer-liyakat sistemini isteyen biziz. Kadrolaşmaya, kayırmaya, torpile, nepotizme karşı; kariyer ve liyakatte uzmanlaşmayı, işte ustalaşmayı ilke edindik. Yurt dışı çalışmalarımızın iki sonucu var: ‘Bugüne kadar niye gelmediniz’ eleştirisi, ‘İyi ki geldiniz’ sevinci. Emeğin sömürüldüğü kapitalist bir dünyada ortak mücadele alanlarının çoğaltılmasının ve emek örgütlerinin iş birliği içinde hareket etmelerinin önemini farkında olarak çalışmalarımız devam edecektir.”

Cüssesi büyük sorunlar, bütçesi olmayan okullar çelişkisi giderilmelidir

Yeni eğitim-öğretim yılının hem sevinci hem de sancılı olduğunu dile getiren Yalçın, cüssesi büyük sorunlar, bütçesi olmayan okullar çelişkisinin giderilmesi gerektiğini vurguladı. Müşkülü ifade eden değil, müjde veren bir teşkilat olduklarının altını çizen Ali Yalçın, “Algılara teslim olmak, kusursuz cinayete kurban gitmektir. Mücadele sürerken okçular tepesini terk edemeyiz” ifadelerini kullandı.

Biz ‘eğitim sendikası’ ve ‘eğitim çalışanları’ sendikasıyız

Eğitimci teşkilat-eğitimli teşkilat dengesinin hayati olduğunu söyleyen Yalçın, “Yaşananları, toplu sözleşme masasını ve kamera arkasını yöneticilerimizle, çelik-çekirdekle paylaşacağız. ‘Öğretmen sendikası’ da ‘öğretmenlerin sendikası’ da bizi hem eksik hem yanlış tanımlar. Eğitim ne öğretmensiz ne de sadece öğretmenle yapılır. Biz ‘eğitim sendikası’ ve ‘eğitim çalışanları’

sendikasıyız. Hizmet kolumuzdaki bütün kurumları ve çalışanları aynı ölçüde önemsiyoruz” diye konuştu.

İdari personel memnun edilmedikçe kalite uzakta bir köy olmaya mahkûm olur

Yalçın, üniversitelerin sayısının arttığını ama üniversite idari personelinin sorunlarının, beklentilerinin değişmediğini kaydederek, “İdari personel memnun edilmedikçe kalite uzakta bir köy olmaya mahkûm olur. Bütçeden eğitim çalışanlarına aktarılan pay oranı artmalıdır” dedi.

Örgütlü yapının yapması gereken neyse onu yapacağız

Bundan sonra, örgütlü yapının yapması gereken neyse onu yapacaklarını vurgulayan Yalçın, “Şimdi düşünme, planlama, yenilenme, azim ve kararlılıkla çalışma zamanıdır. Örgütlü yapının yapması gereken neyse onu yapacağız. ‘Bir Bilenle Bilge Nesil’ çalışmasını sürdüreceğiz; ateizm, deizm, cinsiyetsizleştirmeye karşı mücadele edeceğiz. İstanbul sözleşmesinin toplumda oluşturduğu travmayı ve yarınlarla ilişkin tehlikeleri, birilerinin konforunu bozsak, canını sıksak da ifade etmeye devam edeceğiz. Çünkü bizim bu topluma ve bu toplumun geleceğine sahip çıkmak gibi bir borcumuz var. Bizim domine etmediğimiz sahayı, başkaları manipüle eder. İHH ile ortaklaşa gerçekleştirdiğimiz ‘Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var’ projesini bu yıl da sürdürüyoruz. Sorunların çözümü için ter akıtacağız, haksızlığa uğrayanların yanında olacağız” ifadelerini kullandı.

Genel Başkan Ali Yalçın, “Meydanlar, okullar, kurumlar sizi, bizi, bu muazzam teşkilatı bekliyor. Dört koldan kuşatıldığımız bir zamanda, aileden kültüre kadar doğrudan varlığımıza saldırılan bir vasatta durmak ihanet, uyumak cinayet olur” diyerek sözlerini tamamladı.

Turgut: Eğitim-Bir-Sen’i örnek alıyoruz



Kıbrıs Türk Eğitimciler Sendikası (KIBTES) Başkanı Himmet Turgut ise yaptığı selamlama konuşmasında, “Memur-Sen bizim her zaman destekçimiz oldu. Türkiye, Kıbrıs’a kurduğu köprülere bir de gönül köprüsünü eklemiş oldu. Biz sendikacı olarak zaten elimizi taşın altına koymuş oluyoruz. Bu yolda da örnek aldığımız sendika her zaman için Eğitim-Bir-Sen'dir” dedi.

46. Başkanlar Kurulu sonuç bildirgesi



Eğitim-Bir-Sen 46. Başkanlar Kurulu Ankara'da yapıldı. 5. Dönem Toplu Sözleşme süreci ve sonrasına ilişkin değerlendirmelerin, yeni eğitim-öğretim döneminde yapılacak çalışmalarla ilgili istişarelerin yapıldığı toplantıda aşağıdaki kararlar alındı:

- Dünyada ve bölgemizde toplumların ve devletlerin karşı karşıya kaldığı ekonomik krizlerin son bulması, üretimin ve istihdamın artması, savaşların, işgallerin ve terör örgütlerinin varlığının son bulması, barışın hâkim olması, her geçen gün sayısı artan mülteci ve sığınmacıların yurtlarına döneceği zeminlerin hazırlanması, ahlaki çöküntünün önlenmesi, evrensel değerlerin tahkim edilmesi, güven ve huzurun bütün insanlığı kuşatması, refahın adil paylaşılması, hukuka ve insan haklarına uygun, insan onuruna saygının esas olduğu adil bir dünya düzeninin inşası için küresel aktörlere, uluslararası kuruluşlara, her bireye ve insanlığa çağrıda bulunuyoruz.
- Terör örgütlerine ve uzantılarına karşı cesaretle durarak evlatlarını terörün pençesinden kurtarmak için eylem başlatan annelerin isyanını, yüreklerinden kopan haykırışlarını ve evlatlarına kavuşma özlemlerini sonuna kadar destekliyoruz. Toplumun tüm kesimleri, bu anaların feryatlarına kulak vermeli, dertlerine tercüman olmalı, haklı davalarına sahip çıkmalı; analar-babalar evlatlarına, evlatlar özgürlüğüne kavuşturulmalıdır.
- Bazı belediyelerdeki kamu çalışanlarına yönelik işten çıkarma, görevden alma, sözleşmesini sona erdirmeye, sürgün ve görev tanımlarına aykırı faaliyetlerde bulunmaya zorlama şeklindeki emeği ve emekçinin haklarını ayaklar altına alan uygulamalara karşı haklarını arayan bütün emekçileri selamlıyor, haklı davalarına olan desteğimizi kamuoyuyla paylaşıyor; sorumlulardan hesap sorulması çağrısında bulunuyoruz.
- Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde zaman içerisinde bazı boşluklar oluştuğu, yönetsel anlamda bazı aksaklıklar meydana geldiği, bazı politika üretme ve sorun çözme makamlarının atıl kaldığı görülmelidir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin daha işlevsel hâle gelmesi ve milletin ihtiyaç duyduğu pozitif sonuçları üretmesi için kamu idaresinde gerekli ve zorunlu görülen kurumsal değişimler bir an önce tamamlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun, kamu görevlilerinin mali, sosyal, özlük hakları ve çalışma şartlarından kaynaklanan sorunlarının toplu pazarlık masasında çözümü konusunda yetersiz kaldığı görülmüştür. Kamu görevlileri sendikacılığının, toplu sözleşme süreci, yasası, masası, kapsamı ve kazanımları bakımından sendikacılığın ideal ölçütleriyle örtüştürülecek nitelikte, akitlen terle uyumlu hâle getirilmesi, mevcut kanunun değişmesi için mücadele edeceğiz.
- Uzlaşmazlıkla sona eren 5. Dönem Toplu Sözleşme pazarlık sürecinde bir milyonu aşkın eğitim çalışanının haklı beklentilerinin, alın terinin karşılığı taleplerinin kamu işverenince karşılanması bir yana üzerinde durulmadan geçiştirilmesi, sorunlara duyarsız, çözüm önerilerine kayıtsız kalınması asla kabul edilemez. Üzerinde uzlaşılan konuların geçmişteki toplu pazarlık pratiği görmezden gelinerek tek taraflı bir tespit tutanağıyla yok sayılması; eğitim çalışanlarının sayısal çoğunluğunun ve varlığının toplumsal bir güç yerine bir yük olarak görülmesi, eğitim çalışanları adına esef verici, çalışma hayatının geleceği açısından ise kaygı vericidir.
- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun hakemlik sürecindeki tutum, tavır ve kararları, kurulun varlığını, yapısını, meşruiyetini ve özerkliğini kamu görevlileri nezdinde tartışmaya açmış; kurul kendini kamu işverenininki noteri konumuna düşürmüştür.
- 3600 ek göstergeyle ilgili verilen sözlerin, icraya dair belgelerde yer alan taahhütlerin gereği bir an evvel yerine getirilmelidir. Ek gösterge düzenlemesi, meslek grupları bazlı değil, memnuniyet katsayısını artıracak, kamu görevlilerinin tamamını kapsayacak şekilde yapılmalıdır.
- FETÖ/PDY ile mücadele sürecinde asılsız, haksız ve mesnetsiz itham ve iftiralara maruz bırakıldığı adli ve idari soruşturma raporları ve mahkeme kararlarıyla ortaya çıkan kamu görevlileri, eski kadro ve görevlerine iade edilmeli, uğratılmış oldukları hak kayıpları ve mağduriyetler giderilmelidir.
- Millî Eğitim Bakanlığı'nın açıkladığı 2023 Eğitim Vizyonu çerçevesinde belirlenen hedeflerin somut eylem adımlarına dönüşmesi gerekmektedir. Bakanlığın, eğitim hedefleri doğrultusunda sürdürülebilir politikalar geliştirebilmesi için eğitimin paydaşlarıyla istişare hâlinde olması, sorunların çözümünü sahadaki uygulayıcılarla bulmaya çalışması neticesinde gerçekleşecek hedefin ve değişimin kalıcı hâle geleceği gerçeği görülmelidir.
- Kamu hizmetlerinin verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesine hiçbir katkıda bulunmayan sözleşmeli istihdam uygulamasına son verilmeli; eğitim çalışanları açısından başta aile bütünlüğü olmak üzere, birçok soruna ve hak kaybına yol açan sözleşmelilik sona erdirilerek sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir. Kadro hakkı verilmeye kadar, başta atama ve yer değiştirme

- hakları olmak üzere, kadrolu kamu personeline tanınan tüm haklar tanınmalı, aynı işi yapanlar aynı haklara sahip olmalıdır. Kamu görevlileri ücretli, sözleşmeli gibi farklı istihdam türlerine mecbur bırakılmamalı, kamu hizmetleri kadrolu kamu görevlileri eliyle yürütülmelidir.
- Millî Eğitim Bakanlığı'nın iş yoğunluğunun büyük bir kısmını eğitim politikalarından ziyade personel iş ve işlemlerine hasretmek zorunda kalmasının sebebi, sürdürülebilir bir atama ve yer değiştirme politikası izlememesidir. Bakanlığın kaynaklarını ve enerjisini eğitim-öğretimin niteliğinin artırılmasına tam olarak yöneltebilmesi için atama ve yer değişikliği konusunda, "Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Süreci: Tespitler ve Bir Model Önerisi" odak analizimizde ortaya koyduğumuz gerçekler ışığında eğitim çalışanlarının taleplerini azami ölçüde karşılayan, mağduriyetleri önleyen, adil ve sürdürülebilir bir atama ve yer değiştirme politikası tesis edilmelidir.
 - Halen ikinci görev statüsünde devam ettirilen eğitim kurumu yöneticiliği; sendikamızın "Eğitim Yönetiminde Liyakat ve Kariyer" raporunda tanımladığı, Bakanlığın da 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde betimlediği şekilde profesyonel meslek statüsüne kavuşturulmalı, kazanılmış haklar korunarak liyakat ve mesleki ilerleme ekseninde kurgulanmalıdır.
 - Öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltecek, mesleği tüm aşama ve basamaklarıyla ele alacak, özlük ve sosyal haklarında iyileştirmeler yaparak sosyal itibarını daha da yükseltecek, 'mesleğe destek, geleceğe hizmet' niteliğinde bir meslek kanunu ivedilikle çıkarılmalıdır.
 - İnsana saygının giderek azaldığı, temel insan haklarını çiğnemenin sıradanlaştığı dünyamızda, şiddet sarmalının korkutucu boyutlara ulaşması, eğitim süreçlerine sızması ve eğitimin paydaşları arasında vuku bulması geldiğimiz noktayı net olarak göstermektedir. Geride bıraktığımız yıllarda birçok eğitimci arkadaşımızın kurbanı ve mağduru olduğu şiddet illetinin önlenmesi için caydırıcı tedbirler alınmalı, Bakanlık bu konuda öncü rol üstlenmelidir.
 - Okullara, zorunlu harcamalarını yapabilecekleri, daha nitelikli bir eğitim hizmeti yürütebilmeleri için ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir bütçe verilmelidir. Hizmet üretmeye çalışan kurum yöneticilerini töhmet altında bırakmayacak, veliyle karşı karşıya getirmeyecek, hak etmedikleri muamelelere maruz bırakmayacak önlemler alınmalıdır. Bakanlık, okul bazlı ödenek tahsisinin yapılmasını sağlayarak, her eğitim-öğretim yılı başında yöneticilerini tartışmaya açacak bu tür durumların önüne geçmelidir.
 - Eğitim sisteminin verimliliği, niteliği ve sürekliliği konusunda fedakârca emek veren, büyük rol üstlenen, eğitim hizmetinin ayrılmaz parçası hizmetli, memur, şeflerimiz başta olmak üzere, genel idare hizmetleri ve yardımcı hizmetler sınıfı personelinin alın terinin karşılığı olarak mali ve özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır.

- Eleştirel düşünen, medeniyet değerlerimizi ayakta tutan, dünyadaki gelişmeleri gören, yorumlayan ve gelişmelere yön veren, küresel rekabette söz sahibi misyon adamları yetiştirmeyi hedefleyen bir üniversite inşası için; iş güvencesini esas alan, katılımcı bir yükseköğretim yönetimini önceleyen yeni bir yükseköğretim anlayışına ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda gerekli adımlar atılmalıdır.
- Akademik özgürlüğün, hukuka bağlılığın ve çalışma barışının esas olması gereken üniversitelerimizde rektörlerin yetkilerinin sınırsızlığı, keyfi kullanımı ve denetimsizliği birçok akademik ve idari personelin haksızlığa maruz kalmasına yol açmaktadır. Bu sınırsız yetkiler sınırlandırılmalı, keyfi tutumlar cezalandırılmalıdır. Yükseköğretim sisteminin geçmişten gelen oligarşik yapısını güçlendiren yasakçı, baskıcı, keyfi yönetim anlayışına ve uygulamalarına son verilmelidir.
- Üniversitelerimizdeki akademisyenlerimizin yükselme süreçlerinde adaleti tesis edecek, kadro almalarında keyfi tutumları ortadan kaldıracak, norm kadro uygulamasından doğan mağduriyetleri giderecek, özlük haklarına ve iş güvencelerine zarar vermeyecek, mali ve sosyal haklarını geliştirecek, bilgi üretme konusunda gerekli imkân ve ortamı sağlayacak yeni bir çalışma düzeni kurulmalıdır.
- Üniversitelerimizin, idari personelinin akademisyenine kadar bir bütün olduğu, kaliteli bir öğretimin el birliğiyle üretildiği gerçeğinden hareketle idari personelimizin akademik personele tanınan yükseköğretim tazminatı, geliştirme ödeneği gibi temel bazı mali ve sosyal haklardan faydalandırıldığı, üniversite yönetiminde görüş ve önerilerinin dikkate alındığı, ayrımcılığa maruz bırakılmadığı bir yönetim anlayışı tesis edilmelidir.
- Üniversitelerimizde aynı statüye sahip personel arasında liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde adalet ve hakkaniyete uygun görevde yükselmenin önünü açacak, üniversitelerarası naklen atama ve yer değişikliğine imkân tanıyacak ve bütün üniversiteleri kapsayacak bir sisteme ihtiyaç vardır.
- Eğitim-Bir-Sen olarak, eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümü, özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi konusundaki mücadelemizi her platformda sürdüreceğiz. Üyemiz, ülkemiz ve milletimiz için çalışmaya, üretmeye; haktan ve haklıdan yana olmaya ilk günkü kararlılıkla devam edeceğiz. Farklı kıtalarda iş birliği yaptığımız eğitim sendikalarıyla birlikte emeğin değerinin tüm dünyada artması için ortak çalışmalarımızı arttıracacağız. Dünyanın neresinde olursa olsun zulmü ve zalimi lanetlemeye, mazlumdan yana olmaya devam edeceğiz.

Yukarıdaki talep ve çağrılarımız karşılıksız bırakılmamalıdır. Adaletin ve barışın hâkim olduğu bir dünya için, daha nitelikli bir kamu hizmeti yürütülmesi için, emekçilerin alın terinin karşılığını almak için verdikleri mücadelenin sınırlarının genişletilmesi için, daha verimli bir eğitim sistemi için bu taleplerimizin karşılanması, çağrılarımızın karşılık bulması geleceğimiz adına elzemdir.





‘Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri’ çalıştayımızı gerçekleştirdik

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, kamu personel rejimini değiştirmeyi masabaşında tasarlayan çalışma tarzları yerine, mevcut ve muhtemel sorun alanlarının tespitinden hareketle 21. yüzyıl Türkiye’sine uygun bir personel rejimini kamu görevlileriyle birlikte tasarlama gerekliliğine inandıklarını belirterek, “Eğitim çalışanlarının sorunlarını ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele alan çalıştayımız, bu gerekliliğin bir sonucudur” dedi.

“Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri” çalıştayı, Hukuk ve Toplu Sözleşmeden Sorumlu Şube Başkan yardımcılarının katılımıyla yapıldı.

Sorunların çözümü için elimizden geleni yapıyoruz

Çalıştayı açılışında konuşan Ali Yalçın, eğitim çalışanlarıyla omuz omuza vererek birçok sorununun çözümünü sağladıklarını ifade ederek, “Eğitim çalışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, ekonomik ve sosyal problemlerinin çözüme kavuşturulması için, dün olduğu gibi, bugün de elimizden geleni yapıyoruz. Bu amaçla buradayız ve bu toplantının sonunda, şubelerimizin oluşturdukları komisyonların yapmış oldukları çalışmalar ele alınacak, tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri raporlaştırılacaktır” şeklinde konuştu.

Çalıştayı, 5. Dönem Toplu Sözleşme’de eğitim çalışanlarının talepleri, sendikamızın teklifleri için son derece önemli olduğunu kaydeden Yalçın, “Yaptığımız çalışmalar, verdiğimiz emek, akıttığımız ter, sadece üyelerimize değil, bütün eğitim çalışanlarına kazanım sağlıyor. Yine bir toplu sözleşme arifesindeyiz ve bir teşkilat olmanın, Türkiye’nin en büyük sendikası olmanın gereğini yerine getiriyoruz” ifadelerini kullandı.

Toplu sözleşme ikramiyesi yetkili sendika üyelerine yüzde yüz artırımlı ödenmelidir

“Nasıl ki emeğin patent hakkı varsa bizim terimizin de patent hakkı dayanışma aidatıdır” diyen Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: “Sendika ne işe yarar, diye

konuşanların önce dayanışma aidatını ödemesi, ondan sonra konuşması gerekmektedir. Dayanışma aidatı konusunda, yasanın buna mesafeli duruşundan kaynaklı durumu göz önünde bulundurarak muadili bir teklifi her toplu sözleşme döneminde masaya sunuyoruz. Diyoruz ki toplu sözleşme ikramiyesi yetkili sendika üyelerine yüzde yüz artırımlı ödensin. Diğer kamu görevlileri bundan faydalanacaksa yetkisiz olanlar gibi sendikasız olanlar bundan faydalanacaksa bu kısım da ayrıca tartışılmalı ve emeğin hakkı teslim edilsin. Siz birçok şeyden feragat ederek gayret gösterirken, herkesin aynı değerlendirildiği bu sistemin kabulü asla mümkün değildir.”

Yalçın, toplu sözleşme hakkını alan sendika olarak, grev ve siyaset hakkı, yasadaki çarpıklıkların düzeltilmesi gibi konularda da gayret göstermeye devam edeceklerini kaydetti.

Sahadan masaya doğru işleyen bir sürecin en önemli merhalesindeyiz

Toplu sözleşme sürecinde teşkilat disiplini içerisinde hep birlikte ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaklarını vurgulayan Yalçın, “Resmî süreç başlamamış olsa bile bizim için süreç aslında başlamış bulunmaktadır. Sahadan masaya adım adım işleyen bu sürecin en önemli merhalesindeyiz” dedi.

Komisyonlar ön raporları müzakere etti

Hukuk ve Toplu Sözleşmeden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Hasan Yalçın Yayla’nın da bir konuşma yaparak çalışmalara ilişkin bilgi verdiği toplantıda, Öğretmenler Komisyonu, Eğitim Yöneticileri Komisyonu, Kadın Çalışanlar Komisyonu, Üniversite ve KYK Çalışanları Komisyonu ve GİH, YHS, THS Komisyonu, şube ve üniversite temsilcilerinin raporlaştırdıkları çalıştay faaliyetleri ile üyelerden ve eğitim çalışanlarından gelen görüş ve önerilerin özetlenmesi suretiyle hazırlanan ön raporları müzakere ederek çalışmasını tamamladı.





Üniversite teşkilatları buluşması başkanlar kurulu sonuç bildirgesi

Eğitim-Bir-Sen Üniversite Şubeleri 44. Başkanlar Kurulu toplantısı Ankara'da yapıldı. Sendikalar çalışmalarına, üniversitelerde karşılaşılan güçlüklerle, akademik ve idari personelin sorunlarının çözümüne ilişkin değerlendirmelerin yapıldığı toplantı, Genel Başkan Ali Yalçın'ın açılış konuşmasıyla başladı.

27 yıllık sendikal tarihlerinde önemli kazanımlar elde ettiklerini, birçok sorunun çözüme kavuşturulmasını sağladıklarını ifade eden Yalçın, "Örgütlenerek güçlendik, güçlendikçe kazandık. Kol kola, omuz omuza yürüdükçe, çözemeyeceğimiz sorun, alamayacağımız hak yoktur" dedi.

Ali Yalçın'ın ardından, Genel Başkan Yardımcısı Ramazan Çakırcı 'teşkilat çalışmaları', Hasan Yalçın Yayla 'üniversite çalışanlarının sorunları ve çözüm önerileri çalışması' sonuç raporuyla ilgili sunum yaptılar. Daha sonra şube başkanları söz alarak çalışmalara ve gündeme ilişkin değerlendirmelerde bulundu. 5. Dönem Toplu Sözleşme süreciyle ilgili istişarelerin de yapıldığı toplantıda şu kararlar alındı:

- Eğitim-Bir-Sen olarak, ırk, dil, din, sınıf gibi, hiçbir ayırım gözetmeksizin, devredilmez, vazgeçilmez temel insan haklarını korunması ve yaşatılması zorunlu medeniyet değerleri olarak telakki ediyor; hukukun üstünlüğüne, adalete, hakkaniyete dayalı uluslararası siyasi bir düzenin tesisini zorunlu görüyoruz. Dünyanın birçok yerinde, tahammül ve dayanma sınırlarını aşacak ölçüde ve sistemli olarak sürdürülen insan hakları ihlallerini, insanları vatanlarından koparıp sığınmacı veya mülteci durumuna düşüren sömürü düzenini, mezalimi, zulmün her çeşidini ve bunların sorumlularını telin ediyoruz.
- 31 Mart 2019 tarihinde yapılan yerel seçimler sonrasında bazı belediyelerdeki iş güvencesinin bütün yönleriyle ihlal edilmesi sonucunu doğuran, kamu çalışanlarına yönelik işten çıkarma, görevden alma, sözleşmesini sona erdirmeye, sürgün, geçici görevlendirme ve görev tanımlarına aykırı faaliyetlerde bulunmaya zorlama şeklindeki haksız ve hukuksuz karar ve uygulamalara karşı yetkilileri ve kamuoyunu sessiz kalmamaya davet ediyoruz. Anayasa, yasalar ve uluslararası sözleşmeler tarafından teminat altına alınan hakların ayaklar altına alınmasına, iş barışı ve huzurunun bozulmasına, sendikal baskı kurulmasına, belediye çalışanlarına yönelik tehdit ve şantajla imkân verilmesine karşı çalışanların lehine duruşumuzu kararlılıkla sürdüreceğiz, eylemlerine destek olmaya devam edeceğiz.
- 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde Kamu İşvereni sıfatıyla toplu sözleşme masasına oturacak olan siyasi irade, bütçe kısıtları mazeretini ileri sürerek kamu görevlilerinin özlük haklarına ilişkin taleplerine duyarsız kalmamalı, toplu sözleşmeyi refahın adil paylaşımı fırsatı olarak gördüğünü ispatlayacak bir anlayış ve içerikle hareket etmelidir.
- Yükseköğretimde reform yapılmasının gerekliliği konusunda toplumun tüm kesimleri arasında uzlaşma olmasına rağmen, bugüne değin YÖK'ün yapısı ve rektör atamalarıyla sınırlı kalan kısır tartışmalara saplanıp kalan

reform ve değişim beklentilerini karşılayacak; siyasi, sosyal, toplumsal ve iktisadi değişim ve dönüşümlere, talep ve beklentilere cevap verebilecek bir yükseköğretim sistemi inşasının vakti gelip geçmektedir.

- Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal kalkınmasına yeni bir soluk getirecek nitelikte bilimsel bilgi ve teknoloji üretiminde, öncü nesillerin yetiştirilmesinde aktif rol oynayacak üniversiteleri oluşturacak, özgür düşünceye sahip bireyler yetiştirecek, kalkınmaya yönelik akademik üretimin yanı sıra, iş güvencesini esas alan, katılımcı bir yükseköğretim yönetimini önceleyen yeni bir yükseköğretim kanunu ivedilikle çıkarılmalıdır.
- 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesinin üniversite rektörlerince sınırları çizilmemiş yetkiye dayanarak bir baskı, sürgün, mobbing, hukuksuzluk, sendikal ayrımcılık aracı olarak kullanılmasına son verecek adımlar atılmalıdır.
- Üniversitelerin topluma katkıda bulunan, bilimsel bilgi üreten kurumlar hâline dönüşebilmeleri ve akademisyenlerin zamanlarını araştırmaya, bilgi üretmeye hasredebilmeleri için akademik personelin iş güvencesinin sağlandığı, mali haklarının ve çalışma şartlarının iyileştirildiği, akademik yükselmelerin objektif ve adil bir şekilde gerçekleştirildiği, özgürlüğünün ve haklarının genişletildiği, sağlam bir esasa kavuşturulduğu bir yükseköğretim sistemi elzemdir.
- Uluslararası literatürde 'üniversite personeli' kavramı içinde idari personel akademik personelden ayrı düşünülmemekte olup akademik personele tanınan özlük haklarından idari personel de faydalandırılmalı, bu bağlamda özlük hakları üniversite personelinin bütünlüğü ekseninde ele alınmalıdır.
- Yükseköğretim sisteminin işleyişinde zorunlu ve gerekli işleri üstlenen idari personelin; üniversitelerarası yer değiştirme, tüm üniversiteleri kapsayacak merkezi ve rutin görevde yükselme, kurum içinde idari yönetim görevlerini üstlenme, kurum içi liyakat ve kariyer esasları dâhilinde ilerleme başta olmak üzere, sosyal ve çalışma şartlarından kaynaklı taleplerinin karşılanması konusunda siyasi ve idari irade ortaya konulmalıdır.
- Son yıllarda üniversite ve kontenjan sayısındaki artış ile yerelde üretilen bilimsel bilgi ve teknolojinin uluslararası rekabetteki anahtar rolü karşısında, daha kaliteli, rekabetçi ve sürdürülebilir bir yükseköğretim sistemi için öğretim elemanı sayısı artırılmalıdır.
- Yükseköğretim sistemimizin kalitesinin artırılması, üniversitelerin başarı farklılıklarının giderilmesi ve ayrılan kaynakların daha adil ve eşit dağıtımı amacıyla, akademik ve idari personele tanınan haklar ekseninde, dezavantajlı bölgelerdeki üniversitelere pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- Sürdürülebilir bir bilimsel ve toplumsal bilgi üretimi ile iktisadi sonuçları olan teknoloji gelişiminin iş güvencesine sahip akademik personel istihdamından geçtiği gerçeğinden hareketle, araştırma görevlileri başta olmak üzere, öğretim elemanlarının istihdam ve akademik yükselme süreçlerinde iş ve kadro güvencesi sağlanmalıdır.

5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerimizi kamuoyuyla paylaştık



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, 2020-2021 toplu sözleşmesinde taban aylığa seyyanen 200 TL, 2020 yılı için yüzde 8+7, 2021 yılı için yüzde 6+6 zam ve birinci yıl yüzde 3 refah payı, ikinci yıl yüzde 2 refah payı talep ettikleri teklifle toplu sözleşme masasında olacaklarını söyledi.

Memur-Sen ve bağlı sendikaların genel merkez yöneticileri ve üyelerin katılımıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı önünde gerçekleştirilen basın toplantısında konuşan Ali Yalçın, kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerine ilişkin artış teklifinin; oransal zam, refah payı, seyyanen zam ve istikrar bulmuş bir teklif olarak enflasyon farkından oluştuğunu kaydetti.

Kamu işvereni masaya adil bir teklifle gelmeli

Kamu işvereni ve onun şahsında yürütme erkinin masaya adil tekliflerle gelmesi gerektiğini belirten Yalçın, "Kamu işvereni, pazarlığı yakın dönemdeki vaatlerini gerçekleştirme fırsatı olarak görmeli, nimetin ve külfetin adil dağılımı hassasiyetini göstermeli, büyümeden ve refahtan pay vermeme tavrını sona erdirmelidir. Toplu sözleşme masası ve metni; yeni, büyük ve güçlü Türkiye'nin varlığını hem maaş bordrolarındaki rakamlara yansıtmalı, yasakları kaldırmalı, özgürlük alanını genişleterek fark ve umut oluşturmalıdır. Biz toplu sözleşme masasından sadece maaş ve ücretlerimizi arttıracak oranlar ve tutarlar noktasında artış istemiyoruz. Biz, toplu sözleşme masasından dayatmalardan kurtulmamızı sağlayacak tekliflerle özgürlük de istiyoruz" dedi.

Kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerine 2020 yılı için, 1 Ocak 2020'den geçerli olmak üzere yüzde 3 refah payı, taban aylığa 200 TL zam, birinci 6 ayda yüzde 8, ikinci altı ayda yüzde 7 zam; 2021 yılı için, 1 Ocak 2021'den geçerli olmak üzere yüzde 2 refah payı, birinci 6 ayda yüzde 6, ikinci altı ayda yüzde 6 zam artışı istediklerini kaydeden Yalçın, "Biz, kamu görevlileri olarak toplu sözleşmenin kapsamına refah payının girmesini, gelirin adil dağılımı noktasında bir milat oluşması için kamu işverenin bizimle aynı zeminde buluşmasını bekliyoruz" şeklinde konuştu.

Basın açıklamasının ardından Eğitim-Bir-Sen Genel Sekreteri Latif Selvi ile Eğitim-Bir-Sen Genel Başkan Yardımcısı Hasan Yalçın Yayla, eğitim hizmet koluna ilişkin 5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk'a teslim etti.

Tüm kamu görevlileri için masaya taşıdığımız teklifler

- 200 TL seyyanen zam yoluyla en düşük ve en yüksek devlet memuru maaşı arasındaki makasın oransal zam yoluyla açılması durumunu regüle etmeyi, nispeten düşük maaş alan kamu görevlilerine bu yolla ilave maaş-gelir artışı öngörüyoruz.
- Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesini, süreli-süresiz sözleşmeli ayrımına da sözleşmeli personel istihdamı ayıbına da son verilsin diyoruz.

- Gelir vergisinde yıl boyu yüzde 15 sabit oran uygulanmalı ya da yüzde 15'i aşan kısım Kamu İşvereni tarafından tazmin olunmalı teklifini masaya sunuyoruz.
- Kamu görevlilerinin çocuklarına yönelik kreş hizmeti sunulmalı ya da kamu görevlilerine 754 TL kreş yardımı yapılmalı teklifini masaya getiriyoruz.
- Toplu sözleşme ikramiyesinin yetkili sendika üyelerine bir kat artırımlı ödenmesini istiyoruz ve bu yolla toplu sözleşme ikramiyesinin 103 TL'den 216 TL'ye yükseltilmesini teklif ediyoruz.
- Kıdem aylığında ve yan ödeme puanlarında ve bunların hesaplanmasına esas katsayılarla artış istiyoruz.
- Eş yardımının 295 TL'den 576 TL'ye, çocuk yardımının 35-70 TL'den 144 TL'ye yükseltilmesini teklif ediyoruz.
- Giyecek yardımının kapsamı genişletilmeli ve yardım nakdi olarak ödenmeli anlayışını masaya taşıyor, bütün kamu görevlilerine ilk yıl 450, ikinci yıl 600 TL giyim yardımı istiyoruz.
- Servis hizmetinden tüm kamu görevlilerinin yararlandırılmasını, servis hizmeti sunulmaması hâlinde nakit ulaşım yardımı yapılmasını teklif ediyoruz.
- Yemek servisi hizmetinin kapsamının genişletilmesini, yemek verilmeyen iş yerlerindeki kamu görevlilerine öğün başına yemek ücreti ödenmesini istiyoruz.
- Emekliler bayram ikramiyesiyle sevindirildi, bu toplu sözleşmeyle bayram ikramiyesi kamu görevlilerine de verilmeli, bayram öncesi kamu görevlilerinin eline 2.630 TL tutarında bayram ikramiyesi geçmeli diyoruz.
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'na geçirilmeli, kılık-kıyafet yasakları sona ermeli, kamu görevlileri özgürleşmeli teklifini masaya taşıyoruz.
- Ek gösterge konusundaki vaat yerine gelmeli, vaadin kapsamı adaletin gereği olarak genişletilmeli irademizi teklifimizle masaya taşıyor, kamu işvereni ek gösterge vaadini hayata geçirme imkânı sunuyoruz.
- Ek ödemelerde, özel hizmet tazminatlarında, ek gösterge düzenlemesine bağlı olarak özel hizmeti tazminatı yansıtma oranlarında artışlar teklif ediyor, emekli kamu görevlilerinin eş ve çocuk yardımından yararlandırılması teklifini pazarlık masasına sunuyoruz.
- Sosyal yardımların aylıksız izin döneminde de ödenmesini, derece ve kademe yükselmesindeki engellerin sona ermesini, KİT personelinin mağduriyetlerinin giderilmesini, beklentilerinin hayata geçirilmesini mümkün kılacak teklifleri kamu işvereni sunuyoruz.
- Fazla çalışma ücreti ve harcırahlar, gündelikler ve SGK tarafından ödenen gündeliklerin ve yol masraflarının günün şartlarına, kamu görevlilerinin ihtiyaçlarına uygun olarak artırılmasını istiyoruz.

Eğitim çalışanları adına masaya taşıdığımız teklifler

- 4. Dönem Toplu Sözleşme hükümleri 2020-2021 yılları için de devam etmelidir.
- Öğretim yılına hazırlık ödeneğinde artış yapılmalı; hazırlık ödeneği, ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının yüzde 165'i oranında ve Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında bulunan tüm kamu görevlilerine ödenmelidir.



- Geliştirme ödeneği ödenmesine 5. Dönem Toplu Sözleşme süresi boyunca (2021 yılı sonuna kadar) devam edilmelidir.
- Öğretmenlerin ek gösterge rakamları 3600'e çıkarılmalıdır.
- Öğretmenlere ödenmekte olan eğitim-öğretim tazminatı oranları 30 puan artırılmalıdır.
- Kalkınmada öncelikli yörelerde görev yapan öğretmenlere, görev yaptığı yere göre yüzde 10 ila yüzde 90 arasında değişen oranlarda ilave tazminat ödenmelidir.
- Ek ders birim ücretlerine esas gösterge rakamı 140'dan 200'e yükseltilmelidir.
- Aşçı, fotoğrafçı ve kameraman kadrosunda çalışanlar Teknik Hizmetler Sınıfı'na dâhil edilmeli; mali, idari ve özlük hakları Teknik Hizmetler Sınıfı'na göre düzenlenmelidir.
- Şef kadrosunda bulunanların özel hizmet tazminatı oranlarında 50 puan artış yapılmalıdır.
- VHKİ iken şef kadrolarına atananlarla daktilograf veya memur kadrolarında bulunmaktayken şef kadrolarına atananların özlük hakları eşitlenmelidir.
- Eğitim kurumları yöneticilerinin haftada 6 saat olan aylık karşılığı ders görevleri isteklerine bırakılmalıdır.
- Ek ders ücretleri, fiilen girilen ders saati sınırlaması olmaksızın yüksek lisans eğitimi tamamlamış olan yönetici ve öğretmenlere yüzde 25, doktora eğitimi tamamlamış olan yönetici ve öğretmenlere yüzde 40 oranında fazlasıyla ödenmelidir.
- Ders yükünün belirlenmesinde genel tatil günlerine tekbül eden günlerde aylık karşılığı ders görevi yapılmış sayılmalıdır.
- Öğretmenlerin katılımlarının zorunlu tutulduğu hizmet içi eğitim, kurs, seminer, toplantı ve benzeri etkinliklerin hafta içi çalışma saatleri içerisinde düzenlenmesi esas olmalı; bu etkinliklerin kurumlarınca, hafta içi normal çalışma saatleri dışında ve hafta sonlarında düzenlenmesi hâlinde etkinliklere katılan yönetici ve öğretmenlere, her saat için 1 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
- Hazırlık ve planlama karşılığı ek ders ücretlerine artış yapılmalı; halen her 10 ders saatine karşılık 1 saat olarak ödenmekte olan hazırlık ve planlama karşılığı ek ders ücreti her 6 saate karşılık 1 saat olarak ödenmelidir.
- Aylık karşılığı ders yükleri 15 saatte eşitlenmeli; tüm öğretmenler yönünden aylık karşılığı ders yükü haftada 15 saat olarak uygulanmalıdır.
- Eğitim kurumu yöneticilerine ödenmekte olan yönetim görevi karşılığı ek ders ücretlerinde artış yapılmalıdır.
- DYK haricindeki kurslar ile İYEP kurslarında görevli yönetici ve öğretmenlere ödenmekte olan ek ders ücretleri yüzde 100 artırımlı ödenmelidir.

- Nöbet görevi karşılığı ek ders ücreti nöbet görevi bulunan bütün eğitim kurumları yönünden ödenmelidir.
- Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerden yaz tatilinde işletmelerde meslek eğitimi ve staj kapsamında görevlendirilenlere, haftada 44 saate kadar ek ders görevi verilebilmeli ve fiilen yapılan görev karşılığında ek ders ücreti ödenmelidir.
- Belleticilik görevi verilen öğretmenlere ödenmekte olan ek ders ücreti artırılmalı ve aylık sınırlama kaldırılmalıdır.
- Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan özel eğitim alan öğretmenlerine, 2006/11350 sayılı Kararın 10. maddesi kapsamında ödenmekte olan ek ders ücreti haftada 18 saat olarak uygulanmalıdır.
- Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu yöneticilerinin yönetim görevi karşılığı ek ders ücretleri haftada 4 saat artırımlı ödenmelidir.
- Yaz tatili ve ara tatil dönemlerinde tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda görevlendirilen rehberlik öğretmenlerine, bu dönemde geçerli olmak üzere, her gün için 6 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
- Yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminer görevleri veya yurt dışına bir aydan az süreyle geçici görevle görevlendirilen öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerinin bu sürelerde üzerlerinde bulunan ders ve ek ders görevleri yapılmış sayılmalıdır.
- Ara tatil dönemlerinde öğretmenlere, seminer dönemi için öngörülen tutarda ek ders ücreti ödenmelidir.
- İkili eğitim yapılan eğitim kurumlarında görevli memur ve hizmetlilere haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında, birim fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
- Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen kadrolarına ve sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarına atananlar, 7179 sayılı Askerlik Kanunu'nun 10. maddesi kapsamında askerlik yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak atandıkları yerde yerine getirebilmelidir.
- Millî Eğitim Bakanlığı sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarına atanmalarını müteakip askerlik yükümlülüğünü yerine getirenlerin askerlikte geçen süreleri, sözleşmeli öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınmalıdır.
- Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı hâlde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları artırımlı hesaplanmalıdır.
- Yurt dışında görevlendirilen eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerin yarıyıl ve yaz tatili izin süreleri, öğretmenler için öngörülen genel hükümlere tabi tutulmalıdır.
- Yurt dışında geçici görevlendirilen öğretmenlere, 657 sayılı Kanun ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na tabi olup yurt dışı kadrolara sürekli görevle atanan personel için yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda öngörülen usul ve esaslara göre kira bedeli ödenmelidir.
- Rehberlik öğretmenlerine tatil dönemlerinde çalışma karşılığı ilave ek ders ücreti ödenmeli ve nöbet görevi isteklerine bırakılmalıdır.
- Eğitim kurumu yöneticileri, muhakkiklik görevi karşılığında Harcırah Kanunu'nda müfettişler için öngörülen haklardan faydalandırılmalıdır.
- DYK kurslarında, hafta sonu kurslarında ve İYEP kurslarında görevli memur ve hizmetlilere mesai saati harici ve hafta sonu çalışmaları karşılığı artırımlı fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
- Öğretmenlik kariyer basamaklarına dayalı ilave özel hizmet tazminatı ödenmeli; 8 yıl süreyle öğretmenlik yapmış olanlara uzman öğretmen, 12 yıl süreyle öğretmenlik yapmış olanlara başöğretmen için öngörülen özel hizmet tazminatı ödenmelidir.
- Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcı nitelikte yasal düzenleme yapılmalı; şiddet mağduru eğitim çalışanları, vazife başında

- yaralanan veya şehit düşen kamu görevlileri için öngörülen haklardan faydalandırılmalıdır.
- Üniversite akademik personeline ödenmekte olan üniversite ödeneği oranlarında 50 puan artış yapılmalıdır.
- Üniversite idari personeli, öğretim görevlisi kadrolarında bulunanlar için öngörülen geliştirme ödeneği oranlarıyla orantılı olarak geliştirme ödeneğinden faydalandırılmalıdır.
- Üniversite idari personeline yükseköğretim tazminatı ödenmelidir.
- Öğretim görevlisi kadrolarında bulunanlara geliştirme ödeneği tam olarak ödenmelidir.
- Üniversitelerde döner sermaye gelirlerine katkısı bulunan idari personele de döner sermaye katkı payı ödenmelidir.
- Üniversite idari personeline, ÖSYM tarafından gerçekleştirilen sınavlarda sınav görevlisi olarak görevlendirilebilme hakkı verilmelidir.
- Araştırma görevlilerine daimi kadro tahsisi, derece yükseltilmesi ve yeşil pasaport hakkı tanınmalı; 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi kapsamındaki araştırma görevlileri 33/a kadrolarına atanmalı; 33/a kadrolarında sözleşme süresi sınırı kaldırılarak bunlar daimi kadroya dönüştürülmeli; araştırma görevlileri 1. dereceye kadar yükselebilmelidir.
- 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 ve 52/f maddesi kapsamındaki görevlendirmeler personelin isteğine ve denetlenebilir, somut, haklı, açık gerekçelere bağlanmalıdır.
- Üniversite idari personeline üniversiteler arasında merkezi olarak isteğe, mazerete bağlı ve karşılıklı yer değiştirme hakkı tanınmalıdır.
- Üniversite görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları YÖK veya ÖSYM tarafından bütün üniversiteleri kapsayacak ve bağlayacak şekilde merkezi olarak gerçekleştirilmelidir.
- Doçent unvanının alındığı tarih itibarıyla halen doçent kadrolarına atanmamış ve 3. derecede bulunmayan doçentler, doçent kadrolarının sahip oldukları özlük haklarından faydalandırılmalıdır.
- Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında üniversitelerde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) yüzde 80'i sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmeli; üniversitelerde kamu konutları tahsisini düzenleyen yönetmelik, yönerge vb. düzenlemelerde 2914 sayılı Kanun'a tabi personel ile 657 sayılı Kanun'a tabi personel arasında ayrımcılık getiren türden hükümler tesis edilememelidir.
- Üniversite mali hizmetler uzmanı kadrolarında bulunanların ücret ve tazminatları YÖK'te görev yapan mali hizmetler uzmanı kadroları için öngörülen ücret ve tazminat göstere rakamları üzerinden ödenmelidir.
- Üniversitelerde görev yapan idari personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışan memurlara, birim fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
- Gemi adamı kadrosunun hizmet sınıfı Teknik Hizmetler Sınıfı olarak değiştirilmeli ve haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında birim fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.



5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinin ilk gününde **tekliflerimizin gerekçelerini açıkladık**



“Hem süreç hem de masa noktasında toplu pazarlığın asli öznesinin insan, mutlak gayesinin adalet ve değişmez yönteminin taraflar arası eşitlik olduğu unutulmamalıdır. Toplu sözleşme hakkının ve toplu pazarlık masasının hem emeğin ederini ifade eden rakamları yükseltmeye hem de emeği ve emek veren insanın değerini yüceltmeye matuf olduğu da hatırdan çıkarılmamalıdır”

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, “Büyük Türkiye’den payımızı, yeni Türkiye’den haklarımızı, güçlü Türkiye’den payımıza düşen fırsat ve imkânları istiyoruz. Oransal zamla, devlet bütçesinde gerçekleşen dengelenmenin kamu görevlilerinin bütçesinde de gerçekleşmesini; taban aylığa zamla, kamu görevlileri arasındaki maaş makasının biraz daha küçülmesini; refah payıyla, maaş ve ücretleri kamu görevlilerinin üzerinden geçim derdi noktasında ferahlamasını; enflasyon farkıyla, olası sürprizlere karşı kamu görevlerinin maaş ve ücretlerinin enflasyona karşı koruma altına alınmasını teklif ediyoruz” dedi.

Kamu görevlilerinin 2020-2021 yıllarındaki mali ve sosyal haklarının belirleneceği 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Reşat Morali Toplantı Salonu’nda başladı.

Bir ay sürecek olan görüşmelerin startı, Kamu İşveren Heyeti Başkanı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Memur-Sen Yönetim Kurulu üyeleri, Memur-Sen’e bağlı sendikaların başkanları ve temsilcileri ile diğer memur sendikalarından yöneticilerin katılımıyla verildi.

Açılıшта konuşan Ali Yalçın, tekliflerinin mali olarak rasyonel, özgürlük ve haklar anlamıyla da reformist olduğunu ifade ederek, olumlu cevap beklediklerini söyledi. Toplu sözleşme masasının misyonunun kamu görevlilerinin emeklerinin değerini artırmak olduğunu kaydeden Yalçın, toplu pazarlık masasının hedefinin ise, “Kamu görevlilerini sürdürülebilir adil refah düzeyine ulaştırmak, yasak ve engellerden kurtarmak, çalışma şartları noktasında saygın iş anlayışıyla buluşturmak” olduğunu dile getirdi. Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: “Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı olarak, heyetimizin bütün üyelerinden bu misyon, hedef ve vizyon çerçevesinde sürece katkı ve katılım sağlamalarını bekliyorum. Ben inanıyorum ki, emek örgütleri ve buradaki temsilcileri toplu pazarlık masası ve sürecini, örgütsel rekabet sahnesi ya da dekoru olarak görmek ve kullanmak hatasına düşmeyecektir. Masanın emek kesimi tarafındaki herkesin

konumu, durumu, yetki ve sorumluluk eşiği, diğerlerinin reddetmesini hukuken imkânsız, fiilen gereksiz hâle getirecek kadar açık ve sarıhtır. Heyetimizde yer alan yetkili konfederasyon temsilcisi ile yetkili sendikaların temsilcilerinin hareket ve yetki alanlarının kapsamı da sınırı da bellidir. Heyetimizdeki iki konfederasyonunun, yani Kamu-Sen ve KESK temsilcilerinin de süreçte, masada ve oturumlardaki konumları ve durumları hem mevzuat hem de uygulama bakımından son derece açıktır.”

Geçmişte imzalanan toplu sözleşmelere de değinen Yalçın, “2016-2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme’de masaya 744 teklif sunulmuş, masa toplam 213 kazanım üretmiş. Bunun anlamı, her hizmet kolunda ortalama 62 teklif sunulmuş ve masaya sunulan her 100 teklifin 28’i kazanıma dönüşmüştür. Benzer değerlendirmeyi 4. Dönem için yaptığımızda ortaya çıkan tablo bize şunu söylüyor: Masaya sunulan teklif sayısı (bir öncekinde kabul edilenlerin de etkisiyle) azalırken, tekliflerin kazanıma dönüşme oranı ise artmış, birlikte çözüme iradesi gelişmiş gözüküyor. 2018-2109 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde yetkili konfederasyon Memur-Sen ve her hizmet kolundaki yetkili sendikaların toplu pazarlık masasına taşıdığı teklif sayısı toplamda 652 olarak gözüküyor. Bir başka ifadeyle, toplamda 12 toplu sözleşme teklifi olduğunu düşünürsek, ortalama her toplu sözleşme için 54 teklif sunulmuş. Sürecin, yani toplu pazarlığın sonunda imza altına alınan toplu sözleşme metinlerinde 258 kazanım üretilmiş ve sorun çözüme kavuşturulmuş. Bir başka ifadeyle, masaya sunulan her 100 tekliften 40’ı kazanıma dönüşmüş, her 100 sorundan 40’ı çözüme kavuşturulmuş gibi düşünmek gerekiyor. Bunun anlamı şudur: Toplu pazarlık masası, toplu sözleşme süreci; sorunların görülmesini, çözülmesini, ortak aklın harekete geçmesini sağlıyor. İşveren ve emek tarafı heyeti temsilcilerinin birlikte akıl teri döktüğü bu masa, beklentilerin ifade edilmesine, tekliflerin haklılığının ispat edilmesine, kamu personel sisteminin birlikte ve katılımcı bir zeminde inşa edilmesine aracılık ediyor” şeklinde konuştu.

Yalçın, 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde bu kazanımlardaki çıtanın biraz daha yukarı taşınması gerektiğini vurgulayarak, yetkili konfederasyonun ve yetkili sendikaların sunduğu teklifler itibarıyla toplam 657 teklifin sunulduğunu dile getirdi. 4. Döneme göre teklif sayısında azalmanın olduğunu söyleyen Yalçın, bunun da 4. Dönem Toplu sözleşmeyle birlikte sorunların bir bölümünün çözüme kavuşturulmuş olmasından kaynaklı olduğunu kaydetti.

Emeğin hakkının ekonomik öngörülere mahkûm ve mecbur bırakılmasını doğru bulmuyoruz

Küresel düzeyde gerçekleşen finansal sıkılaştırma politikalarının, ülkelerin iç üretim partnerlerini korumaya dönük gümrük duvarı kararlarının, ekonomi ve mali enstrümanlarda yaygınlaşan yerelleşme pratiklerinin olumsuz birçok sonuç ürettiğini ifade eden Yalçın, şöyle konuştu: “Bölgesel çatışmalar ve küresel düzen üzerinden yürütülen diplomatik çatışma zeminlerinin ürettiği siyasi ve ekonomik belirsizliklerin finans, ekonomi, üretim, ihracat ve ithalat verileri noktasında birçok ülkenin hedeflerine, tahminlerine yönelik etkilerini görüyor ve gözlüyoruz. Benzer şekilde Türkiye’de de özellikle 2018 yılına yönelik enflasyon ve işsizlik odaklı verilerin tahmin ve hedef noktasında kâğıda aktarılandan çok farklı gerçekleştiğini hep birlikte müşahede ettik. Maaşların enflasyona karşı korunması ile enflasyon farkı uygulamasıyla kamu maliyesini koruma seçeneği arasındaki gel-git üzerinden oluşan sosyal maliyeti de Kamu İşveren Heyeti’nin gördüğüne inanıyoruz. Emeğin hakkının ekonomik öngörülere mahkûm ve mecbur bırakılmasını doğru bulmadığımızı ifade edeyim. Emeğin hakkı, alın terinin ederi bütün bunlardan bağımsız bir kurguyla ortaya konmak zorundadır.”

