

BİLGİ SORUYOR

**BİLGİ'DE YENİ DÖNEM ve AKADEMİK EMEK:
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ TEKNİKLERİ,
BİREYSEL SÖZLEŞMELER, ESNEK İSTİHDAM**



www.bilgicalisanlari.com

BİLGİ SORUYOR

**BİLGİ'DE YENİ DÖNEM ve AKADEMİK EMEK:
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ TEKNİKLERİ,
BİREYSEL SÖZLEŞMELER, ESNEK İSTİHDAM**



SOSYAL-İŞ SENDİKASI YAYINLARI

Aralık 2010

SOSYAL-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ
MİTHATPAŞA CADDESİ 56/10 KIZILAY/ANKARA
Telefon: 0312 430 17 73 Fax: 0312 432 39 63
sosyal-is@sosyal-is.org.tr www.sosyal-is.org

sendika-bilgi@sosyal-is.org.tr

İÇİNDEKİLER

I.	Giriş.....	4
II.	Bilgi’de Yeni Dönem ve Akademik Emek: İnsan Kaynakları Yönetimi Teknikleri, Bireysel Sözleşmeler, Esnek İstihdam / DİSK Sosyal –İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi	6
III.	Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personel İstihdamı: Özel Hukuk-İdare Hukuku Yetki Tartışması / Av.Serdar Erman	17
IV.	Genişletilmiş Yönetim Hakkı: Sözleşme Süresi, Görev Yeri ve Görevin Kapsamı Değerlendirmesi / Av. Murat Özveri	24
V.	Araştırma Görevlilerinin İstihdam Sürelerini 6+1 Yıl ile Sınırlandırmayı Amaçlayan Üniversite Yönetiminin Kararı ile İlgili Hukuki, Akademik ve Etik Değerlendirmeler / DİSK Sosyal – İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi	28
VI.	Sıkça Sorulan Sorular.....	33
VII.	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact 2010) ve Bilgi Üniversitesi’nde Sendikal Çalışmalara Yönelik Baskılar	38
Ek:	Akademisyen Sözleşmesi Örneği	41

GİRİŞ

Merhaba,

DİSK-Sosyal-İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi olarak, Üniversitemizdeki gelişmelere ilişkin görüşlerimizi sizlerle paylaşmayı sürdürüyoruz.

“Bilgi Soruyor” başlığı ile ilkini yayımladığımız broşür çalışmalarımızın ikincisini akademisyen sözleşmelerinin niteliği üzerine düzenledik.

Akademik özerklik ve bilimsel özgürlük için vazgeçilmez bir kural olan iş güvencesinin Vakıf Üniversitelerinde çalışan akademik personel için yasalarla nasıl düzenlendiğine ve açılan davalardaki hukukçu görüşleriyle nasıl yorumlandığına ilişkin bir dizi yazıyı bu broşürde bulabilirsiniz.

İlk yazıda, dünyadaki ilk kâr amaçlı üniversitelerden biri olan University of Phoenix’in yeniden yapılandırılması irdelenerek, Bilgi Üniversitesi’nde yürürlüğe konan yeni sözleşmelerin akademik personelin çalışma koşullarına muhtemel etkisi ele alınıyor.

Bu çalışmada, Akademisyen sözleşmelerinin yasal niteliği hem süre açısından, hem de sözleşmenin yasal dayanağı açısından tartışılıyor.

Sosyal-İş Sendikası Hukuk Bürosu’ndan Avukat Serdar Erman, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin özel hukuk hükümlerine mi idare hukuku hükümlerine mi tabi olduğunu, bu alanda görülen davalardaki uzman hukukçu görüşlerinden de yola çıkarak tartışıyor. Erman,

yazısında idari sözleşmelerin özellikle işten çıkarma/işe iade konularında işvereni bağlayıcı özelliklerini aktarıyor. Erman süre açısından sözleşmeleri değerlendirdiği yazısında akademisyenlerle yapılan sözleşmelerin neden 1 yıl vb. sürelerle kısıtlanamayacağını da tartışıyor. Yazıda, “Belirsiz süreli iş sözleşmesi”nin yabancı uyruklu personel için de geçerliliği yasal dayanakları ile ele alınıyor.

Sendikal haklar konusunda uzman Avukat Murat Özveri, belirsiz süreli iş sözleşmesinin koşullarını açıklarken, yeni sözleşme hükümlerinin görev yeri ve çalışma saatleri açısından yol açtığı sonuçları “işverenin genişletilmiş yönetim hakkı” çerçevesinde ele alıyor.

2010-2011 öğretim yılı başında Bilgi Üniversitesi’nde çalışan 132 araştırma görevlisinin kaderini doğrudan etkileyen bir kararın Mütevelli Heyeti tarafından alındığı ve Fakülte Yönetim Kurulları’na tebliğ edildiği bildirildi. Üniversite Yönetimi’nin Bilgi Üniversitesi’nde toplam yedi yılını doldurmuş araştırma görevlilerinin 31 Ağustos 2011 itibarıyla iş sözleşmelerinin feshedilmesi planının hukuki, akademik ve etik yönlerine dair mütalaalar da bu broşürde yer alıyor.

“Sıkça Sorulan Sorular” bölümünde, üyelerimizin sözleşmeler konusunda pratikte karşılaştıkları soruların yanıtlarını bulabilirsiniz.

Son olarak Bilgi Üniversitesi yönetiminin 2009 yılı Haziran ayında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne imza atmış olmasına rağmen, anayasal hakkını kullanarak sendikalı olan destek personel üzerindeki baskılara ilişkin değerlendirmemizi bulabilirsiniz.

Konuyla ilgili olarak eklemek ya da sormak istedikleriniz için:

sendika-bilgi@sosyal-is.org.tr adresini kullanabilirsiniz.

DİSK / Sosyal-İş

BİLGİ'DE YENİ DÖNEM VE AKADEMİK EMEK: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ TEKNİKLERİ, BİREYSEL SÖZLEŞMELER, ESNEK İSTİHDAM

DiSK Sosyal –İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi

Bildiğiniz gibi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, yeni bir yönetim altında, kökten bir yeniden yapılanma süreci geçiriyor. Bugünlerde, temizlik, güvenlik vs. işlerde çalışan destek personelinden ve idari personelden imzalamaları istenen iş tanımları ile, üniversitede eski bir akademisyenden imzalaması istenen iş sözleşmeleri, yeniden yapılanma sürecinin, Bilgi Üniversitesi'nin bütününde, çalışma şartlarını gayet tedirgin ve tehdit edici bir boyuta eriştiğine işaret ediyor. Elinizdeki bilgi notu, süreç içerisinde tüm akademik personele önerilecek bireysel iş sözleşmeleri için emsal teşkil edeceği anlaşılan, “Tam Zamanlı Öğretim Üyesi Sözleşmesi” başlıklı, üç sayfalık bir bireysel sözleşme metnine istinaden yazılmıştır (bundan böyle Sözleşme Teklifi).

Kısaca söylemek gerekirse, söz konusu metin, akademik personel açısından, diğerleri arasında,

- sözleşme süresi bakımından, iş hukukunu açıkça ihlâl ederek, kamu kesiminde büyük hukuki ve sair ihtilafa yol açan “4C” maddesini anıştıran “geçici işçi” statüsünü önermekte;
- görev kapsamı bakımından, muğlak ifadeler taşımakta ve bu hâliyle keyfi görevlendirme ve karşı çıkıldığı takdirde bazı müeyyidelerle karşılaşma riski yaratmakta;
- çalışma süresi bakımından, normal çalışma süresini aşan ve ücret karşılığı olmayan şartlar ileri sürmektedir.

Yukarıdaki önerilerin, diğerleriyle birlikte, çalışma hukuku, çalışma ilişkileri vb. konularla ilgili olanların derhâl fark etmiş olacağı gibi, akademinin personele “esnek” çalışma ilişkilerini empoze etmek niyetini taşıdığı anlaşılmaktadır. Ancak bu noktada, sabrınızı zorlayarak, üniversite ve üniversitede sendikal örgütlenme, daha spesifik olarak da Sosyal-İş örgütlenmesi konusunda birkaç şey söylemek istiyoruz.

İstanbul Bilgi Üniversitesi akademik personeli, Sosyal-İş Sendikası çatısı altında, hatırı sayılır bir örgütlülük seviyesine erişti. Bununla beraber, yine hatırı sayılır bir kesim de, sendikal örgütlenme dışında duruyor. Bunun pek çok sebebinden bir tanesinin, **sendikal örgütlenmenin kendine özgü bir**

kurumsal kültür, işleyiş ve sorunlara sahip olan üniversiteye uygun bir tarz oluşturmadığı yönündeki bir düşünce olduğu anlaşılıyor. Böyle bir düşünceyi besleyen önemli bir faktör, sendikacılık içerisindeki ana akımın, kendisini işlevsel planda dar ücret sendikacılığıyla sınırlayan, kurumsal açıdan güdük kalan, ücretliler arasındaki farklılaşmalara ve bu arada kalifikasyonu yüksek kesimlerin ihtiyaç ve hassasiyetlerine cevap veremeyen bir tarza saplanmış olmasıdır. Söz konusu tarz, sanayi, hizmet sektörü ve kamu kesimindeki dönüşümlere cevap verecek stratejik kapasiteyi gösteremediği gibi, hele çok farklı bir karaktere sahip bir faaliyeti yürüten üniversite gibi karmaşık kurumsal yapılar içerisinde hiçbir şansa sahip değildir.

ÜNİVERSİTEDE SENDİKA

Bunları, “Tam Zamanlı Öğretim Üyesi Sözleşmesi” başlıklı metnin içerdiği çalışma koşullarına dönük uyarıları yaparken, kendimizi dar ücret sendikacılığıyla sınırladığımız intibainı vermekten çekindiğimiz için vurgulamak ihtiyacını duyduk. Biz, İstanbul Bilgi Üniversitesi örgütlenmesini yürütürken, üniversiteyi bugüne taşıyan süreçte kurulan hayallerin, sarf edilen emeğin, oluşan belleğin zayı olmaması için de mücadele ediyoruz. Bu üniversitenin, profesörlerin evlerinden taşıdıkları kitaplarla kurulmuş bir kütüphanesi, farklı bir üniversite projesine gönül veren temizlik işçilerince izbelikten yaratılmış binaları var... Bu çerçevede, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin geleceği söz konusu olduğunda, şu iki ana unsurun öne çıkartılması gerektiğini düşünüyoruz:

- Bir üniversite olarak Bilgi'nin geleceği, nasıl bir modele evrileceği;
- Üniversite içerisindeki çalışma ve ücret ilişkileri.

Bunların ilki, bilimsel politikaları; eğitim politikalarını; (diğerleri arasında, burslu öğrencilere ve yerel topluluklara dönük) sosyal sorumluluk politikalarını; üniversitenin özgürlükçü tarzıyla demokratikleşme süreçlerindeki rolünü korumayı ve geliştirmeyi içeriyor.

İkincisi ise, üniversite içerisindeki işbölümünü, buna bağlı statü ve iş/meslek tanımıyla ilgili iş yükü, stres vb. sorunları, kabul görme/görmeme sorunlarını; ücret ve ücret benzeri ödemelerle ilgili sorunları; işin geliştirilmesine yönelik katkı imkânına sahip olmak/olamamakla ilgili, yaratıcı öz potansiyelini gerçekleştirme vb. sorunları içermektedir.

Bununla beraber, eğitimin ve üniversitelerin ticarileşmesi sürecinde hayli yeni bir safhaya denk düşen, devlet üniversiteleri ve vakıf üniversitelerinden çok farklı bir yapı olarak son 10-15 yılda hızla yükselen “kâr amaçlı” üniversiteler tecrübesi, BİLGİ’de öne çıkartılan üniversite modeliyle bu model

içerisindeki ücret ve çalışma koşulları arasında, birbirini tamamlayan organik bir ilişki olduğunu gösteriyor. Bilindiği gibi, “kâr amaçlı” üniversitecilğe dünyada emsal teşkil eden kurum, ABD’deki Phoenix Üniversitesi (University of Phoenix) ve tabii, ebeveyn şirketi Apollo Grubu’dur (Apollo Group). Bu tecrübe, “kâr amaçlı” üniversitecilikte, sanayi sektöründen doğmuş olup, hizmet sektörüne ve nihayet, “Yeni Kamu İşletmeciliği” (New Public Management) felsefesiyle kamu yönetimine sirayet eden Japon işletmecilik tarzının üniversiteye de başarıyla uyarlandığını gösteriyor. Bu tarz içerisinde, arazi, tesis ve teçhizatı içeren fiziki mekân, zaman, çalışma ve ücret şartlarıyla, akademik ve pedagojik süreçleri içeren her türlü sosyal ilişki tümüyle ve kökten biçimde yeniden yapılandırılmaktadır.

