

Basına ve kamuoyuna,

Mardin Eğitim-Sen Üniversite Temsilciliği olarak, Mardin Artuklu Üniversitesi (MAÜ) Rektörlüğünün işine son verdiği 14 çalışma arkadaşımızın durumuna dair değerlendirmemizi sizlerle paylaşmak istiyoruz.

MAÜ Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığınca 22 Haziran 2015 tarihinde düzenlenmiş, Rektör Vekili Prof. Dr. İbrahim Özcoşar imzalı 'Yabancı Uyruklu Personel' konulu yazı ile ilgili dekanlıklar, enstitü ve yüksekokul müdürlükleri kadrolarında görevli yabancı uyruklu personelin görevlerine son verileceğine dair bilgilendirilmiştir.

Felsefe, Sanat Tarihi, Antropoloji, Doğu Dilleri, İktisat Bölümleri, Turizm Yüksek Okulu, Yaşayan Diller Enstitüsü Kürt Dili ve Kültürü ve Arap Dili ve Kültürü Bölümlerinde görevli personele 25 Haziran 2015 tarihinde ilgili yazı tebliğ edilmiştir.

Akademik yetkinlikleri ve üretkenlikleri, gerek çalışma arkadaşları, gerek öğrencileri, gerek de öğretim görevlilerinin ilgi alanlarında çalışan uluslararası akademik topluluk tarafından bilinen ve takip edilen öğretim üyelerine tebliğ edilen yazıda gerekçe olarak "Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca üniversite bünyesinde görev yapmakta olan Yabancı Uyruklu Personel sayısının fazla olduğu ve azaltılması gerektiğinin belirtilmiş" olması gösterilmiştir.

İşine son verilen 14 çalışma arkadaşımızın, teyit edebildiğimiz 8 tanesine 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin iptal edildiği, 2 tanesine görev süreleri sona erdiğinde görev sürelerinin uzatılmayacağı bildirilmiştir.

Görevlerine son verilen arkadaşlarımızın sözleşmelerinin iptalinde aşağıda açıklayacağımız üzere hukuksuzdur. Sözleşmelerin bitim tarihinden önce iptal edilmesi, sözleşmelerin iptal edilmesine dair bağlı buldukları birimlere danışılmaması ve öğretim üyelerinin görevlerine bir anda son verilmesi dolayısıyla sebep olunan hak ihlalleri söz konusudur.

MAÜ Rektörlüğünün nereden bakılırsa bakılsın somut gerekçelere dayandıramayacağı 14 çalışma arkadaşımızın işine son verme süreci ne yazık ki, üniversitenin demokratik, özgürlükten yana, çok sesli bir ortak çalışma alanı olması ihtimaline karşı duyulan korku ile dil, din, etnisite, cinsiyet üzerinden uygulanan ötekileştirici politikaların tezahür ettiği bir örnek olarak okunmaya fazlasıyla müsaittir.

1. “YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞINCA ÜNİVERSİTE BÜNYESİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN YABANCI UYRUKLU PERSONEL SAYISININ FAZLA OLDUĞU VE AZALTILMASI GEREKTİĞİNİN BELİRTİLMİŞ” OLMASINA DAİR:

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 34. Maddesi, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşme ile görevlendirileceğini, “ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından” atanacaklarını ifade eder. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmayan bu personel, Yükseköğretim Kurulunca değerlendirilir ve İçişleri Bakanlığından alınan olumlu görüş ile sözleşmeleri yapılır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nun 16. Maddesinde ve 83/7148 sayılı ‘Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı’ ile konuya ilişkin usul ve esaslar belirtilmiştir. 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yabancı personelin sözleşmelerine dair hükümler aşağıdaki maddeler doğrultusunda düzenlenmiştir:

MADDE 10. Sözleşmeli süreleri iki yıl ile sınırlıdır. Sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir.

MADDE 12. Yabancı uyruklu sözleşmeli personelin sosyal güvenlik haklarıyla ilgili olarak ülkemizin taraf olduğu ikili ve çok taraflı anlaşmalar ile ülkemizde uygulanmakta olan sosyal güvenlik mevzuatına göre işlem yapılır.