Kamu görevlileri güvenceli çalışmak istiyor

Kamu görevlilerinin güvenceli çalışmak istediğini belirten Yalçın, “Kamu görevlileri, kamu görevlisi sıfatı içinde kendilerine önem atfedilmesini engelleyen hatta kendilerini önemsiz gösterme verisine dönüştürülen unvanlarının, katsayılarının, ek ödeme ya da ek gösterge oran ve puanlarının değişmesini talep ve teklif ediyorlar. Aynı kurum içerisinde, aynı unvanlar arasında istihdam türüne dayandırılan bütün farklılıkların sistemden arındırılmasını istiyorlar. Maaşlarının ve ücretlerinin açlık-yoksulluk sınırı altında kalmamasını teklif ediyorlar. Yardımcı Hizmetler Sınıfı kapsamında görev yapan 110 bine yakın arkadaşımız bu masadan hizmet sınıflarının Genel İdare Hizmetleri olarak değiştirilmesini, öğrenimlerine uygun sınıf değişikliği imkânlarının gerçekleşmesi kazanımı bekliyorlar. Bu kazanım mümkün ve gerekli” diye konuştu.

Kamuda sözleşmeliliğe son verilsin, kamu görevlileri 3600 ek göstergeyle buluşturulsun

Kamu görevlileri arasında farklı istihdam türlerinin olduğunu, güvencesiz ve kadrosuz istihdamın ürettiği risklerin oluşturduğu boşluğun 15 Temmuz öncesinde, 31 Mart sonrasında bizzat görüldüğünü kaydeden Yalçın, “Kamuda sözleşmeliliğe ve mevcut sözleşmeli personelin de kadro hasretine son verilmesini istemek, devletin büyüklüğünü ve gücünü, milletin egemenliğini ve bağımsızlığını da güvenceye almaktır. Biz diyoruz ki, kamudaki sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir. Süreli-süresiz sözleşmeli şeklindeki ayırım da sözleşmeli personel statüsünde istihdam etme hatası da sona erdirilmeli, bunun da ilk adımı bu masada atılmalı, kararı da bu dönemde verilmelidir. Ek gösterge konusunu toplu sözleşme masasında çözüme kavuşturalım, kamu personel sisteminde çok daha fazla unvanı ve kamu görevlisini 3600 ek göstergeyle buluşturalım istiyoruz. Bu masa ve süreç bunun için büyük fırsat, değerlendirmek ve ek gösterge sorununu kökünden bitirmek gerek” dedi.

Kamu görevlilerinin gelir vergisi sorununa da değinen Ali Yalçın, vergi indirimlerinin, aflarının, istisna ve muafiyetlerinin gelir vergisi mevzuat ve uygulamalarında kamu görevlilerinin payına düşük matrah, yüksek oranlı ve



artan tutarlı gelir vergisi düştüğünü söyleyerek, şöyle devam etti: “Biz diyoruz ki, kamu görevlileri, gelir vergisi mükellefi olarak vermeleri gereken vergiyi versin. Biz istiyoruz ki, kamu görevlilerinin yüzde 15 oranının üstünde ödedikleri gelir vergisi tutarları, Kamu İşvereni tarafından tazmin edilsin. Mevcut mevzuat ve uygulama, sendika üyesi olmakla olmamayı, yetkili sendika üyesi olmakla diğer sendikalara üye olmayı, hatta yetkili sendika olmakla kâğıt üzerinde üç kişilik sendika olmayı ayırmamaktadır. Bu sorun artık çözümlenmelidir. Yetkili sendika üyesi olmanın toplu sözleşme ikramiyesini artırımı almakla, yetkili sendika olmanın da diğer sendika üyelerinden dayanışma aidatı almakla farklılaştırılmasını istiyoruz.”

Tekliflerinin rasyonel ve makul teklifler olduğunu ifade eden Yalçın, “Masanın gündemini oluşturacak mali, sosyal ve özlük haklarına ilişkin tekliflere bakıldığında adalet temelli bakış rahatlığıyla ifade ve iddia ediyorum ki, biz, 5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerimizle büyük Türkiye’den payımızı, yeni Türkiye’den haklarımızı, güçlü Türkiye’den payımıza düşen fırsat ve imkânlarımızı istiyoruz. Oransal zamla, devlet bütçesinde gerçekleşen dengelenmenin kamu görevlilerinin bütçesinde de gerçekleşmesini; taban aylığa zamla, kamu görevlileri arasındaki maaş makasının biraz daha küçülmesini; refah payıyla, maaş ve ücretleri kamu görevlilerinin üzerinden geçim derdi noktasında ferahlamasını; enflasyon farkıyla, olası sürprizlere karşı kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerinin enflasyona karşı koruma altına alınmasını teklif ediyoruz. Bizim bu tekliflerimizi Kamu İşvereni, siyaset noktasında ortaya koyduğu vaatleri hayata geçirmeyi sağlayacak teklifler olarak görmelidir. Bu tekliflere ‘evet’ demesi, Kamu İşvereni ve siyasi irade açısından millete güven, refah, adalet ve kalkınma vaatlerini yerine getirme iradesi olacaktır.”

Kamu maliyesinin kendini korumaya ilişkin kalkanları harekete geçirdiği, finans ve reel sektörün kamu maliyesi üzerinden yüklerini hafiflettiği, kriz eşiklerinden kurtarıldığı bir süreçte emek kesimine, sabit ücretli kesime yönelik hamle için toplu sözleşme masasının büyük ve emsalsiz bir fırsat olduğunu kaydeden Yalçın, sözlerini şöyle tamamladı: “Memur-Sen’in ve yetkili sendikaların parasal tutar karşılığı bulunan, mevcut mali ve sosyal haklarda artış, iyileştirme ve güncelleme öngören tekliflerinin her biri ya kanayan bir yaranın kapanmasına ya bir adaletsizliğin son bulmasına ya da haklı bir talebin uygulamaya konulmasına aracılık edecektir. Kamu İşvereni ve siyasi iradenin bu gerçeği ıskalamayacağını, sahanın talebi olan ve toplu sözleşme teklifine dönüşen bu türden içeriklere olumlu cevap üretme hassasiyetiyle bakacağını umuyor ve bekliyoruz.”

Açılış konuşmalarının ardından, Eğitim-Bir-Sen Genel Sekreteri Latif Selvi, Eğitim-Bir-Sen’in toplu sözleşme teklifleriyle ilgili bir sunum yaptı.

Hizmet kolu toplu sözleşme tekliflerimizin müzakeresini yaptık



Eğitim-Bir-Sen'in hizmet kolları komisyon toplantılarında sunduğu tekliflerin müzakeresi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk ve Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın başkanlığında toplanan toplu sözleşme masasında yapıldı.

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri, hizmet kolları komisyon toplantıları neticesinde oluşturulan raporlarda yer alan maddelerin müzakere edilmesiyle devam etti. Eğitim-Bir-Sen adına Genel Sekreter Latif Selvi, komisyon raporu neticesinde eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu kapsamında tekliflerimizin sunumunu gerçekleştirdi.

Sunumda Millî Eğitim Bakanlığı, yükseköğretim kurumları ve üst kuruluşları özelinde talepler gerekçeleriyle birlikte Kamu İşveren Heyeti'ne iletildi.

Tasnif ve komisyon süreci toplu pazarlık sürecinin dışına çıkarılmalıdır

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, toplantıdan önce basın mensuplarına yaptığı açıklamada, bugüne kadar altı hizmet kolunda 393 teklifin görüşüldüğünü ifade ederek, bunlardan 118'inin kapsam dışı olarak ayrıştırıldığını, böylelikle bugün 275 teklifin ele alınacağını kaydetti.

Yalçın, komisyonlarda gerçekleştirilen tasnif sürecinin toplu pazarlık sürecinin dışına çıkarılması gerektiğini söyledi. Yalçın, şöyle devam etti: "Masaya 657 teklifle geldik, bunların 126'sı 4. Dönem Toplu Sözleşme'de olan ve aynı şekilde korunmasını teklif ettiğimiz maddeler. Bununla birlikte komisyon çalışmalarında bazı yasal düzenlemelere kavuşan boyutlarıyla gelinen son çerçevede masaya gelen toplam teklif sayısı 652 maddeye dönüşmüş durumda. Masada 578'inin görüşülmesi konusunda uzlaşılmıştır. Geriye kalan 74 teklif konusunda ise 'masanın kapsamındadır ya da değildir' tartışması yaşanmıştır. Biz bunların masada görüşülmesi için elimizden geleni yapacağız. Kapsam dışı diye bir şey olmaz, sorunların çözüm merci burası."

Toplu sözleşmenin başlangıcından bu yana komisyon çalışmalarının tamamlanmış olduğunun altını çizen Yalçın, bundan sonra ise komisyon raporlarının sunumu ve bayram sonrası da tekliflerin müzakere kısmının işleyeceğini kaydetti.

"Masada tasnif ve komisyon sürecinin toplu pazarlık sürecinin dışına çıkarılması yerinde bir karar olacaktır" diyen Yalçın, "1 Ağustos itibarıyla toplu sözleşme süreci başladığında komisyon çalışmaları bitmiş olarak masanın başlaması kamu görevlilerinin sorunlarının çözümü için etkin bir fırsat sunacaktır. Aksi hâlde, tekliflerimizi sunduğumuz 24 Temmuz'dan 1 Ağustos'a kadar geçen süreç boşa geçmiş olacaktır. Bundan sonraki süreçte masada bir araya gelip tekliflerimizi tasnif etmeye çalıştığımızda şu ana kadar olan süreçte mutfakta sadece tasnif süreci işlemiştir. Bu süreç, müzakere ve teklif sürecini kısaltmıştır. Bayramdan sonra da 5 hizmet kolunun görüşmeleri var. Peşinden de ilk teklif gelecek ve arada 4 günlük bir süreç öngörülüyor. Ayın 20'sinde de süreç teklifle bitmiş olacak. Ondan sonrası hakem süreci ve hakeme gidiş ruhsatının olduğu 3 günlük boşluk. Zaman kısıtlılığı, sorunların sayısının çokluğu, kamu görevlilerinin sayısının 3 milyonun üzerinde, emekli sayısının 2 milyonun üzerinde olduğundan dolayı masanın etkin çalışması çok önemli. İşte bu yüzden bu tasnif süreci bizim teklifimizi sunduğumuz andan itibaren gerekirse gece gündüz çalışarak yetiştirilmelidir. Bu süreç kapsamın dışına alınmalıdır" ifadelerini kullandı.

Kamu İşveren Heyeti'nin kabul edilebilir bir teklifle masaya gelmesini istedik



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, "Kamu İşveren Heyeti'nin bizim için müzakere edilebilir, kabul edilebilir bir teklifle masaya gelmesini temenni ediyoruz" dedi.

Yalçın, hizmet kollarına ilişkin tekliflerin müzakere edilme sürecinin toplu sözleşme takvimini sıkıştırdığını belirterek, bir kez daha toplu sözleşme sisteminin değişmesi gerektiğini söyledi.

Yalçın, "Bizim Kamu İşveren Heyeti'ne tekliflerimizi sunduğumuz tarihten toplu sözleş-

me görüşmelerinin başlangıcına kadar olan bir haftalık süre çok iyi bir şekilde değerlendirilmeli, gece gündüz mesai yapılmalı ki teklif tasnif aşaması o bir haftada bitsin ve bizim toplu sözleşme sürecimiz kısıtlanmasın. Bu son derece önemlidir. Zaten kamu görevlileri sendikacılığı hakem heyeti de dâhil bir ay gibi kısa bir sürede devasa sorunları tartışmak ve çözüme kavuşturmak mecburiyetindeyiz. İşçi sendikacılığında 60 gün olan müzakere süreci biz memur sendikacılığında 30 gün ile sınırlı, tahkim süreci de dâhil. Bir de bu

kısa süre zarfında tasnif süreci ile ilgili süreç bu zamandan çalıyor. Bu çok sağlıklı değil. Bundan sonraki toplu sözleşmelerde mutlaka ama mutlaka kamu görevlileri tekliflerini sunduktan sonra görüşmelerin başlamasına kadar olan süre değerlendirilmeli, tasnifler o zaman bitirilmelidir. Çünkü kamu görevlilerinin çok ciddi sorunları var. Bu sorunları çözmek için bu süre yeterli değildir" ifadelerini kullandı.

Yalçın, toplantı öncesinde basın mensuplarının sorularını da cevapladı.

Hükûmetin düşük zam teklifini reddettik

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri, Kamu İşveren Heyeti'nin teklifini sunmasıyla devam etti. Yetkili konfederasyon olan Memur-Sen, Kamu İşveren Heyeti'nin yüzde 3,5+3 ve 3+2,5 şeklindeki oransal zam teklifini kabul etmedi.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda gerçekleştirilen görüşmede Kamu İşveren Heyeti adına konuşan ve merakla beklenen zam teklifini açıklayan Bakan Zehra Zümrüt Selçuk, "Maaşlarda 2020'nin ilk 6 ayında yüzde 3,5, ikinci 6 ayında yüzde 3, 2021'in ilk 6 ayında yüzde 3, ikinci 6 ayında yüzde 2,5 artış yapılmasını ve her altı aylık dönem sonunda gerçekleşen enflasyon oranının, o altı aylık dönemde yapılan artış oranını aşması hâlinde aradaki farkın bir sonraki altı aylık dönemin başlangıcından itibaren, kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerine yansıtılmasını teklif ediyoruz" dedi.



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, makul bir teklif beklediklerini ama bu teklifin malul bir teklif olduğunu söyledi. Yalçın, "Bu teklifi biz yok sayıyoruz" diyerek masadan kalktı ve Memur-Sen'e bağlı sendikaların genel başkanlarıyla birlikte salonu terk etti.

Yeni bir teklif bekliyoruz

Ali Yalçın, daha sonra basın mensuplarıyla bir araya gelerek zam teklifine ilişkin ilk değer-

lendirmelerini paylaştı. Yalçın, teklifin kabul edilebilir olmadığını ifade ederek "Bu teklifte büyüyen ekonomi yok, güçlü Türkiye yok, sosyal hukuk devleti yok. Gecikme faizine yüzde 25 zam yapıldı, elektrik ve doğal gaz zam yapıldı, oranı söylemeye bile gerek yok. Memur ve emeklilerin giderlerindeki fiyatlar arttı. Bunu bütün çalışan kesim olarak hissediyoruz" şeklinde konuştu.

Sunulan teklifin cılız olduğunu vurgulayan Yalçın, şunları kaydetti: "Bu rakamlar ne gerçekçi ne de yeterli. Yeni ekonomik planla dengelemeden bahsedildi, dengeleme süreci hedeflenmişti. Siyasi irade 'bu dengelemeyi sağlıyoruz' diyor. Bize getirilen teklif kamu görevlilerinin bütçesinde bir dengeleme içermiyor. Yeni bir teklif bekliyoruz. Bu teklifi yok sayıyoruz. Sayın Bakan 'bütçe gerçeği' dedi. Bu teklif bütçe gerçeği ile de ülke gerçeği ile de uyumuyor."

81 ilden çağrıda bulunduk: Teklif yetersiz ve adaletsiz



ğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Kamu İşveren Heyeti'nin sunduğu teklifin içerdiği oranlar boyutuyla yetersizlikle ve adaletsizlikle malul olduğunu ifade ederek, "Bu teklif, Yeni Türkiye'yi görme, Büyük Türkiye'yi yansıtmaya, Güçlü Türkiye'yi yaşatma noktasında maluldür. Bu teklif, refahı tabana yayma, gelir dağılımında adaleti sağlama açısından maluldür" dedi.

Memur-Sen, 81 ilde eş zamanlı olarak basın toplantısı düzenleyerek, hükûmete yeni bir teklif çağrısında bulundu.

Memur-Sen Genel Merkezi'nde düzenlenen basın toplantısında konuşan Genel Başkan Ali Yalçın, Kamu İşveren Heyeti'nin sunduğu yüzde 3,5+3 ve 3+2,5 oranındaki teklifin kabul edilemez olduğunu vurguladı. Heyetin, görüşmelerin 16 gününde, Memur-Sen'in tekliflerinin kendilerine iletilmesinden ise 22 gün sonra ilk teklifini sunduğuna dikkat çeken Yalçın, "Kamu İşveren Heyeti'nin toplu sözleşme masasına sunduğu ve kamuoyuna duyurduğu teklif; gecikmeyi unutturacak kadar vahim bir içeriğe ve eksikliklere sahip. Kamu İşvereni'nin teklifi; 'teklif gecikti' siteminin ve tepkisinin ötesinde 'teklif geçiştirildi', 'masa önemsizleştirildi' ve 'alın terimiz değersizleştirildi' tespitlerini ifade etmeyi ve buna dayalı tepkileri hayata geçirmeyi hem gerekli hem de haklı hâle getirmiştir" şeklinde konuştu.

Hükûmetin sunduğu teklifin kamu görevlilerini rahatlatmayacağını belirten Yalçın, "Hükûmet; bu teklifin, Yeni, Büyük ve Güçlü Türkiye hedeflerini ve gerçeklerini yok sayanlara can suyu vermek, kamu görevlilerini enflasyona ezdirmeme kararından da açıkça vazgeçmek olduğunu görmelidir. Daha da önemlisi, hükûmet, kalkınmayı önemseydiğine, adaleti önceliğine dair ispatı ve icraatı, toplu sözleşme masasına sunduğu yeni teklifle hem teyit hem de tescil etmelidir" ifadelerini kullandı.

Hükûmetin sunduğu oranlar ekonomik hedeflerle uyumlu değil

Hükûmetin masaya sunduğu 2020 ve 2021 yıllarında maaş ve ücretlere yansıtılacak artışlara ilişkin tekliflerini hatırlatan Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: "2020 için yüzde 3,5+3 ve 2021 için 3+2,5... Bu oranlar hükûmetin açıkladığı ekonomik hedeflerle uyumlu değil. Bu oranlar, hükûmet tarafından deklare edilen enflasyon tahminleri ve beklentilerine uygun değil. Hükûmetin teklifi, faiz oranlarındaki düşmeyi, kurdaki aşağı yönlü hareketi, elektrik, doğal gaz ve diğer bazı temel ürünlerin fiyatlarındaki yukarıya yükselişi doğrulamıyor ve aksine yok sayıyor."

Siyasi irade teklifin eksik ve hatalarını bir an önce gidermelidir

Siyasi iradenin toplu pazarlık masasına, kamu görevlilerini refaha kavuşturma değil, cefayla buluşturma teklifi sunduğunu söyleyen Yalçın, hükûmetin bunu görüp teklifin eksiklerini ve hatalarını da bir an önce gidermesi gerektiği çağrısında bulundu. Elektrik ve doğal gaz zamlarının yanı sıra pek çok gider kaleminde artış olduğunun altını çizen Yalçın, "2019 yılında uygulanan yeniden değerlendirme oranının yüzde 23'ün üzerinde olduğunu ve mevcuttaki tutumu devam ederse 2020 yılında uygulanacak yeniden değerlendirme oranının da yüzde 27-30 bandında olacağı gerçekleri de gün gibi ortadır. Bir başka ifadeyle, kamu tarafı bazı harçlara ve ücretlere gelecek yıl yaklaşık yüzde 27 oranında zam yapılacaktır" diye konuştu.

Hükümetin bütçe artışına değinen Ali Yalçın, 2020 yılında hükümet bütçesinin yüzde 27 artacağını, buna karşın kamu görevlilerinin ise yalnızca yüzde 3,5+3 oranında zam alacağını kaydederek, bu garabetin kabul edilemez olduğunu vurguladı.

Yalçın, ayrıca toplu pazarlık masasının sadece maaş ve ücret zamlarıyla sınırlı bir pazarlık masası olmadığını belirterek, masada hakların, sosyal hak ve yardımların, özlük hakları ve çalışma şartlarının da pazarlık kapsamında değerlendirildiğini hatırlattı. Buna rağmen hükümetin masaya sunduğu teklifte bu konulara değinilmediğine işaret eden Yalçın, şöyle konuştu: "Sunulan ilk teklifte ek göstergeden kademe derece sınırlamasının kaldırılmasına, sözleşmeli personelin kadroya geçmesinden kılık-kıyafet yasağının kaldırılmasına, gelir vergisi mağduriyetinin son bulmasından dayanışma aidatı ve toplu sözleşme ikramiyesine, yerel yönetim seçimleri sonrası iş güvencesine ve sendikalarla yönelik saldırılardan keyfi ve eziyet edici geçici görevlendirmeye genel toplu sözleşme kapsamındaki birçok konu başlığı hiçbir şekilde dikkate alınmamış ve bunlarla ilgili teklif içeriğine yer verilmemiştir. Benzer şekilde hizmet kollarındaki yetkili sendikalar tarafından sunulan teklif metinleri üzerinden bir değerlendirme yapılarak hizmet kollarına yönelik bir teklif içeriği de oluşturulmamıştır."

Kamu İşveren Heyeti'nin teklifi sonrasında "ne makul ne de makbul bir teklif var, sadece malul bir teklif var" dediklerini hatırlatan Yalçın, "Zira bu teklif içerdiği oranlar boyuyla yetersizlikle ve adaletsizlikle maluldür. Bu teklif, Yeni Türkiye'yi görme, Büyük Türkiye'yi yansıtmaya, Güçlü Türkiye'yi yaşatma noktasında maluldür. Bu teklif, refahı tabana yayma, gelir dağılımında adaleti sağlama açısından maluldür. Bu teklif, 'Türkiye'nin kamu görevlilerinin beklentilerini karşılayacak cüssesi, alın terinin hakkını teslim edecek bütçesi yok' cümlesine inanmamızı beklemek nedeniyle fikren, ilmen, ahlaken maluldür" değerlendirmesinde bulundu.

Memur-Sen olarak, kamu görevlilerinin standardını yükseltecek, dertlerini küçültüp bitirecek teklif beklerken karşılarına çıkan teklifin bunun çok gerisinde olduğunu ifade eden Yalçın, "Biz, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin ilk toplu sözleşmesinin, imzaya çağırılan bir içerikle yürütülmesini beklerken, niza ve sahaya çağırılan bir teklifle karşılaştık" dedi.

Teklifin tamamlanmaya, ilavelerle zenginleştirilmeye ihtiyacı olduğunu vurgulayan Yalçın, uzlaşmayı sağlayacak yeni bir teklif için yeterli zaman, bu teklifin maliyetini karşılayacak bütçede imkân var olduğuna inandıklarını söyledi.

Örgütlü gücümüzle yetersiz tekliflere tepki vermekten kaçınmayız

Memur-Sen'in 1 milyon üyesiyle buna benzer yetersiz tekliflere karşı tepki vermeye hazır olduğunun altını çizen Yalçın, "Fakat biz örgütlü gücümüzü, tepki için değil, hak ettiğimizi bize teslim edecek teklifleri takdir etmek için kullanmak istiyoruz. Yeni bir teklif ve yeni bir eşik bekliyoruz. Türkiye'ye inanıyor ve Türkiye'nin gücüne itibar ediyoruz" diyerek sözlerini tamamladı.



Yeni zam teklifini yetersiz olduğu için uzlaşmaya ve müzakereye uygun görmedik

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, 2020 yılı için yüzde 3,5+3, 2021 yılı için yüzde 3+2,5 şeklindeki ilk teklifin, 2020 yılı için yüzde 4+4, 2021 yılı için 3+3'e dönüşmesini önemsediklerini belirterek, "Bu nedenle Başkanlar Kurulumuzu toplayarak ortak akıl ve ortak tavır çerçevesinde teklifle ilgili değerlendirmemizi dün gece yaptık. Değerlendirme kapsamında, sunulan teklifi, yeterli zam oranlarını içermemesi nedeniyle uzlaşmaya ve müzakereye uygun görmüyoruz" dedi.

Ali Yalçın, dün gece Kamu İşveren Heyeti tarafından iletilen, "4+4, 3+3 ve enflasyon farkı" teklifine ilişkin Memur-Sen Genel Merkezi'nde bir basın açıklaması yaptı. Yalçın, 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinde 19 günün geride bırakıldığını ifade ederek, dün iki puanlık bir yükseliş içeren teklifin kendilerine iletildiğini söyledi.

Toplu sözleşme süreci açısından önemli bir eşikte olduklarını kaydeden Yalçın, "Önümüzde artırılma beklentisi içerisinde olduğumuz iki husus var: İlki, müzakere süresini uzatmak, diğeri ise zam oranlarını yükseltmektir. Konfederasyon olarak Kamu İşverenin masaya getirdiği ilk oranları yetersiz görmüş, bu çerçevede teklifleri yok hükmünde saydığımızı, malul olduğumuzu, makul ve makbul yeni bir teklif sunulması gerektiğini ifade etmiştik. Takvimin sıkıştığı bir süreçte müzakere süresini ve zam oranlarını artırmak, taraflar arasında etkili ve sürekli iletişime ihtiyaç duyar. Bu anlamda, 2020 yılı için yüzde 3,5+3, 2021 yılı için yüzde 3+2,5 şeklindeki ilk teklifin, 2020 yılı için yüzde 4+4, 2021 yılı için yüzde 3+3'e dönüşmesini önemsiyoruz. Bu nedenle Başkanlar Kurulumuzu toplayarak ortak akıl ve ortak tavır çerçevesinde ilk teklifle ilgili değerlendirmemizi dün gece yaptık" şeklinde konuştu.