“ÜNİVERSİTE”NİN KÜLLERİNDEN DOĞAN KUŞ: PHEONIX

Bu çerçevede, Pheonix tecrübesinin dikkati çeken bazı yönleri şunlardır:

1. Üniversite hayatı, öğrenci açısından yeni bir anlam kazanmıştır: Artık üniversitenin anlamı, insanın içerisinden geçtiği önemli bir süreçten, satın aldığı bir ürüne dönüşmüş, bunun neticesinde, akademisyen, sınıfta, **tüketici öğrenci** tipolojisiyle başbaşa kalmıştır.
2. Tam zamanlı akademik personel, tenure sahibi olamazken, söz konusu personelin yaklaşık **yüzde 90’ı zamanının tümünü sınıfta geçirmektedir.**
3. Eğitim, amaç, içerik ve yöntem bakımından öğrencilerin **“hemen istihdam edilebilirlik”** özelliklerinin geliştirilmesini merkeze alacak biçimde düzenlenmiştir.
4. Her türlü tesis ve teçhizat, sabit “sermaye” stokunun parçası sayıldığından, mekân sermaye devrini hızlandıracak biçimde yeniden düzenlenmekte, içerideki mekâna, daha çok insan tarafından daha çok zaman kullanılmak suretiyle sıkıştırılmakta (**mesela derslikler sürekli dolu tutulmakta**), dışarıdaki mekânlar (**başka okullar, hatta şirket mekânları**) değerlendirilmekte ve en uçta, **on-line eğitim yoluyla tümüyle sanallaştırılmaktadır.** (Somut sonuçlar arasında, akademik ve idari personel için açık ofis, öğretmenler odası, “cubicle” uygulamaları, akademik personel için ders yükünde artış ve istihdam kaybı, temizlik vs. destek personelin işyükünde artışlar sayılabilir.)
5. Edebiyat, felsefe, filoloji, müzik, tarih vs. ilgileri içeren, teknik beceriden çok genel bilgi, algı ve düşünce formasyonu kazandırmayı öne çıkartan **“liberal sanatlar” tümüyle dışlanmış**, böyle bir tarzın gerektirdiği **kütüphane vs. masraflardan kurtulunmuştur.** Bu, Pheonix’in

ulaştığı muazzam büyüme performansının arkasındaki başlıca sırdır.

6. Program “verimliliklerini” değerlendirmekte kullanılan “**yıllık mezun verme**” ölçütünün saptanan eşik değerinin altında kalan programlar tasfiye edilmektedir.
7. **Kamu hizmetine dönük projelerde kısıntıya gidilmesi istenmiştir.** Bu tabii ki, yurttaşlık sorumlulukları yerine bireysel çıkarına odaklı bir öğrenci tipolojisini öne çıkartan anlayışın beklenen neticesidir.
8. **Müfredatın, talebi yüksek derslere yoğunlaşacak şekilde tasarlanmakta;** ders içeriğini kontrol altına almak suretiyle, **lisanslı ders materyali satışına gidilmekte;** standart ders materyaliyle hocalara ders zamanı dikte edilmekte ve bu sayede düşük ücretli ve yarı zamanlı hoca istihdamına başvurulmaktadır.
9. Öğrenci “memnuniyetini” öne çıkartan performans değerlendirme yöntemleri marifetiyle, **düşük skor elde eden hocaların** işine son verilmektedir.

[Faydalanılan Kaynak: Cox, Ana Marie (2003), “None of Your Business: The Rise of the University of Phoenix and For-Profit Education — and Why It Will Fail Us All”, *Steal This University: The Rise of the Corporate University and the Academic Labor Movement* içerisinde, Johnson, Benjamin, Patrick Kavanagh ve Kevin Mattson (derleyenler), Routledge, Londra]

Pheonix tecrübesinin işaret ettiği kritik bir sonuç, “esnek” istihdam tekniklerinin, Toplam Kalite Yönetimi (*Total Quality Management – TQM*), Tam Anında (Teslim) (just-in-time – JIT) türü işletmecilik sistemleri içerisinde başarıyla uygulamaya konmuş olmasıdır. 1960’larda, Toyota ve benzeri şirketler eliyle sanayi sektöründe geliştirilen bu sistemler, hizmet sektörüne ve nihayet kamu yönetimine de, en iyi örnek (*best practice*) olarak uygulanmıştır. Bilgi Üniversitesi yönetimi tarafından empoze edilen bu kısacak sözleşme örneğinin, dolaysız veya dolaylı bir şekilde, esnekliğin literatürde sözü edilen bütün türlerini bir çırpıda içermesi sahiden çok dikkat çekici ve tedirgin edicidir.

YENİ BİLGİ: ESNEKLEŞEN HAYATLAR?

Esnekliğin başlıca türleri (işletme dalında çalışan akademisyen arkadaşlarımız kuşkusuz çok daha doğrusunu ve fazlasını söyleyebileceklerdir):

- Sayısal esneklik (çalışan sayısının değişen üretim hedeflerine göre serbestçe değiştirilebilmesi);
- İşlevsel esneklik (çalışanların iş tanımlarının değişen üretim yükümlü-

lüklerine göre serbestçe değiştirilmesi);

- Ücret esnekliği (ücretin iş örgütlenmesine ve bireysel performansa göre bireysel temelde serbestçe farklılaştırılabilmesi ve düşük vasıflı veya statülü kategoriler için asgari geçim seviyelerinin göz ardı edilebilmesi);
- Çalışma süresi esnekliği (çalışanların rızası dışında, çalışma saatlerinin, gün, hafta, ay ve hatta yıl içerisinde, “işletme ihtiyaçlarının” dikte ettiği, fizyolojik/biyolojik ritme aykırı biçimde, serbestçe ve yasal üst sınırlar aşılarak tahsis edilmesi ve böylelikle, çalışanların sosyal, kültür, siyasal ve cinsel yaşamlarına fiilen müdahale edilmesi)

Aşağıda, “Tam Zamanlı Öğretim Üyesi Sözleşmesi” başlığını taşıyan metinden (Sözleşme Teklifi) aktardığımız alıntıların, söz konusu metnin temel karakteristiğinin, Phoenix tipi üniversiteye ve esnek çalışmaya dayalı bir akademik rejim önerisinden ibaret olduğunu yeterince ortaya koyduğunu düşünüyoruz. Şöyle ki, “Giriş” başlıklı, Yönetimin öne çıkarttığı değerleri sıraladığı anlaşılan I. Bölümde, Bilgi Üniversitesi “... evrensel değerlerle donatılmış ... bir kültür ve bilim ortamı oluşturmayı hedefler” diyen ve Bilgi Üniversitesi’nin amacını, “ ‘bilgi’nin egemen olduğu, şeffaflaştığı ve hatta bilgiye erişmenin “temel hak” kabul edildiği 21. yüzyılın toplumuna özgürlükçü, yaratıcı, entelektüel merak sahibi ve girişimci bireyler yetiştirmektir ...” şeklinde ortaya koyan Sözleşme Teklifi:

- Sözleşmenin Konusu başlıklı II: Bölümde, Bilgi Üniversitesi’nin niteliğini, “... **kendi kaynaklarıyla ayakta kalmayı hedefleyen ‘öğrenim’ ağırlıklı bir üniversitedir ...**” diye tanımlamakta ve buna uygun olarak, Yönetimin akademik personelden temel beklentisini, “Öğretim Üyeleri’nin ... öğrencilerle paylaşılan eğitim sürecinin en üst düzeyde tutulması gayretini hassasiyetle talep eder...” şeklinde ortaya koymakta (yukarıdaki ve aşağıdaki altçizgilerin tümü bize aittir);
- “Süre” başlıklı IV. Bölümde, “**[b]u sözleşme 1 yıllıktır**. 01.09.2010 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.08.2011 tarihinde mesai saati bitiminde sona erer. Sözleşmenin yenilenmeyeceği hallerde Üniversite, sözleşmenin sona erme tarihinden 1 ay önce durumu Öğretim Üyesi’ne yazılı olarak bildirir ...” ve
- “Görev Yeri, Görevin Kapsamı ve Çalışma Süresi” başlıklı V. Bölümde, “Öğretim Üyesi, Üniversite’nin kenti sınırları içindeki tüm kampuslarında görevlendirilebileceği gibi; ders vermek, sınav çalışmaları yapmak, sınav değerlendirmek, araştırma ve yayın yapmak, bölüm içi toplantılara katılmak yanında, **Üniversite işlevinin gerektirdiği her türlü**

akademik, idari ve benzer hizmetlere de, Üniversite yönetiminin öngöreceği katkıda bulunmayı kabul eder. Bu ek sorumluluklar görevin bir parçası olup, ayrı bir hizmet olarak değerlendirilmez. Öğretim Üyesi, görevlerini Pazartesi-Cumartesi günleri arasında yerine getirir. Ancak Üniversite, Öğretim Üyesi'nden, istisnai olmak kaydıyla- idari ve eğitim-öğretime ilişkin gerekler nedeniyle pazar günleri de çalışmasını rica edebilir ..." denmektedir.

BİR ANTI-SÖZLEŞME!

Ortaya çıkan ve Giriş bölümünde öne çıkarttığı "evrensel" değerler içerisinde, akademik personelin ücret ve çalışma şartlarına, bilimsel çalışma ihtiyaçlarına hiçbir gönderme yapmayan, Sözleşmenin Konusu başlıklı bölümde ise, **akademisyenin esas işlevini, araştırmayı bütünüyle dışta-layarak öğretim olarak belirleyen Sözleşme Teklifi**, kritik önem taşıyan, Süre; Görev Yeri, Görevin Kapsamı ve Çalışma Süresi; Görevlendirme başlıklarıyla, diğer başlıklarda ise, yalnızca, akademisyenlerin yükümlülüklerine ve yaptırımlara yer vermektedir. Sendikacılıkta, toplu iş sözleşmesi (TİS) için "işyerinin anayasası" denir ki, gerçekten de, iş hukukuna göre TİS, kanun hükmünde bir belgedir. Prof. Dr. Orhan Aldıkaçtı'nın, Temel hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı "istisnaları" ve muğlak ifadeleriyle, devletin hakları ve yurttaşın ödevleri zihniyetiyle kaleme aldığı 1982 Anayasası, muhalif anayasa hukukularınca "anti-anayasa" diye adlandırılmıştı. Yönetimin empoze ettiği bu bireysel sözleşmeyi de, benzer biçimde bir **anti-sözleşme** olarak adlandırmak hiç de yersiz olmaz.

Daha spesifik olarak ise, "Tam Zamanlı Öğretim Üyesi Sözleşmesi" metni:

- "Süre" başlıklı bölümde, hâlihazırda Bilgi Üniversitesi'nde istihdam akademik personel açısından **hukuken, kazanılmış bir hak olan belirsiz süreli statüleri, hukuka aykırı olarak, belirli süreliye çevirmeye çalışmaktadır.** Bu hâliyle, üniversiteye yıllarca emek vermiş olan akademik personeli geçici işçi mertebesine indiren bir tenzili rütbe söz konusudur. (Sayısal Esneklik)
- "Görev Yeri, Görevin Kapsamı ve Çalışma Süresi" başlıklı bölümde, **gayet muğlak ifadelerle dayanan bir görev tanımı yapılarak, keyfi uygulamaya ve istismara açık bir durum yaratılmaktadır.** (İşlevsel Esneklik)
- "Görev Yeri, Görevin Kapsamı ve Çalışma Süresi" başlıklı bölümde, yine **gayet muğlak ifadelerle, günü, saati, vs. belirsiz ve ücretlendirilmeyen bir çalışma rejimi tanımlanmaktadır.** (Çalışma Süresi Esnekliği ve Ücret Esnekliği)

Yukarıdakilere ilaveten, Sözleşme Teklifi, üslup bakımından talihsiz, akademik personeli incitici, içerik bakımından ise, akademik hayattaki karmaşık eğitim ve araştırma süreçlerine cevap vermekten uzak, bir kifayetsizlik örneğidir. Burada, bu kadar karmaşık süreçler karşısında, bu kadar kısa ve yetersiz bir metnin nasıl olup da ortaya sürüldüğü sorusu akla geliyor. Bunun cevabı, sanıyoruz ki, söz konusu metnin, **akademik hayata yabancı, çalışanların Türkiye'nin imzaladığı uluslararası konvansiyonlardan, iş hukukundan (İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, vs.) ve içtihadattan kaynaklanan haklarını bilmeyen, belki bilip de umursamayan kişilerce kaleme alınmış olmasıdır.** İzleyen yazılarda, "Tam Zamanlı Öğretim Üyesi Sözleşmesi" üzerine, Sosyal-İş Sendikası Hukuk Danışmanı Avukat F. Serdar Erman, Selüloz-İş, Birleşik Metal-İş sendikaları Hukuk Danışmanı ve hakemli Çalışma ve Toplum dergisi editörü Avukat Murat Özveri kaleme aldıkları mütalaalarla Sözleşme Teklifini detaylı şekilde analiz ediyorlar. Böyle bir sözleşme karşısında ne yapılması gerektiğiyle, Üniversitenin geleceği ve Sosyal-İş Sendikası'nın bu süreçteki yeri üzerine son birkaç şey daha söyleyerek yazımıza son veriyor, okumak sabrını gösterdiğiniz için teşekkür ediyor, akademik hayatınızda başarılar ve mutluluklar diliyoruz.