MADDE 13. Sözleşme koşullarını yerine getirmeyen ve durum kendisine yazı ile bildirildiği halde tutumunu değiştirmeyen personelin sözleşmesi Rektör tarafından feshedilir.

Aynı Bakanlar Kurulu Kararının 7. Maddesinde ise, sözleşmeli personelin öğretim yükü ve ek ders görevleri hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 2880 sayılı Kanunla değiştirilen 36. ve 2547 sayılı Kanununun 40. Maddelerinin ilgili hükümleri uygulanacağı belirtilmiş, 8. Maddede ise görevli personelin sözleşmelerinin uzatılmasını Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite Rektörlüğünce yapılacağını belirtir.

Yabancı Uyruklu Öğretim Üyesi ve Elemanları Sosyal Güvenlik açısından 5510 sayılı Kanun 4-a kapsamına tabidirler. Bununla birlikte, Türkiye’nin taraf olduğu veya onayladığı “Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında 118 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmelerle birlikte, yabancı uyruklu personelin sosyal güvenlik hakkı anayasa ve çeşitli sosyal güvenlik kanunları ile tanınmıştır.

Yukarıda bahsi geçen yasal düzenlemeler ile, yabancı uyruklu personelin sözleşmeli olarak Yükseköğretim Kurumlarında çalıştırılması ve sahip oldukları haklar düzenlenmiştir.

78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin 14. Ek Maddesinde 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16. Maddesince yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile istihdam edilecek yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısının dolu öğretim kadrosu sayısının %2’sini geçmeyeceği belirtilmiştir.

YÖK'ün yayınladığı verilere göre, Türkiye'de, 2014 itibari ile yaklaşık 3000 olan yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı toplam öğretim elemanının %1.9'una karşılık gelmektedir.

2012 tarihinde, **yabancı dilde eğitim veren kurumlar ve vakıf üniversitesinde yoğunlaşmış olan yabancı uyruklu öğretim elemanlarının** 15 tanesi 275 öğretim elemanına sahip MAÜ bünyesinde görevliyken; 2015 itibari ile, resmi olarak açıklanmadığından dolayı doğrulanmamış olmakla beraber, 397 kadrolu öğretim görevlisine karşılık 41 tane yabancı uyruklu personelin MAÜ'de görevli olduğu bilinmektedir.

MAÜ'nin 2013-2017 Stratejik Planında da bahsedildiği üzere, MAÜ'nin yabancı dil ağırlıklı eğitim veren ve uluslararası düzeyde akademik yeterliliğe sahip, yetkin bir üniversite olması hedef olarak belirlenmiştir. Çok dilli, uluslararası düzeyde akademik görünürlük hedefine sahip bir üniversitenin uluslararası akademik ortamda yetkinliğini ispatlamış, alanlarında değerli çalışmalar yapmış yabancı uyruklu personel sayısının azaltılması yerine farklı akademik kültürlerden gelen öğretim elemanlarının sayısının artırılması beklenir.

İşten çıkarılan çalışma arkadaşlarımıza tebliğ edilen metinde geçen ve Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığınca yapıldığı söylenen bildirim hangi kanallarla yapıldığı, resmi herhangi bir bildirim olup olmadığı şaibelidir. Zira, üniversitemiz bünyesinde görevli akademik personelin tamamı yabancı uyruklu olsa dahi, mevzuat gereği aşılmaması gereken yabancı öğretim elemanı sayısı geçilmeyecektir.

Öyle anlaşılıyor ki, MAÜ Rektörlüğü, alakalı mevzuatı bahane ederek, görevlendirilecek yabancı öğretim elemanı sayısının Türkiye genelinde görevli olan öğretim elemanları sayısının yüzde ikisini aşmaması gerektiği şeklinde değil; yabancı uyruklu öğretim görevlisi sayısının kendi kurumunda görevli öğretim elemanları sayısının %2'sini aşmamalı diye anlamak istemiştir. Bu koşullarda, mevcut durumda MAÜ için istihdam edilecek yabancı uyruklu öğretim sayısı 8 ile sınırlanacak, ve muhtemelen üniversitenin savunduğu uluslararası tanınırlık, çok dilli ve çoğulcu akademik üretim ve çekim merkezi olma iddiası boşa çıkacaktır.