Başkanlar Kurulunca, sunulan teklifin, yeterli zam oranlarını içermemesi nedeniyle uzlaşmaya ve müzakereye uygun görülmediğini dile getiren Yalçın, masanın sonuç ve çözüm üretme kapasitesinin sonuna kadar kullanılması gerektiği kararında olduklarını vurguladı.

Kamu görevlilerinin hakkını savunmak, hukukunu gözetmek, ücretlerini artırmak, maaşlarını yükseltmek gibi hedef ve sorumluluklara sahip olduğumuzu hiçbir zaman unutmadık

Öncelikle masanın çözüm üretme kapasitesini merkeze koyan, çözüme odaklanan ve uzlaşmayla sonuçlanacak bir toplu sözleşme

süreci için büyük bir özveri ile sürece katkı sunan öznelere ve kurumlara müteşekkir olduklarını söyleyen Yalçın, şöyle devam etti: "Bu olumlu yaklaşım ve tavırlara rağmen hâlâ uzlaşma noktasının uzağında, sözleşme imzalama eşiğinin dışındayız. Masada yer alan öznelerin durumunu şu şekilde ifade ve formüle edebiliriz; 'niyet' ve 'gayret' var ancak karar verici 'kudret' ile herkesin iradesini yansıtan 'adalet' henüz yok gözüküyor. Bu noktada toplu sözleşme masasında uzlaşma için ya yetki kullanılmalı ya da yetki devri yapılmalı diyoruz. Çünkü müzakere iradesi ile uzlaşma iradesi aynı öznedede bulunmuş gibi gözükmemektedir. Kamu görevlilerinin önümüzdeki iki yıllık süreçte maaş ve ücretlerinin ne kadar artacağını belirleyecek oranların ne olması gerektiği hükümet ve Kamu İşveren Heyeti tarafından da bilinmektedir."

Buldukları noktanın uzlaşma ve sözleşme imzalama seviyesinin uzağında olduğunu belirten Ali Yalçın, "Masada yaşanacak gelişmeler sahada nelerin yaşanacağını da belirleyecektir. Kamu görevlilerinin hakkını savunmak, hukukunu gözetmek, ücretlerini artırmak, maaşlarını yükseltmek gibi hedef ve sorumluluklara sahip olduğumuzu hiçbir zaman unutmadık, hiç kimsenin de unutmaması gerekir" ifadelerini kullandı.

Toplu sözleşme müzakerelerinin en az iki gün daha sürmesini sağlayacak bir hamle yaptık

Toplu sözleşme müzakerelerinin en az iki gün daha sürmesini sağlayacak bir hamle yaptıklarını ve Kamu İşveren Heyeti'ne, uzlaşmazlık hâlinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurma süresini bir gün olarak kullanma, kalan iki günü müzakere aşamasına dâhil etme başvurusu yapacaklarını açıklayan Yalçın, diğer taraftan ise yeni ve pazarlık sürecinin başlamasına imkân veren yeni bir teklifi en geç bugün beklediklerini söyledi.

Yalçın, "Başlangıçta ifade ettiğimiz gibi Türkiye; bütçesi ve cüssesiyle toplu sözleşmeyle kamu görevlilerinin maaş, ücret ve alım gücünü yükseltecek ekonomik güce, yasaklardan, sınırlamalardan kurtaracak siyasi öz güvene, demokratik ve sendikalar hakları noktasındaki mahrumiyete son verecek demokratik bilince fazlasıyla sahiptir" diye konuştu.



Eylem kararı aldık



15'te İşimizi 17'de Cüzdanımızı BIRAKIYORUZ

Kamu görevlilerinin 2020-2021 yıllarında yararlanacağı maaş, sosyal ve özlük hakları ile demokratik ve sendikal haklarının çalışma şartlarının belirlenmesine esas 1 Ağustos 2019 tarihinde başlayan

- 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde Kamu İşvereninin,**
- Aradan geçen 19 günlük süreye rağmen kamu görevlileri lehine sonuç oluşturma esaslı anlayış benimsenmesine,
 - Taraflar arası eşitlik ilkesiyle uyumlu yaklaşım sergilememesine,
 - Her biri kamu görevlilerinin sorunlarının tespitine ve çözümüne, haklı istek ve beklentilerinin hayata geçirilmesine imkan sağlayacak toplu sözleşme tekliflerine kayıtsız kalmak odaklı tavır ve uygulamalarına,
 - Geçmiş dönem toplu sözleşmelerinde yer alan kazanımları değersizleştirilmesine ve toplu pazarlık kapsamının dışında ilan edilmesine yönelik girişimlerine,
 - Kamu görevlilerinin özlük, mali ve sosyal haklarına, demokratik sendikal hakları ile çalışma şartlarına dair 5. Dönem Toplu Sözleşme teklifi noktasında pazarlık masasına kapsayıcı ve emeğe değer verici nitelikte herhangi bir teklif sunmamasına,
 - 2020 ve 2021 yıllarında kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerine yapılacak artışa ilişkin oran, seyyanen zam tutarı ile refah payı esaslı Konfederasyon teklifine olumlu cevap verilmesi sonucunu doğuracak nitelikte teklif sunmaması ve adım atmamasına,
 - Hizmet kolunun kapsamındaki kurumların bütününe ve her birine mahsus tekliflerin ve münhasır kadro, görev, unvan, görev yeri gibi hususlara bağlı olarak masaya sunulan sendika tekliflerine dair genel nitelikte olumsuz bakış sergilemesine, dikkat çekmek, tepki vermek, kamuoyunda bu noktada farkındalık oluşturmak, emek tarafının tekliflerine ve tepkilerine kamu görevlilerinin ve farklı toplum kesimlerinin destek vermesini sağlamak amacıyla 20 Ağustos 2019 Salı günü Ankara iliyle sınırlı olmak üzere bütün Hizmet Kollarında sendikalarımızın katılan ve ilgili kurum ve kuruluşlarda görev yapan üyelerimizin katılımıyla

15 Saat 15:00 itibarıyla "iş bırakma",

21 Saat 17:00 itibarıyla Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hizmet binası önünde

"Cüzdanımız Boş Kalırsa Eylem, Doldurulursa Bayram Olur"

eylemleri ve buna dair basın açıklamaları yapılmasına, eylem kararının üye sendikaları duyurulmasına, sendikalarca bu noktada eylem kararı alınmasına, üye sendikaların Ankara ilindeki şube ve temsilciliklerine ve bunlar üzerinden üyelere duyurulmasına oy birliğiyle karar vermiştir.

SEHİN ÖZDEMİR (Genel Başkan)
LATİF SELVİ (Genel Başkan)
MEHMET BAYRAKTUTAR (Genel Başkan)
METİN YILANCI (Genel Başkan)
LEVENLUSLU (Genel Başkan)
HÜSEYİN ÖZTÜRK (Genel Başkan)
SÖNER CAN TUFANOĞLU (Genel Başkan)
KACI BAYRAM TONBUL (Genel Başkan)
ÖMER BUDAK (Genel Başkan)
KENAN ÇALIŞKAN (Genel Başkan)
MECİT ERDOĞAN (Genel Başkan)
ALİ YALÇIN (Genel Başkan)

ğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın'ın dün gerçekleştirilen basın toplantısında yaptığı çağrı karşılıksız kaldı. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, yüzde 4+4 ve yüzde 3+3'ten oluşan teklifini revize etmedi. Ayrıca iki günlük müzakere uzatma teklifine de cevap vermedi. Bunun üzerine Memur-Sen iş bırakma kararı aldı.

Gece saatlerinde başlayan ve sabahın erken saatlerine kadar devam eden başkanlar kurulu toplantısında iş bırakma kararı çıktı. İl temsilcileri toplantısı, başkanlar kurulu toplantısı ve genişletilmiş başkanlar kurulu toplantısı sonucu çıkan karara göre, Memur-Sen bugün saat 15:00'te iş bırakma eylemi, saat 17:00'de ise bakanlık önünde cüzdan bırakma eylemi gerçekleştirecek.

Memur-Sen Başkanlar Kurulu'nun yedi maddelik kararında iş bırakma eylemi ve cüzdan bırakma eyleminin gerekçelerine yer verildi.

Kararda şu ifadelere yer verildi:

- Aradan geçen 19 günlük süreye rağmen kamu görevlileri lehine sonuç oluşturma esaslı anlayış benimsenmesine,
- Taraflar arası eşitlik ilkesiyle uyumlu yaklaşım sergilememesine,
- Her biri kamu görevlilerinin sorunlarının tespitine ve çözümüne, haklı istek ve beklentilerinin hayata geçirilmesine imkân sağlayacak toplu sözleşme tekliflerine kayıtsız kalmak odaklı tavır ve uygulamalarına,
- Geçmiş dönem toplu sözleşmelerinde yer alan kazanımları değersizleştirilmesine ve toplu pazarlık kapsamının dışında ilan edilmesine yönelik girişimlerine,
- Kamu görevlilerinin özlük, mali ve sosyal haklarına, demokratik sendikal hakları ile çalışma şartlarına dair 5. Dönem Toplu Sözleşme teklifi noktasında pazarlık masasına kapsayıcı ve emeğe değer verici nitelikte herhangi bir teklif sunmamasına,
- 2020 ve 2021 yıllarında kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerine yapılacak artışa ilişkin oran, seyyanen zam tutarı ile refah payı esaslı Konfederasyon teklifine olumlu cevap verilmesi sonucunu doğuracak nitelikte teklif sunmaması ve adım atmamasına,
- Hizmet kolunun kapsamındaki kurumların bütününe ve her birine mahsus tekliflerin ve münhasır kadro, görev, unvan, görev yeri gibi hususlara bağlı olarak masaya sunulan sendika tekliflerine dair genel nitelikte olumsuz bakış sergilemesine,

dikkat çekmek, tepki vermek, kamuoyunda bu noktada farkındalık oluşturmak, emek tarafının tekliflerine ve tepkilerine kamu görevlilerinin ve farklı toplum kesimlerinin destek vermesini sağlamak amacıyla 20 Ağustos 2019 Salı günü Ankara iliyle sınırlı olmak üzere bütün hizmet kollarında sendikalarımızın katkıları ve ilgili kurum ve kuruluşlarda görev yapan üyelerimizin katılımıyla; saat 15:00 itibarıyla "iş bırakma", saat 17:00 itibarıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hizmet binası önünde "Boş Kalırsa Eylem, Doldurulursa Bayram" eylemleri ve buna dair basın açıklamaları yapılmasına, eylem kararının üye sendikalara duyurulmasına, sendikalarca bu noktada eylem kararı alınmasına, üye sendikaların Ankara ilindeki şube ve temsilciliklerine ve bunlar üzerinden üyelere duyurulmasına oy birliğiyle karar vermiştir.

İş bırakma eylemi yaptık boş cüzdanlarımızı bakanlığın önüne bıraktık



Ankara'da "İş Bırakma" eylemi yaptık, ardından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı önünde 'cüzdan'lı eylem gerçekleştirdik. Burada bir açıklama yapan Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, masadan çözüm belediklerini söyledi. Yalçın, 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinin bitimine saatler kaldığını hatırlatarak, kısıtlı bir dönemde toplu sözleşme sürecinin tamamlanmaya çalışıldığını ifade etti. Yasanın 30 gün içerisinde tüm işleri bitirme noktasında çok sınırlayıcı olduğuna dikkat çeken Yalçın, 5 milyon emekçi için bu sürenin çok dar olduğunu belirtti.

Çözüm bekleyen birçok konu var

İletilen tekliflerin kendi tekliflerinin çok altında kaldığını, bunun da pazarlığı başlatma noktasında yetersiz kaldığını kaydeden Yalçın, "6-7 saatlik bir süre kaldı. Hizmet kollarının teklifleri görüşülmedi. Bir kısmı görüşülür gibi oldu ama devamı gelmedi. Sözleşmelerin durumu daha görüşülmedi; ek ödeme, yardımcı hizmetler sınıfı personelinin genel idare hizmetlere aktarılması, bunları ne zaman görüşeceğiz" diye sordu.

Masa düzgün işletilirse çözüm üretme kapasitesi yüksek

Toplu sözleşme masasının çözüm üretme kapasitesinin yüksek olduğunu dile getiren Yalçın, bunun ise masanın düzgün işletildiği takdirde gerçekleşebileceğini söyledi. Memurların sorunları olduğunun altını çizen Yalçın, bu sorunların çözülmediği takdirde emekçinin de stresinin artacağını vurguladı. Yalçın, "Bu sorunların giderilmesi gerekiyor. Masanın düzgün işletilmesi gerekiyor. Alanda bir sürü sorun varken, kalan 6 saatte hangi birini konuşup çözüme ulaştıracamız" dedi.

Emekçilerin stresini artırmak doğru değil

Masanın düzgün işletilmesini ve sorunların giderilmesini istediklerini vurgulayan Yalçın, "Ülkenin yeterince sorun stoku var, buna yenilerini eklemem gerekiyor. Bazı belediyelerin emekçileri uzak yerlere sürdüğü, işlerine son verdiği bu süreçte emekçileri üzmemek, onların stresini artırmak doğru değil" şeklinde konuştu.

Emekçiye 20 puan dağıtılmadan masadan sonuç çıkmayacak

Sundukları tekliflerle sadece alın terinin karşılığını belediklerini ifade eden Yalçın, şöyle devam etti: "Sözün özü şu: Bizi sahaya davet etmeyin. Süreci uzatın ve masada sorunları çözelim. Kamu İşveren Heyeti'ne sesleniyorum: Bu işi masada çözelim, alanlara inmeyelim. Eğer masada çözüm çıksın isteniyorsa müzakere süreci uzatılmalıdır. Biz belediğimiz iyileştirmeyi de bir kez daha açıkladık. Toplamda 20 puan emekçiye dağıtılmadan masadan sonuç çıkmayacak. Masa, sorun çözme yeri. Biz masada sorunları çözmek durumundayız. Ortada sorunlar var. Tekliflerimizi ilettik ancak birçok gün bunların tasnifiyle geçti. Çözüm eğer çıkacaksa bu masanın doğru işletilmesiyle çıkacak. Daha teklifi görüşülmeden hizmet kolları var. Neden? Çağrımı yineliyorum. Gelin, masada bu işi çözelim, emekçileri sevindirelim."

Yalçın, ülkede yaşanacak herhangi bir sıkıntı durumunda en büyük fedakârlığı kamu görevlilerinin yapmaya hazır olduğunu, bunun da 15 Temmuz sürecinde net bir şekilde görüldüğünü kaydetti.

Eylemin sonunda kamu görevlileri boş cüzdanları Bakanlığın önüne bıraktı.





İşverenin yetersiz zam teklifine ve masadaki adaletsiz tavrına hayır dedik imza atmadık

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurduk

Memur-Sen ve bağlı 11 sendika, 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinin mutabakatsızlıkla sonuçlanması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuruda bulunarak, Bakanlık tarafından yok sayılan ancak uzlaşılan maddeleri içeren tespit tutanaklarını da kurula sundu.

Her sendikanın genel başkanı tarafından yapılan başvuru sonrasında bir açıklama yapan Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Hacı Bayram Tonbul, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun konuya sağduyuyla yaklaşacağına inandıklarını söyledi.

2012 yılında gerçekleştirilen ilk toplu sözleşmeden bu yana bir toplu sözleşme kültürü ve hukuku oluştuğunu belirten Tonbul, gelinek noktada bu kültürün yok sayıldığını altını çizdi.

Tonbul, uzlaşılan maddelerin tutanak altına alınması gerektiği ısrarına olumlu dönüş alamadıklarını vurgulayarak "Bizim en baştan beri itiraz ettiğimiz bir konu vardı. Her hizmet kolunda görüşülen maddelerin kayıt altına alınması, 'uzlaşıldı' ya da 'uzlaşılmadı' gibi, daha sonra bunların bir tutanak altına alınmasına yönelik. Fakat bu toplu sözleşmede de kamu tarafının 'biz verdiğimiz sözlerin arkasındayız, kayıtları biz tutuyoruz' demesi üzerine tutulamadı. Hizmet kollarında yapılan müzakereler, bunlar son dakikaya, son gece sabah saat 7'ye kadar da devam etti. Ancak bu yapılan çalışmaların hepsi yok hükmünde sayıldı" dedi.

20 günlük emek hiçe sayıldı

Her hizmet kolunun ayrı bir toplu sözleşme hükmünde olduğunu dile getiren Tonbul, "Burada bir değil, 12 hukuksuzluk yapıldı. Çünkü toplu

sözleşmelerin her biri birbirinden bağımsızdır. Geneli ilgilendiren konu Memur-Sen ve Heyet Başkanı Ali Yalçın tarafından bağitlanır veya bağitlanmaz. Her hizmet kolunda da sözleşmeler ayrı ayrı imzalanır. Geneli ilgilendiren konulardan, ister sendikalı olsun ister sendikasız, her memur faydalanır. Hizmet kolunda ise hizmet kolunda çalışan memurlar faydalanır. Bu toplantılara tek tek çağrılmamız gerekirken, sadece Memur-Sen Konfederasyonu başkanı çağrılmıştır" ifadelerini kullandı.

Bazı sendikaların yapmış oldukları görüşmelerde imza atacak konuma geldiklerini kaydeden Tonbul, şöyle devam etti: "Uyuşmazlık tutanağı tutulsaydı, o anda uzlaşılan konular ve uzlaşılmayan konular, belki bazı sendikalar toplu sözleşme maddelerini imzalayacaklardı. Böyle bir kararımız da vardı. Ama gelinek noktada 'ben yaptım oldu, ben dedim oldu' tavrıyla 20 günlük emeği hiçe sayan bir durum var. İtirazlı kaydımızı düştük. Kamu İşveren tarafı nasıl bir tespit tutanağı tutmuşsa biz de uzlaşılan ve uzlaşılmayan konularla ilgili kendi tutanağımızı tuttuk, bunu Hakem Kurulu'na vereceğiz. Kurulun bunları geçmişte olduğu gibi kabul etmesi konusunda elimizden gelen gayreti göstereceğiz."

Kamu İşveren Heyeti yüzdellik zam dışında hiçbir teklif getirmedi

Toplu sözleşmenin 20 milyona yakın insanı ilgilendirdiğini söyleyen Tonbul, "5 milyon kamu görevlisi ve emeklisinin, aileleri ile düşündüğümüzde 20 milyon kişinin iki yıllık emeği yok sayılıyor. Aslında toplu sözleşme kültürü siliniyor, yeniden yazılmaya çalışılıyor. Kamu görevlilerinin iki yıldır bekledikleri bir toplu sözleşme var. Bu insanların buradan elde edecekleri kazanımlar var. Bu kazanımlar iki yıl boyunca yok hükmünde sayılırsa ebetteki bundan kimse mutlu olmayacaktır" şeklinde konuştu.

Kamu İşveren Heyeti'nin masaya yalnızca yüzdellik zammı getirdiğine dikkat çeken Tonbul, sözlerini şöyle tamamladı: "3600 ek gösterge, sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi gibi pek çok konu gündeme getirilmedi. Sadece yüzdellik zam konusunda bir teklif getirildi. Diğer konuların hiçbiri ile ilgili teklif gelmedi, daha önceki kazanımlar da elden gider gibi şeyler konuşuldu. Fakat Sayın Bakan eski kazanımların korunacağını daha sonra beyan etti."



'Emeğe Saygı, Adalete Davet' çağrısında bulunduk



81 ilde eş zamanlı olarak basın açıklamaları yaparak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu süreci ile devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde "Emeğe Saygı, Adalete Davet" çağrısında bulunduk.

Türkiye genelinde gerçekleştirilen basın açıklamalarında, kamu görevlilerinin memnuniyetinin toplumun genel memnuniyeti olduğu vurgulandı. 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinin, Kamu İşveren Heyeti'nin müzakeresi süreci hiç yaşanmamış gibi bir irade ortaya koyması üzerine uyuşmazlıkla sonuçlandığı hatırlatılan açıklamada, "Memur-Sen olarak toplu pazarlık sürecinde Kamu İşveren Heyeti'yle sözleşme imzalanmasını sağlamak için büyük çaba sarf ettik. Bu gayretin yanı sıra basın açıklamalarıyla, iş bırakma eylemleriyle de sahada olduk ve heyetimizi destekledik. Bugün de aynı kararlılıkla ve örgütlü gücümüzle meydanlardayız. Memur-Sen'in ve bağlı sendikalarının titiz çalışmalarla, sahanın nabzını tutarak oluşturduğu ve kamuoyuna 'makul teklifler' olarak deklare ettiği 657 teklifine karşın Kamu İşveren Heyeti maaşle malul tekliflerle masaya gelmiş ve ardından toplu sözleşme sürecini hiç yaşamayan bir süreç olarak tarihe kaydetme iradesi göstermiştir. Bu iradenin sonucu olarak süreç uyuşmazlıkla sonuçlanmış ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gidilmiştir. Biz, toplu sözleşme görüşmeleri boyunca masanın ve müzakerenin önemine inanarak çözüm üretmeye odaklandık ve sürecin uzlaşmayla sonuçlanması için büyük bir özveriyle çalıştık. Dün dedik, bugün de diyoruz: Memur-Sen'in teklifleri milletin talepleridir. Çünkü bu teklifler maşerî vicdanda makes bulmuş adil ve hakkaniyetli tekliflerdir" denildi.

Açıklamada şu ifadeler yer verdi: "Türkiye'nin alın teri; devlet hizmetlerinin kesintisiz sürmesinin, devletin tüm unsurlarıyla işleminin teminatıdır. Biz ailelerimizle birlikte 20 milyonluk bir kitleyiz. Tekliflerimizde haklıyız, duruşumuzda hakkaniyetliyiz. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun da bu gerçekten sarf-ı nazar etmeyeceğini umuyor ve bekliyoruz. Biz, refaktan pay, paylaşımada adalet istiyoruz. Biz, kamu görevlilerinin hayat standardını yükseltecek, emeğin hakkını takdir edecek bir karar bekliyoruz."



Hakem kurulunda adaletin heybetini değil işverenin heyetini gördük



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Kamu işverenin güvenilirliğinin, hakem kurulunun özerkliğinin ve 4688 sayılı Kanun'un yeterliliğinin tartışılabilir hâle geldiğini söyledi. Yalçın, Kamu İşveren Heyeti'nin sunduğu ikinci teklif olan yüzde 4+4 ve yüzde 3+3'ün Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından onandığını hatırlatarak, "Biz hakem kurulunda; adaletin heybetini değil, işverenin heyetini gördük. Biz hakem kurulu biliyorduk, noter çıktı. Ne işveren heyeti ne de hakem, kamu görevlilerini anlamaya çalışmadı. Biz, yazılan enflasyonu değil, yaşanan enflasyonu baz alalım dedik. Ancak 4+4 ve 3+3 oranları, zammı enflasyona verdim, enflasyona bağlı alım gücünün düşmesi gerçeğini görmezden gelmekti" dedi.

Ali Yalçın, Memur-Sen Genel Merkezi'nde düzenlenen basın toplantısında, hakem kurulu sürecini değerlendirdi. Hükümetin teklifinin yetersiz, kurulun kararının ise adaletsiz olduğunu vurgulayan Yalçın, karara tepki göstererek, "Gerçekten de bu kurul 'Kamu Görevlileri Hakem Kurulu' olsaydı adil bir karar çıkabilirdi. Ama bu kurulu biz 'Kamu İşvereni Hakem Kurulu' olarak görüyoruz. Biz hakem kurulunda; adaletin heybetini değil, işverenin heyetini gördük. Hakem kurulu biliyorduk, noter çıktı. Ne işveren heyeti ne de hakem, kamu görevlilerini anlamaya çalışmadı. Biz, yazılan enflasyonu değil, yaşanan enflasyonu baz alalım dedik. Ancak 4+4 ve 3+3 oranları, zammı enflasyona verdim, enflasyona bağlı alım gücünün düşmesi gerçeğini görmezden gelmekti" şeklinde konuştu. Kamu işvereni de hakem heyeti de birçok temel teklifi yok saydı

Birçok teklifin görmezden gelindiğine dikkat çeken Yalçın, şöyle devam etti: "Sözleşmelerin kadroya geçirilmesinden 3600 ek göstergeye, yardımcı hizmetler sınıfının genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmesinden kademe derece sınırlamasının kaldırılmasına, bayram ikramiyesinden kılık-kıyafet yasağının kaldırılmasına, gelir vergisi mağduriyetinin son bulmasından dayanışma aidatı ve toplu sözleşme ikramiyesine birçok acil çözüm bekleyen önemli teklifimiz dikkate alınmadı. Kamu İşveren Heyeti'nin teklifini, hakemin de kararını, kamu görevlilerinin emeğini değersizleştirmek olarak görüyoruz."

Kamu İşveren Heyeti'nin kanuna aykırı hareket ettiğini kaydeden Yalçın, "Kaybı biz imzalamadık, kazanım üretecek bir teklif de zaten gelmedi. Kamu İşvereni müzakerelerde uzlaşılan konuları hakeme götürmedi. Kamu İşvereni, kanuna aykırı olarak; uzlaşılan ve uzlaşılmayan konuların ayrı ayrı tutanağa işlenmesi hükmünü çiğnedi. Uzlaşmazlık tutanağı düzenlemekten kaçındı. Yetkili 11 hizmet kolu

sendikası hazır bulunmasına rağmen sendikalar uzlaşmazlık tutanağı için çağrılmadı" diye konuştu.

Uzlaşılan ve uzlaşılmayan bütün teklifleri Hakem Kurulu'na sunduklarını dile getiren Yalçın, "Kamu İşveren Heyeti, imzalanamadığı söylenen toplantı tutanağını heyete sunamadı, niçin tespit tutanağı tuttuğunu da açıklayamadı. Hakem kurulu, masada varılan uzlaşmaları yok saydı, 4. Dönem Toplu Sözleşme kazanımları dışında sadece üç yeni maddeyi onayladı. Bu üç madde hakemliğin haysiyetini kurtarmaz" ifadelerini kullandı.

Hakem heyeti adaletten şaştı, noterlik yaptı

Hakem Heyeti'nin, hükümetin teklifini aynen kabul etmesinin kendi güvenilirliğine leke sürdüğünü belirten Yalçın, "Hakemlik kurumuna leke sürüldü. Hakem Heyeti adaletten şaştı. Hakem, Kamu İşvereni'ne adeta noterlik yaptı ve tarafgir davrandı" dedi.