NE YAPMALI?

Her ne kadar muradımız Bilgi Üniversitesi'nin çalışanları olarak karamsar bir tablo çizmek olmasa da, bizce, Yönetimin ortaya koyduğu sözleşme metni, tedirgin olunması ve daha mühim olarak, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin gidişatını ve geleceğini, demokratik bir müzakere zemininde beraberce ele almak için fırsat olarak değerlendirilmesi gereken bir adımdır. Böyle bir müzakere zemininin mutlaka sendika olması gerektiğini kimseye empoze etmedik ve etmeyeceğiz. Israrla ve ısrarla söyleyeceğimiz sadece, tek tek hareket ettiğimiz takdirde başa çıkamayacağımız, karşı koyamayacağımız, uğruna çabaladığımız üniversite fikrinden gittikçe sapan, çalışma ve ücret koşulları açısından gittikçe kötüleşen, akademik ve pedagojik beklentilerimizi karşılamaktan gittikçe uzaklaşan bir üniversite rejimine doğru giden güçlü bir eğilimle karşı karşıya bulunduğumuzdur.

Elbette ki, Üniversite içerisindeki sayısız ufak tefek dengenin yarattığı kişisel kaygı, endişe ve hatta korkular, demokratik bir müzakere zemininde biraraya gelmeyi, eşit ve açık bir tartışmayı zorlaştırıyor. Bu noktada, akademik personelle istişareyi önemseyemediğini savunan, sendikal özgürlükleri tanıyacağını beyan eden Yönetimden, hüsnüniyetini kanıtlayacak adımlar atmasını beklemek de hakkımızdır. Yönetim, Üniversitenin gidişatına ve geleceğine, çalışma ve ücret koşullarına, akademik ve pedagojik politikalarına dönük katılımcı ve tartışmacı inisiyatifleri engelleyici değil, destekleyici bir tutumu be-

nimsemelidir. Hüsünüyetini her şeyden önce, çalışanlarına, tepeden aşağı oldu–bittilere dayanan, kifayetsiz bireysel sözleşmeler ve kararlar empoze etmekten kaçınmak ve şu veya bu şekilde bir toplu müzakereye olumlu cevap vermek suretiyle göstermelidir.

Sendika olarak hukuki tavsiyelerimize kulak vermek isteyen eski çalışanlarımıza, Yönetimin ortaya koyduğu bireysel sözleşme metninin,

1. eski bir iş sözleşmesi ile kağıda geçirilmiş olsun, olmasın, mevcut haklarını tümüyle geriye götürdüğünü (esasen ortada bir hak falan da bırakmadığını),
2. bu hâliyle hüsünüyetten uzak; hukuken yasaya ve içtihadı aykırı ve nihai planda boş ve geçersiz olduğunu,
3. böyle bir sözleşme önlerine konduğu takdirde, kategorik olarak reddetmek için her türlü (ve meşru) sebebe sahip olduklarını hatırlatırız.
4. Yine bundan farklı herhangi bir sözleşmeyle karşılaştıkları takdirde (eğer kendileri hukukçu değillerse), hukuki destek almaksızın imza vermemelerini şiddetle öneririz. (Hukuki destek, tercih edildiği takdirde Sendikamızdan acilen sağlanabilir.)

Bilindiği gibi, Üniversitemizde yeni akademik kadrolar oluşturulmakta ve yeni akademisyenler işe alınmaktadır. Zayıf bir pozisyonda olup önlerine gelen sözleşmeyi tereddütsüz imzalamış olabileceklerini düşündüğümüz bu arkadaşlarımız da,

5. eğer gerçekten de, burada sözü geçen sözleşmeye benzer veya onunla aynı sözleşmeyi imzalamışlar ise, imzaladıkları bireysel sözleşmelerin öngördüğü “belirli süre” şartının, yasaya ve içtihadı aykırı ve dolayısıyla hukuken boş ve geçersiz olduğunu, haklara sahip olduklarını, herhangi bir işten çıkartma teşebbüsüyle karşılaştıkları takdirde çaresiz ve seçeneksiz olmadıklarını bilmelidirler. (Onlar da, aşağıda verdiğimiz e-mail adresine anonim bir mail atarak hukuki destek alabilirler. Sendikamız hiçbir şart altında isim ifşa etmemek konusunda son derece hassas ve dikkatlidir.)

Şu kadarı hatırdaki tutulmalı ki, Yönetimin empoze ettiği sözleşme hükümleri, hukuken (*de jure*) geçersiz olmakla birlikte, zamanında ve güçlü bir karşılık verilmediği takdirde, bunların en azından bir kısmına fiilen (*de facto*) geçerlilik kazandırılabilir. Bireysel sözleşmelere dayanan, kişilerarası rekabeti teşvik eden ve kimsenin başka hiç kimsenin sözleşmesini bilmediği şartlar altında, benzer vasfa, tecrübe ve statüye sahip, aynı işi yapan kişiler arasında haksız ücret farklılıkları doğacaktır, asgari ücret ve çalışma stan-

dartları eriyecektir ki, bu tür örneklere eski yönetim devrinde rastlandığı da bilinmekte ve duyulmaktadır.

BİR KEZ DAHA VE SON KEZ: ÜNİVERSİTEDE SENDİKA

Yukarıda savunduğumuz bir görüş, kâr amaçlı üniversitecilik söz konusu olduğunda, öne çıkartılan üniversite modeliyle bu model içerisindeki ücret ve çalışma koşulları arasında, birbirini tamamlayan organik bir ilişki bulunduğuydu. Eğer bu görüş doğruysa:

- Üniversite modelleri konusunda haklı ve öncelikli kaygılara sahip olan akademik personelin, kâr amaçlı modelin ima ettiği ücret ve çalışma koşulları söz konusu olduğunda toplu görüşme ve pazarlık opsiyonunu, dolayısıyla sendikal örgütlenmeyi güçlü bir seçenek olarak göz önünde tutmasının faydalı olacağı;
- Geleneksel olarak, çalışanların ücret ve çalışma koşullarına öncelik veren sendikacılığın ise, dar ücret sendikacılığını aşarak, kâr amaçlı üniversite modelinin ima ettiği amaç ve değerleri, öğrenci tipolojisini, akademik ve pedagojik sonuçları göz önünde tutması ve tartışmaya açmasının şart olduğu,

ortaya çıkar.

Sosyal-İş sendikası, Genel Merkez, Şube yöneticileri, uzmanları ve Bilgi Üniversitesi'ndeki üyeleriyle beraber, bir üniversite olarak Bilgi'nin geleceği, nasıl bir modele evrileceğiyle, Üniversite içerisindeki çalışma ve ücret ilişkilerini birlikte ele alan farklı bir tarz geliştirmek gayreti içerisindedir. Bunu başaraabileceğimiz muhakkak olmamakla beraber, bu yöndeki kararlılığımız kesin olup, katılımcı ve tartışmacı demokratik bir zemin sağlandığı takdirde, başarı şansının yüksek olduğunu düşünüyoruz. Bu yüzden, Sendika yöneticileri, uzmanları ve üyeleri olarak, **tartışma gündemimizin önde gelen başlığı alternatif bir üniversite modeli içerisinde alternatif bir sendikacılık** oldu. Bu çerçevede, Türkiye'deki ve başka ülkelerdeki sendikacılık, toplu görüşme ve sözleşme modelleri üzerine yoğunlaşarak araştırma ve çalışmalar yürütük. Bu noktada, kritik sorular, bir sendikanın

- akademik, idari ve destek personel gibi kendi içinde ve arasında farklılaşan öğelerinin aynı çatı altında bir araya gelmesinin pratik olarak mümkün olup olmadığı;
- Üniversitenin gidişatı ve geleceğiyle ilgili kaygılarla, çalışma ve ücret şartlarına ilişkin konuları mevcut mevzuat içerisinde birlikte ele almasının mümkün olup olmadığı;

- nihayet, Sosyal-İş Sendikası'nın yukarıda söylenenleri başarabilecek kapasiteye sahip olup olmadığıdır.

Bizler, Sosyal-İş Sendikası Merkez ve Şube yöneticileri, uzmanları ve üyeleri olarak,

- akademik, idari ve destek personel gibi kendi içinde ve arasında farklılaşan öğeleri aynı çatı altında bir araya getirmenin, başarılabilirliği takdirde çok heyecan verici bir demokratik tecrübe teşkil edeceğini ve Üniversite içerisinde insani ilişki ve duyarlılıkları geliştirerek daha mutlu bir çalışma ortamı yaratacağını (ki bunun ilk işaretlerini, sendikal çalışma içerisinde, ortak toplantılarımızda, sendika pikniğimizde, gündelik ilişkilerimizin samimileşmesinde gözlemledik);
- Üniversitenin gidişatı ve geleceğiyle ilgili kaygılarla, çalışma ve ücret şartlarına ilişkin konuları mevcut mevzuat içerisinde birlikte ele almanın teknik olarak mümkün olduğunu ve Türkiye ve dünya sendikacılığının, bu konuda hatırı sayılır bir tecrübe biriktirmiş olduğunu,
- ve birlikte tartışmak, çalışmak kaydıyla, üyelerimizle ve sizlerle birlikte, Sosyal-İş Sendikası olarak böyle bir yükün üstesinden gelebileceğimizi

düşünüyoruz.

Yukarıdaki ikinci noktayı kısaca açmak gerekirse,

- ABD, Kanada, Avustralya tecrübeleri (New York University, University of Minnesota, Rutgers University, University of Massachusetts Boston, California State University, The University of Winnipeg, University of Toronto, The University of Western Ontario, Queen's University at Kingston, University of Alberta, The University of British Columbia, University of South Australia, Edith Cowan University);
- işkolu sendikacılığı ilkesinin geçerli olduğu ve bu hâliyle, bazı işkollarında çok farklı vasıf ve statüdeki çalışanları aynı çatı altında buluşturan Türkiye pratiğinde ise, işçi sendikaları söz konusu olduğunda, sivil havacılık kolundaki Hava-İş, milli savunma işkolundaki Harb-İş, memur sendikaları söz konusu olduğunda, eğitim işkolundaki Eğitim-Sen, sağlık işkolundaki SES, büro işkolundaki BES gibi KESK üyesi sendikaların tecrübeleri

dikkate değerdir.

KKTC'de, Doğu Akdeniz Üniversitesi'ndeki DAÜ-SEN tecrübesi de, yalnızca akademik personeli kapsamakla beraber, yol gösterici özellikler taşımaktadır.

Prensipite, toplu pazarlık, görüşme ve toplu iş sözleşmesi (TİS) tekniği açısından, İstanbul Bilgi Üniversitesi içerisindeki akademik, idari ve destek personelin koşullarına ayrı ayrı hitap eden, akademik personel söz konusu olduğunda, TİS metni, ek protokoller ve yönetmeliklerden oluşan kompleks bir bütün marifetiyle, iş güvencesi, kıdem, akademik terfi, disiplin ve işten çıkartma, çalışma saatleri, maaş, yan ödeme, tatil, ücretli izin, hastalık izni, sağlık sigortası gibi ilk anda akla gelebilecek konular yanında, ayrımcılık, cinsel taciz, mobbing ve akademik özgürlük gibi konuları ele alan bir sistem oluşturulması tamamıyla mümkündür. Sendikal çalışmalarımızın bir parçası olarak oluşturduğumuz sendikacı–uzman–üye çalışma grubu, bu konuda bir hayli mesafe kaydetmiş durumdadır.

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERSONEL İSTİHDAMI:

ÖZEL HUKUK-İDARE HUKUKU YETKİ TARTIŞMASI

Avukat F. Serdar Erman

DİSK Sosyal-iş Hukuk Bürosu

Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin istihdam edilmele-ri ve özellikle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi konularında hukuki gö-rüşler farklılıklar göstermektedir. Bir grup hukukçuya göre bu **sözleşmeler özel hukuk hükümlerine** tabidir. Diğer bir grup hukukçu ise Anayasanın 130. Maddesinin son fıkrasında düzenlenen **vakıf üniversitelerinin, özerk-lik ve bilimsel özgürlük açısından devlet üniversitelerinden farklı olma-dıklarını dolayısıyla akademik personel ile vakıf üniversitesi arasındaki sözleşmenin idari sözleşme olduğunu ve idare hukukuna tabi olduğu-nu belirtir**. Şimdi bu görüşleri hukuki dayanakları ile inceleyelim:

1. İŞ SÖZLEŞMELERİ YAKLAŞIMI

Bir grup hukukçuya göre, Vakıf Üniversitesi ile akademik personel ara-sındaki sözleşme 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca belirsiz süreli iş sözleş-mesidir. Akademik personel, iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdi-rilince 4857 sayılı Yasa'nın 18. maddesindeki koşullar varsa işe iade dava-sı açabileceklerdir. Vakıf üniversitelerindeki akademik personel 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın "4/a" maddesindeki devlet memuru kapsamına girmeyeceğinden, ancak 4857 sayılı yasa uyarınca iş sözleşmesi ile istih-dam edilebilir, sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmeleri halinde de yasal koşullar varsa iş yasasında yer alan iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler.

