

VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE AKADEMİK KAPİTALİZM VE AKADEMİK SENDİKACILIK: LAUREATE EDU., INC. İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ VE SOSYAL-İŞ/DİSK ÖRNEĞİ

Hakan Arslan

İstanbul Bilgi Üniversitesi

Aslı Odman

İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

Özet: Bu makale, görgül olarak, Türkiye’de bir vakıf üniversitesinde (İstanbul Bilgi Üniversitesi) ilk kez kalkışılmış olan bir sendikalaşma tecrübesini ele almaktadır. Söz konusu tecrübe, gerek tarihsel, gerekse teorik olarak çerçevesine oturtulmaya çalışılmaktadır. İlk olarak, Bilgi Üniversitesi’nin Baltimore/ABD merkezli bir kâr amaçlı üniversite şirketi (KAÜŞ) olan Laureate Edu., Inc. tarafından devralınışı, 1990’lar ve 2000’lerdeki finansal birikim rejimi çerçevesinde incelenmiştir. İkinci olarak, Bilgi Üniversitesi’nin, yeni temellük ve işletmecilik biçimleriyle birlikte finansal birikim rejimine eklenmesinin, Üniversite’deki ücretli emek rejimi üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Söz konusu süreç, sendikalaşma hareketinin oluşumunu da etkilemiş olan maddi ve simgesel ‘bölüşüm’ çatışmalarını ve farklı aktörlerce üretilmiş bulunan rakip söylemlerin ortaya çıkışını anlayabilmek bakımından da kilit bir öneme sahiptir. Üçüncü ve son olarak ise, sendikalaşma sürecine ilişkin bir vakayiname verilmekte, sendikalaşma sürecindeki türlü hak ihlalleri sıralanmakta ve Sosyal-İş’in örgütsel kapasitesindeki ve pratiğindeki sınırlılıklar ile sendika içi çatışmalar ortaya konmaktadır. Söz konusu meseleler, basitleştirici bir ‘zafer veya mağlubiyyet’ söyleminden uzak durulmaya çalışılarak, şu teorik yaklaşımların ışığında irdelenmeye çalışılmıştır: kültürel politik ekonomi, eleştirel söylem teorisi, sendikal harekete ilişkin olarak örgütsel gücü öne çıkartan yeni yaklaşımlar ve muhalefet çevrimi yaklaşımı.

Anahtar Kelimeler: kâr amaçlı üniversite şirketi, KAÜŞ, akademik kapitalizm, finansal birikim rejimi ve yükseköğretim, vakıf üniversiteleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi, sosyal hareket, akademik sendikacılık, üniversitede hak ihlalleri.

Abstract: This article empirically scrutinizes the first unionization experience at a foundation, non-public university in Turkey, namely at Istanbul Bilgi University. This academic unionization experience is contextualised both historically and theoretically. Firstly the take-over of the Bilgi University by a ‘for-profit university company’ based in Baltimore/USA, namely the Laureate Edu., Inc. is analysed within the financial accumulation regime of the 1990’s and 2000’s. Secondly the articulation of Bilgi University with the financial accumulation regime through new forms of possession and management is scrutinized with respect to its effects on the wage-labour regime at the university. This very process is the key to understanding the material-symbolic ‘distributional’ conflicts which have influenced the formation of the unionization movement as well as the emergence of rival discourses produced by various actors. Thirdly and lastly, the unionization process is chronically narrated, the types of violations of rights during the unionization process are enumerated, and the organizational limits and the practice of Sosyal-İş as well as inter-union conflicts are brought to fore. By trying to avoid a simplifying discourse of ‘victory or defeat’, the issues in question have been critically reflected upon with the help of the following theoretical approaches: cultural political economy, critical discourse analysis, new approaches to the union movement focusing on organisational power, and cycles of contention.

Keywords: for-profit university college, academic capitalism, finance-led accumulation regime and higher education, foundation universities in Turkey, Istanbul Bilgi University, social movements, academic unionism, rights violations at the university.

Üretken işçi, sermayedar için artı değer üreten, yani sermayenin yeniden değerlendirilmesine katkıda bulunan kişidir. Sermayedarın sermayesini bir sosis fabrikası yerine bir öğrenim fabrikasına yatırmış olması, bu ilişkinin özünü değiştirmez... Üretken işçi kavramı, işçinin sermayenin doğrudan bir üretim aracı hâlinde tasnif edildiği bir ilişkiyi tanımlar.¹

Yukarıdaki, Karl Marx'a ait, üretken olan ve olmayan emek sorununa ilişkin tartışmalarda sıkça gönderme yapılan, ünlü bir pasajdır. Bunu burada, çerçevesinden bir parça çıkartarak kullanılmakta amaç, "kâr amaçlı üniversite şirketi" (KAÜŞ) olgusuyla birlikte, geleneksel üniversitede ve bir meslek olarak akademisyenlikteki köklü dönüşüme, "fabrikalaşma"ya ve "işçileşme"ye dikkati çekmektir. 1990'ların sonunda yükselen KAÜŞ olgusu, akademik kapitalizm, akademik sendikacılık olgu ve örnekleri çerçevesinde, son yıllarda pek çok incelemeye konu olmuştur (Cox, 2003; Breneman, 2006; Turner, 2006; Nelson, 2010). Türkiye'de de, İstanbul Bilgi Üniversitesi (bundan böyle *Bilgi*), 2006–2009 yıllarında, tedricen, Laureate Education, Inc. (bundan böyle Şirket) adındaki öncü bir KAÜŞ'ün kontrolüne geçmiştir. Son on yılda büyüyerek, Laureate International Universities markasıyla bir uluslararası ağ oluşturan Laureate'in kendisi ve farklı ülkelerdeki uygulamaları üzerinde ise, bildiğimiz kadarıyla, sınırlı çabalar (Arslan ve Odman, 2011) dışında, henüz çok çalışma yürütülmemiştir. Laureate, 2009'dan başlayarak, *Bilgi*'de topyekûn bir yeniden yapılanma süreci başlatmıştır. Buna karşı da, taşeronlaştırma teşebbüsüne tepkiyle başlayarak, DİSK/Sosyal-İş çatısı altında sendikalaşmaya yönelen bir hareket başlamıştır. Söz konusu süreç, bir taraftan, ciddi bir "fabrikalaştırma" ve "meslekten işçileştirme boyutuna geçiş" boyutuna sahip olup, emek sürecinde ve bölüşüm bakımından temel çelişkiler ve karşıtlıklar üretmektedir. Öbür taraftan ise, *Bilgi* örneği, emek süreci ve bölüşümdeki temel çelişki ve karşıtlıkların, toplumsal aktörler, mücadeleler ve söylemler düzlemine *dolaysız olarak yansımadığına* işaret etmektedir. Dolayısıyla, ekonomi ile sınıflar ve siyaset (veya toplumsal mücadeleler) arasında, dolaysız bir belirlenim ilişkisi öngören indirgemeci açıklamalar, hem genel olarak, hem de *Bilgi* örneğini ele almak için, açıkça yetersiz gözükmektedirler. Böyle bir çaba, disiplinler ötesi (*post-disciplinary*) veya disiplinler aşırı (*trans-disciplinary*) bir perspektif gerektirmektedir.² Bu çalışma, bu tür bir disiplinler ötesi veya disiplin aşırı çaba içermektedir.

¹ "The only worker who is productive is one who produces surplus-value for the capitalist, or in other words contributes towards the self-valorization of capital. ... That the latter has laid out his capital in a teaching factory, instead of a sausage factory, makes no difference to the relation. The concept of productive worker ... implies ... a relation ... which stamps the worker as capital's direct means of production" (Marx, 1990: 644).

² "Disiplinler arası" yerine, sırasıyla, Bob Jessop ile Norman Fairclough'yu izlemek suretiyle, "disiplinler ötesi" veya "disiplin aşırı" terimlerini öneriyoruz. Burada, temel dayanak, veri aldığı disiplinler, birlik yerine ayrımı ön varsayımlarından ötürü, disiplinler arası yaklaşımın, farklı disiplinlerin gerçek birliğini sağlayamayacağı iddiasıdır. Söz konusu terimler için, bkz. Jessop ve Sum (2001) ve Fairclough (2000).

Öte yandan, örnek olaya ait özgüllükler ve karmaşıklıklar da, *Bilgi*'yi akademik kapitalizm ve akademik sendikacılık açılarından mercek altına yatırabilmek için, bu tür bir perspektifi ve çabayı ayrıca gerektirmektedir. Söz konusu özgüllük ve karmaşıklıklar, üç başlık altında ele alınabilir. *İlk olarak*, bir üniversite olarak *Bilgi*, en geç 2009'dan beri risk sermayesine (*private equity*) ait olup, "üniversitecilik sektörü"nde faaliyet gösteren bir çok uluslu şirket olarak Laureate'ın, finans, büyüme stratejileri ve işletmecilik modeli çerçevesinde, çok boyutlu bir dönüşüm geçirmektedir. *İkinci olarak*, vakıf üniversitesinde sendikacılık, "Ticaret, Kooperatif, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolundaki (17. işkolu) mevcut işçi sendikalarında, öğretim elemanları, idari personel ve destek-teknik personel olarak birlikte örgütlenerek mümkün gözükmemektedir.³ *Üçüncü olarak*, vakıf üniversitesi örgütlenmesi ve mücadelesi, Anayasa, Vakıflar Hukuku, İdari Hukuk, İş Hukuku, Borçlar Hukuku ve Ticaret Hukuku'ndan oluşan karmaşık bir hukuksal düzlem üzerinde yürütülmek durumundadır. Bu koşullar altında, borçlu şirket ve üniversiteleri ele geçirmek ve yeniden yapılandırmakta büyük tecrübe sahibi bir KAÜŞ karşısında, statü, kültür ve talepler bakımından gruplar arası ve grup içi büyük farklılıklar gösteren üniversite çalışanlarının, karmaşık bir hukuksal zeminde nasıl bir araya gelebilecekleri gibi, büyük bir sorunla karşılaşmıştır. Söz konusu sorunu çözebilmek, asgari bir koşul olarak, farklı örgütlenme ve toplu pazarlık modelleri gerektirmektedir. Dolayısıyla, sadece sendikalaşma sürecini somut olarak inceleyebilmek bakımından değil, söz konusu sorunu çözebilecek normatif sendikacılık ve akademik sendikacılık modelleri ortaya koyabilmek bakımından da, belli metodolojik ve teorik sorunları aşacak, disiplinler ötesi bir perspektif benimsemek gerektiğini düşünürüz.