4688 sayılı Kanun'la ilgili kaygı ve tespitlerimiz bir kez daha doğrulanmış oldu

4688 sayılı kanun ile ilgili daha önce yapılan eleştirileri hatırlatan Ali Yalçın, bu konudaki kaygı ve tespitlerinin bir kez daha doğrulandığını ifade ederek, şöyle konuştu: "Yıllardır kanundan kaynaklı sorunlara dikkat çekiyoruz ve kanunun düzeltilmesini istiyoruz. 200 bin işçiye 60 gün, 5 milyon 200 bin kamu görevlisine ve emeklisine 30 gün... Sorunlar acil bir değişikliği zorunlu kılıyor. Hakem Heyeti'nin hükümet lehine olan üye dağılımı değişmelidir."

Kamu İşvereni bazı soruların cevabını vermelidir

Kamu İşveren Heyeti'ne ve Bakana çağrıda bulunan Yalçın, Kamu İşveren Heyeti'nin bazı soruları cevaplaması gerektiğini kaydederek, "Sayın Bakan, uyuşmazlığın nedeni olarak teklifimizi yükselttiğimizi ifade etti. Yüzde 8+7 ve 6+6 zam ve 3+2 refah payı teklifini 20 puana çeken bir konfederasyon nasıl teklifi yükseltmiş oluyor" diye sordu.

Hizmet kollarının uzlaşmazlık tutanağı imzalamaya çağrılmadığını hatırlatan Yalçın, şu soruları sordu: "Neden bu konuda bir davet gelmedi? Kamu İşvereni bürokratlarının tuttuğu tutanaklara ve Bakanın da 'her ihtimale karşı ben de tutuyorum' dediği tutanaklara ne oldu? Uzlaşılan teklifler neden yasaya rağmen masaya gelmedi? 11 hizmet kolu sendikası genel başkanı orada hazır olduğu hâlde uzlaşmazlık tutanağı neden düzenlenmedi? Sendikalar neden çağrılmadı? Uyuşmazlıkla sonuçlandığını söyleyen Kamu İşvereni, hangi konularda ve neden uyuşmazlığın yaşandığını niçin izah etmemiştir?"

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı Ali YALÇIN'ın ve hizmet kollarına ilişkin toplu sözleşmeyi imzalamaya yetkili diğer sendika temsilcilerinin kurula yaptıkları başvurularda belirttiği gerekçeler, teklifler ve ilgili başvurulardaki tutanaklarda yer alan veriler çerçevesinde karar verilmesi gerektiği ve söz konusu Kurul kararında yer alan hükümler üzerinden oluşan 5. Dönem Toplu Sözleşme metninin esasen başvuran tarafların Kurulumuza yaptıkları başvurularda belirttiği şekilde olması gerektiği kanaatiyle, başvurucular tarafından uzlaşmazlığın çözümü için Kurula yapılan başvurularında belirtilen hususların reddine ilişkin bölümüne,

katılmıyoruz.

Av. Hüseyin Rahmi AKYÜZ
Memur-Sen Temsilcisi

Hacı Bayram TONBUL
Memur-Sen Temsilcisi

Eki: Karşı oy yazımızda belirtmiş olduğumuz grafik ve tablolar

Kazanım için ter döktük haksızlığa şerh düştük

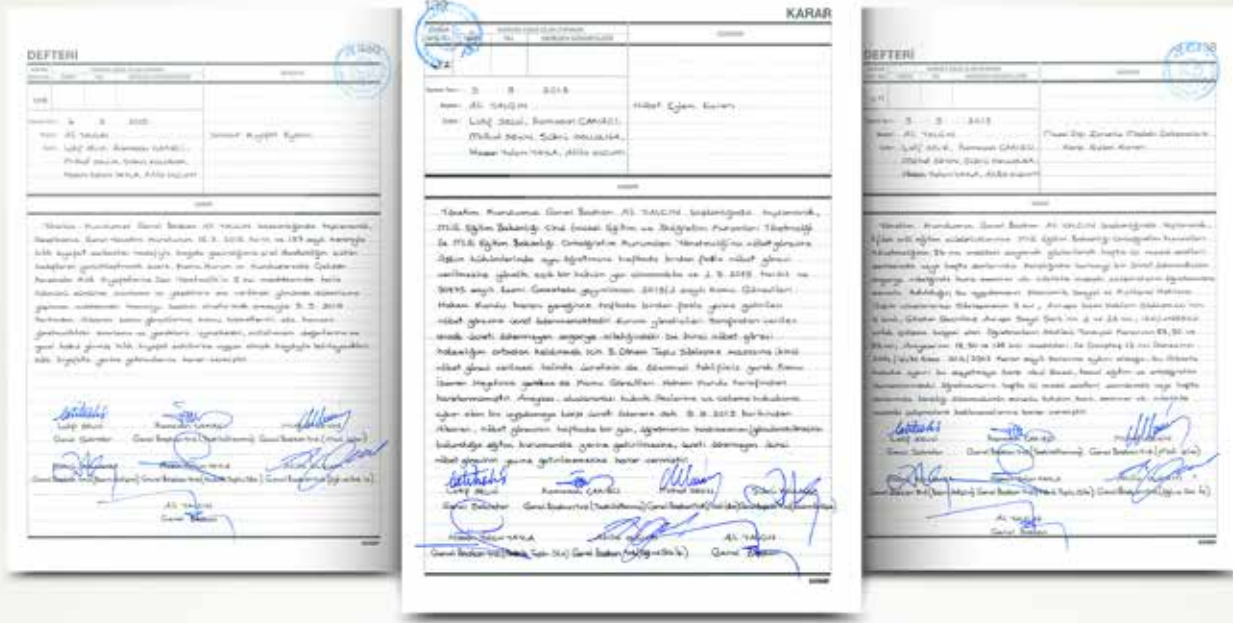
Uyuşmazlıkla sonuçlanan 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla sona erdi. Konfederasyonumuz Memur-Sen ile birlikte, 1 milyonu aşkın eğitim çalışanın haklı ve yerinde beklentilerini göz ardı eden, Kamu İşveren Heyeti ile uzlaşmış konuları dahi görmezden gelen, haksız ve adaletsiz Hakem Kurulu kararına şerh düşerek itirazlarımızı dile getirdik.

Şerh metninde;

- » 10-14 Ağustos'ta toplu sözleşme müzakerelerine ara verildiği ve bu durumun toplamda 5 günlük bir zaman diliminin kullanılmamasına yol açtığı,
- » Kamu Görevlilerinin teklifini 24 Temmuz'da iletmesine karşın, Kamu İşveren Heyeti'nin bundan 22 gün sonra yani görüşmelerin sona erdiği 20 Ağustos'tan sadece 5 gün önce ilk teklifini iletmesi,
- » Gelen teklifin hem kamu görevlilerinin geneline hem de hizmet kollarını ilgilendiren konuları içeren kapsamlı bir toplu sözleşme metni içeriği değil, sadece kamu görevlilerinin ve kamu görevlileri emeklilerinin 2020 ve 2021 yıllarında altı aylık dönemler halinde alacağı artış teklifini içerdiği,
- » Kamu İşvereni Heyet Başkanı'nın Bakanlık hizmet binasında bütünüyle paylaşılmayan bir tutanağın imzalanması suretiyle uyuşmazlığın kayıt altına alınacağına ilişkin bilginin ve değerlendirmenin sadece kamu görevlilerinin geneline yönelik bölüm için paylaşıldığı,
- » Kurula yaptıkları başvuruda uyuşmazlıkla sonuçlanma halinin tarafların ortak kararı olarak değil Kamu İşveren Heyeti'nin Tespit tutanağı düzenlenmesi tavrının sonucunda olduğunu ifade eden hizmet kollarının bulunduğu,

ve sürece dair eleştiri ve önerilerimize yer verildi.

Hizmet kolu özelinde ise eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümü sağlanmadan eğitim sisteminde istenen başarının elde edilemeyeceği gerçeğinden hareketle; öğretmenler, eğitim yöneticileri, akademisyenler, millî eğitim ve üniversite idari personeli yönünden masaya taşıdığımız tekliflerimizin kabulünün gerekliliği noktasında itirazlarımız yer aldı.



- ❌ **Serbest kıyafet,**
- ❌ **Haftada birden fazla nöbet görevi yerine getirmeme,**
- ❌ **Mesai dışı zorunlu mesleki çalışmalara karşı,**

eylem kararı aldık

ğitim-Bir-Sen olarak, eğitim-öğretim yılı başında belirlenen nöbet planlaması haricinde nöbet tutulmaması ve haftada birden fazla nöbet görevi yerine getirmeme eylem kararı aldık.

Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin nöbet görevine ilişkin hükümlerinde aynı öğretmene haftada birden fazla nöbet görevi verilmesine yönelik açık hükümler yer almamakta; öğretmenlerimizin haftada birden fazla nöbet göreviyle yükümlü tutulmasının hiçbir hukuki dayanağı bulunmamaktadır.

Filien dayatılan bu uygulamaya karşı hukuki dayanağı olmayan fazla nöbet görevlendirilmesi yapılmaması talebinin yanında, toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu İşveren Heyeti'ne sunmuş olduğumuz teklifler arasında, haftada birden fazla nöbet görevi gerektirecek sayıda öğretmen yetersizliğinin bulunduğu kurumlarda nöbet ücretinin artırımlı ödenmesi yönündeki talebimiz de yer almaktaydı. Söz konusu talebe kamu işverenince duyursuz kalındığı gibi 01.09.2019 tarihli

ve 30875 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı gereğince haftada birden fazla sayıda yerine getirilen nöbet görevleri için ücret ödenmesi öngörülmemiştir.

Bu nedenle, emek karşılığı ücret ödenmemesinin anayasaya, uluslararası hukuk ilkelerine ve çalışma hukukuna aykırı olması nedeniyle 09.09.2019 tarihinden itibaren, nöbet görevinin haftada bir gün ve öğretmenin kadrosunun/ görevlendirilmesinin bulunduğu eğitim kurumunca eğitim-öğretim yılı başında belirlenmiş nöbet görev yeriyle sınırlı olarak yerine getirilmesi ile her ne sebeple ve gerekçeyle olursa olsun eğitim-öğretim yılı başında belirlenen nöbet planlaması haricinde nöbet tutulmaması şeklinde 2015 yılında aldığımız eylem kararını yenilemiş bulunmaktayız.

Bununla birlikte, 2013 yılından bu yana devam ettirdiğimiz serbest kıyafet ve geçen yıl aldığımız 'mesai saatleri haricinde ve hafta sonları angarya niteliğindeki mesleki çalışmalara katılmama' eylem kararlarımız da devam ediyor.

Kamuda sözleşmelilik bitmeli aileler birleşmeli



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, istihdamda güçlük çekilen bölgelerde görev yapan sözleşmeli öğretmenlerle ve diğer kamu görevlileriyle Eğitim-Bir-Sen genel merkezinde bir araya geldi.

Yalçın, görüşmede gerçekleştirdiği konuşmasında, “Kamuda sözleşmelilik bitmeli, aileler birleşmeli. Sözleşmeli istihdama başvurulduğu tarihten bu yana kamuda keşmekeş bir durum var. İçinden çıkılamayan bir durum söz konusu. Sorunlar her geçen gün artıyor. İnsanlar temel haklarından mahrum kalıyor, aileler parçalanıyor. Kendisine emanet edilen çocukları eğiten öğretmenlerimiz kendi çocuklarının yüzünü görmüyor, ebeveynlik görevlerini yerine getiremiyor. Biz bu durumu her toplu sözleşmede inatla ve ısrarla masaya taşıyoruz. Bu dönem masaya oturacağımız 5. Toplu Sözleşme Döneminde de ana gündem maddelerinden birisi yapacağız.” dedi.

Sözleşmeli istihdam kamuda sürdürülebilir bir model değil

Türkiye'nin sözleşmeli personel istihdamı defterini sendikamızın verdiği mücadeleler sonucunda 2011 yılında kapatmasına rağmen sözleşmeli istihdam türünün tekrar geri getirildiğini belirten Yalçın, “Biz en başından beri istihdamda güçlük çekilen yerlerde bu yolla personel tutmak yerine oralarda cebri değil cezbi yöntemler uygulanmasını önerdik. Kamuda 46 çeşit sözleşmeli türü oluştu. Bu 46 grubun her birinin kendi mevzuatı var. Biz sözleşmeli istihdam türünün sağlıklı bir istihdam türü olmadığını her fırsatta dile getirdik. Yapılan düzenleme '3+1 şeklinde çıkmalı' diye ifade edilirken bunu “yetmez ama evet”

diyerek kabul ettik. Biz kesinlikle sözleşmeli istihdam türünü benimsemiş değiliz. Mevzuat boyutuyla bir tıkanıklık varsa bunun aşılması bakanlığın sorumluluğundadır bize düşen bu konuda diplomasiyi yürütmek ve sizin bu hissiyatınızı aynı şekilde ifade edebilmektir.” dedi.

Bu sendikanın varlığı sizsiniz, bu sendika sizsiniz

“Toplantıya katılanların büyük fedakârlıklar göstererek buraya kadar geldiğini biliyoruz” diyen Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: “Kamuda sözleşmeli olarak çalışan büyük bir kitle var. Durumları ve hakları birbirinden farklı. Aynı işi yapan insanlar farklı haklara sahipler. Bu işin temelinde adaletsizlik var. Bu yüzden bu işe temelden karşı çıkıyor, daha önce denenmiş, sürdürülememiş ve kaldırılmış sözleşmeli istihdamın bir





daha bahsi açılmamak üzere kaldırılmasını, sözleşmelilere kadro verilmesini istiyoruz. Bunun başta eğitim olmak üzere tüm kamu hizmetlerinde verimliliği artıracığını, daha nitelikli hizmetler üretilmesine katkı sağlayacağını düşünüyoruz.”

Toplantının sonunda bir değerlendirme yapan Yalçın, şunları kaydetti: “Bu gelişiniz bu vesileyle bizim bir kez daha cümle kurmamıza vesile oldu. Sizlerin anlattıkları meselenin ne kadar vahim olduğunu ifade etmesi bakımından önemli bu yüzden sizden dinlediğimiz sorunlar bizim sözleşmeli istihdamının son bulması konusunda verdiğimiz mücadelede ne kadar haklı olduğumuzu bir kez daha ortaya koyuyor. Sözleşmeli istihdam başından beri karşı olduğumuz bir istihdam türü. Sizlerin aile bütünlüğünün sağlanması ve özlük haklarınızın iyileştirilmesi için her zaman olduğu gibi bundan sonra da çalışmaya devam edeceğiz. Bundan sonraki süreçte kamuda sözleşmeli istihdam modelinin kaldırılması için sizlerle birlikte sendikal mücadelemizi sürdüreceğiz.”

Esas çözüm kadrolu istihdamda

Eğitim-Bir-Sen Hukuk ve Toplu Sözleşmeden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Hasan Yalçın Yayla ise 3+1 konusunda bakanlıkla fikir ayrılıkları yaşadıklarını vurguladığı konuşmasında şunları kaydetti: “Bizim sendika olarak görüşümüz sözleşmeli öğretmen üç yılı doldurduğunda kadroyu hak etmiştir ve bir adaylık süreci söz konusu değildir dolayısıyla kadrolu bir öğretmenin sahip olduğu tüm haklara sahip olması gerektiği şeklindedir. Milli Eğitim Bakanlığı burada bir inisiyatif kullanarak Ekim ayını bir ay öne çekerek sizlere bir yıl kazandırabilir. Daha önce buna benzer uygulamalar yapıldı yine böyle bir tasarruf kullanılabilir. Bu konuda görüşmelerimiz devam ediyor. Biz, bakanlığın hukuki bir çözüm üreteceği konusundaki iyi niyetimizi koruyoruz. Bütün bunların neticesinde aslında geldiğimiz nokta tek ve kalıcı çözümün sözleşmeli istihdamın tamamen kaldırılması olduğunu gösteriyor.”

Sözleşmeli öğretmenler talep ve şikâyetlerini paylaştılar

Sözleşmeli öğretmenler de talep ve şikâyetlerini dile getirdiler: “Daha önce verilen sözlere itimat ederek 3+1 düzenlemesinin Meclis’ten geçmesiyle birlikte üç yılını dolduran öğretmenler olarak büyük bir sevinç yaşadık ve eşyalarımızı topladık. Sonrasında bir yıl daha beklememiz gerektiği söylenince hayal kırıklığı yaşadık. Biz şimdi bu çaresizlikle kime inanalım, kime küselim? En büyük beklentimiz ve umudumuz sendikamızın, Eğitim-Bir-Sen’in bu işi sahiplenmiş olmasıdır. Kimimiz eşimizden, kimimiz çocuklarımızdan, kimimiz hasta yakınımızdan ayrıyız. Aile birlik ve bütünlüğünün korunmasını garanti altına alan yasalara aykırı bir durumla karşı karşıyayız. En temel insani haklarımızdan mahrum bırakılıyor. Eşimiz ya da işimizden birini seçmek zorunda kalmak bugün için bizlere, gelecek için ise topluma büyük bedeller ödetiyor, ödecektir. Sonuca bu kadar yaklaşmışken bu sorunun çözülmesini istiyor, ailelerimize kavuşmayı bekliyoruz.”



Sözleşmeli öğretmenlerin aile bütünlüğü sağlanmalı

Bakanlık bir an önce adım atmalı

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Eğitim-Bir-Sen Genel Sekreteri Latif Selvi ile birlikte, Millî Eğitim Bakan yardımcısı Mustafa Safran ve Mahmut Özer ile görüşerek, üç yıllık hizmet süresini tamamlayan sözleşmeli öğretmenlere aile bütünlüğü mazeretine bağlı yer değişikliği hakkı verilmesi talebinde bulundu.

Sözleşmeli öğretmenler için yapılan 3+1 düzenlemesinin her ne kadar sözleşmeli istihdamdan kaynaklanan problemlerin bir kısmına çözüm üretse de acil çözüm bekleyen sorunların birçoğuna derman olamadığını kaydeden Ali Yalçın, "Özellikle 3+1 düzenlemesi ile Ağustos ayında çözüme kavuşturulması için yoğun çaba sarf ettiğimiz sözleşmeli öğretmenlerin eş durumu atamasıyla ilgili kesin ve kararlı bir adım atılmalı, artı 1 yılın dolması mazeret olarak ileri sürülmemelidir" dedi.

Belirsizliğin öğretmenleri yorduğunu dile getiren Yalçın, "Bakanlık bütün boyutları ile bildiği bu sorunu görmezlikten gelmemeli, çözümsüzlüğü çözüm olarak görmemeli; Ağustos ayında çözüm üretilmeyen bu sorunu takvime bağlayarak ilk ara tatilde çözüme kavuşturulmalıdır" şeklinde konuştu.

Millî Eğitim Bakan Yardımcısı Mustafa Safran, sorunun giderilmesi için üzerlerine düşeni yapacaklarını belirterek, "Bu talebinizi ilk fırsatta ilgili birimlerimizle gündeme alacak ve belirsizliğin giderilmesi için üzerimize düşeni yapacağız" ifadelerini kullandı.

Eğitim-Bir-Sen olarak, sözleşmeli öğretmen istihdamından vazgeçilmesi ve tüm sözleşmeli çalışanların kadroya alınmasıyla ilgili bugüne kadar yaptığımız çağrıyı toplu sözleşme masasına da taşıyarak bütün sözleşmeli personelin ve sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesi için masadaki mücadelemizi sonuna kadar sürdürdük. Ancak toplu

sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun da bu sorunu görmemesi, çözüm için bir irade ortaya koyamaması, problemin kronikleşmesine ve sosyal maliyetinin artmasına sebep olmaktadır.

Bakanlık, aile bütünlüğünü ortadan kaldıran bu sorunun çözümü noktasında inisiyatifi ele almalı, kalıcı çözüm için gerekli adımı atmalıdır.



'Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var' projesine desteğimiz sürüyor

Eğitim-Bir-Sen, İHH ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğiyle 2013 yılından beri sürdürülen "Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var-İyilikte Yarışan Sınıflar" projesi bu yıl da devam edecek.

Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, projenin 2019-2020 eğitim-öğretim yılında da devam edeceğine ilişkin yazıyı ilgili genel müdürlüklere ve kuruluşlara gönderdi.

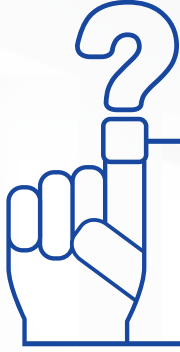
"Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var-İyilikte Yarışan Sınıflar" projesi kapsamında bir milyonu aşkın iyiliksever öğrenci, Türkiye ve dünya genelinde 20 binden fazla yetim çocuğun bakımını üstlendi.

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, konuyla ilgili yaptığı açıklamada, "Bu projeyi desteklemeyi, yetimlerin yüzünü güldürmeyi, bir yetime hami olmayı hem insani hem de bir sivil toplum kuruluşu olarak en önemli sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz" dedi.

Böylesine asil bir çabanın içinde olmanın, bu çabaya katkıda bulunmanın kendileri için bir onur olduğunu kaydeden Yalçın, şunları söyledi: "Yetim



gülse dünya güler şairıyla Millî Eğitim Bakanlığı, İHH ve Eğitim-Bir-Sen olarak, 2013 yılından beri tüm okul ve Kur'an kurslarımızda 'Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var' projesini uyguluyoruz. Bu ve buna benzer projeler çocuklarımızın bilinçli, paylaşmayı seven, yardımsever, duyarlı ve başkalarının dertleriyle dertlenen insanlar olarak yetişmesinde etkili olacaktır."



2019-2020 eğitim-öğretim yılı başladı **Sorunlar çözüm bekliyor**

2019-2020 eğitim-öğretim yılı, bir yanda geleceğe yönelik hedeflerin çizildiği diğer yanda ise bu hedefleri gerçekleştirme istenilen eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümünün ötelendiği bir ortamda başladı. Yeni eğitim-öğretim yılında, yaklaşık 18 milyon öğrencimize ve bir milyonu aşkın eğitim çalışanımıza başarılar diliyoruz.

Eğitim çalışanları, eğitim-öğretim yılını, sona eren toplu sözleşme sürecinde haklı, gerekli ve yerinde beklentilerinin ve taleplerinin kamu işverenince karşılanması bir yana üzerinde durulmadan geçiştirilmesinin, sorunlarına duyarsız, çözüm önerilerine kayıtsız kalınmasının burukluğuyla karşılaşmaktadır.

Toplu sözleşme masasının eğitim hizmet kolunda tek yetkili sendikası olarak, öğretmenlerden, akademisyenlerden, eğitim kurumu yöneticilerinden, üniversite idari personelinden, Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra idari personelinden gelen, her biri eğitimin ayrı ve birden fazla sorununa çözüm olacak taleplerimizi masaya taşıdık. Bu taleplerimize kamu işvereni duyarsız kalmış, eğitim çalışanlarının sorunlarını çözme iradesini ortaya koyamamış, toplu pazarlık masası aracılığıyla sorunları çözme, eğitimin niteliğine katkı sunma imkânını heba etmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyonu çerçevesinde eğitimde değişim ve dönüşümü hedeflediğini sürekli olarak ifade ettiği bir dönemdeyiz. Söz konusu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, köklü sorunlara kalıcı çözümler getirilebilmesi Bakanlığın sürdürülebilir politikalar benimsemesine bağlıdır. Değişim ve dönüşüm adımları sahadaki tecrübelerle, paydaşların görüşleriyle olgunlaştırılmadıkça meşruiyet tartışmasına maruz kalacak, isabet oranı yara alacaktır.

Anayasal ve yasal hakları kısıtlanmış sözleşmeli öğretmen istihdamı, öğretmen açığının kadrolu istihdam yerine ücretli öğretmenlik gibi insan haklarına ve çalışma ahlakına aykırı yöntemlerle giderilmeye çalışılması, kamu maliyesini denkleştirme aracı olarak eğitim bütçesinin kısılması, okullara yeterli ödenek verilmemesi nedeniyle aksayan eğitim hizmetlerinin yanında kaynak bulma baskısı altında okul yöneticisi ve öğretmenlerin velilerle başış üzerinden karşı karşıya getirilmesi, atama ve yer değiştirme takviminin sorun çözmek kadar sorun üretmeye neden olması, ek ders esaslarındaki adaletsizlikler, eğitim çalışanlarına yönelik giderek artan

yaygın şiddet, okullar açılırken çözüm bekleyen başlıca sorunlardır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde bu sorunların çözülmesinin eğitimin geleceği, verimliliği ve niteliği açısından çok önemli olduğunun altını çiziyoruz.

3600 ek gösterge vaadi, tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde yerine getirilmelidir

Öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmesi konusunda siyasi irade tarafından verilen söz halen ortada durmaktadır. Yine gerek Cumhurbaşkanlığı ikinci 100 Günlük Eylem Planı'nda gerekse Millî Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde "öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmesi" somut hedefler olarak ortaya konulmuştur. 11. Kalkınma Planı'nda ve 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde öğretmenliğin bir kariyer mesleği olarak tanımlandığı/planlandığı dikkate alındığında, bir kariyer mesleği tanımlamasının gereği olarak da ek gösterge artışı gereklidir. Verilen sözlerin gereği artık yerine getirilmeli; eğitim çalışanları arasında meslek, görev, unvan ve yetki paralelinde bütün eğitim çalışanlarını kapsayacak, adil ve hakkaniyete uygun bir ek gösterge artışı konusunda somut adımlar atılmalıdır.