BELİRLİ / BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş sözleşmeleri bilindiği üzere iki büyük gruba ayrılır: Bir iş sözleşmesi-nin ne zaman sona ereceği önceden belli ise ortada "**belirli süreli iş söz-leşmesi**" söz konusudur. Öte yandan bir iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği önceden belirlenmemiş ise ortada "**belirsiz süreli bir iş sözleş-mesi**" vardır. **İş Kanunu'nda işçinin korunması ilkesi uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmelerinin varlığı asıldır**. Yasa gereği işçiye ödenecek olan kıdem ve ihbar tazminatı ile işe iade davası açma hakkı da belirsiz süreli iş

sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde tanınır. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin kendiliğinden sona ermesi halinde işçi kıdem, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanamayacağı gibi, iş güvencesine ilişkin haklardan da yararlanamayacaktır.

İş Kanunu'nun 9. Maddesinin 2. fıkrası İş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği düzenlenmiştir. 4857 sayılı Yasanın 11. maddesinin 1. Fıkrasında ise bu sözleşme türleri tanımlanır. Bu fıkra göre "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."

Görüldüğü gibi, İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş akdi yapma serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi, ancak anılan fıkra belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Bu objektif koşulların işin (niteliği gereği bitiş süresi belli olan bir reklam kampanyası ya da köprü yapımı vb) belirli süreli veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Ayrıca yine İş Kanunu 11/1 madde uyarınca bu üç duruma benzer hallerde de belirli süreli iş akdi yapılması mümkündür. İş Kanunu'nun belirli süreli iş akitlerinin düzenlenmelerinde Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesi geniş olarak göz önüne alınmıştır.

İş akitlerinin belirsiz süreli olması asıl belirli süreli yapılması istisnadır.

İş yasası ve mevzuat bazı hallerde de belirli süreli iş akitlerinin yapılmasını zorunlu kılar. Bu gibi hallerde belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için ayrıca objektif nedenlerin bulunması zorunlu değildir.

08.02.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile bağlanacak iş sözleşmeleri en az bir yıllıktır. Eğitim ve öğretimin aksamadan yürütülmesini sağlamayı amaçlayan bu kural uyarınca adı geçen kişilerle akdedilen sözleşmeler belirli süreli yapılacak ve bir yıldan az süreli olmayacaktır. Ancak öğretilde Sayın Sarper Süzek "Yargıtay tarafından isabetli olarak kararlaştırıldığı gibi üniversite (vakıf üniversitesi) öğretim üyeleri ile belirli süreli iş akdi yapılmasını gerektiren bir yasal düzenleme ve objektif neden bulunmamaktadır. Bu itibarla bunların belirsiz süreli sözleşme ile çalıştırılmasının kabulü gerekir" demektedir. Bu durumda vakıf üniversitelerinin akademik personel, iş akdinin işveren tarafından feshi durumunda 4857 sayılı yasanın ilgili maddeleri uyarınca işe iade davası açabilir. Ancak işe iade

davasının sonucunda, mahkeme işe iade kararı ile birlikte işçinin (akademik personelin) işyerindeki kıdemine göre 4 ile 8 ay arasında bir tazminata da hükmedecektir. Bu durumda işveren işe iade kararına uymak istemez ise bu tazminatı ödeyerek işbaşı yaptırmaktan kurtulabilmektedir. Bu, 4857 sayılı Yasa'nın 17., 18., 19., 20., 21.maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin mutlak anlamda hukuki bir koruma getirmediğini göstermektedir.

YABANCI UYUKLU AKADEMİK PERSONEL SÖZLEŞMELERİ

Her ne kadar doğrudan doğruya konumuz ile benzerlik göstermese de akademik personel ile iş hukuku açısından yapılacak sözleşmenin belirli ve belirsiz süreli olması yönünden fikir vermesi bakımından yabancı akademik personel ile ilgili olarak bir Yargıtay kararına bakmakta yarar vardır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Vakıf Üniversitelerinde çalışan akademik personel ile ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini söylemektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde işin niteliğinin esas olduğunu belirtmiş-tik. Bu kuralın yabancı uyruklu akademik personel istihdamında da değiş-memesi gerekir. Buna ilişkin farklı düşüncüyü Yargıtay Kararındaki muhale-fet şerhinde görmek mümkündür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin söz konusu kararında *"Davacı işçi yabancı uyruklu olup, 6 yılı aşkın bir sürede davalıya ait işyerinde öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak yenilenen iş sözleşmeleriyle görev yapmıştır. Davacının 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzni Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerle çalışması dikkate alındığında bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından esaslı neden bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca, birden fazla sayıda yenilenen iş sözleşmelerinin iş ilişkisini belirsiz süreli iş ilişkisine dönüştürmesi mümkün değildir"* sonucuna varmıştır. Ancak karara muhalif olan üye Mustafa Kılıçoğlu *"İş sözleşmesinin 11/1. maddesinin dayanağının "158 sayılı Uluslararası Çalışma İş Sözleşmesi" ile "99/70 sayılı direktif" olduğunu ve 158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinin üçüncü fıkrasında "Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır" ibaresi vardır denildiğini belirtmekte ve 1999/70 sayılı Direktif'e atıflar yaptıktan sonra iş-çinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında ölçüt olamayaca-ğını, sözleşme türünün belirlenmesinde işin niteliğinin ve amacının önemli olduğunun altını çizmektedir.*

Sayın Kılıçoğlu'nun görüşlerine katılıyoruz. Ülkemize gelen ve çalışma izni alan yabancılar da Anayasanın eşitlik ilkesi ve uluslararası sözleşme-ler ve evrensel eşitlik ilkesi gereği aynı yasa ve aynı içtihatlar (aynı emsal mahkeme kararları) uygulanmalıdır. Çalışma izni süresi, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılmasını etkilememeli, iş hukukunun bu konu-

daki yerleşmiş karar ve uygulamalarını ortadan kaldırmamalıdır. Eğer ortada objektif nedenler yok ise yabancılarla da belirli süreli iş sözleşmesi yapılması söz konusu olmayacaktır. Kaldı ki işverenlerin kaynağını Anayasanın eşitlik ilkesinden alan eşit işlem yapma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük yabancı olsun olmasın tüm öğretim üyeleri arasında ayırım yapılmasına engel olup, evrensel hukuk ilkeleri karşısında herkesin mevcut kurallardan aynen yararlanmasını sağlayacaktır. Yabancılar iş hukuku açısından daha az korunmaya layıktır gibi bir düşünce yanlış ve hatalıdır zira korunan yabancı veya vatantaş değil emektir.

2. İDARİ SÖZLEŞME YAKLAŞIMI

Bir başka grup hukukçuya göre Vakıf Üniversiteleri ile Akademik Personel arasındaki sözleşme, bilimsel özgürlük ve bu özgürlüğün korunması, geliştirilmesi serbestçe kullanılması gereği idari sözleşmedir. Bu yaklaşıma göre vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin iş akitlerinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda bu işlemlerin iptali için idari yargıda dava açılabilir.

Bu görüş özellikle Danıştay'ın kararları ile ortaya çıkmıştır. İdari yargı kararlarına göre, Anayasa'nın 130 maddesi ve 2547 sayılı YÖK Yasası hükümleri uyarınca **devlet veya vakıflar tarafından kurulmuş olması fark etmeksizin, bütün yüksek öğretim kurumları kamu tüzel kişiliğine sahip olup, kamu hizmeti olan eğitim ve öğretim hizmetini aynı esaslara tabi olarak yerine getirirler.** Anayasanın 130 maddesinin en son fıkrasında “*Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konular dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir*” düzenlemesi yer almaktadır. Buradan yola çıkılarak da vakıf yüksek öğretim kurumlarındaki akademik personelin, idare hukuku kurallarına göre, idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Konuyu incelemeye Danıştay İdari Dava Daireleri'nin bir kararı ile devam edelim. Danıştay İdari Dava Daireleri'nin Yürütmeyi Durdurma (YD) İtiraz 2010/5 sayılı kararında akademisyenlerin işe alınmaları ve yükselmeleri ile ilgili hakları ile çalışma süresi, ücret, tatil vb. hakları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Danıştay 8. Dairesi söz konusu kararında “*Vakıf yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görev yapan öğretim üyelerinin, Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca akademik konu niteliğinde bulunan ve 2547 sayılı Yasa ile belirlenen öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, akademik unvan verilmesi ve akademik yükselme dışındaki, çalışma süresi, çalışma saatleri, tatil günleri, fazla mesai ücretleri, izin, ücret, prim, sosyal haklar,*

sosyal güvenlik gibi benzeri ve tüm çalışma koşullarının iş kanununun hükümleri uyarınca düzenleneceğinin tabii olduğu gerekçesiyle yönetmelik kuralında üst hukuk normlarına aykırılık bulunmadığı, davacının sözleşmesinin yenilenmemesine ilişkin işlemin ise, akademik personelin sözleşmesinin yenilenip yenilenmemesi konusunda idarenin takdir yetkisinin sınırsız olmadığı, bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğu, davacının görevinde başarılı olmadığı veya hizmetine ihtiyaç duyulmadığına ilişkin somut bilgi ve belge bulunmadan sözleşmesinin yenilenmediğinin anlaşıldığı, bu nedenle işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı gerekçesiyle Yönetmelik kuralı yönünden yürütmenin durdurulması isteminin reddine, işlem yönünden yürütmenin durdurulması isteminin kabulüne” karar vermiştir. Karar çok açık bir biçimde, Vakıf Üniversitelerinde çalışan akademik personelin statülerinin idari sözleşme konusu olduğunun altını çizer: **“Vakıflar tarafından kurulan yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının statülerinin belirlenmesi için devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumlarının incelenmesi gerekir. Çünkü, “mali ve idari konular” dışındaki akademik çalışmalar ve öğretim elemanlarının sağlanması yönlerinden devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumlarını bağlayan Anayasa hükümlerinin vakıflar tarafından kurulan yüksek öğrenim kurumlarını da bağlayacağı açıktır.” Danıştay kararının Anayasal temelleri 1961 Anayasasından başlayarak Anayasa Mahkemesi içtihatları ile açıklanmaktadır: **“Gerek 1961 Anayasası’nda gerekse yürürlükte bulunan 1982 Anayasası’nda üniversitelerin eğitim ve öğretim işlevi, bilimsel özerkliği ve bunların gereği olarak personelin mesleki güvenceye sahip olmalarına ilişkin konular, kimi farklılıklar dışında, hemen hemen aynı doğrultuda düzenlenmiş; Anayasa Mahkemesi kararlarında da belirtilen konulara ilişkin içtihat bir tutarlılık içinde sürdürülmüştür”...** Danıştay’ın 1961 Anayasası döneminde Ortadoğu Teknik Üniversitesi ile bir öğretim üyesi arasındaki davaya atıfta bulunarak aldığı karar 1982 Anayasası’ndaki düzenlemelere de atıfta bulunarak bilimsel özgürlük ve akademik özerkliği açıkça koruma altına almaktadır: **“Görüldüğü üzere, 1961 Anayasası zamanında verilmiş olmakla birlikte yaptığı itibarı ile bugün için de geçerliliğini koruyan Anayasa Mahkemesi Kararına “yasayla dahi olsa üniversite ile öğretim üyesi arasındaki işlemlerin özel hukuk hükümlerine tabi kılınmasının, öğretim üyelerinin bilimsel özgürlüğüne, görev ve meslek güvencelerine, serbestçe araştırma ve yayında bulunma haklarına, özgürlük ve teminat içinde öğrenim ve öğretimde bulunma yetkilerine aykırı olacağı, 1982 Anayasası’nın metnine yukarıda yer verilen 130. maddesinde, 1961 Anayasası’nda yer almayan bir düzenleme getirilerek vakıf üniversitelerinin mali ve idari konular dışındaki çalışmalarının, öğretim elemanlarının sağlanmasının devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa’da belirtilen hüküm-****

lere tabi olduğu açıkça belirtilmiştir, Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin K:1976/28 sayılı kararında yer alan ilkeler 1982 Anayasası'nda bir Anayasa kuralı haline getirilmiştir".... İş güvencesine sahip olmayan bir akademik personelin eğitim ve öğretimi, bilimsel araştırmayı huzur içinde yerine getiremeyeceği, bilimsel özgürlükten yoksun olacağı "**vakıf personeli ile vakıf üniversitesindeki sözleşmenin idari sözleşme olduğu**" ve vakfın akademik personelinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde görevli idari yargı yerinde bu işlemin iptali için dava açılacağı hüküm altına alınmış ve davalı idarenin Yürütmeyi durdurma istemi reddedilmiştir.