2. "4857 SAYILI KANUNUN 17. MADDESİ UYARINCA" İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İPTAL EDİLMESİNE DAİR:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Madesi süreli fesihleri düzenler, ve aynı kanunun 18., 19., 20., ve 21. Madde hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmez. Söz konusu maddelerden feshin sebebe dayandırılmasını ve usulünü düzenleyenler şunlardır:

MADDE 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

...

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

...

d) İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

MADDE 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin

açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Rektörlüğün, sözleşmesinin iptal edildiği veya uzatılmayacağını tebliğ ettiği öğretim görevlilerine belirttiği sebep yukarıda da bahsettiğimiz üzere geçerli değildir.

Bunların da ötesinde, tebligatın hangi resmi bildirim sonucu yapıldığı, Yükseköğrenim Kurumundan gelen resmi bildirim ne zaman ve ne şekilde yapıldığı, bu konuya dair herhangi bir yazışmanın olup olmadığı tartışmalıdır. Eğer söz konusu bildirim resmi olarak yapılmışsa bile; hali hazırda iş sözleşmeleri devam eden personelin işlerine son verilirken, **Ocak 2015'ten beri yeni göreve alınan birden fazla yabancı uyruklu öğretim elemanının olması, iş sözleşmelerinin feshetme sebeplerini dayanaksız kılmaktadır.**

Yukarıdaki Madde 19 uyarınca rektörlüğün sözleşmeleri iptal ederken bir takım sorumlulukları vardır. **İşlerine son verilen çalışma arkadaşlarımızın sözleşmelerinin iptaline gerçekten de keyfi olmayan bir değerlendirme sonucu karar verilmişse dahi, bu konuda kendilerine herhangi bir bildirimde veya değerlendirmede bulunulmamıştır. Aksine, üniversite rektörü Prof. Dr. Ahmet Ağırakça, 23 Mart 2015 tarihinde, görevlerine son verilen arkadaşlarımızın da bulunduğu bir toplantıda, yabancı uyruklu personelin görev sürelerinin uzatılmasında herhangi bir sıkıntı yaşanmayacağını ifade etmiştir.** Yukarıda sunduğumuz yasal çerçeve ve halihazırdaki durum ışığında, 14 öğretim üyesi arkadaşımızın hukuksuz bir şekilde görevlerine son verildiği aşikardır.

3. Rektörlük tarafından, hangi kıstaslar doğrultusunda; sözleşmeleri devam eden diğer personelle beraber ne tür değerlendirmelere tabi tutulduktan sonra görevden çıkarılmasına karar verilen öğretim elemanlarının belirlendiğini şeffaf bir şekilde açıklanmaması, alınan kararın üniversitede sürdürülebilirliği gün geçtikçe zorlaşan özgürlükçü, demokratik ve çok sesli ortama karşı olduğu izlenimini vermektedir.

Görevinden çıkarılan yabancı uyruklu personelin araştırma alanlarının çeşitliğinin ve özgür akademik üretim ortamına yaptıkları katkıların öğrenciler ve çalışma arkadaşları için ifade ettiği anlamların görünür olması; ayrıca tesadüfi olmaktan uzak bir şekilde, görevine son verilen 14 öğretim üyesinin 8'inin kadın olması, işten çıkarılmalarda kullanılan gerçek kıstaslara dair sevimsiz ipuçlarını taşımaktadır.

2015 başında, işine son verilen yabancı uyruklu personelin bir kısmı, daha önce sahip oldukları konut tahsis hakları dolayısıyla kendilerine tahsis edilen lojmanları kullandıkları için keyfi bir şekilde borçlu çıkarılmış, sonrasında da yine keyfi bir şekilde bu karar geri çekilmiştir. Benzer şekilde, Şubat 2015'te de yabancı uyruklu personele ve çalıştıkları fakültelere iş sözleşmelerinin yenilenmeyeceğine dair bildirimlerde bulunulmuş, ancak belirsizlik bir süre korunduktan sonra sözleşmeleri yenilenmiştir.

Üniversitede görevli personelin iş ve yaşam koşullarının periyodik olarak belirsizliğe sürüklenmesi, bunun, idarenin uyguladığı bir tür disiplin ve kontrol yöntemi olduğu izlenimini vermektedir.