Öğretmen istihdamında farklı modellerden vazgeçilmeli, atamalar kadrolu yapılmalıdır

Sözleşmeli öğretmenlik, uygulama gayesine ve gereceklerine hizmet etmediği gibi, başlı başına bir mağduriyet kaynağına dönüştüğü artık alenen ortaya çıkmış durumdadır. Kadroya geçiş ve yer değişikliği talebinde bulunabilme süresini 3+1 yıla indiren yasal düzenleme, eskisine nazaran sözleşmeli öğretmenlerin lehine olsa da soruna çözüm getirmediği aşikârdır. Sorunun nihai çözümü, eğitim-öğretim hizmetlerinin kadrolu öğretmenler eliyle gerçekleştirilmesi gerekliliğinin kabulüyle bütün sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesidir. Bu köklü çözümün hayata geçirilmesine kadar geçecek zaman zarfında ise sözleşmeli öğretmenlere herhangi bir süre sınırlaması konulmaksızın, özellikle yer değişikliği süreçlerinde kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu hakların tanınması gereklidir.

Öğretmenin emeğini ucuzlatarak personel masraflarından kısıntı yapmaya çalışan ve mesleğin standartlarını düşüren ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimin

kalitesine ve öğretmenliğin statüsüne ciddi bir darbe vurmaktadır. Emek sömürsünün devlet eliyle tescillenmiş hâlini teşkil eden, ucuz işçilikten farksız ücretli öğretmenlik ayıbına bir an evvel son verilmelidir.

İstihdamda güçlük çekilen yerlerde teşvik sistemi hayata geçirilmelidir

Başta Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri olmak üzere, istihdamda güçlük çekilen yerlerde en büyük eğitim sorunu istikrarlı istihdamın sağlanamamasıdır. Eğitim çalışanlarına, zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapmaları hâlinde illerin mahrumiyet durumlarına göre ilave özel hizmet tazminatı ödenmelidir. İstihdamda zorluk çekilen bölgelerde kadro istikrarı sağlamanın yolu cebri uygulamalar değil, teşvikî yöntemlerdir.

Öğretmen atama ve yer değiştirme sistemi mağduriyet oluşturmayacak şekilde düzenlenmelidir

Devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğunu, eğitim sisteminin ağır yükünü omuzlamış olan Millî Eğitim Bakanlığı'nın çalışma zamanını eğitimden ziyade personel iş ve işlemlerine hasretmek zorunda kalmasının sebebi, sürdürülebilir bir atama ve yer değiştirme politikası geliştirilememiş olmasıdır. Öğretmenlerin il içi ve iller arası yer değişikliği taleplerinin yerine getirilememesi, motivasyon kaybının yanında mesleki yabancılaşma, psikolojik rahatsızlık, eğitimin niteliğinin artırılamaması, çalışma barışının bozulması gibi sorunlara yol açmaktadır. "Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Süreci: Tespitler ve Bir Model Önerisi" odak analizimizde ortaya koyduğumuz gerçekler ışığında, talepleri azami ölçüde karşılayacak, mağduriyetleri önleyecek, adil, hakkaniyete uygun yeni bir atama ve yer değiştirme sistemine ihtiyaç vardır.

Ek ders esaslarındaki adaletsizlikler giderilmeli, ders ücretleri artırılmalıdır

Ek ders esaslarında ücret dengesizliğine ve mağduriyete neden olan hükümler, uzun bir zaman geçmesine rağmen değiştirilmemiştir. 2006 yılında köklü bir değişikliğe uğrayan ek ders esaslarında, değiştiği günden beri bazı adaletsizlikler devam etmektedir. Öğretmenlerin branşlarına göre ek ders ücretlerindeki adaletsizlik, okul türlerine göre yöneticilere verilen ve izahı mümkün olmayan ek ders ücreti farklılıkları ivedilikle giderilmeli, ek ders birim ücreti artırılmalıdır.

Eğitim kurumu yöneticiliği liyakate dayalı, sürdürülebilir bir sisteme kavuşturulmalıdır

Eğitim kurumu yöneticiliği profesyonel bir meslek olarak tanımlanıp, münhasır kadrolar üzerinden kazanılmış hakların korunduğu bir düzlemde liyakat ve mesleki ilerleme ekseninde yeniden kurgulanmalıdır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu bir an önce çıkarılmalıdır

Öğretmenlik mesleğinin bütün boyutlarını ele alacak, bütünsel bir yasal düzenlemeye dayalı bir Öğretmenlik Meslek Kanunu'na ihtiyaç vardır. Öğretmenlik mesleğinin bütün veçhelerini kapsayan sistematik bir düzenleme olmaksızın, çok parçalı yapı altında mesleğin statüsünün artırılarak niteliğinin geliştirilmesinin sağlanmasının mümkün olmadığı,

meslek mensuplarının mesleği ifa süreçlerinin sürdürülebilir olmadığı görülmektedir. Öğretmenliğin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi ve mesleki standartlara kavuşması isteniyorsa, öğretmene destek niteliğinde, mesleki gelişimini ve özerkliğini sağlayacak bir meslek kanunu ivedilikle çıkarılmalıdır.

Eğitimcilere yönelik şiddet engellenmeli, caydırıcı tedbirler alınmalıdır

Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun hâline gelmiş ve toplumun geleceği açısından vazgeçilmez olan eğitim öğretim hizmetinin yürütülmesini sekteye uğratacak dereceye varmıştır. Bu şiddet sarmalına karşı eğitim çalışanlarını koruyacak, şiddete karşı caydırıcı yasal düzenlemeler yapılmalı, Bakanlık bu konuda sorumluluk üstlenmelidir.

Okulların ödenek ihtiyacı karşılanmalı, yöneticiler velilerle karşı karşıya getirilmemelidir

İlköğretim kurumlarının Bakanlıktan ya da mahalli idarelerden doğrudan ödenek alamamaları; okul yönetimlerini kamu kaynaklarının ve bu kaynakları harekete geçirme mekanizmalarının yetersiz kalmasıyla velilerle karşı karşıya getirmektedir. Buna ilaveten okul yönetimlerinin bir yandan okullara bağış konusunda kamuoyu ve idare baskısı altında ve soruşturma tehdidi karşısında bırakılması, diğer yandan zorunlu cari harcamalar için kaynak bulma yükümlülüğüne sokulması, hem eğitim-öğretime zarar verip bu sorunu okullar arası başarı farklılığının bir unsuru hâline dönüştürmekte hem okul yöneticilerine yönelik hukuksuz, haksız ve adaletsiz uygulamalara ve mağduriyetlere kapı aralamakta hem de yönetici/öğretmen ile öğrenci velilerini karşı karşıya getirerek okul iklimini ve okul-veli iş birliğini zedelemektedir. Okulların kendi kullarılarına sunulmuş herhangi bir ödenekleri olmadığı dikkate alındığında, zorunluluk arz eden mal ve hizmet alımlarının ne şekilde karşılanacağı sorunu halen izaha muhtaç olup çözüm beklemektedir. Bu nedenle, okul bazlı ödenek tahsisi yapılarak personel dışı cari harcamaların yönetilmesi için ödeneklerin doğrudan okul idareleri tarafından kullanılması sağlanmalıdır.

Kılık ve kıyafet özgürlüğü darbe kalıntısı yönetmeliğin boyunduruğundan kurtarılmalıdır

Darbe ürünü, demokrasiye ve insan haklarına aykırı kılık ve kıyafet yönetmeliğinin değiştirilmesi için ilk adımı atmak Millî Eğitim Bakanlığı'na düşmektedir. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda görev yapanlar, mesai saatleri içinde ve resmî görevlerinin ifasında, mevcut yönetmelik hükümlerine bağlı kalmaksızın, toplumca genel kabul görmüş esaslara göre kılık ve kıyafetlerini serbestçe seçebilmelidir. Bu konuda başlattığımız sivil itaatsizlik eylemi, talebimiz karşılanıncaya kadar devam edecektir.

Eğitim-Bir-Sen olarak, Türkiye'nin daha müreffeh bir ülke olma yolundaki uzun vadeli hedeflerine ancak sorunlarını aşmış bir eğitim sistemiyle erişebileceğini vurguluyor; eğitimcilere verilen sözlerin yerine getirilmesinin önemini ifade ediyor, sorunların çözüme kavuşturulacağı bir eğitim-öğretim yılı temenni ediyor, bütün eğitim çalışanlarımıza ve öğrencilerimize başarı dolu bir yıl diliyoruz.

MEB ve eğitim sendikaları başkanları bir araya geldi



Millî Eğitim Bakan Yardımcısı Mustafa Safran başkanlığındaki bakanlık heyeti ile eğitim sendikalarının genel başkanları bir araya geldi. Bakan Yardımcısı Mustafa Safran, Personel Genel Müdürü Hamza Aydoğdu, Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürü Adnan Boyacı, Daire Başkanları Ahmet Aytaç ve Aykut Bal'dan oluşan Millî Eğitim Bakanlığı heyeti ile Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı Talip Geylan, Eğitim-Sen Genel Başkanı Feray Aytekin Aydoğan ve Eğitim-İş Genel Başkanı Orhan Yıldırım'dan oluşan sendika başkanları bir araya gelerek, eğitim ve eğitim çalışanları gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulundular.

Toplantıda Öğretmenlik Meslek Kanunu, 3600 ek gösterge, sözleşmelilik ve 3+1 uygulamasına geçildiği hâlde aile bütünlüğü sağlanamayan öğretmenlerin durumu başta olmak üzere istihdam türünden kaynaklı sorunlar, yönetici atama yönetmeliği ve kariyerliyakat, serbest kıyafet eylemi, öğretmen atama ve yaşanan sorunlar, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve motivasyonları, kariyer basamakları, derslik ihtiyacı ve eğitim yatırımları gibi başlıklar üzerinde eğitim paydaşları karşılıklı görüş alışverişinde bulundu.

Öğretmenlik Meslek Kanunu daha fazla gecikmemeli

Öğretmenlik mesleğinin kariyer mesleği olmasının olmazsa olmazı "Öğretmenlik Meslek Kanunu" beklentileri karşılayacak şekilde bir an önce hayata geçirilmeli. Kadrolu-sözleşmeli ayrımını kaldıran, yarım kalan kariyer basamakları konusunda çözüm üreten, okul yöneticilerinin genel idare hizmetler sınıfına alınıp özlük haklarında iyileştirmeler yapılmasını öngören, istihdamda güçlük çekilen yerlerde teşvik unsurunu devreye koyan bir düzenleme olması başta olmak üzere, öğretmenlik mesleğinin örselenmesinin önüne geçmesi gereken kanun daha fazla gecikmemelidir.

Bakan Yardımcısı Mustafa Safran, "Gelinen nokta itibarıyla 965.000 öğretmen sayısına ulaşıldı. Mesleğin statüsü ve saygınlığı açısından katılımcılığı esas alarak taslak hazırlığı yapıldı. Eğitim paydaşlarının görüşleri başta olmak üzere her kademedeki öğretmen katılımıyla 200 kişilik bir mutfak çalışması gerçekleştirildi" dedi.

Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı Yalçın, kamu görevlilerinin üçte birinin öğretmen olduğunu belirterek, "Kamuda toplam çalışan sayısı içerisinde 965.000'i bulan sayısal ağırlığı ile öğretmenler beklentilerinin

karşılama umdukları Öğretmenlik Meslek Kanunu konusunu yakından takip etmektedirler. Eğitim-Bir-Sen olarak, 'Öğretmenlik Meslek Kanunu İhtiyaçlar-Öneriler' başlıklı özel çalışmamızı kamuoyu ile buluşturduk. Hazırlanan taslak paylaşılıp, olgunlaştırıldıktan sonra daha fazla gecikmesine fırsat verilmeksizin bir an önce kanun tasarısı hâlinde Meclis'e sevk edilmelidir" şeklinde konuştu.

Öğretmenlerin ana gündemi 3600 ek göstergedir

"Öğretmen ihtiyacı konusunda makas daralmış durumda" diyen Mustafa Safran, "Gelecek projeksiyonu açısından da öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinin karşılanması açısından da bu konu önemli. İstihdam boyutu ile doyuma ulaşma tartışmaları var. Öğretmen ataması bekleyenlerin beklentilerinin karşılanabilmesi açısından da yeni alan açılması bir anlamda 3600 ek göstergeye bağlı olacak gibi" ifadelerini kullandı.

Genel Başkan Ali Yalçın, yeni öğretmen ataması yapılması' taleplerini karşılama noktasında da kilit rolü bulunan 3600 ek gösterge konusunun, emekliliğini bekleyen öğretmenlerin ana gündemi olmaya devam ettiğini kaydederek, "Toplu sözleşme masasında da kamu görevlilerinin 3600 ek gösterge talebi vardı ve tartışıldı. Meslek kanunu tartışmaları 3600'den bağımsız olmamalı ve kanun bu konuda da geniş düşünülmelidir" diye konuştu.

Sözleşmelilerin aile bütünlüğü bir an önce sağlanmalı

3+1 düzenlemesi sonrası ana beklenti, sözleşmelilerin aile bütünlüğünün hemen sağlanacağı yönündeydi. Aradan geçen zaman tartışmayı gündemden düşürmedi, çünkü aileler beklenti içerisinde.

Genel Başkan Ali Yalçın, önceki görüşmelerinde de konuyu gündeme taşıdıklarını hatırlatarak, "Bu sorun zaman kaybedilmeden çözüme kavuşturulmalı ve bir an önce adım atılmalıdır. En geç Şubat ayı içerisinde ara tatil baz alınarak sorun çözümlenmeli. Bu konuda sitemler de beklentiler de tekliflerimiz de haklı gerekçelere dayanıyor" şeklinde konuştu.

Sözleşmeli istihdamın sorun çözmek yerine sorun üretmeye devam ettiği konusunda görüş birliği içerisinde olan sendika başkanları, kadrolu istihdamı savunarak, "3+1 düzenlemesi sonrası aile bütünlüğü

konusunda dozajı düşmeden devam eden talep konusunda bakanlık yetkililerince kurulmuş cümleler de var. Adım atılmalı, açıklama yapılmalı ve belirsizlik giderilmeli” dediler.

Yönetici atama ve kamuda kariyer-liyakat tartışmaları konusunda MEB öncülük edebilir

Toplantıda, kamuda kariyer-liyakat tartışmaları ve yönetici atama sistemi konusunda “Millî Eğitim Bakanlığı öncülük edebilir ve üretilebilecek model tüm kamuya örnek oluşturabilir” önerisinde bulunuldu.

Genel Başkan Ali Yalçın, 2017 yılında “Eğitim Yönetiminde Kariyer ve Liyakat Sistemi” başlığıyla bir rapor yayımladıklarına dikkat çekerek, şunları söyledi: “Konuya disipline bir çalışmayla dikkat çektik. Adalet ve hakkaniyet temelli bir sistem önerisinde bulunduk. Bu tüm kamu açısından önemlidir. Millî Eğitim Bakanlığı ile yaptığımız görüşmelerde her zaman bu konuda net olduk. 1998-2003 yılları arasında Şırnak’ta öğretmenlik ve idarecilik yaptım. Yönetici atama sisteminde bir kural yoktu. Bu tartışmalar 2003’ten sonra yoğunluklu olarak tartışılmaya başlandı. Sınav getirilmiş ve bir çerçeve çizilip, kuralları olsun denilmiş olmasına rağmen bu konu tartışılmaya devam edildi. Her yönetmelik bir şekilde yargıya taşındı. Eften püften denilebilecek detaylarda bile yargı kararları ile süreç akamete uğratıldı. Aslında mevcut hükümete yönetici ataması yaptırmamak gibi bir arka plan vardı. Dün kural kaide konusunda konuşmayanlar şimdi ne hikmetse hiç susmuyorlar. Hükümete atama yaptırmak istemeyenler de görüyor ki hükümet 16 yıldır devam ediyor. Burada olaya duygusal değil, ilkesel yaklaşılmalı. Tüm öz güvenimizle bir şey söylüyoruz. Kamuda bir sistem inşası gerekiyor. Okul müdür yardımcısı ve müdür için birçok prosedür olmasına rağmen daire başkanlığı için veya başka bir üst yönetim görevi için şart var mı? Hiç yöneticiliği olamayan biri üst göreve atanabiliyor. Bu konuya bir sistem inşası olarak yaklaşmak ve bunu kademeli şekilde kurgulamak gerekir. Onun için 2017’de rapor yayımlayarak temel bakış açımızı ortaya koyduk.”

Kamuda yönetici sayısı ve sendika korelasyonu tartışmaları konusunda Genel Başkan Ali Yalçın, Personel Genel Müdürü Hamza Aydoğdu’ya “Yapılan son sınav sonuçlarının sendikalara göre dağılımı var mı” diye sordu. Aydoğdu, bilgi olarak rakamları paylaştı.

En son yapılan yöneticilik sınavında 60 puan ve üzeri alan öğretmen sayısının 36.756 olduğunu ifade eden Hamza Aydoğdu, sendikal dağılımları verdi. ÖSYM tarafından yapılan sınavda 20.286 Eğitim-Bir-Sen üyesi sınavı kazanmışken; 507 Eğitim-İş üyesi, 1367 Eğitim-Sen üyesi, 5.189 Türk Eğitim-Sen üyesi kazanabilmiş durumda. 9.282 kişi ise diğer sendikaların ve sendikasızların toplamı şeklinde ifade edildi.

Ali Yalçın, “Bu durumda neyi konuşuyoruz? Çalışan ve çalıştıran kazanır. Millî Eğitim’de değil sadece, tüm kamuda bu konuda yapılacak tartışmalara da atılacak adımlara da katkı sunarız. Biz bu konuya daha ileri seviyede yaklaşıyoruz. Konuya ilişkin tek rapor da bizim raporumuzdur. Bu yaklaşımlarımızı, ‘Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin 1. Yılı’ vesilesiyle konfederasyon başkanlarının sisteme ilişkin görüş-öneri ve eleştirilerinin alındığı toplantıda da aynı şekilde paylaştık” dedi.

Yönetici atama konusunda mülakat olabileceği ancak bunun ölçülebilir, izlenebilir olması, kayıt altına alınması gerektiği dile getirildi.

Serbest kıyafet talebinde adım şart

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen’in 6 yıl önce başlattığı, sendikaların destek verdiği serbest kıyafet eyleminde 8 Ekim 2013’te kadın çalışanların başörtüsü özgürlüğü konusunda adım atıldı ama 1982 model yönetmelikte değişiklik talepleri 6 yıldır devam ediyor. Sivil itaatsizlik sürüyor. Sendikalar kamu tarafının adım atmasını bekliyor.

Genel Başkan Ali Yalçın, “Konu tartışılın istiyoruz. Bu vesileyle konuyu tartışmamız bile önemli bir adımdır. Biz temel bir şeyi söylüyoruz. 1982 model kılık ve kıyafet yönetmeliğinde revizyon yapılmalı ve adımlar atılmalı. 1994’ten beri İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanının kılık ve kıyafeti sorun değil ama şimdi sorun. Yeni Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu saç sakal, kılık ve kıyafet avına çıkmış. Üniversite önünde çocukları turnikelere sıkıştıranlar tarih oldu diyorduk ama fırsat kolluyorlarmış anlaşılın. Önceki gün Küçükçekmece Belediyesi’nin bir talimatı medyaya düştü. İçlerine Kemal Gürüz, Kemal Alemdaroğlu, Nur Serter kaçmış anlaşılın. Bazı mülki idare amirlerinin de onlardan farkı yok. Kenan Evren ile aralarında fark olması gerekmiyor mu? Bu konuda yapılacak tartışmalara hazırız. Temel bir talebi dile getiriyoruz. Bize ‘ama şöyle böyle tipler var’ deniliyor. Bu bir eylemdir ve eylemin nizamisi olmaz. Eylem ‘gelin konuyu konuşalım ve tartışalım’ diyor. KPDK toplantısı niye yapılıyor. Kamu Personeli Danışma Kurulu bu konuyu tartışabilir ve talepleri alıp, hükümete bir yol önerebilir” ifadelerinde bulundu.

Yalçın, şöyle devam etti: “Eylemimiz görmezden gelinemez. 6 yıldır bir şey söylüyor ve bir eylem ortaya koyuyoruz. Bu konuda adım şart. Kişilere bağlı özgürlükler olmasın. Yasal metinler özgürlüklere uygun hâle getirilsin. 45 derece sıcaklığın olduğu Şırnak-Cizre’de klimasız sınıfta öğretmene ‘boynundaki kravat gevşemiş, onu düzelt’ demek yerine, işine odaklan ve rahat ol hocam, ortam sıcak bunalma o kravatı çıkart demeliyiz. Hırvatlar bu kravatı buldular. Bugün bu kadar şekil dayatmasına dönüşeceğini bilseler ve eziyete dönüştüreceğini görselerdi bulmaz ve vazgeçerlerdi. Ben 6 yıldır sivil itaatsizlik dolayısıyla takmıyorum ve bir zararını görmedim. İnsan sağlığı açısından da yerinde bu.”

Öğretmen atama sistemi lazım

Toplantıda, öğretmenlerin atama ve yer değiştirme iş ve işlemlerinde sistem gerekliliği de konuşuldu. Belirsizlikler yerine takvimlendirilmiş ve kuralların oturduğu, insanların yarına ilişkin öngörülebilir ve yönetilebilir bir sistem beklentisi var. Eğitim-Bir-Sen “Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Süreci Tespitler ve Bir Model Önerisi” odak analizi yayımlayarak konuya dikkat çekmişti.

İl içi sıra sisteminin geri gelmesi gibi Eğitim-Bir-Sen’in odak analizde de gündeme getirdiği konuların etrafında sendikalar görüşlerini paylaştılar. “Öğretmen atama ve yer değiştirmede üzerinde uzlaşılmış bir sistem lazım” denildi.

Mesleki gelişim ve motivasyon konusu sadece bakanlığın sorumluluğu değil

“Eğitim çalışanlarının mesleki gelişimi ve motivasyonu bütünlüklü bir yaklaşımla ele alınmalı. Sendikalar, meslek örgütleri, paydaşlar bu konuda imkân ve fırsatlar nispetinde katkı sunmalı” denildi. “Sendikaların sadece eleştirmek değil, birlikte geliştirmek üzere bir politikayı benimsemesi ülke açısından daha isabetlidir” tespitleri yapıldı.

Derslik ihtiyacı bütçe disiplinine takılıyor

Eğitimde kalabalık sınıflar, ikili eğitim yapan okullar ve 2020-2021 yılında 600 bin rutin öğrencinin dışında ortaöğretime geçecek kitlenin getireceği sorunların da konuşulduğu toplantıda, sendika başkanları konuya ilişkin önerilerini paylaştılar. “Bütçe disiplini ve tasarruf konusunun Millî Eğitimi zorladığını ve stresi artırdığını görüyoruz” diyen sendika başkanları, “Her şeyden tasarruf olur ama eğitimden tasarruf olmaz. Millî Eğitim Bakanlığı’na diğer kamu kurumlarına yaklaşıldığının dışında yaklaşılmalı” görüşünü dile getirdiler.

Sendika başkanları, toplantı için Bakan Yardımcısı Mustafa Safran’a teşekkür ederek, bu tür buluşmaların devam etmesi gerektiğini ifade ettiler.

Sonraki toplantının ev sahipliğini Eğitim-Bir-Sen yapacak.



Basın ve İletişim Şube Başkan Yardımcıları Eğitim ve İstişare toplantımızı gerçekleştirdik

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, eğitimciler olarak, bir eğitim sendikası olarak, eğitime yatırım yapmaya, teşkilat eğitimine önem ve ağırlık vermeye devam edeceklerini söyledi.

“Basın ve İletişim Şube Başkan Yardımcıları Eğitim ve İstişare” toplantısı Ankara’da yapıldı. Toplantının açılışında konuşan Genel Başkan Ali Yalçın, sendika olarak, eğitimi de istişareyi de çok önemsediklerini belirterek, “Eğitim bizim işimiz, istişare ise olmazsa olmazımızdır. Bu toplantılar vesilesiyle alanımızla ilgili konularda bilgilerimizi tazeliyor, uzmanlaşıyor ve dayanışma ruhunu üst seviyeye çıkarıyoruz. Eğitim ve istişare içerikli toplantılarımız belli aralıklarla devam edecektir” dedi.

Bilgi çağında basın ve iletişimin önemi daha da artmıştır

Bilgi ve iletişim çağında yaşadıklarına dikkat çeken Yalçın, küresel bir köye dönüşen dünyada bilgiye erişimin kolaylaştığını, bu anlamda basın ve iletişimin öneminin daha da arttığını söyledi. Yalçın, dezenformasyona, tezyirata karşı teyakkuza geçmek gerektiğini kaydederek, bu konularda basın ve iletişimden sorumlu şube başkan yardımcılarını çok iş düştüğünü dile getirdi.

Tarzımız da yolculuğumuz da farklıdır

Emeğin saygın olması, alın terinin karşılığının alınması, yasakların kaldırılması için sendikal yolculuğa çıktıklarını ifade eden Yalçın, “Teşkilat olarak yola çıkışımız, mevcut sendikal pratiğe bir anlamda reddiyedir. Yeni bir sendikal hareketi Türkiye’yle buluşturduk, kireçle boyanmış beyaz taşların dışına çıkarak bu alana yeni bir soluk getirdik. Hiçbir zaman anarşiye, vandalizme, şiddete başvurmamak. Hiçbir zaman milletle kavga etmek gibi bir derdimiz, bir hevesimiz olmadı. Hiçbir zaman kaldırımın taşını sökme, esnafın camını indirme gibi bir tarzımız olmadı. Eğitim-Bir-Sen’in kuruluşunda entelektüel bir çaba ve birikim var. Mehmet Akif İnan gibi, bu toplumda yediden yetmişe herkesin saygı duyduğu, ‘yedi güzel adam’ diye herkesin hürmet beslediği bir kimlik ve kişiliğin liderliğinde kurulmuş teşkilat olarak tabii ki tarzımız, yürüyüşümüz farklı olmak zorundadır. Bugüne kadar hep işimiz millet, derdimiz millet oldu, bu anlamda hep milletle birlikte yürüdük” şeklinde konuştu.

Toplu sözleşmenin sorunlu alanları yeniden düzenlenmelidir

Kamu görevlileri sendikacılığı olarak toplu sözleşme hakkını elde ederek önemli bir merhaleyi geçtiklerini kaydeden Yalçın, kamu görevlilerinin toplu sözleşmesiyle işçilerin toplu sözleşmeleri arasında birçok fark olduğunu, bu farkların ortadan kaldırılmasını, sorunlu alanların çözüme kavuşturulmasını istediklerini vurguladı.