Öte yandan kararda "*kaldı ki, Danıştay 8. Dairesi'nin 27.01.2009 günlü 2008/8235 E sayılı "Görevlilik Kararı'nda da vakıf üniversitesi ile davacı öğretim üyesi arasında yapılmış olan sözleşmenin, idari hizmet sözleşmesi niteliğinde bulunduğu belirtilerek görev itirazı reddedilmiş; bu karar aleyhine uyuşmazlık çıkarılması talebi de Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca kabul edilmemiştir"* denilmektedir.

SONUC

Vakıf üniversitelerinin idari personelinin İş Yasası hükümlerine tabi olduğu açıktır. Bu konuda bir tartışma yoktur. Vakıf üniversitelerinin akademik personelinin özel hukuk hükümlerine ve 4857 sayılı İş yasasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalıştırılmaları, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde yine bu yasanın ilgili hükümlerince itiraz hakkının olması görüşü akademik personele sınırlı bir güvence getirdiği gibi, **kendilerini iş güvencesi açısından huzurlu hissetmedikleri takdirde bilimsel özgürlüğün korunamayacağı**, akademik çalışmaların, eğitim ve öğretimin yara alacağı, hocaların fikirlerini serbestçe söylemekten çekinebilecekleri, eğitim ve öğretiminin kalitesinin düşeceği açıktır.

Ancak Danıştay'ın bu konudaki kararları ve Anayasa Mahkemesi'nin 1961 Anayasası döneminde verdiği kararları ve Anayasanın 130. maddesi ile getirilen haklar hep birlikte değerlendirildiğinde, **vakıf üniversiteleri akademik personeli ile devlet üniversitelerinin akademik personelinin bilimsel özgürlüğünün korunması, eğitim ve öğretimin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi açısından hiçbir fark yoktur.** Diğer bir ifade ile bilimsel özgürlük ve bilimsel araştırma özerkliği açısından devlet üniversitelerindeki akademik personelin daha fazla korunmasına yönelik bir ayrıcalığın nereden kaynaklandığına dair sorunun mantıklı bir cevabı yoktur. Kaldı ki **Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi, 11. maddedeki Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü, 130. maddedeki Yüksek Öğretim Kurumlarına ilişkin hükümler birlikte değerlendirildiğinde vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, işe alınmaları, çalıştırılmaları, işlerine son**

verilmesi bakımından idari sözleşme ile çalıştırılmalarının kabulü iş güvencesi açısından yerindedir. Ancak her ne kadar akademisyenlerin işe alınmaları, yükseltilmeleri, disiplin hükümlerinin uygulanması ve sözleşmelerinin sona erdirilmesi konusunda idare hukukunun; kıdem, ihbar tazminatları, ücret prim, ikramiye gibi parasal haklarda iş yasasının uygulanması bir bölünmüşlük duygusu yaratsa da doğru çözüm **Danıştay'ın, hukuk devletine, bilimsel özgürlüğe, bilimsel eğitim ve öğretime, bilimsel düşüncelerin özgürce geliştirilmesine, açıklanmasına yönelik, bilimselliğin önünü açan kararıdır.**

Yararlanılan Kaynaklar:

- 1- Prof. Dr. Sarper Süzek, İş Hukuku 5. Bası, İstanbul 2009 sayfa 229 ve aynı sayfada dipnot "59" ve atıf yapılan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.05.2006 tarih ve 2006/10643 Esas, 2006/12286 sayılı kararı
- 2- Nakleden, Dr. Mustafa Kılıçoğlu, Doç. Dr. Kemal Şenocak; İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, İstanbul 2008, Sayfa: 310-313.
- 3- Danıştay İdari dava Daireleri YD İtiraz, 2010/5 sayılı Karar, Danıştay. gov.tr.

GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI:

Sözleşme Süresi, Görev Yeri ve Görevin Kapsamı Değerlendirmesi

Av. Murat Özveri

Akademisyenlere sunulan sözleşmelerde önemli gördüğümüz iki maddeyi aşağıda değerlendirmeye çalışacağız.

I-Sözleşmenin Türü

Sözleşmenin IV. Maddesinde sözleşmenin bir yıllık olduğu belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 9. Maddesi "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılırlar. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir" hükmünü getirmiştir.

Yasa koyucu, sözleşmenin türünün taraflarca belirlenme özgürlüğünü "Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla" ibaresiyle sınırlandırmıştır. Tarafların anlaştıkları sözleşme türü **yasada belirlenen sınırlamalara aykırı ise sözleşmede belirlenen değil yasada tariflenen sözleşme taraflar arasında hukuken geçerli olan sözleşme olacaktır.**

Sözleşme türünü seçme konusunda yasanın getirmiş olduğu sınırlama belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi için yasanın 11. Maddesinde belirlenmiştir.

11. Madde belirli süreli iş sözleşmesi yapmanın koşullarını:

1. İş sözleşmesinin başlangıç ve bitişinin sözleşmede kararlaştırılmış olması,
2. işin belirli süreli olması,
3. belirli bir işin tamamlanması gibi objektif bir olayın gerçekleşmesi koşullarına bağlanmasıdır.

Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için tarafların sözleşmenin başlangıç ve bitiş

tarihlerini belirlemiş olmaları yeterli değildir. **İşin niteliği** belirli veya belirsiz iş sözleşmesinin yapılmasında **belirleyici ölçüt** olacaktır. İş belirsiz süreli ve ortada da belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı zorunlu kılan objektif bir neden yoksa sözleşme taraflar tarih belirleseler de belirsiz sürelidir. Üniversitede sunulan asli ve nihai işin eğitim olduğu, eğitimin ise süreklilik arz eden, niteliği itibariyle belirli süreli çalışmaya imkân vermeyen bir iş olduğu aşikârdır. Bu durumda belirli süreli iş anlaşması akdetmek için geçerli objektif kriterler mevcut değildir.

Yargıtay'ın ifadesiyle: "Normatif dayanaklara göre işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir"(Y.9.HD E,2008/22539, K.2010/7180, T.18.03.2010)

II-Görev Yeri Görevin kapsamı ve Çalışma Süresi

Sözleşmenin V. Maddesinin başlığı "Görev Yeri Görevin kapsamı ve Çalışma Süresi"dir.

İş yasasının terminolojisini kullanarak başlığı ve yapılan düzenlemeyi değerlendirdiğimizde çok basite indirgemek olsa da alt başlıklar halinde adım adım konuyu sıralamakta yarar vardır.

1. Görevi yapacak olan sözleşmedeki ifadeyle "öğretim görevlisi" İş Yasası'na göre işçidir.
2. İşçidir çünkü İş Yasası'na göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denilir (M.2).
3. İş sözleşmesi "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."
4. Bağımlı olarak iş görmek, işin yapılacağı yeri, işin nasıl yapılacağını, işin ne zaman yapılacağını yasanın çizdiği sınırlar içerisinde işverenin belirlemesi demektir (yönetim hakkı).
5. Yönetim hakkının bittiği yeri, gözetim borcu belirler.
6. Buna göre işyerinin, çalışma koşullarının ve çalışma zamanının yasadaki sınırları aşmayacak şekilde belirlenmesi gereklidir.

Yasanın 2. Maddesi, işyerini “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” sözleriyle tanımlamıştır.

Sözleşmede ise işyeri “Üniversitenin kent sınırları içindeki tüm kampuslar” olarak tariflenmiştir. Tarafların üzerinde uzlaşmaları koşuluyla bu tarifte yasaya aykırılık yoktur.

Çalışma koşullarını ise Yargıtay “İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü” olarak tariflemektedir..”(Y.9.HD. E, 2008/16403, K.2010/1873, T.01.02.2010)

Yargıtay’a göre; “Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu olmaktadır. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği m.39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği(m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez.. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.

Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gibi kanun hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir.

Toplu iş sözleşmesi de, çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı yasanın 6. maddesinde öngörülmüştür... Borçlar hukukunda olduğu gibi İş Hukukunda da kural, (BK 19/1) sözleşme serbestisidir. Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler.”

Sözleşmeyi bu açılardan inceleyecek olursak;

1. Çalışma süresi kararlaştırılmamıştır. Bu durumda haftalık çalışma süresi 45 saattir.
2. Sözleşmedeki pazartesi-cumartesi günleri arası görevini yerine getirir ifadesine göre haftada 5 gün ara dinlemesi dışında günlük çalışma süresi 9 saattir.
3. Hafta tatilinde çalışmayı işveren isteyebilecektir. Bu önemlidir çünkü sözleşmede hafta tatilinde istisnai olarak olsa da çalışmayı kabul eden bir öğretim görevlisi, işverenin istisnai denilecek sınırlardaki çalışma istemine uymak zorundadır. Hafta tatilinde çalışması halinde alacağı ücret sözleşmede kararlaştırılmamış olduğundan bu çalışması fazla çalışma hükümlerine tabi olacak ve ancak %50 zamlı olarak alabilecektir.
4. Asıl sorun sözleşmedeki iş tarifidir. Bu tarife göre öğretim görevlisi “madde de sıralanan görevlerinin yanında “Üniversite işlevinin gerektirdiği her türlü akademik, idari ve benzer hizmetlere de, Üniversite yönetiminin öngöreceği katkıda bulunmayı kabul eder. Bu ek sorumluluklar görevin bir parçası olup, ayrı bir hizmet olarak değerlendirilemez” ifadesinin teknik karşılığı GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKIDIR.

Yargıtay'a göre “İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır, işçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.”(Y.9.HD. E, 2008/16403, K.2010/1873, T.01.02.2010)

Görüldüğü gibi sözleşmedeki bu düzenleme karşısında işçilerin sadece işverenin genişletilmiş yönetim hakkını objektif kullanmamıştır demenin dışında bir güvencesi kalmamaktadır.

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İSTİHDAM SÜRELERİNİ 6+1 YIL İLE SINIRLANDIRMAYI AMAÇLAYAN ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNİN KARARI İLE İLGİLİ HUKUKİ, AKADEMİK VE ETİK DEĞERLENDİRMELER

DİSK Sosyal –İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi

Güz 2010 döneminin başında, Mütevelli Kurulu'nda alınan ve Üniversite Yönetim Kurulu'ndan geçip, Dekanlıklara deklare edilen bir karar, senelerdir BİLGİ'ye emek vermiş araştırma görevlileri ve bağlı oldukları bölümleri deren bir endişeye sürükledi. Henüz (13 Aralık 2010 itibarıyla) dys.bilgi.edu.tr sisteminde ÜYK kararları arasında yayınlanmamış olan bu karar, BİLGİ'de yedi senesini tamamlamış araştırma görevlilerinin yüksek lisans çalışmalarının ne aşamasında bulunduğuna bakılmaksızın, bağlı oldukları bölümlerin kendilerini aynı statüde veya doktoralarını bitirdikten sonra daha üst bir statüde istihdam etmek isteyip istemediğine bakılmaksızın, kendilerinin genç bir üniversite olan BİLGİ'nin kuruluş aşamasındaki öncü ve ağır emekleri ve kuruma kattıkları bellekleri dikkate alınmaksızın, 31 Ağustos 2011 tarihinde ilişiklerinin kesileceği sözlü olarak ifade edilmiştir.

Ayrıca şunu hatırlatmakta da fayda vardır: Araştırma görevlilerinin akademik performansları zaten bağlı oldukları yurtiçi ve yurtdışı yüksek lisans programları tarafından kurumsal bir ciddiyetle sürekli ve akademik bir kontrole tabi tutulmaktadır (tez izleme jürileri, tez raporları, maksimal yüksek lisans ve doktora süreleri vs). YÖK'ün araştırma görevliliğini, bir yüksek lisans programına kayıtlı olma şartına bağlayan hükmü de, akademinin kariyer kuralları da bunu gerektirmektedir. Bu karar, içeriğinden önce alınma ve duyurulma tarzı ile muhataplarını rencide edici, kurumun kolektif belleğini, bölüm özerkliğini ve her disiplinin birbirinden farklı 'bilimsani yetiştirme tarzlarını' ve bu kararın muhataplarının özgül durumlarını hiçe sayar bir formda alınmış ve deklare edilmiştir.

Nispeten genç bir üniversite olan BİLGİ'de şimdiye kadar araştırma görevlisi istihdam uzunlukları merkezileştirilmemiş, araştırma görevlilerinin iş tanımları, araştırma görevlilerinin bu iş tanımlarına göre performans kriterlerinin ne olduğu, üniversitenin genç bilim insanları yetiştirme politikası, araştırma görevlilerinin kendi araştırmalarına devam edebilme koşulları hiçbir zaman tam olarak tartışılmamıştır. Bu büyük bir

ihmal ve eksiklidir. Bunun en büyük mağduru gene araştırma görevlileri olmuştur. Bu konuda tartışma ve düzenlemelere ihtiyaç olduğu kesindir. Fakat bu son uygulama, bu tartışma ve katılım olmadan yapılan düzenlemenin ne kadar haksız, hukukdışı ve etik olmayan sonuçları olabileceğini bir kere daha gözler önüne sermiştir.