İletilen tebligatta öne sürülen sebebin hukuki veya resmi dayanağının olmaması, olsaydı dahi hangi personelin, hangi fakülte veya bölümün bu karardan etkileneceğine dair, keyfiyet dışında herhangi bir değerlendirme kriterinin bizler tarafından bilinmemesi, ve bu süre içinde yapılan yeni görevlendirmeler, keyfi bir şekilde işten atılmaların ötesinde daha da vahim bir olguya işaret ediyor:

demokratik, eşitlikçi ve özgürlükten yana olan akademik üretim mekanları yerine, atanmışların tahayyülleri doğrultusunda iktidar aygıtı olarak kurgulanmaya çalışılan bir üniversite yapısına.

Devlet Personel Başkanlığının 21/12/2011-10556 sayılı görüşünde de belirtildiği üzere **yabancı uyruklu personelin, sendikalara üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı vardır.**

Ancak sözleşmeli çalıştırılan yabancı uyruklu öğretim görevlilerinin bugüne kadar sahip oldukları güvence, YÖK'ün akademide uluslararasılaşmayı, neoliberal ekonomi politikalarının büyüme ve kalite yönetimi için bir araç olarak görmesi ihtiyacının ötesine geçemedi.

Eğitim-Sen olarak savunduğumuz özgürlükçü, demokratik, eşitlikçi, tek tipleşmeye karşı ve tek tipleşmemiş bir akademik üretim mekanı olarak üniversitelerin baştan inşası için

Anayasanın 90. maddesine göre Anayasa hükmünde olan başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AIHS), ILO Sözleşmeleri (87, 98 ve 111 no'lu sözleşmeler), Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, BM Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Uluslararası Sözleşme, Akademik Özgürlük ve Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği Hakkında Lima Bildirgesi (Lima), Yükseköğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin UNESCO Tavsiye Kararları

dahilinde savunduğumuz değerler doğrultusunda; işlerine son verilen 14 arkadaşımızın haklarının gasp edilmesine izin vermeyeceğiz.

4. TALEPLERİMİZ

MAÜ Rektörlüğünden,

İşine son verilen 14 öğretim görevlisi arkadaşımızın **sözleşmelerinin iptalinin derhal durdurulmasını,**

İşine son verilen 14 öğretim görevlisi arkadaşımızın **işlerine iadesini,**

İşine son verilen 14 öğretim görevlisi arkadaşımızın **sözleşmelerinin yenilenme sürecinin şeffaf bir şekilde ve yukarıda sunduğumuz yasal çerçeve içinde sürdürülmesini,**

Gerek yabancı uyruklu personelin, gerek diğer sözleşmeli idari ve akademik personel ile taşeron işçilerin **sözleşmeli çalışmaları dolayısıyla emek koşullarının güvencesizliğe mahkum bırakılmamasını, bu doğrultuda yönergeler aracılığı ile sözleşmeli çalıştırılan bütün personelin iş haklarının garanti altına alınmasını,**

Görevli akademik personelin akademik üretimlerinin kalitesinin artması, uluslararası alanda yetkin çalışmalarda bulunabilmesi için **mevcut akademik ortamın zenginleşmesi, farklı akademik kültürlerin bir arada çalışmaya devam etmesi için MAÜ Rektörlüğünün azami gayret göstermesini,**

Bu bağlamda, nitelikli akademik üretimin sürdürülebilir olması için eksik sayıda öğretim elemanı bulunan **bölemlerde gerek yabancı uyruklu, gerek Türkiye vatandaşı akademik personel sayısının arttırılmasını** talep ediyoruz.

Görevlerine son verilen 14 çalışma arkadaşımızla **dayanışma içinde olduğumuzu belirtiyor, duyarlı herkesi de dayanışmaya davet ediyoruz.**

Mardin Eğitim Sen Üniversite temsilciliği olarak MAÜ bünyesinde bulunan öğrenciler, işçiler, idari, akademik personel, kampüsü paylaştığımız hayvanlar ve doğal hayatla birlikte, hep beraber, YÖK ve atanmışların tahakküm mekanizmalarına rağmen, özgür bir üniversiteyi inşa edeceğimize olan inancımızı bir kez daha ilan ediyoruz.