Bu çerçevede, *Bilgi* örneğini değerlendirirken baş vuracağımız teorik üç kaynak bulunuyor. *İlk olarak*, ekonomik süreç, ilişki, ikilik ve karşıtlıkları, sınıf mücadelesi plânına dolaysız olarak yansıtan indirgemeci bir bakış yerine, çok aktörlü, çoğul kolektif-örgütsel ve kişisel stratejilere, söylemlere yer vererek, bilgi-hakikat-iktidar ilişkilerini öne çıkartan bir kültürel politik ekonomi (Jessop, 2004; Jessop ve Sum, 2001) ve eleştirel söylem analizi (Fairclough, 1992a; 1992b; 2000) çerçevesine müracaat ediyoruz. *İkinci olarak*, sendikal hareket söz konusu olduğunda, toplumsal mücadelelere özgü çıkış ve inişleri sorunsallaştırmayı zorunlu görüyoruz. Özellikle Sydney Tarrow ve Charles Tilly tarafından geliştirilen muhalefet çevrimi (*cycle of contestation*) perspektifi, herhangi bir ölçekte, herhangi bir muhalif hareketin, herhangi bir iktidara karşı mücadelesindeki yükseliş ve inişleri ele almak için eleştirel modeller sunmaktadır (Tarrow, 1994; McAdam vd., 2001). *Son olarak* ise, 1990'larda, özellikle Anglo-sakson ülkelerdeki sendikal reform çabalarıyla paralel olarak, sendikaları pasif, belirlenen yapılar olarak ele alan geleneksel perspektifleri eleştirerek, sendikaları stratejik aktörler olarak ele alan, örgüt olarak sendika üzerinde yoğunlaşan, sendika içi politika, diyalog ve iktidar mekanizmalarını öne çıkartan, yer yer organizasyon teorilerinden esinlenen perspektif-

³ Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ile ilgili Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu içerisinde oluşturulan altkomisyonda alınan son kararlara göre, tasarı ile 28'den 18'e indirilen işkolu sayısı, tekrar 22'ye çıkarıldı. Bundan 17. işkolu da etkilenerek taslakta 'eğitim' ile 'ticaret, kooperatif, büro ve güzel sanatlar' ayrılacak. Bu ise vakıf üniversitelerinde sendikal örgütlenmenin şartlarını köklü bir şekilde değiştirecek ("17 Nolu 'Ticaret, Kooperatif, Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar' İşkolu İkiye Bölündü", *Cumhuriyet*, 5 Mart 2012).

lerden faydalanmaya çalışıyoruz (Moody, 1997; Heery vd., 2000; Schavione, 2007; Bronfenbrenner vd., 2008).⁴

Çalışma plânı, iki ana bölümden oluşmaktadır. İlkinde, *Bilgi* örneğini özgül ve karmaşık kılan özellikler, olgu ve süreçler ortaya konuyor. İkincisinde ise, *Bilgi*'deki sendikalaşma süreci, kronolojik bir sırayla ve teorik bir gözle hikâyeleştiriliyor.

Son olarak, metodolojiye ilişkin bir hususu aydınlatmak isteriz. Bu çalışma, tamamlandığında, katımlı gözlem (*participant observation*), derinlemesine görüşmeler ve süreç içerisinde üretilen iç ve kamusal belgelerin taranmasına dayanacaktır. Burada, çeşitli sebeplerle erişilemeyenler haricinde, belgelere büyük ölçüde yer veriliyor. Sürecin farklı muhataplarıyla derinlemesine görüşmelere, ilerleyen süreçte başlanacaktır. Literatürde, *'araştırmacının kendi perspektifinden gelen bakışını bastırarak, yerelin perspektiflerini ortaya çıkarmak için, sosyal olguları yer*

⁴ Bu sempozyum dolayısıyla, genel olarak insan haklarıyla özel olarak sosyal haklar arasındaki ilişki üzerinde, beslendiğimiz teorik kaynaklar çerçevesinde düşünmek fırsatı bulduk. Öncelikle, siyaset felsefesi ve siyaset bilimi düzeyinde, 'siyasal olan'ı (*the political*) iktidar ilişkileri üzerinden tanımlamak eğiliminde olduğumuzu belirtmeliyiz. Dolayısıyla, bize göre, bölüşüm ilişkileri ve üretim alanları da, siyasal alana dâhil alanlar olup, bu çerçevede, sosyal haklar da, siyasal bir sorun olarak insan haklarına içkindir. Öte yandan, iktidar ilişkilerinin kuruluşu, yeniden üretilmesi ve değiştirilmesi bakımından da, özellikle söylemsel alan ve etkinliklerin önemli bir paya sahip olduğunu düşünmekteyiz. Bu çerçevede, siyasi olanın esas olarak ekonomik olan tarafından (üst-) belirlendiğini savunan geleneksel Marksist yaklaşımdan farklı olarak, söylemsel alanı ve faaliyetleri öne çıkartan Foucaultgil ve Habermasgil yaklaşımları önemsemekteyiz (esasen, Marx ile Foucault ve Habermas arasında, disiplinler ötesi bir diyalogun mümkün olduğunu düşünüyoruz). Bilindiği gibi, diğer şeylerin yanı sıra, Foucault, söylemi ve hakikati öne çıkartan bir iktidar teorisi önerirken, Habermas da, farklı bir biçimde söylemi (iletişimi) ve kamusal alanı öne çıkartan bir demokrasi teorisi önermektedir. Bilgi Üniversitesindeki şirketleşme ve sendikalaşma süreci örneğinin de yeniden desteklediğini savunduğumuz görüşümüze göre, üretim ve bölüşüm ilişkileri bakımından, işyerindeki emek süreçleri söz konusu olduğunda, işverenlerin işçi haklarını ihlâl eden otoriter politika ve pratikleri, söylemsel alanı, dile getirilebilecek ve getirilemeyecek hakikatleri belirlemek, iletişimsel alanı tek yönlü ve yukarıdan aşağıya doğru yapılandırmak vs. yoluyla işyerini disipline etmek stratejisiyle ilişkilidir. Makalemizde ayrıntılı olarak aktarmaya çalıştığımız gibi, *Bilgi*'de de, Laureate işletmecilik tarzıyla bunun kolaylaştırıcılığı işlevini üstelenen akademisyen-yöneticiler özellikle iki uygulamayı öne çıkartmışlardır: Bunların ilki, Laureate Education, Inc.'ın kapitalist bir şirket olduğu ve *Bilgi*'de yalnızca ve yalnızca kâr amaçlı bir faaliyet için bulunabileceği hakikatinin dile bile getirilmesine karşı olarak, *Bilgi*'nin Laureate'a borçlu olduğunu ve var olabilmek için bu borçları geri ödemek zorunda olduğunu ve (ilkiyle çelişik gözükse de) Laureate'ın *Bilgi*'den yalnızca denk bir bütçe istediğini öne süren hakikat iddiaları üretmektir. İkincisi ise, öncü sendikal aktivistleri işten çıkartmak, disiplin cezalarına başvurmak, seçici biçimde kayırmak-dıştılamak, iletişim mecralarını tek yönlü ve yukarıdan aşağıya doğru yapılandırmak, ifade özgürlüğünü, akademik özgürlüğü ve bağımsız sendikal faaliyeti Borçlar Hukuku'na dayanarak engellemeye çalışmak vb. yöntemlerle rakip hakikat iddialarına dayanarak eleştirel söylemleri yok etmeye çalışmak ve/veya yeraltına çekilmeye zorlamaktır. Her iki uygulama da, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde genişçe ele alınarak açılacaktır. İfade özgürlüğü ve demokrasi söz konusu olduğunda, 'sol' sendikacılığın da genelde kötü bir sicile sahip olduğu belirtilmelidir. "Demokratik merkezizetçilik", "örgüt disiplini" vs. gerekçelerle, söylemsel-iletişimsel alanı tek yönlü ve yukarıdan aşağıya doğru yapılandırılan, rakip hakikat iddialarına var olma hakkı tanımayan 'sol' sendikacılık, işçilerin öz örgütleri içerisinde ve onun aracılığıyla özgürleşmesi karşısındaki başlıca engellerden biridir.

aldıkları sosyal koşullarda gözlemlemek' (Kümbetoğlu, 2008: 127) olarak tanımlanan 'katımlı gözlem' kavramının bu bildirinin yazarları açısından tam olarak kullanıp kullanılmayacağı, gerek metodolojik, gerekse etik bakımlardan ayrıca tartışılması gereken verimli bir konudur. Bildirinin yazarları, *Bilgi* sendikalaşma sürecinde etkin rol üstlenmiş aktivistler olarak, çelişen ve çatışan taraflar arasında bir taraf idi. Çatışma içerisindeki her aktör gibi onlar da, kendi pozisyonlarını rasyonelleştiren bir söylem kurdular. Bu açıdan hem bu araştırmanın öznesi, hem de nesnesi olarak ikili bir rol oynamaktalar. Dolayısıyla, başka aktörlerle mücadeleler ve ittifaklar (geniş bağlamda sosyal bağlamsal ilişkiler) içerisinde kurulan bir söylemi, bilimsel bir çalışma kisvesiyle yeniden üretmemek gibi ciddi bir etik sorumlulukla yükümlüler. Bu, süreç içerisinde, metodolojik olarak da üzerinde çalışılması ve olabildiğince çözülmesi gereken temel bir sorundur. Genel olarak, "sosyal bilimlerde düşünümSELLİK" (*réflexivité*), "entelektüel alanda nesnelleştirenlerin nesnelleştirilmesi" gibi kavramlar altında açılan bu geniş alan, gelecek çalışmalarda kapsanacaktır (Bkz. Bourdieu ve Wacquant, 2003: Bölüm 2.6 ve 3.5).

I. BİLGİ ÖRNEĞİ: ÖZGÜLLÜKLER VE KARMAŞIKLIKLAR

Bilgi örneğini özgül ve karmaşık kılan *ilk faktör*, bir vakıf üniversitesini, Laureate Education, Inc. adında, merkezi Baltimore, Maryland/ABD olan bir KAÜŞ'ün dolaşsız olarak kontrol ediyor oluşudur. Sahibi, kurucusu ve CEO'su (İcra Kurulu Başkanı) olan Douglas Becker ile, ünlü Kohlberg Kravis Roberts & Co. (KKR)'in da içinde bulunduğu bir risk sermayesi konsorsiyumudur. Şirket, "Laureate International Universities" olarak tanıttığı bir üniversiteler ağına sahiptir. Şirket'i, finansal sermaye bağlarıyla, büyüme stratejisiyle ve işletmecilik modeliyle birlikte çözümlenmek, *Bilgi*'deki borçlanma, yeniden yapılanma ve kâr/gelir transferi sürecini kavrayabilmek için zorunludur. Bu çerçevede, iki husus öncelikle vurgulanmalıdır. *Birincisi*, *Academic Leadership Associates, LLC*'den Robison'un belirtildiği gibi, Şirket, yükselen piyasalardaki, iflas eşiğindeki üniversiteleri satın alarak, müfredatlarıyla mali modellerini yeniden yapılandırmaktadır (Robison 2006). Esasen, iflas eşiğindeki ve/veya borçlu kuruluşlara ortak olarak bunları süreç içerisinde ele geçirmek, 1988'de Sylvan Learning Corp., 1999'da Universidad Europea de Madrid (UEM), 2006'da *Bilgi*'de olduğu gibi, başlangıçtan bugüne, temel bir büyüme stratejisidir. *İkincisi*, finans sermaye bağlantısıdır. Şirket, "kükreyen 1990'lar" (*the roaring 1990s*) dalgasıyla birlikte, Aralık 1993'te borsaya girmiş, finansal krizi ön-celeyen 2006-2007 yıllarındaki yönetici-risk sermayesi satın almaları (*management-private equity buy-outs*) dalgasıyla birlikte de, Ağustos 2007'de borsadan çıkmıştır.⁵ Risk sermayesi, yüksek borçlanmaya dayanan şirket satın almaları, el konulan şirketleri borçlandırmaya, varlık satışına, maliyetleri düşürmeye ve yüksek temettü ödemelerine zorlamaya dayanan bir birikim modeline sahiptir (Tabb, 2010). Öte yandan, Boyer (2010) da, son finansal serbestleştirme dalgasında, üst yönetici (CEO) ödüllendirmesinde, performans ücretlendirmesi ve pay ortaklığına dayanan büyük bir sıçrayış yaşandığına vurgu yapar.