1) Hukuki sorun:

BİLGİ’de çalıştığı süre 7 seneye varmış araştırma görevlilerinin anlaşmalarının niteliği, ister özel hukuk ister idari hukuk kapsamında değerlendirilsinler, belirsiz süreli anlaşmadır. Bu yüzden “31 Ağustos 2010’dan itibaren anlaşmaların uzatılmayacağına” dair ifadeler tamamen yanıltıcı ve hukukdışıdır. Belirsiz süreli anlaşmaların feshinde işveren yasanın gerektirdiği içerikte ve formda bireysel gerekçelendirmeler dışında kitlesel bir işten çıkarmaya gidemez. Böyle bir uygulamanın yapılacağını düşünmek bile istemiyoruz, fakat yapıldığı takdirde açıkça hukukdışı olacak ve kesin olarak dava yoluyla işe iade ve tazminat hakkına yol açacaktır. Bir üniversitenin geleceği olan genç araştırma görevlilerinin kitlesel olarak kendi kurumlarına dava açma durumunda bırakılmaları ise, şimdiye kadar üstüne titrediğimiz kurumumuzun akademik itibarının temelden sarsılmasına yol açacaktır. Yukarıda yeni akademisyen sözleşmeleri ile ilgili verilen tüm mütalaalar, yani belirli süreli anlaşmaların vakıf üniversiteleri bünyesinde çalışan akademik personelin ekseriyeti için neden geçerli olamayacağına dair tüm hukuki argümanlar, araştırma görevlileri için de geçerlidir. Bu konudaki bir diğer bilgi notu da aşağıdadır.

2) Akademik ve etik sorun:

Bilgi Üniversitesi, Türkiye’deki hakim “vakıf üniversitelerinin kamu üniversitelerinden insan kaynağı çektiği ve tükettiği” kanısının aksine, 15 senelik ömrü içinde gerek kendi yüksek lisans programlarından, gerekse kendi bünyesi içinde istihdam ettiği araştırma görevlilerinin yurtiçinde ve yurtdışında tamamladığı yüksek lisans ve doktora çalışmaları ile bilim insanı yetiştiren bir vakıf üniversitesi olmuştur. Kuruluş aşamasındaki bir üniversitede her bölümün kuruluşunu bilen, katılan ve takip eden bellekdaşlar, öğrenci merkezli emek-yoğun eğitimde eğitimci, hocalarının başvurup finansman buldukları araştırmalarında üretken ve aktif proje partnerleri olarak Bilgi’nin ağır emekçileri olmuş kıdemli araştırma görevlilerinin, bu şekilde iş sözleşmelerinin feshedilmesi tehdidi, akademiye olan inanç, kurumsal bellek ve etik açısından inanılmaz hatalar içermektedir ve muhatabı olan araştırma görevlisinin kişisel bütünlüğünü rencide edecek niteliktedir.

Cözüm önerileri:

BİLGİ’de araştırma görevlerinin iş yükü, konumu, geleceği hakkında konuşma, tartışma ve bağlayıcı kararlara varma vakti gelmiştir. Fakat bunun bırakın tek tek muhataplarını by-pass ederek, Dekanlıklara bile dikte edilerek yapılmasına imkân yoktur. Havadaki bu belirsizlik ortamı halihazırda, doktoralarının yazma aşamasını, yeterlilik sınavlarını veya doktora ders aşamalarını tam zamanlı bir iş sorumluluğu ile birleştirmeye çalışarak ciddi bir yük altında olan araştırma görevlilerini ciddi bir motivasyon düşüklüğü, değersizlik hissi ve hayalkırıklığına sürüklemekte, karar aşamasında by-pass edilmiş bölümleri ve dekanlıkları rencide etmektedir.

Alınacak herhangi bir kararın 31 Ağustos 2011’den itibaren, halihazırda istihdam edilmiş ve belirsiz süreli çalışan araştırma görevlilerine empoze edilmesi kabul edilemez. Halihazırdaki durum, ne verilen kararların geriye dönük uygulanamaması teamülü, ne de genç biliminsanlarının önünü görebilme hakkı ile bağdaşabilir bir üslup değildir.

Üniversite yönetimi acilen kararın muhatapları ile katılımcı ve kararları etkileyici bir platform oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır. Bu platformda araştırma görevliliği konumunda kemikleşmenin nasıl engelleneceği, genç bilim insanı yetiştirecek kadrolarda hakça bir sirkülasyonun nasıl sağlanacağı, araştırma görevlilerinin iş yükü, çalışma koşulları, öğrencilerin önüne daha yetkin ve donanımlı çıkmalarını sağlayacak pedagojik formasyonlar ve araştırma yapabilmelerinin önünü açacak tedbirler hakkında ortak ve gerçekçi kararlara varılmalıdır. Bunlar yapılırken her disiplinin ve buna bağlı olarak her bölümün özgül üsluplarının ve yetiştirme zamanlarının farklı olduğu dikkate alınarak, alınacak merkezi prensip kararlarının bölümler bazında nasıl aynı ruh korunarak yerel olarak uygulanabileceği bağlayıcı olarak karara bağlanmalıdır.

İçerik olarak: Araştırma görevlerinin iş tanımları, araştırma pratikleri, bölümlerdeki konumları ve iş güvenceleri konusu, doğrudan Bilgi Üniversitesi’nin akademik geleceği ile ilgili bir konudur. Sırf tekil araştırma görevlilerinin ‘işlerini koruma ihtiyacına’ indirgenerek, araştırma görevlileri yalnızlaştırılarak tartışılmaması gerekmektedir.

Üslup olarak: Bu kadar önemli bir kararın şimdiye kadar ‘dikte’ edilme-ye çalışılmış olması, bizde üniversitede, özgür, katılımcı ve demokratik bir eğitim ve araştırma ortamının bekasına dair soru işaretleri uyandırmaktadır. İşte bu yüzden de sorun yalnızca araştırma görevlilerinin sorunu değildir...

Araştırma Görevlilerinin hukuki konumuna dair BİLGİ NOTU:

1. YÖK Kanunu'nun 33/a maddesi uyarınca istihdam ediliyor olmak, araştırma görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif bir koşul oluşturmaz

İstanbul Bilgi Üniversitesi Araştırma Görevlisi Sözleşmesi'nin 11. maddesinde "Araştırma Görevlisi'nin atama süresine uygun olarak aşağıda belirtilen süre için ve belirtilen başlangıç ve sona erme tarihiyle sınırlı olarak akdedilmiştir"; 12. Maddesinde ise "Bu sözleşme 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 33. Maddesinin (a) bendinin 1. fıkrası uyarınca, tarafların herhangi bir bildirimine gerek kalmaksızın yukarıda belirtilen sona erme tarihinde sona erer" ifadesi yer almaktadır. Buna göre araştırma görevlileri ile "belirli süreli iş sözleşmesi" imzalanmak istendiği; bu sözleşmenin süresinin ile 33/a fıkrasındaki görevlendirme süresi ile sınırlı tutulduğu anlaşılmaktadır.

İş Yasası'nın 11. Maddesinin "belirli süreli iş sözleşmesi"nin yapılabilmesini objektif koşullara bağlamıştır. Ancak vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin YÖK Kanunu'nun 33/a maddesi uyarınca istihdam ediliyor ve görevlendiriliyor olması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif bir koşul oluşturmaz. Çünkü 33/a uyarınca yapılan atamaların yenilenmesi konusu idarenin takdir yetkisine bırakılmış olmakla birlikte bu yetki kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlıdır. Araştırma görevlilerinin görevinde başarılı olmaması veya hizmetine ihtiyaç duyulmaması gibi somut bilgi ve belgeler bulunmadığı sürece atamaların yenilenmemesi söz konusu olamaz. Dolayısıyla esas olan araştırma görevlisinin görevini sürekli olarak yürütmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmesidir.

2. YÖK Kanunu'nun 33/A maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin görev süresi ile lisansüstü öğrenimleri arasında bir ilişki kurulmasının hukuksal dayanağı yoktur

Yüksek Öğretim Kanunu'nun 33. Maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"a) (Değişik: 12/8/1986 -KHK 260/3 md.) Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç

yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.(Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.). Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”

Bu düzenlemede araştırma görevlilerinin görev süreleri ile lisansüstü eğitim süreçleri arasında hiçbir hukuksal ilişki kurulmamıştır. Gerekli kriterleri sağlayarak, üniversitenin araştırma görevlisi kadrosuna 33/a uyarınca yerleştirilen araştırma görevlilerinin görev sürelerinin, yüksek lisans veya doktora eğitimlerini belli bir sürede bitirmeleri ya da bitirmemeleri, yüksek lisansını tamamlamış olanların doktora yapıp yapmamaları veya lisansüstü öğrenimlerine ilişkin başka bir koşul ile bir ilişkisi yoktur.

Böyle bir ilişki YÖK Kanunu'nun 50. Maddesinin d fıkrası uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri için söz konusudur. İlgili düzenleme “Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler” şeklindedir. Ancak 50/d uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin görevlerinin devamı ile lisansüstü eğitimleri arasında kurulmuş olan ilişkinin 33/a uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri için de söz konusu olması mümkün değildir. Bu iki düzenleme iki farklı araştırma görevlisi istihdam biçimi olup yasanın farklı maddelerinde ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Öte yandan YÖK Kanunu'nun 35. Maddesinin b fıkrası “Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler” şeklindedir. Danıştay, bu düzenleme uyarınca istihdam edilen ve başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlisinin doktora eğitiminde başarısız olması durumunda araştırma görevliliğine son verilmesini hukuka uygun bulmaktadır (Danıştay 8.D, 2004/2158E, 2004/3865K). Ancak burada söz konusu olan 35/b düzenlemesi, doğrudan “öğretim elemanı yetiştirme”yi amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu düzenleme uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri ile 33/a uyarınca istihdam edilen araştırma görevlilerinin de birbirine karıştırılmaması gerekmektedir.Kanunda tanımlanmamış olan bir ilişkinin ya da koşulun fiili uygulama ile gündeme getirilmesi hukuka uygun olmayacaktır. Hâlihazırda araştırma görevlisi olarak görev yapanlara “belli bir süre zarfında doktora çalışmalarını tamamlamaları, aksi takdirde atamalarının yenilenmeyeceği” veya benzeri bir koşulun dayatılmasının hiçbir yasal dayanağı yoktur.

SIKÇA SORULAN SORULAR

SORU 1) Okula girdiğimde bir sözleşme imzaladım ama bir kopyası bende yok, nasıl edinebilirim? Sözleşmemin bana verilmesi yasal bir hak mıdır?

YANIT 1: Bilgi Üniversitesi'ne akademisyen ve idari personel olarak girerken bir sözleşme imzaladınız ise işveren bir suretini size vermek zorunda. Sözlü olarak isteyin. Eğer sözlü olarak istemenize rağmen vermezler ise Rektörlüğe hitaben bir dilekçe yazarak sözleşmenin bir örneğini isteyin. Dilekçeyi iki suret yazın. Bir suret sizde kalsın, sizde kalan surete evrak kayıt tarihini yazarsınız, böylece dilekçenizi takip edersiniz. Sözleşmenin bir örneğini veremiyoruz diye bir şey olmaz.

SORU 2) Okula girdiğimde sözleşmenin zaman içinde gönderileceği söylendi, dolayısıyla bir şey imzalamadım. Hukuksal olarak bir sorun yaşadığımda hakkımı neye göre savunacağım?

YANIT 2) Okula girerken bir sözleşme imzalamadıysanız, ortada belirsiz süreli bir iş sözleşmesi vardır. İş yasasına göre iş sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekle bağlı olmaksızın, sözlü, yazılı hatta örtülü biçimde kurulabilir. İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre **“İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.”** İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca **“Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler her çeşit damga resmi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.”** Görüldüğü üzere her ne kadar İş Kanunu'na göre iş sözleşmeleri herhangi bir şekle bağlı değilse de, yine İş Yasası'nın 8/2. maddesi uyarınca ancak işçinin korunması amacıyla İş Yasası'nın 11. maddesinde belirtilen sınırlı hallerde kurulabilen ve **“bir yıl ve daha fazla süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması”** gerekir. Ancak tarafların belirli süreli olmayan yani belirsiz süreli bir sözleşmeyi yazılı olarak yapmaları mümkün olduğu gibi bir yıldan daha az kısa süreli belirsiz süreli bir sözleşmeyi veya bir yıldan daha az belirli süreli bir sözleşmeyi yazılı olarak yapmalarına da bir engel yoktur.