Dayanışma aidatı konusuna da değinen Yalçın, “Kanunun dayanışma aidatına mesafeli duruşundan kaynaklı durumu göz önünde bulundurarak muadili bir teklifi her toplu sözleşme masasına sunuyoruz. Diyoruz ki toplu sözleşme ikramiyesi yetkili sendika üyelerine yüzde yüz artırımlı ödensin. Diğer kamu görevlileri bundan faydalanacaksa yetkisiz olanlar gibi sendikasız olanlar bundan faydalanacaksa bu kısım ayrıca tartışılmalı ve emeğin hakkı teslim edilsin. Siz birçok şeyden feragat ederek gayret gösterirken, herkesin aynı değerlendirildiği bu sistemin kabulü asla mümkün değildir” ifadelerini kullandı.

Teşkilat eğitimi yapıldı, sendikal çalışmalarla ilgili istişarelerde bulunuldu

Açılış konuşmasının ardından, Basın ve İletişimden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Şükrü Kolukısa, basın ve iletişim alanında yapılan çalışmalara ilişkin bilgi verirken, Dr. Mustafa Bostancı ise medya ile ilgili bir sunum yaptı.





Zam oranı hakem kurulundan geçmiş olabilir ama **vicdanlarda sınıfta kalmıştır**

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, “Memur-Sen olarak, yetersiz olduğu için imza atmayı hakem kuruluna taşıdığımız Kamu İşveren Heyeti’nin iki yıl için toplamda yüzde 14 zammı hakem kurulundan geçmiş olabilir ancak memurların vicdanından geçememiş ve sınıfta kalmıştır” dedi.

Ali Yalçın, Eğitim-Bir-Sen Kırıkkale Şubesi’nin yeni hizmet binasının açılışından sonra basın mensuplarına açıklamalarda bulundu. Kamu görevlileri olarak, yeni bir süreci geride bıraktıklarını ve 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecinin mutabakatsızlıkla sonuçlandığını hatırlatan Yalçın, “2020-2021 için 3 milyon 200 bin kamu görevlisi, 2 milyon 100 bin memur emekli olmak üzere 5,5 milyona yakın insanın, 20 milyonu bulan kitlenin, toplumun dörtte birini oluşturan nüfusun millî gelirden alacağı payı belirlemek için yoğun bir trafik, gayret ve mücadele süreciydi. Mutabakatsızlıkla sonuçlandı. Kamu İşveren Heyeti’nin iki yıl için bize öngördüğü yüzde 14’lük zam oranını kabul etmemiz mümkün değildi. Buna tepki verdik. Rakam yükseltilmeyince ve kamu işveren süreci bu şekilde sonuçlandırınca da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na konuyu taşıdık ve kurulun bu konuda hakemlik yapmasını istedik. Üzülerek ifade edelim ki Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun ismi de artık değişmelidir. ‘Kamu İşvereni Hakem Kurulu’ şeklinde bir tablo ortaya çıktı. Yüzde 14’lük zammı onaylayan, yeterli gören bir çerçeve üretildi. Zam oranı hakem kurulundan geçmiş olabilir ancak memurların vicdanından geçememiş ve sınıfta kalmıştır” şeklinde konuştu.

Hükûmet, kamu görevlilerini yüzde 14’e mahkûm etmemelidir

Kamu İşveren Heyeti’nin de bu anlamda sınıfta kaldığını ifade eden Yalçın, sözlerini şöyle sürdürdü: “İki yıl için toplamda yüzde 14’lük zam kabul edilemez. Bu piyasa gerçekleriyle de örtüşen bir şey değil. Onun için Türkiye’nin bu iki yıl içinde memurlarını göz önünde bulunduran yeni adımlara ihtiyacı var. Hükûmetin, nasıl ki belirli sektörlerde teşvikler uyguluyorsa, kamu görevlilerini de bu yüzde 14’e mahkûm etmeyerek teşvikleri öngörebilecek, paketleri devreye koyabilecek bir restorasyon sürecini mutlaka ve mutlaka planlaması gerekiyor.”

İşimizi en iyi şekilde yapmaya, milletimize hizmet etmeye devam edeceğiz

“Millete borçlu, devletten alacağız” diyen Yalçın, “Millî gelirden bizim alacağımız pay, iki yıl için yüzde 14 olamaz. Enflasyon rakamlarının ortada olduğu, piyasanın kendini çok net olarak hissettirdiği zamlarla ve kamu görevlisinin belinin büküldüğü bir zeminde bizim yüzde 14 gibi bir zammı kabul etmemiz beklenmemelidir. Onun için de ‘bu sendikacılığın, emek mücadelesinin haysiyetine ve emekçinin onuruna yakışmaz’ diyerek tepkimizi ortaya koyduk. Biz işimizi en iyi şekilde yapmaya, milletimize hizmet etmeye, kamu görevlilerinin sorunlarının çözümünü sağlamak için ter akıtmaya, doğruları söylemeye, yanlışla işaret etmeye, haksızlıklara karşı sesimizi yükseltmeye, mağduriyetlerin giderilmesini sağlamaya devam edeceğiz” ifadelerini kullandı.



Yalçın, üyelere nezih bir buluşma ortamı kazandırdıkları için Şube Başkanı Yasin Pekuz ve yönetiminin şahsında tüm teşkilata teşekkür etti.

Ziyaretler

Genel Başkan Ali Yalçın, daha sonra Kırıkkale teşkilatıyla buluşarak istişarelerde bulundu. Kırıkkale Valisi Yunus Sezer ve Belediye Başkanı Mehmet Saygılı ile bir araya gelen Yalçın, İl Millî Eğitim Müdürü Yusuf Tüfekçi’yi ziyaret ederek, eğitim ve eğitim çalışanlarının gündemini konuştu. Yalçın, Kırıkkale Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ersan Aslan ile de bir görüşme yaparak, ‘öğretmenlere yüksek lisans’ imkânı konusunda görüş alışverişinde bulundu.



Yükseköğretime Bakış 2019:

İzleme ve Değerlendirme raporumuzu açıkladık



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, eğitim gibi insanı, bilinci, kültürü, tarihi ve geleceği değiştirme potansiyeli olan bir olgudaki aksaklıklara kayıtsız kalmanın kendileri için dün olduğu gibi bugün de bir seçenek olmadığını belirterek, “Görüyorsan sorumlusun prensibi gereği üzerimizdeki sorumluluğun farkındalığıyla bu çalışmalarımızın her birini sendikal mücadelemizin mütemmim cüzü olarak görüyor ve bu şuurla çalışmalarımıza devam ediyoruz” dedi.

Ali Yalçın, Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi tarafından hazırlanan Yükseköğretime Bakış 2019: İzleme ve Değerlendirme Raporu’nu kamuoyuyla paylaştı. TBMM Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı Emrullah İşler, YÖK Üyesi Prof. Dr. Mehmet Şişman, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu Üyesi Selçuk Pehlivanoglu, Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkanı Prof. Dr. Muzaffer Elmas, MEB Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürü Yusuf Büyük, Personel Genel Müdürü, Hamza Aydoğdu, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü Mehmet Nezir Gül, Eğitim-Bir-Sen üniversite şube başkanları ve çok sayıda davetlinin katıldığı toplantıda konuşan Yalçın, eğitim çalışanlarının teveccühüne mazhar olmanın ve eğitim çalışanlarının hak mücadelesinin yetkili adresi olmanın yanı sıra, yeni bir sendikal geleneği de inşa etmenin gayreti içinde olduklarını ifade ederek, sözlerini şöyle sürdürdü: “Bizler, niceliğimizin bir neticesi olarak sahip olduğumuz yetkiyi, nitelikli çalışmalarımızın etki sahasıyla birleştirerek ülkemizin geleceğini belirleyecek olan eğitim sistemimizin sorunlarını ve bu sorunlara çözüm önerilerimizi ortaya koymayı hayati buluyoruz. Biliyoruz ki ‘ihtiyaç terakkinin üstadıdır.’ Hele ki eğitim gibi insanı,

bilinci, kültürü, tarihi ve geleceği değiştirme potansiyeli olan bir olgudaki aksaklıklara kayıtsız kalmak bizim için dün olduğu gibi bugün de bir seçenek değildir. ‘Görüyorsan sorumlusun’ prensibi gereği üzerimizdeki sorumluluğun farkındalığıyla bu çalışmalarımızın her birini sendikal mücadelemizin mütemmim cüzü olarak görüyor ve bu şuurla çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bir sistemin çok katmanlı ve karışık sorunlarının tek yönlü okunduğu, çok yönlü problemlerin tekil parametrelerle değerlendirildiği anlayışların bugünün dünyasında artık yetersiz kaldığını biliyoruz. Bu bağlamda, eğitim sistemini çok yönlü bir şekilde izlemenin, değerlendirmenin ve veriye dayalı çözüm önerileri sunmanın büyük bir ihtiyaç olduğuna inanıyoruz.”

Gayemiz etkin, verimli ve kaliteli bir yükseköğretim sisteminin tesis edilmesine yardımcı olmak

Eğitime ilişkin odak analizler, araştırmalar, raporlar hazırlayıp projeler yürütürken, veriye dayalı bilimsel bir bakış açısıyla çalışma hayatının ve eğitim sisteminin temel sorunlarını ve çözüm önerilerini ele aldıklarını kaydeden Yalçın, “Yerelin birikimiyle dışımızdaki dünyanın müktesebatını uygun bir şekilde birleştirerek çözüm önerileri sunuyoruz. Zira ancak bu şekilde insanlık tecrübesini kucaklayacak bir model geliştirmenin mümkün olduğuna inanıyoruz. Eğitim sistemimizin verimliliğinin ve etkinliğinin izlenmesi ve sorunlarımızın sağlıklı bir zeminde konuşulabilmesi için 2016 yılından itibaren eğitime ilişkin izleme ve değerlendirme raporları yayımlıyoruz” şeklinde konuştu.

Etkin, verimli ve kaliteli bir yükseköğretim sisteminin tesis edilmesine yardımcı olmak gayesiyle üç yıldır düzenli olarak yayımladıkları izleme ve değerlendirme raporlarını önemstediklerini dile getiren Yalçın, şunları söyledi: “Bu izleme ve değerlendirme raporuyla yükseköğretim ve bilim politikalarının daha fazla tartışılmasına katkıda bulunmayı hedefliyoruz. Uluslararası kuruluşların standartları kullanılarak ve veri temelli analiz ilkesi gözetilerek hazırlanan yükseköğretim izleme raporlarımızın daha etkin, verimli ve kaliteli bir yükseköğretim sisteminin tesis edilmesine katkıda bulunacağına inanıyoruz.”

Türkiye'nin genç nüfusuna sunulan yükseköğretim imkânları artırılmalıdır

Türkiye'nin, toplumsal talebi karşılamak ve genç nüfusunun niteliklerini artırabilmek için yükseköğretime çok önemli yatırımlar yaptığını belirten Yalçın, “2018'de açılanlarla birlikte üniversite sayısı 200'ü aşmıştır. Türkiye, son yıllarda yükseköğretim sistemini oldukça hızlı bir şekilde büyütürken, açık öğretim dâhil, öğrenci sayısı itibarıyla Avrupa'nın en büyük yükseköğretim sistemi hâline gelmiştir. Ancak, yüz yüze öğrenim gören öğrenci sayısı 2018 yılında ilk kez azalmıştır. Ayrıca, OECD ülkeleri içerisinde hem çalışmayan hem de okumayan 18-24 yaş arası gençlerin oranının en yüksek olduğu ülke Türkiye'dir” diye konuştu.

Ali Yalçın, Türkiye'deki genç nüfusun büyüklüğü, her yıl yükseköğretime geçiş sınavlarına başvuran kişi sayısındaki artış, yükseköğretime yönelik talep, yükseköğretim ile nitelikli iş gücü ve ekonomik gelişme arasındaki ilişkiler dikkate alındığında, yükseköğretim sisteminin büyümesine yönelik daha etkin politikaların takip edilmesi gerektiğini vurgulayarak, gençlerin yükseköğretim taleplerini karşılamak ve onlara daha iyi bir gelecek sunmak için, yükseköğretim sisteminin çok daha etkin bir şekilde çalışmasının bir zorunluluk olduğunu söyledi. Dünya yükseköğretim sistemindeki eğilimler, Türkiye'de yükseköğretime yönelik talep, rekabet edebilirlik ile yükseköğretim arasındaki ilişkiler dikkate alındığında, Türkiye'de yükseköğretim sistemindeki genişlemenin sürdürülmesi gerektiğine dikkat çeken Yalçın, “Ayrıca, bu büyümenin beraberinde yükseköğretime erişimi artırma, iş piyasasının ve toplumun taleplerine cevap verme ile eğitim kalitesini artırma gibi hedefler birlikte gözetilmelidir. Bu çerçevede, politika yapımı açısından temel odak, büyümenin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinden ziyade, bundan sonraki büyümenin nasıl daha iyi yönetileceği ve planlanacağı olmalıdır” ifadelerini kullandı.

Yükseköğretim sisteminin etkin bir izleme ve değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir

Yükseköğretime ve bilimsel araştırmalara yönelik son yıllarda yapılan yatırımların ne ölçüde başarılı olduğunun tespit edilmesinin, etkinliğinin izlenmesinin ve değerlendirilmesinin oldukça önemli olduğunun altını çizen Yalçın, şöyle konuştu: “Zira bu tür izleme ve değerlendirme çalışmaları olmaksızın, mevcut sistemin aksayan yönlerini ortaya koymak ve dolayısıyla iyileştirmek için potansiyel müdahale alanlarını tespit etmek mümkün değildir. Söz gelimi, gençlerin mevcut yükseköğretim kontenjanlarının bir kısmına neden ilgi göstermediklerine ilişkin araştırma ve programlarda güncelleme yapılmalıdır.”

Açık öğretimin yükseköğretim sistemi içindeki payı azaltılmalıdır

Açık öğretimin, yüz yüze eğitimden faydalanması mümkün olmayan veya uzaktan eğitimi tercih eden kişiler için önemli bir imkân olduğunu ve hizmet sunmaya devam etmesi gerektiğini kaydeden Yalçın, “Ancak, yükseköğretim sisteminde açık öğretimdeki öğrenci sayısı yüz yüze öğrenim gören öğrenci sayısını geçmiş durumdadır. Hatta Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'ndeki öğrenci sayısı Türkiye'deki tüm lisans ve ön lisans programlarındaki öğrenci sayısından fazladır. Açık öğretim öğrenci sayısının aşırı artışı, yükseköğretim sisteminin genel imaj ve kalitesini tehdit eden bir boyuta dönüşmüştür. Öte yandan, açık öğretime yerleşen öğrenci sayısının azaltılmasına yönelik alınan kararlara rağmen, açık öğretim sistemindeki öğrenci sayısı hızlı bir şekilde artmıştır” dedi.

Nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine özel önem verilmelidir

Türkiye'de yükseköğretimden mezuniyet oranlarının son yıllarda oldukça hızlı bir artış eğiliminde olduğunu, bu artışa rağmen, gerek 25-34 yaş arası gerekse 25-64 yaş arası baz alındığında, Türkiye'nin, yükseköğretim mezun oranının en düşük olduğu OECD ülkelerinden biri olduğunu ifade eden Yalçın, şöyle devam etti: “Buna ilaveten, yüksek lisans ve doktora mezunları açısından bakıldığında, Türkiye'deki mezun sayıları ilk on büyük ekonomiye sahip olan ülkelerin mezun sayılarından oldukça geridedir. Türkiye'nin katma değeri yüksek ürünler üretebilmesi ve ekonomide bir sıçrama yapabilmesi için yüksek eğitilmiş ve kalifiye uzman sayısının artırılması gerekmektedir. Bunun için lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu sayısı acilen artırılmalıdır.



Buna ek olarak, yükseköğretimde yaşanan büyümenin nitelikli bir yönelimle sürdürülebilmesi amacıyla doktora mezunu öğretim üyesi sayısını artırmayı temin edebilecek programların daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.”

“Raporumuzda da kapsamlı bir şekilde vurgulandığı üzere, Türkiye’de kronik bir öğretim üyesi açığı vardır” diyen Yalçın, Türkiye’nin, yükseköğretim sisteminde en büyük on ekonomiye sahip ülkelerin ortalaması standartlarında bir eğitim verebilmesi için, en az 91 bin öğretim elemanına ihtiyacı olduğunu, bu açığın kapatılması için acil bir seferberlik başlatılması gerektiğini vurguladı.

Yükseköğretime ayrılan bütçe artırılmalıdır

Bu yıl yükseköğretime ayrılan bütçenin geçen yıllara göre azaldığını ifade eden Yalçın, “Daha da önemlisi, yükseköğretim bütçesinde yatırım harcamalarının payı çok azalmıştır. Nitelikli bir yükseköğretim sisteminin tesis edilmesi için, yatırım bütçesinin ve genel olarak yükseköğretim bütçesinin artırılması gerekmektedir. Mezunların istihdam durumları izlenmeli ve bu çerçevede yükseköğretim programlarında değişiklikler yapılmalıdır” şeklinde konuştu.

Genç işsizliğini azaltmak için daha etkin politikalar takip edilmelidir

Türkiye’de genç işsizliğinin her geçen gün arttığına işaret eden Yalçın, “Genç işsizliği ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaya başlamaktadır. Öncelikle yükseköğretim sistemindeki aktörlerin piyasa ile daha uyumlu beceri ve niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesi için, yükseköğretim programlarında gerekli değişiklikleri yapması gerekmektedir” diye konuştu.

Ali Yalçın, raporun, yükseköğretim ve bilim çevrelerine; başta Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Kalite Kurulu ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı olmak üzere, ilgili taraflar ile yükseköğretim öğrencileri, çalışanları ve araştırmacılarına faydalı olacağına inandığını sözlerine ekledi.

Açılış konuşmasının ardından, raporu hazırlayan akademisyenlerden Doç. Dr. Zafer Çelik, Yükseköğretime Bakış 2019: İzleme ve Değerlendirme raporuyla ilgili ayrıntılı bir sunum yaptı.



Eğitimciler, ‘Yükseköğretime Bakış 2019’ raporumuzu değerlendirdiler

TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı Emrullah İşler, YÖK Üyesi Prof. Dr. Mehmet Şişman, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu Üyesi Selçuk Pehlivanoglu, Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkanı Prof. Dr. Muzaffer Elmas, Millî Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürü Yusuf Büyük, Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi’nin hazırladığı Yükseköğretime Bakış 2019: İzleme ve Değerlendirme Raporu ile ilgili değerlendirmelerde bulundular.

İşler: Rapor, yükseköğretim alanına ilişkin verileri derli toplu bir şekilde ortaya koymaktadır



Memur-Sen Genel Merkezi Konferans Salonu’nda düzenlenen ve Genel Başkan Ali Yalçın’ın açılış konuşmasıyla başlayan toplantıda raporla ilgili görüşlerini dile getiren Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Başkanı Emrullah İşler, raporun, yükseköğretim alanına ilişkin verileri derli toplu bir şekilde ortaya koyduğunu ve kullanıcılarına anlamlı değerlendirmeler yapabileme imkânı sunduğunu belirterek, Türkiye’nin, demokratik şartları itibarıyla eğitim sektörünün her kademesindeki talep ve ihtiyaçların her daim yüksek ve çeşitli olduğu bir ülke olduğunu söyledi.

Demokratik ve küresel eğilimler dikkate alındığında, yükseköğretime olan ihtiyacın artmaya, yükseköğretim kurumlarının kapasitesinin büyümeye devam edeceğinin öngörüldüğünü kaydeden İşler, “Türkiye’nin gerek 2023 hedefleri gerekse küresel dinamikler açısından yükseköğretim alanında öğrenci, öğretim üyesi, üniversite ve mezun sayılarının artmaya devam etmesi ve uygun bir altyapının kurulması gerekmektedir. Bu nedenle, hem son yıllarda açılan yeni üniversiteler hem de yükseköğretimde ihtiyaç analizleri yapılarak kurulan üniversiteler Türkiye’nin nüfus yapısının gerektirdiği büyüklüğe ulaşmıştır. Özellikle 2003-2019 yılları arasında bu konuda niceliksel bakımdan çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Artık atılması gereken adımlar, Türkiye’nin 2023 yılında dünyanın on büyük ekonomisinden biri olma hedefi dikkate alınarak ve bu hedefe ulaşmada akademik nitelik düzeyinin düzeltilmesinin ve bilgi üretiminin artırılması olmazsa olmaz olduğu bilinciyle atılmalıdır” dedi.

Şişman: Eğitim-Bir-Sen'i bu faaliyetlerinden dolayı kutluyorum



YÖK Üyesi Prof. Dr. Mehmet Şişman, Eğitim-Bir-Sen'i bu faaliyetlerinden dolayı kutlayarak ve bu tür çalışmaların devam etmesini temenni ederek sözlerine başladı. Sendikaların asli görevinin her şeyden önce çalışanların mesleki yönden gelişimi, yapmış oldukları iş ve icraat ile ilgili yetkinliklerinin geliştirilmesi olduğunu ifade eden Şişman, "Yani sadece çalışanların özlük haklarının

savunulması değil, onların yapmış oldukları iş ve icraat ile ilgili yetenekler kazanmakla ilgili faaliyetler içinde olmaları gerekir. Eğitim-Bir-Sen birtakım faaliyetlerle yapmış olduğu rapor çalışmalarıyla da eğitimsel anlamda çalışmalarıyla da bunu yapmaya çalışmaktadır" şeklinde konuştu.

Türkiye'de yükseköğretime erişim konusunda bir sorun olmadığını düşündüğünü söyleyen Şişman, şöyle konuştu: "Elbette nitelikle ilgili tartışmalar her zaman devam edecektir. Yani nicelik olarak yükseköğretim Türkiye'de belli bir seviyeye gelmiş ve büyümüştür. Ancak tabii ki birtakım sorunlarımız da yok değil. Bunların da çözümüne çalışıyoruz. Öğretim elemanı, öğretim üyesi geliştirmeye yönelik programlarımızdan raporda söz edilmemiş. Bunu geçen yıl da dile getirdim. YÖK ilk defa 102 bin projesi adı altında bir proje başlattı. Türkiye'nin 100 önemli, öncelikli alanında lisans tipi eğitim programları açtı. Şu anda 3 bin 700 dolayında öğrenci bu programlara devam etmektedir. Türkiye'de olabildiğince eğitimin finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır. Dünyada yükseköğretim paralı hâle gelirken Türkiye bu anlamda bir devlet olarak bütün yükü yüklenmiş durumda. Bu konuda üniversitelerin kaynak üretmesi, patent üretmesi ve alternatif eğitim kaynaklarına sahip olması bütün dünyada tartışılan bir konu. Biz üniversitemizi ilave alternatif kaynaklar oluşturabilmeleri konusunda destekliyoruz."

Pehlivanoglu: Nitelikli insan yetiştirmeye önem vermemiz gerekmektedir



Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu Üyesi Selçuk Pehlivanoglu, açıklanan raporun kıymetli olduğunu vurgulayarak, "Farklı bakış açıları sunmak, farklı görüşleri ortaya koymak, eğitime yönelik çıktılarla yaklaşımları sağlamak anlamında sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların, düşünce kuruluşlarının, eğitimin idaresindeki kurumlara görüş bildirmesinin önemine inanmaktayım. Bu ve benzeri

çalışmaların ortaya konulmasının yanında çözüm önerilerinin aktarımı da gerçekleştirildikçe katkıların çok daha fazla olacağına inanıyorum. Unutmayalım ki 21. yüzyılda savaşlar silahla değil, beyinle yapılıyor. Bu yüzden ne kadar yetkin bir nüfusunuzun olduğu çok önemlidir. Dünya ile rekabet etmek istiyorsak nitelikli insan yetiştirmeye önem vermemiz gerekmektedir" ifadelerini kullandı.

Elmas: Liyakat ve ehliyet temelli yönetim modeline önemli katkılar sunan bir rapor



Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkanı Prof. Dr. Muzaffer Elmas, raporun kaliteli olduğunu belirterek, "Kalite Kurulu Başkanı olarak kaliteli bir rapor olduğunu söyleyeyim öncelikle. Kalite kurulunun baktığı yer, işte üniversiteler bu karmaşık dünyaya ayak uydurabilecek bilgi ve yetkinlikte mezun yetiştirebiliyor mu? Yaptığı araştırmaların çıktısı ve etkinliği nasıl ve bu kurumları iyi yönetebiliyor mu? Genel yetkinlik esasına göre bakıyoruz. Bu raporda da yer alan bazı hususlar bizim de kalite kurulu olarak önemseydiğimiz hususlardan. Liyakat ve ehliyet temelli yönetim modeline önemli katkılar sunan bir rapor" diye konuştu.

Büyük: Yükseköğretime ilişkin yapılan her araştırma ve çalışma ülkemizin geleceğe emin adımlarla yürümesini sağlayacaktır

Millî Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürü Yusuf Büyük ise, raporun daha kaliteli ve sağlıklı işler yapmak adına bir kılavuz niteliğinde olduğuna dikkat çekerek, şunları söyledi: "Sendikalarımız eğitim-öğretimle ilgili hazırlamış oldukları raporları istifademize sunduklarında çok mutlu olduğumu dile getirmek isterim. Gelişen dünyada eğitim öncelikli olarak ele alınan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bunun öneminin farkına çok daha erken varmış ve eğitim alanında yaptıkları yatırımları her geçen gün artırmışlardır. Bilgi toplumunun temelini oluşturan eğitim, kalkınma için de çok önemli bir güçtür. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağında doğal olarak bir toplumun insanların sahip olduğu eğitimin



niteliği o ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen önemli bir ölçüdür. Yükseköğretime ilişkin yapılan her araştırma ve çalışma ülkemizin geleceğe emin adımlarla yürümesini sağlayacaktır. Ülkemizin geleceği ve gelişimi için toplumsal bir öneme sahip yükseköğretim kurumlarıyla ilgili hazırlanan bu rapor daha kaliteli ve sağlıklı işler yapmak adına bir kılavuz niteliğindedir."