Şirket'i, finans sermaye bağlarıyla, büyüme stratejisiyle ve işletmecilik modeliyle birlikte çözümlenmek için biricik kaynak, 1993-2007 sürecinde, NASDAQ bor-

⁵ Söz konusu dalga için, bkz. "Private Equity has Come in for Much Political Criticism, But Its More Serious Problems are Financial", *The Economist*, 5 Temmuz 2007.

sasında, Mayıs 2004'e kadar Sylvan Learning Systems, Inc., sonra da Laureate Education, Inc. olarak kote olan Şirket'in, yasa gereği, ABD Sermaye Piyasası Kurulu'na (*United States Securities and Exchange Commission*) sunmuş olduğu, Form 10-K, DEF 14A ve FORM S-3 kodlu raporlardır. Söz konusu raporlar, faaliyetleri, finansmanı, CEO ve üst yönetici ödüllendirmelerini ve el değiştirmeleri kapsamaktadır. Baştan sona incelediğimiz raporlardan elde ettiğimiz, özellikle büyüme stratejisi ve işletmecilik modeliyle ilgili bulgular şunlardır (önemli yerlerde, raporlardaki orijinal pasajları dipnotlarda aktarıyoruz):

- (a) Şirket, Latin Amerika, Güney ve Orta Avrupa ve Güneydoğu Asya'da özel üniversitelere dönük, gelir esnekliği yüksek, fiyat esnekliği düşük bir pazar oluşturduğunu savunuyor. Temel strateji, bu pazarda, öğrenci kayıtlarını çoğaltmak suretiyle lider olmaktır.
- (b) Şirket, temel strateji olarak mevcut kampüslerdeki kapasite kullanım oranını arttırmaya, yeni kampüsler açmaya çalışmaktadır.
- (c) Şirket, kariyere ve 'istihdam edilebilirliğe' (*employability*) yönelik programlara ve müfredata öncelik tanımaktadır. Öncelikli programlar, işletme, konuk ağırlama (otelcilik, restoran işletmeciliği, vs.), sağlık bilimleri, enformasyon teknolojisi ve mühendisliktir.
- (d) Şirket, temel strateji ve hedeflerine yönelik olarak ve CEO ve üst yöneticilere dönük performans ödüllendirmesine temel oluşturan bir dizi performans ölçütü geliştirmiştir. Bunlar, faaliyetleri, kârlılığı ve büyümeyi değerlendirmekte kullanılmaktadır. Başlıca ölçütler, operasyonel etkinlik, kârlılık, büyüme potansiyeli, öğrenci kayıtları ve (harç) gelirler(i) ile öğrenci/müşteri memnuniyetidir. Bu ölçütleri karşılayacak araçlar arasında ise, işgücü ve tesisler başta olmak üzere maliyet kontrolü, rekabetçi fiyatlama, (öğrencilerin) ölçülebilir akademik başarı(sı) ve meslekte başarı gelmektedir. Bu çerçevede, teknik/ıdari ve akademik işgücü maliyetleri için sınır değerler tanımlandığı anlaşılmakta, kayıt ve mezun olma ölçütleri (*metrics*) adı verilen göstergelerin öne çıktığı görülmektedir.
- (e) Şirket üniversitelerinde, 'tenure' adı verilen (iş güvenceli akademisyen kadroları) öngörülmemiştir. 31 Aralık 2006 itibarıyla, Şirket'çe istihdam edilmekte olan yaklaşık 23.000 çalışandan 11.000'i part-time'dır. Bunlar çoğunlukla öğretim elemanlarıdır.
- (f) Şirket, temel strateji ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere, kendi işletmecilik modelini, bağlı üniversitelerde uygulamaya koymaktadır. Bu çerçevede, Şirket, tüm üniversitelerde, operasyonel ve finansal performansı yükseltecek programları uygulamaya koymaktadır.
- (g) Bu işletmecilik modeli, geleneksel üniversite yönetimindeki, öğretim elemanlarını merkeze koyan özerk karar süreçlerini, işletmecilere devretmektedir. Şirket'e göre, bu işletmecilik modeli, başarılı bir yerel işletmeciler ekibinin "öncülük ettiği", "esnek" ve "öğretim odaklı" (*teaching-focused*) öğretim elemanlarına dayanmaktadır.⁶

⁶ "Each institution also has a flexible, teaching-focused faculty led by an experienced local management team" (Laureate Education, Inc., 2006).

- (h) Son olarak, Şirket'in, üniversite sisteminde özel mülkiyete ve kâr amacı gütmeye müsaade edilmeyen ülkelere dönük özel çözümler geliştirdiği görülmektedir. Buna göre, kâr amaçlı olmayan beş bağlı üniversiteden (bunların arasında Şili, Çin, Meksika gibi ülke üniversiteleri vardır) etkin biçimde fon transfer edebilmek için, Şirket işletmecilik anlaşmaları yapmıştır.⁷
- (i) Şirket'in 'Aşıl topuğu', faaliyet gösterdiği ülkede politik iklimin değişmesi, özel mülkiyete ait ve kâr amaçlı üniversitelere artık izin verilmemesidir. Bu yönde bir düzenleyici değişiklik, kontrol edilen kurumun zararına satılmasına yol açacaktır.⁸

Bilgi örneğini karmaşık kılan *bir başka faktör* ise, vakıf üniversitesindeki ortak örgütlenme zorunluluğudur. Vakıf üniversitelerinde sendikacılık, "Ticaret, Kooperatif, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" (No. 17) işkolundaki mevcut işçi sendikaları içerisinde, öğretim elemanları, idari personel ve destek/teknik personel olarak birlikte örgütlenerek mümkün gözükmektedir. Mesleği, söz söyleme ve yazı yazma olan öğretim elemanlarıyla, temel okur-yazarlık becerilerinde bile zaman zaman eksiklik yaşayan destek işçileri aynı örgüt içerisinde örgütlenmek durumundadır. Yani, örgütlenecek kitle içinde çok farklı çalışma pratikleri olduğu gibi, bilgi üretme, bilgiye erişim, hayatın bilgisini ifade etme ve bilgiyi hayatında konumlandırma (bilgi-kimlik ilişkisi) alanında devâsa farklar da mevcuttur. Bu; yönetim, toplu pazarlık vs. işleyiş ve işlevleriyle, toplumsal köken, statü ve kültür açısından olduğu gibi, sorunlar ve beklentiler açısından da aşırı derecede farklılaşmış çalışanları bir arada tutacak, var edecek, bir model gerektirmektedir. Elbette, pek çok sektör ve sendika içerisinde de (örneğin Türk-İş'e bağlı T. Harb-İş, Hava-İş, KESK'e bağlı SES, BES gibi) ciddi bir emek içi farklılaşma söz konusudur. Bununla birlikte, emek içi farklılaşmayla yüzleşebilecek bir alternatif örgütlenme modeli, geçmişte belli örnek pratikler geliştirilmiş olmakla birlikte, genel olarak katarılamamıştır.

Sorunsallaştırmak gereken birkaç meseleyi saymak gerekirse: Söz söyleme becerileri uç derecede eşitsiz olduğu bir ortamda karşılaşılan öğretim elemanlarıyla temizlik işçileri arasında, sözü (*parole*) eşit ve çeşitlilik ortaya çıkacak şekilde paylaştıran, katılımcı bir demokrasi modeli nasıl oluşturulacaktır? Örneğin, eğitime ve araştırmaya, kısaca üniversiteye dönük kaygıları öne çıkan öğretim elemanlarıyla, geçim sıkıntısı ve kabul görememe acısı ("fark yarası")⁹ çeken temizlik işçi-

⁷ "Five of the Company's universities are not-for-profit and in order to efficiently transfer funds out of these universities, the Company has entered into management agreements with the universities" (Laureate Education, Inc., 2007).

⁸ "The laws of the countries where the Company owns universities and expects to acquire universities in the future must permit both private universities and foreign ownership of them. For political, economic or other reasons, a country could decide to change its laws to prohibit private universities or foreign ownership of private universities. If this change occurred, the Company could be forced to sell a university, and the sale price could be lower than the fair value of the university" (Laureate Education, Inc., 2007).

⁹ Pierre Bourdieu'nün, toplumsal çözümlemede, toplumsal fenomenoloji ve yapısalcılığı orijinal bir şekilde harmanladığı *La distinction: Critique sociale du jugement* (1979) kitabındaki "distinction", yani bir nevi 'sembolik-sosyal ayrışma' süreçlerinin yarattığı duyguyu ekonomisini, Türkçede Müslüm Gürses'in "fark yarası" kavramıyla karşılamak fikrine dair bkz. Göker (2006). Ayrıca bkz. Bourdieu (1995: 13-27).

leri, nasıl ortak bir duyarlılık geliştireceklerdir? Sınıfsal, toplumsal cinsiyete, etnisiteye ve kuşağa dayalı eşitsizlikler üzerinde yükselen toplumlarda, bu tarz karşılaşmalarda ortaya çıkan ve yeniden üretilen, kültürel sermayenin eşitsiz dağıtımından kaynaklanan “simgesel şiddet”, özellikle de kültürel sermaye üretilen ve aktarılan bir kurumun örgütlenmesinde nasıl bilince çıkarılacak ve bununla nasıl baş edilecektir (Bourdieu ve Wacquant, 2003: Bölüm 2.4.)? Ders yükü, araştırma zamani talebi ve terfi meseleleriyle; iş elbisesi, güneşe maruz olmayan Mobo kulübesi, yemek kartı ve yol parası meseleleri, toplu pazarlık sürecinde teknik olarak nasıl birlikte ele alınacaktır? Türkiye’deki bu durum özgüldür ve hareket ettiği zemin derin bir eşitsizlik içermektedir. Gerçekten de, Anglo-Sakson ülkelerdeki ileri örnekler bile, pek çok konuda önemli dersler içermekle birlikte, ortak örgütlenme pratikleri değildir. Örneğin, ABD’de, devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları, dernek (*American Association of University Professors/AAUP*) ve sendikadan (*Service Employees International Union/SEIU*) oluşan ikili bir yapı içerisinde örgütlenmektedirler. Görebildiğimiz kadarıyla, AAUP, özellikle, akademik özgürlük ve paydaş yönetişim (*shared governance*) ekseninde politika geliştirirken, toplu pazarlık, SEIU yerel örgütleri üzerinden koordine edilmektedir. Yerel sendikal örgütler ise kendi içinde uzmanlaşmışlardır: öğretim elemanları, idari personel, kütüphaneciler vs. ayrı yerel örgütler üzerinden, ayrı toplu pazarlık yürütmektedirler.