Öte yandan 08.02.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre bu kurumlarda çalışan müdür diğer yönetici ve öğretmenler ile bağtlanacak iş akitleri en az bir yıl sürelidir. Bu kural uyarınca adı geçen kişilerle bağtlanacak olan sözleşmeler, öğretimin aksamadan yürütülmesi ve en az bir öğretim yılı devam etmesi amacıyla belirli süreli yapılacak ve bir yıldan az süreli olamayacaktır. BUNA KARŞILIK YARGITAY'IN İSABETLİ OLARAK BELİRTTİĞİ GİBİ ÜNİVERSİTE (VAKIF ÜNİVERSİTESİ) ÖĞRETİM ÜYELERİ İLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINI GEREKTİREN BİR YASAL DÜZENLEME VE OBJEKTİF BİR NEDEN BULUNMAMAKTADIR. BU İTİBARLA BUNLARIN BELİRSİZ SÜRELİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞTIĞININ KABULÜ GEREKİR. (Yargıtay 9.H:D. 02.05.2006 T., 2006/ 10643, 2006/12286 Nakleden: Prof. Dr. Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2009, sayfa: 229 ve dipnot 59'daki atıflar).

Yukarıda belirttiğimiz üzere okula girerken bir sözleşme imzalamadıysanız, ortada belirsiz süreli bir iş sözleşmesi vardır. Kaldı ki doktrinde ve Yargıtay 9. H.D. tarafından belirtildiği üzere üniversite hocaları ile (Vakıf Üniversitesi) belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren İş Yasası'nda bir düzenleme mevcut olmadığı gibi, İş Yasası'nın 11/2. maddesinin aradığı objektif koşullar da yoktur.

Sizin çalışma koşullarınız bu durumda İş Yasası, YÖK Yasası, işyerindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve uzunca bir zamandan beri uygulanan işyeri uygulaması ile oluşacaktır. Bugüne kadar aldığınız ücret hakkınızdır ve işveren bundan tek taraflı olarak dönemez. Bugüne kadar işyerinde uzunca bir zamandan beri işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında da işveren kendiliğinden tek taraflı olarak esaslı bir değişiklikte bulunamaz.

Öncelikle işyerindeki çalışma koşullarını düzenleyen personel yönetmeliği, ücret yönetmeliği, izin yönetmeliği gibi yönetmelikler var ise bunları bulmanızı tavsiye edeceğiz. Her ne kadar ücret, izin, ikramiye parasal alacaklar, sosyal yardım gibi konularda İş Yasası'na tabiyseniz de, iş güvenceniz açısından Anayasa'nın 130. maddesi gereğince serbestçe bilimsel araştırma, bilimsel yayın, bilimsel eğitim yapabilmemiz ve bilim özgürlüğünün korunması amacıyla kafanızın, ruhunuzun rahat ve özgür olabilmesi açısından işverenle aranızdaki sözleşme idari bir sözleşme olup, iş sözleşmenize haksız olarak son verilmesi halinde idare yargı yolu açık bulunmaktadır. Ancak ödenmeyen ücret, para ve para ile ölçülmesi mümkün olmayan haklarımızın tahsili açısından İş Mahkemelerine başvurmamız gerekmektedir. Ancak özel üniversitelerin idari personeli tamamen İş Yasası'na tabidir.

SORU 3) İŖe başlariken 1 yıllık bir sözleşme imzaladım ama üzerinden yıllar geçti. Hl o sözleşme mi geçerlidir?

YANIT 3) Evet. Üniversiteye ilk başlariken imzaladığınız sözleşme halen geçerlidir. Ancak bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüştür. Tüm bunların ötesinde eğer akademik personel iseniz sözleşmeniz idari sözleşme olduğundan işverence dilediği zaman serbestçe feshi yukarıda anlattığımız üzere mümkün değildir.

SORU 4) İşe girerken imzalatılan sözleşmeler genelde matbu belgeler oluyor, üzerinde değişiklik yapma, ekleme/çıkartma olanağımız bulunmuyor. Bu durumda değişiklik yapmak istersek ne yapmamız gerekiyor? Değiştiremediğimiz koşullardan dolayı hukuksal olarak sorun yaşar mıyız?

YANIT 4) İşe girerken imzaladığınız sözleşmenin daha sonra tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değil. Bir sözleşmenin iki tarafın zgr ve serbest iradeleri ile imzalandıktan sonra tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değil. Ancak tarafların ortak anlaşması ile taraflar sözleşmenin tümünü veya bir maddesini veya birkaç maddesini değiştirebilirler.

SORU 5) Part time (kısmi süreli) ders vermek için de bir sözleşme imzalamak gerekiyor mu?

YANIT 5) Part time (kısmi çalışma) ile Full time (tam gün çalışma) açısından bir fark yok. İş Yasası'nın 8. maddesi burada da geçerli. Hocalarla imzalanacak sözleşme idari bir sözleşme olup, akademik personel dışında imzalanacak olan sözleşme yani idari personel ile imzalanacak olan part time sözleşme İş Yasası'nın 11/2. maddesinin aradığı objektif koşullar bulunmadıkça belirsiz süreli olacaktır.

SORU 6) Belirsiz süreli sözleşmelerde, ücret vb. koşullar nasıl belirlenir?

YANIT 6) Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ücret, tarafların anlaşmaları ile belirlenir. Ancak bunun da sınırlamaları vardır. cret asgari ücretin altında

olamayacağı gibi, işyerinde hakkaniyetin ve adaletin korunması açısından eşit işe eşit ücret prensibi mutlaka göz önüne alınacaktır.

SORU 7) Üniversite dahilinde belirli süreli iş anlaşmalarında ne gibi işler yapılması İş Kanunu'na aykırı değildir?

YANIT 7) Çalıştığınız Üniversite dahilinde 2547 sayılı YÖK Yasası'ndan kaynaklanan ve bilim dalınızdan kaynaklanan tüm görevleri yerine getirmeniz yasal hakkınızdır.

SORU 8) Sözleşmede İş Yasası'na aykırı koşullar varsa da geçerli olur mu?

YANIT 8) Sözleşmede siz akademisyen iseniz YÖK Yasası'na ve İş Yasası'na aykırı koşullar var ise bu koşullar geçersizdir. Kanunların emredici hükümlerine aykırı olarak yapılan sözleşme hükümleri kendiliğinden geçersiz olup yok hükmündedir. Değerlendirmeye bile alınmaz. Öte yandan Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca ahlaka, adaba aykırı sözleşme yapılamayacağı gibi konusu imkânsız olan sözleşme hükümleri de geçersizdir.

İş Yasası'ndaki bir kısım hükümler nispi emredicidir. Bu hükümler işçi aleyhine daraltılamayacakken yani işçi lehine yasa ile getirilen hükümler azaltılamayacakken, işçi lehine daha fazla hüküm getirilmesi mümkündür. Örneğin İş Yasası'ndaki izin süreleri iki tarafın anlaşması ile kısaltılamaz ama iki tarafın anlaşması ile uzatılabilir.

SORU 9) Uzun süredir çalışırken, işveren birden bire yeni bir sözleşme imzalatmak isterse, eski haklarımı kaybeder miyim?

YANIT 9) İşveren yukarıda açıkladığımız üzere emredici hükümlerin aleyhine sözleşme hükümleri getiremeyeceği gibi, nispi emredici hükümleri aleyhinize azaltamaz.

Öte yandan İş Yasası'nın 22. maddesi uyarınca işveren iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da uzunca

bir zamandan beri işyeri uygulaması ile oluşmuş iş koşullarında esaslı bir değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Ama bu değişiklik yazılı bildirimden kendisine yapıldığı tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmedikçe işçiyi bağlamayacaktır.

İşverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği (örneğin ücrette indirim, yıllık ücretli izin sürelerinde indirim, toplu iş sözleşmesi ile artırılmış ihbar önellere indirim vb.) ancak yukarıda anlattığımız üzere işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu değişiklik yazılı olarak kabul edilmedikçe geçerli değildir.

SORU 10) Türkçe ve Tarih derslerinin bazıları online oldu. Bunlar için ücret ödenmiyor? Bu konuda ne yapabiliriz?

YANIT 10) Online derslerde de hocalar ücret hakkına sahiptirler.

SORU 11) Part-time hocaların hafta başında verdikleri derslerle hafta ortasında verdikleri dersler aynı şekilde ücretlendirilmiyor. Bu uygulamaya nasıl itiraz edebiliriz?

YANIT 11) Eğer ortada bu konuda yapılmış bir sözleşme varsa yani part time hocaların hafta başında verdikleri dersler ile, hafta ortasında verdikleri dersler ücrete tabi değildir bu dersler ödenecek ücretin içerisindeydi diye bir düzenleme var ise buna itiraz etmek mümkün değil.

Ancak Anayasa ve Uluslararası sözleşmeler angaryayı yasaklamıştır. Bu nedenle ücret, emeğin karşılığıdır. Yapılan her işin bir değeri vardır. Eğer ortada aksine bir düzenleme, bir yasa metni yok ise –diğer bir ifade ile part time hocalar haftada en az sekiz saat ders vermek zorundadır ve bunun ücreti şudur şeklinde bir ifade yok ise- bu derslerin ücretlerinin de verilmesi gerekmektedir. Part time dersin ücreti hafta başında ne ise hafta ortasında da, hafta sonunda da aynı şekilde olmalıdır. Aynı iş için –aynı ders için- iki farklı part time ücret belirlemenin hiçbir hukuki dayanağı yoktur.

GLOBAL COMPACT

Küresel Bilgi'de 'Küresel İlkeler' (UN Global Compact 2010) ve sendikal örgütlenmeye karşı Yerel Baskılar

Yakın bir zaman önce rektörümüz Prof. Dr. Halil Güven'in, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin 7 Haziran 2009'da dahil olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) imzasını tekrar koyduğu haberi geldi. Bu imza ile İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin tazelenen taahhüdü, insan hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele yanında, çalışma koşulları konusunda da bir dizi kurumsal vaat içermektedir. Bizi ilgilendiren 'çalışma koşulları maddesi' dört ilkeden oluşmaktadır. Üniversitemiz websitesinden aktarıyoruz (<http://ungc.bilgi.edu.tr/tr/ungc.html>):

İşgücü

İlke 3- İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;

İlke 4- zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına;

İlke 5- çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve

İlke 6- işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

Mart 2010'dan beri kitlesel olarak, destek (temizlik, güvenlik, teknik kadrolar), idari ve akademik kadrolarıyla istisnai hızda bir sendikalaşma süreci yaşayan, fiili sendikalaşmasının ilk haftasında üniversite çalışanlarının neredeyse yarısının sendika üyesi olduğu İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde özellikle 'çalışma koşulları' altbaşlığı, mezkûr Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin kurumsal olarak benimsenip benimsenmediğine dair en iyi testlerden biridir. Bu on ilkenin herhangi birisini ayıklayıp kalanına sahip çıkmak mümkün değildir. Bu on ilke kurumsal sorumluluk vaadi açısından bir bütün oluşturmaktadır.

Şimdi bu Sözleşme'nin, İstanbul Bilgi Üniversitesi yönetiminin uymayı taahhüd ettiği üçüncü ilkesini tekrar okuyalım: 'İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne azami önem vermelidir.'

Şimdi de Mart 2010'dan bugüne kadar, en son 7 Aralık'ta sendikamız ile Üniversite Yönetimi yetkilileri ile gerçekleşen diyalog konuşmalarının sonucunda hâlâ masaya yatırılmak zorunda kalınan 'destek personel üzerinde devam eden sistematik baskılar'dan bahsedelim.