Kadınlar Komisyonu 6. Başkanlar Kurulu'nu yaptı

Eğitim-Bir-Sen Kadınlar Komisyonu 6. Başkanlar Kurulu Ankara'da yapıldı. Toplantının açılışında konuşan Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, sendikal mücadelede kadın liderlerin ve üyelerin örgütlenmeye katkılarını değinerek, "Yola çıktığımız günden beri kadının sendikal mücadeledeki yerini güçlendirmek ve bu mücadele yolunda birlikte yürümek için elimizden geleni yaptık. Her zaman söylediğimiz gibi burada bize düşen görev kadın üyelerimizin sayısını artırmak, kadın üyelerimize düşen ise temsilde sorumluluk almak için ter akıtmaktır. Sloganımız açık ve birçok şeyi anlatmak için de yeterli: Yol açık, yola çık" dedi.

Kadınların üretim süreçlerinde etkin rol oynaması kadar ailedeki görevini icra etmesi de önemlidir

fazla inisiyatif alması, kadınların üretim süreçlerinde etkin rol oynaması kadar ailedeki görevlerini icra etmesi de önemlidir. Üretimden geri kalmayan, aileyi de ihmal etmeyen bir çalışma hayatı ideal olmalıdır" şeklinde konuştu.

Sendikal alandaki örgütlenmelerini daha da büyüteceklerinin altını çizen Aydın, kadınlar komisyonu olarak, sorunların çözümü konusunda ellerinden geleni yapacaklarını söyledi.

Kadın erkek çatışması diye anlatılan aslında sermaye-emek çatışmasıdır

Aydın, hız ve zaman arasında gidip gelen çağımızda değerler eksikliğini bir sendikacılık iddiasının bile büyük bir olay olduğunu kaydederek, "Öncelikle bu iddianın bir parçası olduğunuz için hepimize ayrı ayrı şükranlarımı sunuyorum. Kadın ve erkek çatışması diye bize anlatılan şeyin kökeninde sermaye-emek çatışması olduğunu en iyi göreceğiz olan bu



Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdıka Aydın, çalışma hayatının kendine has sorunları olduğunu belirterek, "Bu sorunların bizim tarafımızdan ifade edilmesi ve kadın eli değerek çözülmesi, çalışma hayatının çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda kadınların daha

teşkilatlı. Tüm insanlığı ezen vahşi bir kapital sistem varken, biz buradan ya kadın erkek çalışarak çıkarız ya hep beraber kaybederiz. Biz sendikacı kadınlar olarak mücadelemizi yürütürken, biliyoruz ki alın terinin olmadığı yerde söz hakkı da olmaz" ifadelerini kullandı.

'Doçent unvanı alanlara kadro şartına bağlı olmaksızın **doçentlik mali hakları ödenmelidir'**

Eğitim-Bir-Sen olarak, doçentlik unvan ve yetkisini almasına rağmen mali hakların bu unvan üzerinden ödenmemesi üzerine açtığımız davada, mahkeme, doçentlik unvanını alanların doçentlik kadroları için öngörülen oran ve tutarlarda ek gösterge, ek ders, geliştirme ödeneği, eğitim-öğretim ödeneği ve döner sermaye katkı payı açısından gerekli şartları haiz olduğuna karar verdi.

Erzincan İdare Mahkemesi, kararında, "ek gösterge, ek ders, geliştirme ödeneği, eğitim-öğretim ödeneği ve döner sermaye katkı payı açısından doçent unvanı almış bulunanların bu haklardan doçentlik kadroları için öngörülen oran ve tutarlarda yararlanabilmeleri için doçentlik kadrosuna atanmalarının gerekmediği" gerekçesine yer verdi.

Disiplin amirinin takdir hakkı **ceza konusu yapılamaz**

"Soruşturma sonucu aylıktan kesme cezası teklifi getirilen astı hakkında disiplin amiri sıfatıyla teklif edilen cezayı uygulamadığı" gerekçesiyle yöneticiliği üzerinden alınarak öğretmen olarak atanan okul müdürü üyemiz hakkındaki bu işleme karşı açtığımız davada, mahkeme, yürütmenin durdurulmasına hükmetti.

Mersin 2. İdare Mahkemesi, "Disiplin soruşturma raporu sonrasında ceza verip vermemek ya da verilmiş olsa dahi itiraz üzerine verilen cezayı iptal etmek ya da geri almak konusunda disiplin amirinin

takdir yetkisi bulunduğu, dava dışı üçüncü kişi hakkında yürütülen soruşturma sonucunda getirilen ceza teklifini değerlendirmeye ve disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri konumunda olan davacının bu takdir yetkisini ortadan kaldıracak şekilde belli bir yönde karar vermesi için zorlanmasına olanak bulunmadığı, ayrıca davacı hakkında isnat edilen eylemin tek başına müdürlük görevinin üzerinden alınarak başka bir okula öğretmen olarak atanmasını gerektirecek nitelikte ve ağırlıkta bulunmadığı" gerekçesiyle yürütmenin durdurulması kararı verdi.

Mahkeme, naklen atanan sözleşmeli öğretmene **yolluk ödenmesine hükmetti**

Hakkâri'de sözleşmeli öğretmen olarak görev yapmakta iken, İstanbul'a sağlık mazereti nedeniyle ataması yapılan üyemizin sürekli görev yolluğu ödenmesi talebiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptaline karar verildi.

İstanbul 6. İdare Mahkemesi, kararında, "Temel ve asli fonksiyonları kamu hizmetini yürütmek olan kamu görevlileri, kamu hizmetinin iyi işlenmesi için ya kendi isteklerine dayalı olarak ya da re'sen kanunlarda yer alan kurallar çerçevesinde, yetkili idari makamlarca buldukları yerden başka bir yere atanabilmekte, bu atamaya bağlı olarak da yeni görev yerlerinde göreve başlayabilmek için bazı giderler yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yolluk ödemesi, kamu hizmetinin gerektirdiği durumlarda bu hizmet için görevlendirilen kişilerin katlanacakları giderleri karşılamak üzere yapılan parasal

ödemeyi içeren bir idari işlem olup, atama işlemi sonucunda görev yeri değişen kamu görevlisinin karşı karşıya kaldığı külfetin kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanması nedeniyle, kanun koyucu tarafından bu külfetin kamuca karşılanması amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır. 29 Mart 2009 tarih ve 27184 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 'Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esasların' 5. maddesi ile söz konusu esaslara ek 3. madde eklenerek, sözleşmeli personelin belirli şartları taşıması koşuluyla naklen atanmasına yönelik düzenleme getirildiğine göre, görev yeri değişikliği nedeniyle kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanan külfetin kamu tarafından karşılanması amacıyla sözleşmeli personele harcırah ödemesi gerektiği açıktır" ifadelerine yer verdi.

Savcılık soruşturması **müdürlük görevlendirilmesine engel teşkil etmez**

Eğitim-Bir-Sen olarak, adli bir olay nedeniyle şikâyetçi sıfatıyla dâhil olduğu savcılık soruşturması gerekçe gösterilerek okul müdürü üyemizin görev süresinin uzatılmaması üzerine açtığımız davada, mahkeme, sırf hakkında devam etmekte olan hazırlık soruşturması nedeniyle güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetti.

Yozgat İdare Mahkemesi, "müdürlük görev süresinin uzatılıp uzatılmayacağına ilişkin değerlendirmenin, atanmak için gereken

genel ve özel şartları taşıyan adayların durumlarının yönetmelik ekinde bulunan form uyarınca yapılacak puanlama ve tercihlerine göre yapılacağı anlaşılmakta olup, yönetmelikte, davacı hakkında devam eden hazırlık soruşturmasının müdürlük görev süresinin uzatılmamasına tek başına engel bir durum teşkil edeceğine yönelik bir düzenlemeye yer verilmediği" gerekçesiyle dava konusu görev süresinin uzatılmaması işleminin yürütmesini durdurdu.



ADANA 1

'Sevdam Davam Sendikam' bir vefa kitabıdır

Eğitim-Bir-Sen Adana 1 No'lu Şube, hem merkezde hem de tüm ilçelerde yetkili olmayı konu alan ve yaklaşık üç yıllık bir emeğin ürünü olarak ortaya çıkan "Sevdam Davam Sendikam" kitabının basın tanıtımını yaptı. Şube Başkanı Mehmet Sezer, Adana'da 1996 yılında teşkilatlanan Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'in ilk kurucularından bugüne kadar emeği geçenleri, mücadele edenleri, bayrağı elden ele taşıyanları anmak ve hatırlamak istediklerini ifade ederek, "Bu bağlamda, 'söz uçar, yazı kalır' düşüncesiyle, yapılan tüm güzel işlerin ve güzel işler yapan kimselerin mirasının gelecek nesillere aktarılması hususunun göz ardı edilmemesi adına alanında bir ilk olan ve bir vefa kitabı olarak nitelediğimiz bu kıymetli eserin bundan sonra da daha güzel eserlere ilham kaynağı olmasını arzu ediyoruz" dedi.

Konuşmaların ardından, "Sevdam Davam Sendikam" kitabı basın mensuplarına hediye edildi.



AFYONKARAHİSAR 1

Çözümün adresi olmaya devam edeceğiz

Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar 1 No'lu Şube divan toplantısını öğretnemeyinde gerçekleştirdi. Şube yönetimi, kadınlar komisyonu, denetleme ve disiplin kurulu ve 17 ilçe yönetim kurulu üyelerinin katılımıyla yapılan toplantının açılışında konuşan Şube Başkanı Mustafa Arslan, sendikacılığa farklı bir soluk ve bakış açısı getirdiklerini ifade ederek, şunları söyledi: "Eğitim-Bir-Sen'in farkı, problem odaklı değil, çözüm odaklı çalışmasıdır. Yaptıklarımızı, yapacaklarımızı, sorunların çözümüne ilişkin önerilerimizi söylemeye devam edeceğiz. Çalışmalarımızı, eğitim çalışanlarından aldığımız güçle sürdüreceğiz. Çözümün ve yeniliklerin adresi olmaya devam edeceğiz."

Toplantı, ilçe temsilcilerinin değerlendirmeleriyle sona erdi.



AĞRI

Rektör Karabulut'la personelin sorunlarını görüştük

Eğitim-Bir-Sen Ağrı Şube yöneticileri, Üniversite Temsilcilik yönetimiyle birlikte, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdulhalik Karabulut'u ziyaret etti. Şube Başkanı Abdurrahman Aslan, üniversite yönetiminin atacağı her olumlu adımın ve vereceği her kararın, üniversitenin, dolayısıyla ülkemizin geleceğine katkıda bulunacağını söyledi. Aslan, üniversitenin sadece eğitim veren bir kurum olmakla yetinmeyip, aynı zamanda araştırma, sosyal ve kültürel faaliyetlerin de en iyi şekilde yapıldığı yer olması temennisinde bulundu.

Rektör Prof. Dr. Abdulhalik Karabulut, üniversiteyi sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan halkla buluşturmayı hedeflediklerini kaydetti. Üniversite personelinin sorunlarının da görüşüldüğü ziyaretin sonunda Rektör Karabulut'a, Yükseköğretime Bakış 2019: İzleme ve Değerlendirme raporu takdim edildi.



ANKARA 5

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü Tekin'e ziyaret

Eğitim-Bir-Sen Ankara 5 No'lu Şube Başkanı Erhan Yıldız, Başkan Yardımcısı Abdullah Ünver ve Şaban Kocatürk ile birlikte, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yusuf Tekin'e ziyarette bulundu.

Yıldız, üniversite personelinin sorunlarının ve çözüm önerilerinin de görüşüldüğü ziyarette Rektör Tekin'e ve ekibine başarı dileklerini ilettiler. Yıldız, daha sonra Personel Daire Başkanı Fethullah Güner'i, Personel Şube Müdürü İrfan Özudođru'yu ve Özel Kalem Müdürü Cihan Bayraktar'ı ziyaret etti.



BALIKESİR 1

Medeniyet değerlerine bağlı gençlerin yetişmesine katkıda bulunuyoruz

Eğitim-Bir-Sen Balıkesir 1 No'lu Şube'nin Genç Memur-Sen ile birlikte düzenlediği "Bir Bilenle Bile Nesil Okuma ve Kompozisyon Yarışması" ödül töreni öğretmenevinde yapıldı. Şube Başkanı Mehmet Çabuk, amaçlarının, medeniyet değerlerine bağlı, ülkesini, milletini seven nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak olduğunu ifade ederek, "Toplumumuzda son günlerde yaşadığımız çocuk katliamları, iyi ve vicdanlı insan yetiştirmenin önemini bir kez daha göstermiştir" dedi.

Çabuk, katılımcılara, ilçe temsilcilerine, koordinatör öğretmenlere, değerlendirme yapan jüri üyelerine, dereceye giren öğrencilere, emeği ve katkısı olan herkese teşekkür etti.

İl Millî Eğitim Müdürü Yakup Yıldız, bu tür etkinliklerin artarak devam etmesini ümit ettiğini söyledi. Konuşmaların ardından, dereceye giren öğrencilere ödülleri verildi.



BALIKESİR 2

Üyelerimizi tarihin kalbine götürdük

Eğitim-Bir-Sen Balıkesir 2 No'lu Şube, üyeler için Bilecik-Bursa illerini kapsayan tarihi-kültürel bir gezi düzenledi. Şube Başkanı Doç. Dr. İbrahim Aydın, sosyal ve ekonomik haklarla ilgili mücadelenin yanı sıra, kültür sendikacılığı da yaptıklarını ifade ederek, milletlerin hafızasını tarihî geçmişlerinin ve yetiştirdiği değerli şahsiyetlerin oluşturduğunu söyledi.

Üyelerini tarihin kalbine götürdüklerini kaydeden Aydın, "Davetimize icabet ederek bizleri bu etkinliğimizde yalnız bırakmayan üyelerimize, ailelerine ve organizasyonda emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür ediyorum" dedi.



BİTLİS

Üniversite temsilcilik büromuzu açtık

Eğitim-Bir-Sen Üniversite İşyeri Temsilcilik bürosu, düzenlenen törenle hizmete açıldı. Eğitim-Bir-Sen Bitlis Şube Başkanı Cabir Durak, Bitlis Eren Üniversitesi Rektör Yardımcısı Zeki Argunhan, Üniversite Temsilcisi Savaş Gültekin ile birlikte açılış kurdelesini keserek işyeri temsilcilik bürosunu hizmete açtı. Burada kısa bir konuşma yapan Cabir Durak, işyeri temsilcilik bürosunun, üye ve personelle daha iyi diyalog kurulması açısından çok önemli olduğunu söyledi.

Bitlis Eren Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Zeki Argunhan, ilgili kanun ve genelgelere istinaden sendika temsilcilik bürosunu hizmete açtıklarını ifade ederek, "Bu büronun, üniversitemiz çalışanlarının sorunlarının çözümünde yardımcı olmak, onların özlük haklarını korumak, çeşitli diyaloglar kurmak adına hayırlara vesile olmasını diliyorum" dedi.



DENİZLİ 1

Sorunları ve usulsüz atamaları Vali Karahan'a ilettik

Eğitim-Bir-Sen Denizli 1 No'lu Şube Başkanı Feyzullah Öselmiş, Vali Hasan Karahan'ı ziyaret etti. Eğitim çalışanlarının sorunlarına ve usulsüz atamalara değinen Öselmiş, il millî eğitim müdürlüğünde kolaylaştırmak yerine zorlaştıran, sorun çözmek yerine sorun üreten bir yapı olduğunu, bakanlık tarafından bir süre önce sınav sonucuna göre ataması yapılan ve çok yüksek puan alarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne atanan personelin hiçbir izahı olmayacak şekilde farklı ilçe ve kurumlara adeta sürüldüklerini ifade etti.

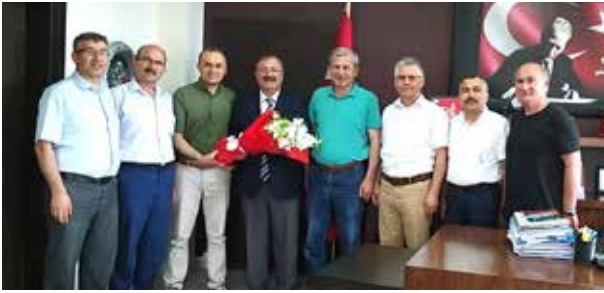
Hizmet üretmek, rehberlik etmek, yerine göre denetim faaliyetinde bulunmak amacıyla yol gösterici bir tavır içerisinde olmaları gerekirken, bazı maarif müfettişlerinin makam ve unvanlarını kullanarak birtakım uygunsuz, devlet edep ve adabına yakışmayan eylemlerde bulunduğunu belirten Öselmiş, "Bunu kabul etmemiz mümkün değildir. Hiç kimse bulunduğu makamı kendi çıkarları doğrultusunda kullanamaz. Buna müsaade edilmemelidir" dedi.



ERZİNCAN 2

En iyi promosyon anlaşmasına imza attık

Maaş promosyon anlaşması, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Rektörlük binasında, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Adnan Özel, ilgili banka yetkilileri ve Eğitim-Bir-Sen Erzincan 2 No'lu Şube Başkan Yardımcısı Behram Gül tarafından imzalandı. Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Adnan Özel, anlaşmanın her iki taraf için de hayırlı olması temennisinde bulundu. Şube Başkan Yardımcısı Behram Gül ise, yetkili sendika olarak, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi çalışanları için Erzincan ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde en iyi promosyon anlaşmasına imza attıklarını belirterek, "Üç yıllık maaş ve promosyon anlaşmasını bin 409 personel için 3 bin 562 TL ödeme karşılığında imzaladık. Anlaşmanın hem sendikamıza hem de üniversite personelimize hayırlı olmasını diliyorum. Üniversite personeli adına kazanım elde etmek için çalışmalarımıza etkin bir şekilde devam edeceğiz" dedi.



GİRESUN

Başarı, geçmişten beri gelen bir çalışmanın ürünüdür

Eğitim-Bir-Sen Giresun Şube Yönetim Kurulu, İl Millî Eğitim Müdürü Ertuğrul Tosunoğlu'nu ziyaret etti. Şube Başkanı Muhammed Sarı, LGS sınavlarında Giresun'un üçüncü olmasında başta İl Millî Eğitim Müdürü Tosunoğlu olmak üzere, millî eğitim müdür yardımcılarını, şube müdürlerini, ilçe millî eğitim müdürlerini, okul yöneticilerini, öğretmenleri ve hizmetli, memur, güvenlikçileri, emeği ve katkısı olan herkesi tebrik ettiklerini söyledi. İl Millî Eğitim Müdürü Ertuğrul Tosunoğlu ise, bu başarının geçmişten beri gelen bir çalışmanın ürünü olduğunu, geçmişten bugüne kadar emeği geçen herkese teşekkür ettiğini, başarının bu yıl zirve yapmasının kendisine de ayrı bir mutluluk verdiğini, fakat zirveye çıkmak kadar orada kalmanın da önemli olduğunu bildiklerinden gelecek yıllar için daha çok çalışmaları gerektiğinin bilincinde olduğunu kaydetti.



KAYSERİ 1

Vali Günaydın'dan ziyaret

Vali Şehmus Günaydın, Eğitim-Bir-Sen Kayseri 1 Nolu Şube'yi ziyaret etti. İlin eğitim durumunun ele alındığı ziyarette konuşan Vali Şehmus Günaydın, ilin kamu hizmet standartlarını üst seviyelere çekmeye çalıştıklarını belirterek, "Kayseri bir huzur şehridir; kardeşliğin, birliğin ve paylaşmanın en üst seviyede yaşandığı bir şehirdir, bu kardeşliğin devam etmesi hepimizi mutlu etmektedir" dedi. Şube Başkanı Aydın Kalkan, Kayseri'de 18 bin eğitim çalışanı ve 300 binin üzerinde öğrenci bulunduğunu ifade ederek, "Kayseri'nin bir eğitim şehri olması için tüm eğitim camiası olarak çalışmaktayız. Bizler Kayseri'de kamu hizmetinin kalitesinin artması için tüm hizmet kollarıyla birlikte ter dökmekteyiz" şeklinde konuştu.



KAYSERİ 2

Rektör Çalış'a ziyarette bulunduk

Eğitim-Bir-Sen Kayseri 2 No'lu Şube Başkanı İbrahim Altıparmak, Erciyes Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa Çalış'ı ziyaret etti.

Üniversite personelinin sorunlarının ve çözüm önerilerinin de görüldüğü ziyarette, Altıparmak, Rektör Çalış'a 'Yükseköğretime Bakış 2019: İzleme ve Değerlendirme' raporunu takdim etti.



KONYA 1

Sistemde sık sık değişiklik yaparak bir yere varamayız

Eğitim-Bir-Sen Konya 1 No'lu Şube, 'Eğitim Çalıştay'ı icra etti. Şube Başkan Nazif Karlier, Türkiye'nin eğitim yapısına Konya penceresinden bakarak yaptığı konuşmada, sistemde sürekli değişiklik yapmanın doğru bir yaklaşım olmadığını belirterek, "Bir millî eğitim politikamız olmalıdır. Aksi takdirde sistemde sık sık değişiklik yaparak bir yere varamayız" dedi.

Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Sinan Gönen, Türkiye'deki üniversite sayısı ve nitelikleri hakkında bilgi vererek, öğretmen yetiştirmedeki yöntemin doğrularını ve yanlışlarını gösteren bir sunum yaptı. Çalıştay, soru-cevap bölümüyle sona erdi.



KÜTAHYA 1

'27. yıl aile buluşmamızı' yaptık

Eğitim-Bir-Sen Kütahya 1 No'lu Şube 27. yıl aile buluşması, kent ormanında büyük bir katılımla gerçekleştirildi. Burada bir selamlama konuşması yapan Şube Başkanı Fatih Köse, birlik ve beraberliklerinin pekişmesi için buluştuklarını söyledi.

Yoğun katılımın kendilerini son derece mutlu ettiğini kaydeden Köse, "Bizleri bu etkinliğimizde yalnız bırakmayan yönetim ekibimize, davetimize icabet eden misafirlerimize, üyelerimize, ailelerine ve organizasyonda emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunarım" dedi.



MUĞLA

Haklı olanların mağdur edilmesini kabul edemeyiz

Eğitim-Bir-Sen Muğla Şube Başkanı Önder Uçak, Fethiye Anadolu İmam Hatip Lisesi'nde müfettiş soruşturması sonrası görevden alınan müdür tarafından baskıya maruz kaldığı ileri sürülen 14 öğretmenin, haklarında soruşturma ve inceleme olmadan, il millî eğitim müdürlüğü emrine alınmasına tepki gösterdi. Sorunun çözümü için, durumu millî eğitim müdürlüğündeki yöneticilere defalarca aktardıklarını kaydeden Uçak, "Aylar sonra tamamlanan soruşturma raporunda okul müdürünün yöneticilik görevi üzerinden alınarak öğretmen olarak atanması teklif edilmiştir. Asıl garabet ise bundan sonra başladı. Zira okul müdürünün kararnamesiyle birlikte okuldan 14 öğretmenin de il emrine alınma kararnameleleri gönderilmiştir. Bu öğretmenlerimizin tek ortak özelliği okul müdürüyle sorun yaşamasıdır" dedi. Haksızlığın acilen düzeltilmesi gerektiğini dile getiren Uçak, haklı olanların mağdur edildiği söz konusu kararı protesto ettiklerini sözlerine ekledi.



TEKİRDAĞ

Eğitim çalışanlarının sayısal çoğunluğu yük değil, bir güç olarak görülmelidir

Eğitim-Bir-Sen Tekirdağ Şubesi, genişletilmiş il divan toplantısını Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi'nde yaptı. Şube Başkanı Ferruh Topuz, 5. Dönem Toplu Sözleşme sürecine yönelik değerlendirmelerde bulundu. Topuz, üzerinde uzlaşılan konuların geçmişteki toplu pazarlık pratiği görmezden gelinerek tek taraflı bir tespit tutanağıyla yok sayılmasının, eğitim çalışanlarının sayısal çoğunluğunun ve varlığının toplumsal bir güç yerine bir yük olarak görülmesinin, eğitim çalışanları adına esef verici, çalışma hayatının geleceği açısından ise kaygı verici olduğunu söyledi. İlçe temsilcileri de söz alarak okullarda karşılaştıkları zorluklara değindiler.



TRABZON 1

Mehmet Akif İnan Voleybol Turnuvası'nın şampiyonu ARGE oldu

Eğitim-Bir-Sen Trabzon 1 No'lu Şube'nin düzenlediği 'Geleneksel Mehmet Akif İnan Voleybol Turnuvası' sona erdi. Final maçını Sürmene EBS'yi 3-2 yenen Trabzon MEM ARGE ekibi kazandı. Üçüncülük mücadelesinde ise Çarşıbaşı EBS, Şehit Samet Uslu İmam Hatip Lisesi'ni 3-0 yendi.

Şube Başkanı Mehmet Kara, dereceye giren tüm takımları tebrik, mücadele eden tüm takımlara ve turnuva boyunca özverili bir şekilde görev yapan hakemlere teşekkür etti.



YALOVA

Öğrenci ve öğretmenlerimizi Kurtulmuş ile buluşturduk

Eğitim-Bir-Sen Yalova Şubesi'nin Lavinia kitap kahve düzenlediği yazarlarla buluşma ve şiir dinletisi programının konuğu şair Şakir Kurtulmuş oldu. Öğrenciler ve öğretmenlerle buluşan Kurtulmuş, okumanın önemine değinerek, "Gençler, ileriye dönük planları gerçekleştirmek ve başarılı olmak için mutlaka daha çok okumalıdır. Okumak önemli bir uğraş olarak görülmelidir" dedi. Kurtulmuş, daha sonra, hem kendi şiirlerini hem de Sezai Karakoç'un şiirlerini okudu. Şube Başkanı Uğur Hakan Tan, katılımcılara teşekkür ederken, Şakir Kurtulmuş'a ise hediye ve çiçek takdim etti.



YETKİDE İSTİKRAR

SENDİKACILIKTA İTİBAR

EĞİTİM-BİR-SEN