Bilgi örneğini karmaşık kılan *üçüncü bir faktör* ise, iş ilişkisiyle sendika çalışmasının çoğul bir hukuk rejimine tabi oluşudur. Söz konusu rejim, ilk plânda, vakıf üniversitelerini düzenleyen, Anayasa’nın 130 ve 131. maddeleriyle, Yükseköğretim Kanunu (2547), Yükseköğretim Kurumları Teşkilâtı Kanunu (2809), Yükseköğretim Personel Kanunu (2914), Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği vb. en az 13 kanun, kararname ve yönetmelikten oluşan bir idari mevzuata, öbür taraftan ise, İş Kanunu (4857) ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’ndan (2822) oluşan karma hukuka tabidir. Bunlara, ikinci plânda, Vakıflar Kanunu (5737) ile Borçlar Hukuku da eklenebilir. Çoğul hukuksal rejim, *Bilgi*’deki yeniden yapılanma ve sendikalaşma sürecinde, şu üç bakımdan, belirleyici bir öneme sahip olmuştur:

- (a) Öğretim elemanları, iş ilişkisi açısından, bir taraftan 2914’e öbür taraftan da 4857’ye tabi olduklarından belirsizliklerle karşılaşmışlardır. Öğretim elemanlarının mensup oldukları üniversitelerle yaşadıkları anlaşmazlıklarda, İdari Yargı’ya mı, yoksa İş Mahkemeleri’ne mi başvuracaklarına dair doktrin sorusunun cevabı, son iki senedir açılan davaların emsal kararları ve bunların Danıştay ve Yargıtay nezdinde temyiziyile verilen karar ve içtihatlarla tedricen ortaya çıkmaktadır;
- (b) İşveren, sendikalaşma hakkına ve genel olarak akademik özgürlüğe karşı, pragmatik biçimde, gerektiğinde İdari hukuk, gerektiğinde İş Hukuku ve gerektiğinde ise (ticari itibara zarar vermek gerekçesiyle) Borçlar Hukuku’na başvurmuştur;
- (c) Şirket ile bir vakıf üniversitesi olarak *Bilgi* arasındaki finansal ve yönetsel ilişkiler, yasalık açısından ciddi soru işaretleriyle doludur.

Görebildiğimiz kadarıyla, var olan düzenlemeler, KAÜŞ açısından ciddi ‘katılıklar’ içermektedir. Örneğin, profesör ve doçentler kısmi zamanlı statüde çalıştırılabilir-

ken, yardımcı doçentler, sadece devamlı statüde çalıştırılabilmektedir. Öte taraftan, bir vakıf üniversitesinden, üçüncü bir (gerçek veya tüzel) kişiye kazanç aktarmak kapatma sebebidir. Burada, kısaca, önemli kanun, madde ve hükümlere dikkati çekmekle yetineceğiz: T.C. Anayasası madde 130, Yükseköğretim Kanunu (2547) madde 62 (özlük hakları), ek madde 2, 5, 8 ve 15, Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu (2809) ek madde 38 (İstanbul Bilgi Üniversitesi), Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 3, 5, 15, 20, 21, 22, 23, 26 (faaliyetten alıkoyma ve kapatma), madde 27 (kazanç amacı gütmeme ve gelirlerin vakıflara devredilmemesi) ve madde 32. Madde 26'ya göre,

[V]akıf yükseköğretim kurumunun eğitim-öğretim, yayın, danışmanlık ve ticari faaliyetlerinden elde ettiği gelirini yükseköğretim kurumunun akademik faaliyetlerini, yatırım ve cari giderlerini finanse etmekte kullanmadığının ... alım satım ve ihalelerde ... serbest rekabet kurallarına uyulmadığının, kurucu vakfa veya üçüncü şahıslara doğrudan veya dolaylı kaynak aktarıldığının tespit edilmesi

kapatma sebebidir.

Çoklu hukuksal rejim, yeniden yapılanma ve sendikalaşma sürecinde hukuksal boyutu öne çıkartmış, karmaşık hukuksal sorunlara cevap verebilecek bir sendikal, kurumsal kapasiteye dönük güçlü bir ihtiyaç yaratmıştır.

II. TEORİK ÇERÇEVE: SENDİKA, SÖYLEM, MUHALEFET

Görüldüğü gibi, *Bilgi*'deki yeniden yapılanma ve sendikalaşma süreci, pek çok özgüllükler ve karmaşıklıklar içeren koşullarda yürümüştür. Temel bir sorun şudur: Sendikalaşmayı başlatan aktivistler ve, özellikle, devreye giren Sendika, bu özgüllükler ve karmaşıklıklarla başa çıkmakta, nasıl bir kapasite geliştirmişler, nasıl bir performans sergilemişlerdir? Bunu değerlendirirken, üç teorik çalışma alanından faydalanacağız.

İlk teorik alan, sendikacılık çalışmalarındaki, örgütsel ve kurumsal kapasiteye yoğunlaşan yeni yaklaşımlardır. Bu bize, özellikle Sendika'nın, örgütsel ve kurumsal güç bakımından, hangi hususlarda eksik kaldığı hakkında ipuçları sağlayacaktır. Hurd vd. (2002: 2-3), özellikle ABD ve İngiltere'de işçi hareketinde 1990'lardaki canlanmayla birlikte, sendikacılık çalışmalarında, mobilizasyona ve yeniden canlanmaya odaklanan yeni bir perspektif doğduğunu belirtirler. Sendikaları aktif bir aktör olarak gören bu perspektif, örgütsel işleyişe, yönetime, stratejilere, güce vurgu yapar (Heery, 2005: 10; Heery vd. 2000). Bu perspektif, somut olarak, alternatif sendikal örgütlenme (yapı, kültür, vs.) ve örgütsel değişim strateji ve programları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede, Heery (2005: 92-3), örgütsel değişimin içsel faktörlerine vurgu yapan yaklaşımları üçe ayırmaktadır. İlki, Peter Fairbrother'ın taban mobilizasyonuna dayanan yenilenme tezidir. İkincisi, emek piyasasındaki yeni grupları kapsayacak stratejiler geliştirmekte sendikal liderlere sorumluluk atfeden yönetsel yenilenme yaklaşımıdır. Üçüncüsü ise, emek içi farklılaşmayı kucaklayacak işlevsel uzmanlaşmayı öne çıkartan, sendikal yönetim önerileridir.

Bu noktada, Barbara Pocock'un, sendikal güç üzerindeki vurgusu, bizce önemlidir. Pocock (2000: 14, 22, 24), sendikal gücü tanımlamaya çalışan mevcut kısmi teoriler çok genel bir düzeyde kalırken, ampirik çalışmaların da, aktivistler

açısından, pratik/işlevsel yol göstericilikten uzak düştüğünü vurgulamaktadır. Bu çerçevede, sendikal gücü kısıtlayan içsel-örgütsel faktörlere, özellikle de, sendika içi iktidar ilişkileriyle yabancılaştırıcı süreçlere yapılan vurgular da bizce çok önemlidir (Pocock, 2000: 36-37; 2002: 37, 39; Carter ve Poynter, 1999: 507-511; Fiorito, 2004: 32-3, 38, 41). Bunlarla birlikte, geleneksel sınıf mücadelesi kavram-sallaştırmalarında, söylemsel (*discursive*) boyutun sorunsallaştırılmamış olması da, bizce ciddi bir açıktır.

Son olarak, ABD ve İngiltere'deki Örgütlenme Modeliyle (*organising model*), bunun sınırlılıkları üzerinde durmakta fayda vardır. Pocock'a (2000: 23-4) göre, söz konusu modelde kaynakları, "hizmet sendikacılığında" (*service unionism*) kaydırarak, üyeleri işe katmak ve kampanyalar yoluyla, üye kazanmaya yönlendirmek üzerinde durulmaktadır. Ancak, model, "söylem" sorununu, herkesi kapsayan bir "retorikle" kolayca çözeceğini varsaymakta olup, bu açıdan, teorik ve pratik olarak yetersizdir. Bacon (2005: 39, 44) da, örgütlenme sorununun, yalnızca kaynak ayırmakla, yenilikçi taktiklerle, profesyonel uzmanlarca tasarlanan ve işçileri örgütlenme taburu gibi kullanan kampanyalarla çözülemeyeceğini ifade eder. Burada, ikinci teorik alan kısmında detaylandırılacak olan 'söylem' hakkındaki farkındalık, 'birleştirici kampanya retorisi' ile ikame edilemeyecek niteliktedir.

Pocock'a (2000: 17) göre, sendikal gücü tanımlayan öğeler şunlardır: i) Yapısal kapasite; ii) mobilizasyon ve örgütlenme kapasitesi; iii) örgütün dışıyla dayanışma; iv) söylemsel güç ve beceri; v) dış çevre şartları. Bizce, *Bilgi*'deki yeniden yapılanma ve sendikalaşma süreciyle Sosyal-İş'i değerlendirirken, gerek Örgütlenme Modeli'nde kilit yer tutan *kaynak sorunu*, gerekse Pocock'un *sendikal güç* tanımlaması göz önünde tutulmalıdır.

İkinci teorik alan, toplumsal ve sınıfsal mücadele analizlerinde sık sık göz ardı edilen, kimlik ve söylem dinamikleridir. Şirket tarafından, emek sürecinde ve bölüşüm ilişkilerinde gerçekleştirilen yeniden yapılanma, bu süreçteki ikilik ve karışıklıklar, *Bilgi*'deki mücadele sürecine, çoğul aktörler, kimlikler, kolektif-örgütsel ve kişisel stratejiler, söylemler yoluyla, doğrudan değil, kırılaarak yansımıştır. Bu çoğulluğu göz önünde tutabilmek için, söylem teorisiyle dolaysız bir diyaloga girmek gerekmektedir. Norman Fairclough ile Bob Jessop'ın, söylem teorisiyle politik ekonomiyi buluşturan, bir bakıma, söyleme materyalist bir temel kazandırmaya yönelik çabaları önemlidir. Fairclough'ya (1992: 2) göre, iktidar, ideolojinin ve özel olarak dilin işleyişleri içerisinde kurulmaktadır. Jessop ve Sum (2001: 92) ise, Kültürel Politik Ekonomi dedikleri bir teorik perspektif geliştirmektedirler. Buna göre, iktidar söylemsel olup, kimlikleri, hesaplama tarzlarını, strateji ve taktikleri kapsar. Bilgi ve hakikat toplumsal olarak kuruluyor olsa da, Politik Ekonomi, toplumsal ilişkilerin maddiliğine vurguyu sürdürmelidir. Sınıfsal projeler, maddi/söylemsel bir uzamda kurulurlar. Hegemonik düzen maddi güçlere dayansa da, bu düzen, düzen olabilmek için hikâyeleştirilmeli ve yeniden üretildiği yerlerdeki aktörler açısından anlamlandırılmalıdır. Yapısal dönüşümler, özneliliklerin de yeniden oluşturulmasını kapsar. Ekonomik ilişkiler, ilgili aktörler arasında, iktidarı ve bilgiyi kullanmaya dayanan mücadeleler içerisinde kurulur ve doğallaştırılır. Bu, ulus-ekonomiler ölçeğinde olduğu gibi, örgütlenmenin gerçekleştirildiği işyeri ölçeğindeki üretim/paylaşım ilişkileri söz konusu olduğunda da geçerlidir. Bu nedenle, süreci tam manası ile kavrayıp, doğru noktalarda ve za-

manlarda müdahil olabilmek için işyeri ölçeğinde de bu söylemsel, yani kültürel anlamlandırmalar alanını analize katmak gerekmektedir.