Akademik ve idari kadrodan çok daha fazla bir şekilde birim amirleri, şef-

leri, vardiya şefleri tarafından gündelik mesaieleri doğrudan kontrol altında ve üniversitedeki çalışma hiyerarşisi içerisinde maaş ve otonomi açısından en aşağıda bulunan destek personeldeki arkadaşlarımızdan sendikalaşanlar, sendika toplantılarına katılanlar, belki de pek çoğumuzun halen haberdar olmadığı birebir ve sistematik baskılara maruz kalmaktadırlar:

1. Sendika toplantılarına katılan arkadaşlarımız, toplantıların ertesi günlerinde, genelde bir üstlerindeki amirleri, şefleri veya vardiya amirleri tarafından sözlü olarak tacizlere, “kimlerin toplantıya katıldığını tespit ettiriyoruz, işten atılmaları yakındır, ayağınızı denk alın, sendikaya üye olanların listeleri elimizde, seni dinleyip üye olan arkadaşlarının sendikadan istifa etmesini sağlarsan avantajlı çıkarsın, sendika bölücülüktür” tarzında, arkadaşlarının önünde veya tek tek odalara çekilerek onur kırıcı sözlere maruz kalmaktadırlar. Sendikalaşmanın ilk döneminde bu arkadaşların karşılaştığı “Yeni evlisin, kredi kartı borcun var, oğlun/kızın burada burslu okuyor, özürlü çocuğun var, sendikaya üye olma, kendini yakma” tarzlı sistematik kişisel saldırılar, artık sendika toplantıları sonrasına yoğunlaşmıştır. Sendikal örgütlenme, işçilerin mesai saatleri dışında özgürce katıldığı sendikal toplantılar olmadan yapılamayacağına göre, BİLGİ’de destek personelin sendikal örgütlenme hakkı engellenmektedir. Yani Birleşik Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin üçüncü ilkesi, Santral’e, Tophane’ye, Dolapdere’ye, Kuştepe’ye ulaşmamaktadır.
2. Sendikal örgütlenme sürecinde öncü rol oynamış, erkenden sendikal örgütlenmeye inanmış arkadaşlarımız, iş akitlerimize göre yasadışı olmayan ‘kampüs rotasyonlarına’ keyfi ve sistematik bir şekilde tabi tutulmaktadır. Destek personel arasında ‘Tophane’ye sürgün edilmek’ diye bir tabir sık sık kullanılır hale gelmiştir. Sendikalaşan, evine/alıştığı çalışma ortamına uzak kampüslere sürgün riskine, daha zorlu vardiyalara yerleştirilme riskine daha açık hale gelmiştir. Bu konuda gizli bir kural işlemektedir. Yani Birleşik Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin üçüncü ilkesi, Santral’e, Tophane’ye, Dolapdere’ye, Kuştepe’ye ulaşmamaktadır.
3. Türkiye’de 1980 darbesinin yüz karası bir mirası olan, sendika üyesi olmak ve üyelikten istifa etmek için talep edilen noter şartının mali anlamı şudur: Sendika üyesi olmanın masrafı yaklaşık 40 TL noter ücreti, sendika üyeliğinden istifa ise bunun en az iki katıdır. Mevcut sendikal destek personel mensuplarının sendikadan istifa etmesi için gerekli bu yüklü meblağın, bu personelin amirleri ve şefleri elleriyle/aracılığı ile ödendiğine, hatta istifaya ‘ikna edilen’ personelin özel arabalarla

notere taşındığına dair pek çok kayıtlı anlatı mevcuttur. Bu şefler ve amirler seviyesinde işletilen istifa ikna odaları, ‘ikna servisi’ ve ‘ikna noter ücreti ödemelerinin’ bağlı oldukları birimler ve en son raddede Genel Sekreterlik tarafından —defaten uyardırmamıza, isimler vermemeze, bu isimler hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunmamıza ve her sendika-yönetim toplantısında dile getirilmesinde ısrar etmemize rağmen— aylardır hâlâ engellenememiş olması, bize bu suça en hafifinden göz yumulduğunu düşündürmektedir. Bu tutum da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin üçüncü ilkesi ile taban tabana çelişmektedir. Azami çaba, sendikal örgütlenme özgürlüğünün sağlanması için değil, engellenmesi için verilmektedir. Yani, gene **Birleşik Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin üçüncü ilkesi, Santral’e, Tophane’ye, Dolapdere’ye, Kuştepe’ye ulaşmamaktadır.**

Dünyadaki en yaygın gönüllü sorumluluk projesi olan Birleşmiş Milletler’in Küresel İlkeler Sözleşmesi’na imza koyarak göğsümüzü kabartmış olan üniversitemiz, haliyle bizde bu anlaşmanın kapsadığı ilkeleri uygulayacağına dair bir beklenti uyandırmaktadır. Zira, Anayasal bir hak olan sendikal örgütlenme özgürlüğümüzü kullandığımız bu dönemde, Anayasa, İş Hukuku, uluslararası hukuktan doğan haklarımızı öğrenerek ilerlediğimiz gibi, üniversitemizin fazladan bir sorumluluk bilinci ile imza koyduğu uluslararası gönüllü anlaşmalara uyup uymadığının, doğal ve pratikteki takipçilerine de dönüşüyoruz.

En kısa zaman içinde kişisel inisiyatif kullanarak destek personel üzerinde baskı uyguladığı söylenen şefler ve amirlerin, bağlı oldukları Üniversite Yönetimi tarafından sonuç alacak şekilde bu kanun dışı ve çirkin uygulamalarına son vermeleri sağlanmalıdır. Bu nokta hiçbir zaman talep etmeyi vazgeçmeyeceğimiz asli bir noktadır.

SÖZLEŞME ÖRNEĞİ



TAM ZAMANLI ÖĞRETİM ÜYESİ SÖZLEŞMESİ

I. GİRİŞ:

İstanbul Bilgi Üniversitesi; Bilgi Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından, Anayasa, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümleri uyarınca kurulmuş olan ve 5.6.1996 tarih ve 4142 sayılı kanunla kamu tüzel kişiliğini ve Üniversite unvanını kazanmış bir yükseköğretim kurumudur.

İstanbul Bilgi Üniversitesi, bilimsel ilerlemenin nihai amacının bireyin ve toplumun mutluluğu olduğu yaklaşımıyla, birbirinden farklı düşünce, inanç ve hayat biçimlerinin hoşgörü içinde yan yana yaşadığı, evrensel değerlerle donanmış, toplumun her kesimiyle kuvvetli bağları olan bir kültür ve bilim ortamı oluşturmayı hedefler.

Bu doğrultuda, Üniversite'nin egemen olduğu, şeffaflaştığı ve hatta bilgiye erişmenin "temel hak" kabul edildiği 21. yüzyılın toplumuna özgürlükçü, yaratıcı, entelektüel merak sahibi ve girişimci bireyler yetiştirmektedir.

Üniversite yönetimi, çalışmalarında kurum çatısı altındaki öğrenci ve akademisyenlerin "birlikte öğrenme ve üretme" sürecinin uluslararası kalite ve standartlarda en üst noktalara ulaşmasını sağlamayı, öğrencilerin sağlam bir formasyona sahip, çok boyutlu düşünebilen ve beşeri becerileri yüksek bireyler olarak yetişmelerini hedefler.

II. TARAFLAR:

İşbu sözleşmenin tarafları, İstanbul Bilgi Üniversitesi yetkili kurularının aldığı kararlar üzerine Üniversite Rektörü tarafından sayılı atama kararı ile çalışmak üzere Öğretim Üyesi (Profesör/doçent/yardımcı doçent) olarak atanan Sayın ile İstanbul Bilgi Üniversitesi'dir (bundan böyle Üniversite olarak anılacaktır).

III. SÖZLEŞMENİN KONUSU:

İstanbul Bilgi Üniversitesi, kendi kaynaklarıyla ayakta kalmayı hedefleyen "öğrenim" ağırlıklı bir üniversitedir. Bu nedenle, Öğretim Üyeleri'nin, işbu sözleşmenin I. a. maddesinde belirtilen misyon ve vizyon doğrultusunda öğrencilerle paylaşılan eğitim sürecinin en üst düzeyde tutulması gayretini hassasiyetle talep eder. İşbu sözleşme, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini yasalardan belirlediği çerçeveye ve üslupta tarif etmek amacıyla hazırlanmış "bağlayıcı" bir metindir.

IV. SÜRE:

Bu sözleşme 1 yıllıktır, 01.09.2010 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.08.2011 tarihinde mesai saati bitiminde sona erer. Sözleşmenin yenilenmeyeceği hallerde Üniversite, sözleşmenin sona erme tarihinden 1 ay önce durumu Öğretim Üyesi'ne yazılı olarak bildirir. Sözleşmesinin yenilenmemesini isteyen Öğretim Üyesi de, en geç 1 ay içinde durumu Üniversite'ye yazılı olarak bildirmek durumundadır.

V. GÖREV YERİ, GÖREVIN KAPSAMI VE ÇALIŞMA SÜRESİ

Öğretim Üyesi, Üniversite'nin kent sınırları içindeki tüm kampüslerinde görevlendirilebileceği gibi; ders vermek, sınav çalışmaları yapmak, sınav değerlendirmek, araştırma ve yayın yapmak, bölüm içi toplantılara katılmak yanında, Üniversite işlevinin gerektirdiği her türlü akademik, idari ve benzer hizmetlere de, Üniversite yönetiminin öngöreceği katkıda bulunmayı kabul eder. Bu ek sorumluluklar görevin bir parçası olup, ayrı bir hizmet olarak değerlendirilmez. Öğretim Üyesi, görevlerini Pazartesi-Cumartesi günleri arasında yerine getirir. Ancak Üniversite, Öğretim Üyesi'nden, -istisnai olmak kaydıyla- idari ve eğitim-öğretime ilişkin gerekler nedeniyle Pazar günleri de çalışmasını rica edebilir.

VI. GÖREVLENDİRME:

Öğretim Üyesi, başka bir üniversite veya yükseköğretim kurumunda 2547 s. Yükseköğretim Kanunu'nun 40. maddesinin (a) bendi uyarınca görevlendirilebilir; ancak bu görevlendirilmelerde Öğretim Üyesi' nin kabulü aranır. Üniversite Öğretim Üyeleri Rektörlükten izin almak koşuluyla diğer üniversitelerde yılda en fazla iki ders verebilirler.

VII. ÖZEL DERS:

Öğretim Üyesi, Üniversite'nin öğrencilerine özel ders veremez. Ancak, Öğretim Üyesi tarafından, ilgili akademik birim yöneticisinin onayıyla Üniversite binalarında ilgili program, ders, tarih ve saatleri dışında verilebilen dersler ücretsiz ve belirli koşulları taşıyan öğrencilere açık dersler olup özel ders niteliği taşımaz.

VIII. İLGİLİ YÖNETMELİKLER:

Öğretim Üyesi, Üniversite' nin ilgili yönetmeliklerini bilmeyi ve bunların hükümlerine uymayı taahhüt eder. Özellikle:

1-Akademik Personel ve Disiplin Yönetmelikleri maddeleri, sözleşme içeriğinde anıta bulunulmasa da, aynen geçerlidir. Disiplin yönetmeliğine konu teşkil eden maddelerdeki koşulların oluşması durumunda Üniversite sözleşmeyi belirtilen yönetmelik hükümleri uyarınca tek tarafı olarak feshedebilir. Bu koşullarla sözleşmesi feshedilen Öğretim Üyesi hizmet süresinin kalan kısmına tekabül eden ücretlerini ve diğer maddi haklarını talep edemez.

2-Öğretim Üyesi'nin sözleşmeden ya da ekli protokollerinden veya 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan sorumluluklarını iyi niyete sığmayacak şekilde aksatması ve yapılan sözlü ve/ya da müteakip yazılı uyarılara rağmen davranışlarını düzeltmemesi durumunda, Üniversite sözleşmeyi belirtilen yönetmelik uyarınca tek tarafı olarak feshedebilir. Bu koşullarla sözleşmesi feshedilen Öğretim Üyesi hizmet süresinin kalan kısmına tekabül eden ücretlerini ve diğer maddi haklarını talep edemez.

IX. FESİH:

a) Öğretim Üyesi, işbu sözleşmeyi, 4857 s. İş Kanunu'nun 24. maddesinde sayılan hallerde; Üniversite ise 4857 s. İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan hallerde, anılan Kanun' un hükümlerine uygun olarak bildirimiz feshedebilir.

b) İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerine girmeyen hallerde taraflar işbu sözleşmeyi, sözleşme süresinin uzatımına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, sözleşme süresinin dolmasından önce ve karşı tarafa 1 ay önceden yazılı olarak bildirmek koşuluyla her zaman feshedebilirler. Bu tür bir fesihde taraflara herhangi bir tazminat hakkı doğmaz.



X. KARSILIKLI FESİH:

Taraflar, işbu sözleşmeyi karşılıklı anlaşarak her zaman feshedebilirler. Anlaşmayla karşılıklı fesih halinde, taraflara herhangi bir tazminat hakkı doğmaz.

XI. EKLER:

Bu sözleşme'ye istinaden Üniversite ve Öğretim Üyesi arasında imzalanan protokoller ile Üniversite'nin "Akademik Personel ve Disiplin Yönetmeliği" ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri bu sözleşme'nin ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

XII. ANLAŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ:

Bu sözleşme'den doğan anlaşmazlıklar öncelikle taraflar arasında doğrudan görüşülerek çözülmeye çalışılır. Bu yolla çözülemeyen anlaşmazlıklarda İstanbul mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ

Rektör

Prof.Dr. Halil GÜVEN

Dekan

Öğretim Üyesi

İLETİŞİM BİLGİLERİ

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ SENDİKA BİRİMİ

websitesi: www.bilgicalisanlari.com
mail iletişimi: sendika-bilgi@sosyal-is.org.tr

SOSYAL-İŞ SENDİKASI

GENEL MERKEZ

Mithatpaşa Cad. 56/20 Kızılay/ANKARA
Tel: 0312 430 17 74 Fax: 0312 432 39 63
sosyal-is@sosyal-is.org.tr

İSTANBUL ŞUBE

Muratpaşa Mahallesi Muratpaşa Sokak Bilge Apt.
No:21/2 Yusufpaşa - Aksaray/İstanbul
Tel: 0212 523 24 89 Fax: 0212 534 30 88
istanbulsube@sosyal-is.org.tr

www.sosyal-is.org

BİLGİ'DE BİR İLK DAHA SENDİKA

SOSYAL-İŞ SENDİKASI

Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim Büro, Ticaret,
Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
Mithatpaşa Caddesi 56/10 Kızılay / ANKARA
Tel: 0312 430 17 73 Faks: 0312 432 39 63
sosyal-is@sosyal-is.org.tr www.sosyal-is.org