Üçüncü teorik alan ise, *Bilgi*'deki sendikalaşmayı, yükseliş ve düşüşe geçiş dinamikleriyle birlikte çözümlemeye yardım edecek bir çerçeve sunmaktadır. Toplumsal, özel olarak da sınıfsal mücadele kavramsallaştırmasında, Sydney Tarrow ile Charles Tilly tarafından geliştirilen, toplumsal muhalefet çevrimleri (*cycles of contention*) teorisinin önemli bir yer tuttuğunu düşünüyoruz. Toplumsal mücadeleler, çevrimsel veya dalgalı bir örüntüye sahiptirler: Patlak verir, yükselir, zirveye ulaşır, düşer ve dibe vururlar. Buna göre, yükseliş fazında, çatışma yaygınlaşır, kolektif eylem pasif kesimlere de sirayet eder, muhalefet biçimlerinde yenilikler görülür, örgütlü ve örgütsüz katılım artar, muhalifler ile otoriteler arasında yoğun bilgi akışı ve etkileşim görülür. Teori, yükseliş ve düşüş fazlarıyla, dönemeç noktalarını belirleyen dinamikleri modelleştirmeye çalışır. Buna göre, Tarrowgil düşüş fazı (demobilizasyon), birbiriyle ilişkili üç süreçten oluşur: i) tükeniş ve fraksiyonlaşma; ii) kurumsallaşma ve şiddet; iii) baskı ve kolaylaştırma. Tükenişe sebep, sendikalaşmanın kişisel maliyetlerindeki artış, yıpranış ve hayal kırıklığı olup, tükenişe eşlik eden olaylar, katılım oranında düşüş, fraksiyonlaşma ve nihayet, radikaller ile ılımlılar arasında kesin ayrışmadır (Tarrow, 1999: 147-8).

III. BİLGİ'DE SENDİKALAŞMA VAKAYINAMESİ: KİLİT OLAYLAR, SÖYLEMLER

Bilgi Üniversitesi, 2006 ila 2009 arasında, tedricen, 23 ülkede 67 yüksek öğretim kurumuna (farklı statülerde/oranlarda) sahip olan¹⁰ çokuluslu Laureate Education, Inc. kontrolüne geçmiştir. Bu süreç, eski kurucu ve yöneticiler ile, Şirket temsilcileri arasında çetrefil bir hukuk savaşına tanık olmuştur.¹¹ Uzun süreli kullanım hakkı Enerji Bakanlığı'ndan devralınan Silahtarğa Elektrik Santrali'nin *santralistanbul* adıyla bir "prestij" kampüsüne çevrilmesi projesi,¹² ciddi bir finansman ihtiyacına yol açmış ve Şirket'le önce ciddi bir mali ilişkiye girilmiş, sonra da ihtilafa düşülmüştü. Çok boyutlu (vakıflara yeni üyelik olup olamayacağına dair, Mütevelli Heyeti üyeliklerinde vatandaşlık/yabancılık durumu, Şirketçe yapılan yatırımın gösterildiği statü -bağış, 'royalty'- vb. boyutlarda) hukuksal ihtilaf, 2008'de Şirket lehine sonuçlanmıştır.¹³ İspanya'daki Universidad Europea de Madrid'in (UEM) ele geçirilme sürecini çağrıştıran ihtilafın ertesindeki devirde (*take-over*),¹⁴ 2009 Eylül itibarıyla, üst yönetici kadrolar neredeyse tümüyle yenilenmişti. Bilgi dışından, daha önce Bahçeşehir ve Kıbrıs Doğu Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğünde bulunmuş yeni bir Rektör atanmış, eski bir CarrefourSA İnsan Kaynakları müdiresi, İnsan Kaynakları bölümünün başına getirilmişti. *Bilgi*, Anadolu'da (Bursa, Antalya, Adana ve İzmir) müstakbel kampüslerin nüvesini teşkil

¹⁰ "Our Network" (<http://laureate.net/OurNetwork.aspx>, 23.05.2012).

¹¹ "Bilgi'de Yeni Bir Dönem Başladı" (<http://kuresel.bilgi.edu.tr/01/popup01.html>, 20.07.2012).

¹² Proje için bkz. "Silahtarğa Elektrik Santrali" <http://www.santralistanbul.org/pages/index/silahtaraga-elektrik-santrali/tr>, 20.05.2012.

¹³ Bkz. Güçlü (2007; 2008).

¹⁴ "Bir Laureate Üniversitesi: Universidad Europea de Madrid'in Öyküsü", Haziran 2011 tarihli Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi Broşürü.

eden ofisler açarak, yayılmaya başlamıştı.¹⁵ Bu arada, 2006'dan beri biriken belirsizlikler, kilit bir örgütleyici ekibi, sendikal örgütlenme riskini almaya sevk edecek kadar yoğunlaşmıştı. Bu aşamada, *Bilgi*, tek işletmeden oluşan ve (yaklaşık 350 teknik/destek, 700 idari personel ve 650 (tam zamanlı ve yarı zamanlı) öğretim elemanı olmak üzere) 1700'ü aşkın çalışanı barındıran bir işyeriydi.

Bu evredeki, dönemeç noktası oluşturan olay ve eylemler ile etkin olan söylemler aşağıda özetlenmektedir:

(a) Taşeronlaşmaya Karşı İmza Kampanyası (Ocak 2010). Yeni yönetici elitin ilk görünür atağı, yaklaşık 350 temizlik ve güvenlik personeliyle teknik personeli taşeronla bağlama plânıdır. Söz konusu personelin bir bölümü, Kuştepe, Dolapdere ve Silahtarğa kampüs inşaatlarında çalışmış olan, büyük bölümü de Kuştepe'de meskun, doğrudan istihdam edilmiş ('kadrolu') personele yönelik bu plân, uzun süren belirsizlik koşulları altında öğretim elemanlarında biriken hoşnutsuzluğu açık tepkiye dönüştüren ve kitleselleştiren bir imza kampanyasına zemin oluşturdu. Çoğunluğunu, akademik merdivende en altta yer alan bir avuç araştırma ve öğretim görevlisinin oluşturduğu bir grup, Ocak 2010 başında öğretim elemanlarından büyük bölümünün imzasını toplayarak, Rektörlüğe ve Mütevelli Heyeti'ne ilettiler (EK1).¹⁶ İmza kampanyası, söz konusu personeli bugüne kadar herhangi bir taşeronlaştırmaya karşı etkin biçimde koruduğu gibi, takip eden sendikalaşma sürecinde faydalanılan stratejik iletişim ağlarının kurulduğu, aktivistlerin birbiriyle tanıştığı bir süreç de oldu. Tarrowgil toplumsal muhalefet çevrimleri perspektifinden bakıldığında bu, *Bilgi*'de, henüz eski iktidar ilişkileri yerine yeni iktidar ilişkilerinin ikame edilemediği, eski söylemlerin yerine yeni söylemlerin hegemonik hale gelmemiş olduğu, dolayısıyla muhaliflik maliyetlerinin düşük olduğu ilk dönemdi. Kampanyayı başlatan grup, ilk ayağa kalkanlar (*early risers*) grubuydu. Kampanya, çevrimde, bir yayılma (*diffusion*) etkisi yarattı ve dönüm noktasına has kitlesellik safhasına [aşağıda (c)] geçildi.

(b) Sendika Seçimi ve Sendikal Rekabet (Şubat 2010). İmza kampanyasından önce, Ekim-Aralık 2010 arasında, aktivistlerden bir bölümü, o dönemde IBM örgütlenmesi içerisinde bulunan, Türk-İş'e bağlı Tez-Koop-İş İstanbul 5 nolu şubeyle, istişari, örgütlenmenin altyapısını oluşturmaya yönelik somut adımlar içeren, gizliliğe ve güvene dayalı bir ilişkiye girmişlerdi. Ancak, ilişki henüz üye kaydına dönüşmediği bir noktada, Şubat 2010'da, sendikal rekabet başladı. Aralık 2009'da olağanüstü bir kongreyle yönetimi yenilenen DİSK'e bağlı Sosyal-İş, aslen bir sol parti aracılığıyla devreye girdi. Aktivist kadro sendika seçimi konusunda ikiye bölündü. Sosyal-İş'i lanse eden grubun rest çekmesiyle birlikte, Tez-Koop-İş ile örgütlenme izleği üzerinde çalışmış olan grup, örgütlenmenin her hâlükârda gerçekleştirilmesi için kararından geri çekildi. Sosyal-İş'i lanse eden grup, pozisyonunu, Tez-Koop-İş Genel Başkanı'nın bir akrabasının taşeron bir firmanın yönetim kurulunda bulunduğu dair basında çıkmış haberler bulunduğu, konfederasyon olarak Türk-İş'in güvenilirmez olduğu, genel olarak 'sol liberal' bir iklime sahip olan

¹⁵ "Bilgi Dünyadan Sonra Anadolu'ya Açılıyor", *Hürriyet*, 23.07.2010 (<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=15395115&tarix=2010-07-23,20.05.2012>).

¹⁶ Bkz. Ek 1'deki 30.12.2009 tarihli Bilgi Üniversitesi Taşeronlaşmaya Karşı İmza Kampanyası metinleri.

Bilgi'nin ise, DİSK içerisinde nispeten kolay kapsanabileceği (“DİSK’in ‘D’si var!” argümanı) ve Sosyal-İş gibi küçük ve alanda tecrübesiz bir sendika içinde daha özerk ve etkin olunabileceği gibi gerekçelere dayandırılıyordu. Bu aşamada Sosyal-İş de, aktivistlere İstanbul Şube’den ayrı bir ‘Üniversiteler Şubesi’ vaat ederek, özerklik ihtiyacını daha sesli ifade eden akademik aktivistlere çekici gelen bir teklifte bulundu.

Bu safhada, aktivistler, Tez Koop-İş ve Sosyal-İş arasındaki rekabet hakkında herhangi bir bilgiye sahip değillerdi. Rekabetteki dönemeç noktası, Metro Gross Market olayıdır. Görüldüğü kadarıyla, 1997-1999 yıllarında, işverenle Tez Koop-İş Sendikası arasında, Tez Koop-İş’in yetki kaybetmesiyle sonuçlanan ciddi bir çatışma yaşanıyor. Bir süre sonra, Tez Koop-İş, yetkiye dönük olarak, yeniden uğraşmaya başlıyor. Bu süreçte, Almanya’daki Metro işyerlerinde örgütlü olan Alman Birleşik Hizmetler Sendikası’ndan (*ver.di*) da destek alıyor. Ancak, bu safhada, Sosyal-İş devreye giriyor ve yetki alıyor. Süreci takip eden *ver.di*, bir bildiriyle, durumu protesto ediyor. Buna göre, işveren, bir taraftan Tez Koop-İş üzerindeki baskıyı arttırırken, bir taraftan da, Mart 2003’de Sosyal-İş’i işyerine sokarak yetkilendiriyor.¹⁷ O dönemki Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç’a göre, üç gün içerisinde, bine yakın işçi, noter ücretleri de ödenerek Sosyal-İş’e üye yapılmıştır.¹⁸ Olayın içeriğiyle, bugünkü Sosyal-İş kültüründe genetik bir iz bırakıp bırakmadığı, ciddi bir tartışma konusudur.

Sosyal-İş *Bilgi*'de devreye girdiği sırada, bugün de olduğu gibi, Metro Gross Market haricinde, meslek odası, baro, sendika, STK, vakıf, vb. genellikle solcu yöneticilerce yönetilen, ticari olmayan işyerlerinde örgütlüydü.¹⁹ Öte yandan, Genel Merkez ekibi, bir olağanüstü kurulla (19-20 Aralık 2009) seçilmiş, çoğunlukla yeni kişilerden oluşan bir bileşime sahipti. Bu ekip, işyeri/işveren, sabırlı örgütlenme ve genel olarak örgütlenme sendikacılığı konularından ciddi bir tecrübeden yoksundu. Eski Genel Başkan Ali Cancı, DİSK Yönetim Kurulu üyesiydi. Sosyal-İş İstanbul Şubesi ise muhalif bir şubeydi. Dolayısıyla, Sosyal-İş Genel Merkezi ile DİSK ve İstanbul Şube arasındaki ilişkilerde, aktivist kadro tarafından bilinmeyen sorunlar, kopukluklar vardı. Sonuç olarak, Sosyal-İş *Bilgi*'ye, muhasebe diliyle söylenirse, sadece varlıklarıyla değil, yükümlülükleriyle birlikte geldi. Sosyal-İş tarafından *Bilgi*'ye taşınan sorunlar, çok boyutlu mücadelede bir boyutu oluşturdu. Düşük bir kurumsal kapasiteye, düşük bir örgütsel güce sahip bir sendika, Sosyal-İş ve DİSK içi çatışmalar, sol içi pazarlıklar, özgül ve karmaşık bir örnek oluşturduğu gibi, zaten bir de kendi iç çatışmalarıyla malûl olan *Bilgi*'de, ciddi bir sorun oluşturmuştur.

¹⁷ “Metro unterdrückt Gewerkschaftsmitglieder in der Türkei” (http://rhein-neckar.verdi.de/blick_ueber_die_grenzen/metro_unterdrueckt/, 22.05.2012).

¹⁸ “Sendikasızlaştırma Belgelendi”, *Evrensel*, 2 Nisan 2003 (<http://www.evrensel.net/v1/03/04/02/sendika.html>, 21.05.2012). O dönemki Sosyal-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu üyesi Ali Cancı ile yapılan enteresan bir mülakat için bkz. “Sosyal-İş İstanbul Şube Başkanı Ali Cancı ile, Metro Grosmarketlerde yaşanan sorunlar üzerine söyleşi...” (http://arsiv.ydicagri.net/Sayilar/069/69yid_sosyal_soylesi.html, 24.05.2012).

¹⁹ Sendika web sitesindeki verilere göre, Mayıs 2012 itibarıyla, Sosyal-İş’in toplu iş sözleşmesi yaptığı 41 işyerinden 21’i meslek odası, 6’sı baro, 5’i STK, 2’si sendika işyeri, 3’ü de CHP belediyesi/belediye alt kurumudur (<http://www.sosyal-is.org.tr/toplu-sozlesmeler.html>, 23.05.2012).

(c) **İlk Geniş Toplantılar ve Kitlese Üyelikler (Mart/Nisan 2010)**. Bahar sömestriyle birlikte, sendikalaşma hakkında olduğu açıkça duyurulan toplantılara, gittikçe çok sayıda (100 ile başlayıp, 300'e varan) *Bilgi* mensubu katıldı. 7 Mart'ta Toplumsal Araştırma ve Eğitim Merkezi'nde (TAREM)²⁰ 14 Mart'ta DİSK Genel Merkezi'nde toplantılar yapıldı. Üye kaydı bakımından belirleyici toplantı ise, *Bilgi* Dolapdere kampüsü BS1 salonundaki, "Bilgi'de Bir İlk Daha: Sendika!" çağrısı ile yapılan toplantı idi. Böylece, *Bilgi* içi bir söyleme ('toplumsal konularda yenilikçi ve öncü olma' iddiası), bu kez sendikalaşma adına sahip çıkılıyordu. Toplantı ertesinde, Nisan ayının ilk üç haftasında, kampüs etrafındaki kahvehanelerde ve lokantalarda, 400'ü aşkın üye kaydı yapıldı.²¹ Bu son derece canlı günler, muhalefet çevrimi perspektifiyle, katılımcı, yenilikçi ve üretken yükseliş safhasına denk düşmekteydi. Üretilenler arasında, neredeyse tümüyle *Bilgi* mensuplarınca tasarlanmış, yazılmış olan ürünler bulunuyordu: İlk yayın olan "Sendika Nedir?" bildirisi (Mart 2010), "Bilgi Soruyor: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sıkça Sorulan Sorular" (Mayıs 2010)²² ve "Bilgi'de Yeni Dönem ve Akademik Emek: İnsan Kaynakları Yönetimi Teknikleri, Bireysel Sözleşmeler, Esnek İstihdam" (Aralık 2010)²³ kitapçıkları, yaklaşık ayda bir yayınlanan "Bilgi'de Neler Oluyor?" bültenleri (17.05.2010 - 10.02.2012 arasında toplam 6 adet), "Basın Kiti" (7.06.2010 tarihli) ve "http://bilgicalisanlari.com" adresli web sitesi.

Yine bu süreçte, tedricen, sorunlar belirginleşiyordu. Geniş üye katılımıyla yapılan toplantılarda, yüzü dışa ve işyerine dönük bir örgütlenme çalışmasına yönelik bir perspektif oluşturulamıyor, çalışmalar içe dönük kalıyordu. Ayrıca, örgütlenme ve direnişin abecesi sayılan pratikler de gözden kaçırılıyordu (örneğin, dayanışma fonu oluşturulmamış, yeni üye eğitimleri yapılmamış, aktif olma-

²⁰ Sendika'nın Genel Merkezi ile İstanbul Şube arasında yaşanan, yukarıda tanımlanan gerilimler, daha sonra yapılan haftalık rutin toplantıların yerini bile etkilemiştir. Sosyal *Bilgi* örgütlenmesinin bundan sonraki haftalık toplantıları, Mart 2010-Eylül 2010 arasında, Sendika'nın Aksaray'daki İstanbul şubesine değil, Taksim Sıraselviler'deki TAREM adındaki sivil toplum örgütüne yönlendirilmiştir. Oysa, toplantı yeri ve süresi, örgütlenmede sürecini doğrudan etkileyen maddi ve kültürel unsurlardandır. Akademik ve idari personel Taksim'e, gerek ikametgâh olarak, gerekse kültür/eglence/tüketim imkânları bakımından sosyal olarak, İstanbul'un genellikle 'daha sapa' mahallelerinde oturan (Kuştepe, Gaziosmanpaşa Merkez, Gazi Mahallesi, Ümraniye vs.) destek personele nazaran daha yakındı. Ulaşım açısından bir aktarma noktası olan Aksaray yerine, uzunca bir süre Taksim'in toplanma yeri olarak benimsenmesi, akademik ve idari personeli destek personel karşısında, katılım ve örgütlenmeye vakit ayırabilmek açısından görece avantajlı kılması olabılır. Bunun yanında, toplantı sonrasındaki, örgütlenme süreçlerine fiilen etkide bulunan buluşma ve sohbetlere daha çok katılabilenler de, maddi bakımdan, ikametgâhlarının merkeziliği ve esnek çalışma saatlerine sahip olmak açısından avantajlı olan akademik kadro idi. Mekânsal seçimlerdeki ve vakit kullanımındaki eşitsizlikler, hem fiili örgütlenme ve hem de örgütlenme antropolojisi/çözümlemesi alanlarında ayrıca ele alınması gereken önemli unsurlardır.

²¹ "Az Bilgi Çok Dedikodu", *Newsweek*, 8 Mayıs 2012; Şık (2010); Odman (2010); "Dili bozuk ekipten ilk sendikal hareket", *Birgün*, 30 Mayıs 2010 (http://www.birgun.net/report_index.php?news_code=1275211175&year=2010&month=05&day=30, 25 Mayıs 2012).

²² http://bilgicalisanlari.com/wp-content/uploads/2011/06/BİLGİ-SORUYOR1_SendikalasmaSureci-Mayis2010.pdf, 22.05.2012.

²³ http://bilgicalisanlari.com/wp-content/uploads/2011/06/BİLGİ-SORUYOR2_AkademikEmek-Aralik2010.pdf, 22.05.2012.

yan mevcut ve potansiyel üyelerle yatay ve demokratik iletişim için araçlar oluşturulamamış vs., zira ve en kötüsü de, bu tür ihtiyaçlar tanımlanamamıştı). Çok işlevsel olacak bir dizi komisyonun (Akademide Sendikacılık, Örgütlenme/Üyelik, Demokratik İletişim/Temsiliyet, TİS, Basın/Bülten, Kampanya, Sosyal Faaliyetler ve Uluslararası İlişkiler Komisyonu, vs.) çerçevesi çizildiği ve bunlara pek çok üye gönüllü olduğu hâlde, komisyonlar işletilememişti. Öte yandan, bu safha, sürecin kontrolüne ilişkin çatışmaların da öne çıktığı ve giderek, önemli işlere sarf edilmesi gereken enerjiyi tüketmeye başladığı bir safhaydı.

Genel olarak bu, muhalefet çevrimleri perspektifiyle bakıldığında, hizipleşme ve yıpranma ve genel olarak kitlelilik safhasında sona yaklaşıldığı yönündeki ön işaretlerin ortaya çıktığı bir dönemektir (önemli bir yıpratıcı etken, sınırlı sayıda kimse arasındaki tartışmalarla geçen, verimsiz, sonuçsuz ve yıpratıcı toplantılardır).

Söylemsel perspektiften bakıldığında, bu, Şirket'in, *Bilgi*'deki söylemsel alanı (söylemleri ve söylemsel mecraları) henüz yeniden düzenleyemediği, disiplin ve kontrol altına alamadığı bir safhadır. Bu dönemde, henüz baskın çıkamamış Şirket'in en öne çıkan söylemleri, '*Bilgi*'nin Laureate'e borcu olduğu için her türlü tasarruf tedbirinin ve yapısal dönüşümün sineye çekilmesi gerektiği', 'entelektüel alanlarda görünür olan ve *Bilgi*'de ayrıcalıklıları oluşturan 'aşırı liberal' star hocalar devrinin bittiği'²⁴ ve 'rasyonel, anonim matematiksel değerlere bağlı işletme döneminin başladığı' idi. Öte yandan bu safha, aktivistler arasında da, sözün, bir-biriyle çatışan sınırlı sayıda taraf lehine ve özellikle, destek personel aleyhine, gittikçe eşitsiz şekilde dağılmaya başladığı bir safhadır. Sendika cephesinden ise, kurumsal kapasite ve örgütsel güçteki eksikliklerin, büyüyen ihtiyaçlarla birlikte, gittikçe sorun olmaya başladığı bir safhadır.

²⁴ Şirketin yerelde kullandığı, anti-elitist ve popülist renkler içeren, verimliliği ve 'vasata yönelik müşteri talebini' öne çıkaran söylemin en çarpıcı örneklerinden birini *Bilgi* Mütevelli Heyeti Başkanı Rifat Sarıcaoğlu vermişti: "*Türkiye'de star hoca kavramı var. Bu ekranda çok gözükmekse, bana biraz popülerlik gibi geliyor. Ben hocalarımın burada yaptıklarıyla star olmalarını istiyorum. Tabii ki, bir konuda önder olmak farklı ama televizyonlara çıkıp, her akşam bir televizyonda görünme ortamı da yok olacak bir süre sonra. Bilkent'ten ODTÜ'den kaç hoca çıkıyor ekrana? Çok hoca yok. Fark ne biliyor musunuz? Onlar yaptıkları araştırmalarla gündeme gelmeyi tercih ediyorlar. Bu, uzun bir yol ve o uzun yol sizi akademide bir yere taşıyacak. Ben star hocayı yaptıklarıyla değerlendiriyorum. Hocalarımıza çok fazla basına çıkmayın demiyorum ama benim için önemli olanın araştırma yapmak ve yayın sayısı olduğunu söylüyorum. Yaptıklarınız sizi ekrana taşıyorsa, harika. Ama, günün popüler konusunda konuşmasını çok tercih etmiyorum bir hocamın", "Üniversitelerde 40 Bin Doktoralı Personel Açığı Var, Geleceğiniz İçin Doktora Yapın", *Akşam*, 18 Temmuz 2010 (http://aksam.mediyator.com/2010/07/18/haber/pazar/847/universitelerde_40_bin_doktoralı_personel_acığı_var_geleceğiniz_icin_doktora_yapın.html, 25 Mayıs 2012). Diğer çarpıcı söylem ise *Bilgi* Genel Sekreteri Çağrı Balcıoğlu'dan gelmişti: "*Alternatif, hatta fazla uçlardaki seslere ve fikirlere açıklığıyla bilinen Bilgi Üniversitesi akademisyen kadrosunda gençleşmeye ve yenileşmeye gidiyor. Genel Sekreter Çağrı Balcıoğlu, Bilgi'nin son yıllarda özdeşleştiği aşırı liberal pek çok ismin okulun öğrenci bulmasında sorun yarattığını itiraf etti. Mezuniyet töreninde okula Türk bayrağı ve Atatürk resminin asılmamasının velileri kaçırdığı ortaya çıktı. Yeni kadro daha 'eşitlikçi ve merkezde' olacak. İlk STAR TRANSFER ise Prof. Dr. Deniz Ülke Arıboğan", 19 Temmuz 2010 (http://www.gazeteport.com.tr/NEWS/PRINT/GP_727851; yayınlandığı gün internetten silinmiş olan bu yazı, internetten 'kazınarak' önbellekten bulunmuştur, 25 Mayıs 2012).**

(d) Hak İhlalleri ve Savunma (Mayıs/Haziran/Temmuz 2010). Kitleselleşme akabinde Yönetim, idari amir ve şefler eliyle, özellikle destek personel üzerinde baskı kurmaya başladı (sendikalı personeli tek tek çağırarak sendikadan istifaya ikna odalarına çekmek, noter harcını vererek istifa ettirmek,²⁵ ceza vardiyaları, kampüsler arası sürgün, vs.). Bu arada eski kuruculara yakın görülen bir profesör, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü müdürlüğünden alınması üzerine akademik e-posta listesine mektup atarak eleştirdiği Rektör tarafından, İş Kanunu Madde 25/2'ye dayanarak²⁶ işten çıkartıldı. Bu profesörün eski yöneticilerle ve eski ayrıcalık alanlarıyla bağları,²⁷ verilecek tepki konusunda, aktivistler arasında tartışma ve ciddi ayrılıklara sebep olmuştur. Kısa süre sonra, ahşap atölyesi şefi ve ekibi, toplam üç kişi işten çıkartıldılar. Devir öncesi yönetim döneminde, *Bilgi*'nin 'sosyal sorumluluk' projelerinden Kars/Kağızman'da Yatılı Bölge İlkokulu (YİBO) kurulması sürecinde istihdam edilmiş ve projenin tamamlanması ile Santral Kampüsü'nde destek personel amiri statüsünde atanmış ahşap atölyesi şefi, bir taraftan eski kuruculara yakın, eski dönemde ayrıcalıklı bir idari pozisyona sahip bir kişiydi. Öbür taraftan da, Sosyal-İş seçiminde etkin olmuş, başta sözü edilen sol parti üyesiydi ve sendikalaşma sürecinde öne çıkmıştı. Bu işten çıkarma bu nedenle, doğrudan doğruya sendikalaşmayı hedef alan bir teşebbüs olarak görülmüştür.

Bu dönemde, hak ihlallerine karşı yapılan savunma eylemleri arasında, *Bilgi*'deki, 'kolayca dokunulamayacak' 4 profesörün²⁸ 17 Mart 2010'da, sendikal hak ihlallerine son verilmesi için Rektörlüğe verdikleri "çağrı mektubu" (esasen bir nota), destek personele baskı yapan idari amirler hakkında Sendika vasıtası ile

²⁵ Eylül 2011'de Bilgi Üniversitesi'nde işten çıkarılan bir kısım personel tarafından açılan davalarda delil dosyasına, onlarca aynı kalemde çıkmış istifa belgesi fotokopisi eklenmiş ve davacılar bununla, destek personel arasındaki istifalarının ciddi bir kısmının amirler eliyle, yani kurumsal olarak örgütlendiğini savlamış, buradan da *Bilgi* eliyle sendikal hak ihlâlini çıkarsamışlardır.

²⁶ Bu madde, fiziki üretim yapılan işyerlerindeki işten çıkartmalarda sık sık kullanılmakta olsa da, 'ifade özgürlüğü'nün ayrıcalıklı alanlarından olduğu farz edilen üniversite ortamına uyarlanması hayli 'yenilikçi' bir olgudur. Bir üniversite profesörünün, üniversitenin açık e-posta listesine attığı ve Rektör'e yöneltilmiş açık bir e-postaya dayanılarak, İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, yani "işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması" ve "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" nı fesih sebebi olarak düzenleyen (a) ve (e) bentlerine dayanılarak iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshedilebilmesi, üniversite çapında ve akademik kadrolar arasında infial kadar, herhâlde amaçlanmış bir 'tedip' etkisi olan bir korku da yaratmıştır.

²⁷ 'Ayrıcalıklılığa' dair bu sorgulamaların unsurlarını şunlar oluşturuyordu: İşten çıkartılan profesörün eşi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Enstitüsü'nün kurulduğundan beri müdürü olmak dışında, *Bilgi*'nin kuruluşundaki vakıf senedinde imzası bulunan, ilk mütevelli heyeti üyelerinden biriydi. Kendisi müdürlük görevini eşine devrederek çekilmiş ve Enstitü müdürlüğü dokuz sene boyunca herhangi bir rotasyon veya açık seçim süreci görmemiş idi. Bu ve benzeri, eski dönemin güç ilişkileri içerisinde, genelde kamusal olarak eleştiriye uğramamış olan unsurlar, bu işten çıkarma vesilesi ile kelimenin tek anlamıyla 'ortalığa saçılmıştır.'

²⁸ Cemal Bali Akal, Murat Belge, Jale Parla ve Ali Nesin.

Savcılığa yapılan iki adet suç duyurusu,²⁹ kitlesel ve coşkulu bir 1 Mayıs korteji, 2 Mayıs 2010'da Silahtarağa kampüsündeki sendika pikniği, işten çıkartmalara karşı 5 ve 18 Mayıs 2010'da Rektörlük önünde ve 9 Mayıs 2010'da Taksim'de kitlesel basın açıklamaları ve son olarak, işten çıkartılan ahşap atölyesi ekibinin, Silahtarağa kampüsündeki, 82 gün süren çadır eylemleri vardır. Çadır eylemi sırasında, "Sendika Akademisi" adı altında, altı adet "Açık Hava Sendika Dersi" düzenlenmiştir.³⁰

Bu dönemde, haftalık aktivist toplantılarındaki gündem, gittikçe artan ölçüde, iç çatışmalar üzerinden belirlenmeye başladı. Savunmacı eylemler, işyerini örgütlenmeyi ve özellikle, söylemsel alandaki boşluğu sendika lehine doldurmayı amaçlayan önerilerin önüne geçti. Bu tür önerilerin başlıcaları şunlardı:

- Toplu iş sözleşmesini bir amaç değil, örgütlenme aracı olarak gören bir perspektifle, katılımcı bir tarz içerisinde, çalışanların, birim birim, sorunlarını ortaya koymalarını ve taleplerini oluşturmalarını sağlamak üzere, kolaylaştırıcı odak görüşmeleri yaparak, sendikal çalışmayı sıkıştığı dar yerden çıkartmak ve işyerindeki inisiyatifini ele almak;
- Söylemsel alandaki boşluğu doldurmak, çalışanlar arasında bir ortak duyarlılık geliştirmek üzere, "Bilgi Konuşuyor", "Bilgi Anlatıyor" başlığıyla, çalışanların ağızından işyerindeki gündelik tecrübelerini, sorunlarını, tasalarını dile getiren estetik kalitesi yüksek "flyer"lar üretmek ve dağıtmak;
- Kreş, asistanların çalışma koşullarındaki keyfilik, güvenlik görevlilerin nöbet tuttıkları "Mobo"lardaki koşulların iyileştirilmesi, yemeklerde destek personele ayrımcılık gibi, kısa vadede sonuç alınabilecek konularda kampanyalar düzenlemek;
- *Bilgi*'deki yeniden yapılanma karşısında, toplu pazarlığın en iyi çözüm olduğunu göstermek üzere, iş hukukuyla idari hukuku birleştiren, öğretim elemanları, idari personel ve destek/teknik personelin farklı sorun ve taleplerini bir üniversite tahayyülü içerisinde, birlikte ele alan, demokratik bir toplu pazarlık sürecinin, özellikle Anglo-Sakson üniversitelerindeki toplu iş sözleşmesi tecrübelerinden faydalanmak suretiyle, teknik olarak mümkün olduğunu göstermek için yoğun araştırma faaliyetleri götürmek;
- Laureate Education, Inc., hakkında araştırma yapmak ve *Bilgi*'de, Şirket döneminde imzalanmış olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (kısaca: *Global Compact*), özellikle 'sendikal haklara ve toplu iş sözleşmesi öz-

²⁹ Sosyal-İş Sendikası, her ikisi de Mayıs 2010'da olmak üzere, Üniversite'nin güvenlik amirlerinden Yunus Sefer ile idari amirlerden Aykut Yeşiltepe aleyhine, 'sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi' ve 'inanç, düşünce, ve kanaat hürriyetinin kullanılmasının engellenmesi' suçlamasıyla Eyüp Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurularında bulunmuştur.

³⁰ Her bir derse, farklı kesimlerden, konu ile ilişkilendirilen 4 ila 5 'tanınmış', kitlesel ilgi uyandırabilecek konuşmacı davetliydi. 25 Mayıs-22 Temmuz 2010 arasında gerçekleştirilen derslerin konuları, sırasıyla şunlardı: "Nasıl bir Bilgi?", "Niçin Sendika?", "Sendikada Kadınlar da Vardır", "YÖK Rejiminde Akademik Özgürlük", "Çalışma Hayatı Nereye Gidiyor?" ve "Sendikal Bir Üniversite Neden Daha İyi Bir Üniversitedir?"

gürlüğüne azami önem verme³¹ ilkesinin sistematik olarak çığnendiğine ilişkin uluslararası teşebbüslerde bulunmak.

Bu, muhalefet çevrimleri perspektifiyle, kitlesellik (yükseliş) safhasının hizipler arası çatışmalar vs. faktörlere bağlı olarak tükendiği ve seçici baskı (*repression*) safhasına dönüştüğü bir dönemdir. Bu dönemde, Sendika'nın kurumsal kapasite ve örgütsel gücündeki sınırlılıklar açıkça ortaya çıkmış, bu durum, özellikle söylemsel üstünlüğü ele geçirecek, yukarıda sayılan önerilerin gerçekleştirilmesini engelleyen ciddi bir kısıt olarak belirginleşmiştir. Bu aşamada Sendika'nın söylemsel olarak içine düştüğü 'ezber', 'haksızlıklara karşı kesinlikle zaferle sonuçlanacak bir örgütlenme süreci yaşandığı', 'TİS'in bugün/yarın imzalanacağı' gibi zafer, kahramanlık, 'becerme' içeren, düz, soyut ve ahlakçı şablonlar idi.

(e) Zirve ve Düşüş: Bölünmeler, Kitlesellik Kaybı (Haziran–Aralık 2010). Bir vakıf üniversitesi olarak *Bilgi*'deki örgütlenme, yükseliş safhasında, dış çevrede yoğun ilgiyle karşılandı. Vakıf üniversitesinde bir ilk ve emek içi bölünmeyi aşan örnek bir ortak örgütlenme örneği olarak görüldü. TBMM'nde bir soru önergesine,³² 30 Haziran–1 Temmuz 2011'de, örgütlenme özgürlüğü ihlâli iddialarına dönük bir YÖK soruşturmasına, medyada haber ve köşe yazılarına konu oldu. Ancak, *Bilgi* olayı, dış çevrelerce, genellikle (olumlu veya olumsuz) klişeler³³ aracılığıyla, eksik, yanlış biçimde yorumlanmıştır. İç süreçler ise çok farklıydı. Örneğin, *Bilgi*'deki ciddi bir güçlük, tam da, öğretim elemanları, idari personel ve destek personeli birleştirecek, gerçek bir ortak örgütlenme modeli oluşturamamaktı.

Çevrimsel olgulardaki ilginç bir özellik, çok kalabalık ve güçlü bulunduğu duygusunu veren zirve noktasının, esasında, düşüşe geçiş noktası olmasıdır. *Bilgi*'de de, 6 Haziran 2010'da yapılan, çok kalabalık bir genel üye toplantısı, tanık olduğu kesin bölünmeyle birlikte, kitlesellik kaybı ve düşüşün başlatıcısı oldu. Bu toplantı, *Bilgi* örgütlenmesinden sorumlu sendika yöneticisinin "55 dakika" süren açış konuşmasıyla başladı. Çadır direnişi etrafında dönen, bir tarafını, 'çadır savunuculuğunu' üstlenen ve diğerlerini 'çadır karşıtlığıyla' suçlayan sol parti üyeleri³⁴

³¹ "Global Bilgi in Global Compact" (<http://ungc.bilgi.edu.tr/en/main.html>, 23.05.2112).

³² İstanbul Milletvekili Sabahat Tuncel, 20 Mayıs 2010'da, Çalışma Bakanı'na hitaben *Bilgi*'deki sendikal hak ihlallerine ilişkin bir soru önergesi verdi.

³³ Bu klişeler, 'sözde özgürlükçü ve liberal üniversite, sendikal hakları ihlâl ediyor' ile 'Bilgi, özgüllüğü ve özgürlükçülüğü nedeniyle ilk defa bir vakıf üniversitesinde yapılan sendikalaşmaya sahne oluyor' şeklinde özetlenebilecek kadar zıt (olumlu ve olumsuz) uçlarda konumlanabilmektedir.

³⁴ 'Çadır savunuculuğu'nu üstlenen sol parti üyelerinin büyük toplantılarda açık olarak formüle etmedikleri, fakat küçük toplantılarda masaya sürdükleri söylemlerinde, 'Amerikan Sermayesine karşıtlık ve devletleştirmeleri/kamulaştırmaları desteklemek' yönündeki parti politikasını ilginç bir biçimde *Bilgi*'ye uyguladıkları gözlemlenebiliyordu: Laureate/Amerikan sermayesi' öncesi *Bilgi* yönetimini, 'yerelliği nedeniyle' idealize etmeye de meyleden bu yaklaşım, yeterince sabotaj eylemi yaparak *Bilgi*'nin iflas etmesini sağlamak ve (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Ek Madde 15 uyarınca) vasi devlet yükseköğretim kurumu olan Mimar Sinan Üniversitesi'ne devrini zorlamak 'soyut' tezini savunuyor, bunu da 'devletleştirme/kamulaştırma' olarak görüyor ve sunuyordu. Bu tür bir kriz ortamında, eski yöneticilerin *Bilgi*'yi yeniden 'satın almak' isteyebilecekleri de kulislerde dolaşan ve stratejik olarak, gerek Şirket ('sendika-eski yönetim komplosu/işbirliği' yorumuyla), gerekse de eski yönetim dönemini idealize edenler tarafından ('eski güzel

ile eski kuruculara manevi ve/veya maddi olarak yakın akademik vd. personelin oluşturduğu, diğer tarafın daha karmaşık bir profil çizdiği, fakat her hâlükârda çok az sayıdaki kişi arasında gerçekleşen sert bir tartışmayla sürdü. 6 Haziran toplantısı, Tarrowgil muhalefet çevrimleri perspektifiyle, kitlesellik ve yükseliş safhasından, kutuplaşma ve tükeniş safhasına geçiş anı olarak görülebilir. Toplantı, çok yıpratıcı, tartışmaya taraf olmayanları dışlayıcı, hayal kırıklığı yaratıcıydı. Büyük bir olasılıkla, pek çok üyeyi, bu bölünmüşlük ve böylesine yıpratıcı ve verimsiz toplantılarla, sendikalaşmadan ciddi bir getiri elde edilemeyeceğine inandırdı, maliyetleri yeniden değerlendirmeye ve geri çekilmeye yöneltti.

Bu arada, çadır direnişinin 82. gününde, Sendika'nın işverenle yaptığı pazarlık sonucunda, 26 Temmuz'da işten çıkarılan üç işçiden, ahşap atölyesi amiri hariç, sendikalaşma sürecinde daha az öne çıkmış ikisi, maaş ve hak düzeyleri korunarak, fakat farklı bir kampüste (genelde sendikalı personelin 'sürgün' yeri olarak tanımlanan Tophane yurdunda) ve iş tanımı ile (kapanan ahşap atölyesi yerine temizlik kadrosunda) işlerine iade edildiler. Sözü geçen sol parti üyeleri de, 'çadırın tasfiye edilmesi ile' birlikte her türlü faaliyetten çekildiler.

Bu arada, bir bölünme de, içeride, öğretim elemanları cephesinde, taşeronlaşmaya karşı kampanyada ve sendikalaşmada başı çekmiş olan araştırma görevlileri, okutman ve öğretim görevlileriyle, "titr" sahibi öğretim üyeleri arasında, ikinci grubun ilk grubu dışlayarak düzenlediği, 24 Haziran'daki, "Bilgi Nereye Gidiyor?" akşam yemeğiyle birlikte yaşandı. Bu yemekte, genel olarak, "üniversite sorunları sendikayla çözülmez" görüşünü ve Şirket ile bir *modus vivendi* oluşturulabileceğini savunan, önemli bir bölümü yeni dönemde belirleyici idari mevkilere geçecek öğretim üyeleri, sendika üyesi ve Laureate yeniden yapılandırmasına karşı eleştirel olan öğretim üyelerine baskın çıktılar. Toplantı boş bir umuda yol açtığı ve aktivistleri boşa oyaladığı gibi, "eşitlerin örgütlenmesi" ilkesine dayanan sendika seçeneğine/imkânına karşı, zaten akademide var olan hiyerarşinin mütemmim cüzü olan seçkinci ve eril 'habitus'u yeniden üretmişti.

Kitlesellik ve güç kaybı çok ciddi boyutlardaydı. 2010 sonuna kadar, rutin işler geriye kalan bir avuç aktivistçe yürütüldü. Sendika da, dışarıdan içeriye doğru canlandırıcı bir etki yaratacak kurumsal kapasite ve örgütsel güçten, büyük ölçüde yoksun olup, yalnızca örgütlenme becerileri yüksek bir uzmanın özverisiyle bir varlık gösterebiliyordu.

(f) Şirket Yeni İktidar İlişkilerini Kuruyor: "Porno Skandalı", Haziran 2011 İşten Çıkartmaları, Disiplin Soruşturması ve İşveren Baskısı Karşısında Sendikacılar (Ocak 2011-Mayıs 2012). Bu, Laureate Education, Inc.'ın, *Bilgi* içerisinde yeni iktidar ilişkilerini kurduğu ve oturttuğu bir dönemdir. Yeni iktidar ilişkilerini kurma süreci, Üniversite'de yönetsel gücü, öğretim elemanlarından, profesyonel ve öğretim elemanlığından devşirme işletmecilere kaydırmayı temel almaktadır. Şirket işletmeciliği iki boyutu öne çıkartmaktadır: İlki, İnsan Kaynakları departmanı üzerinden, emek sürecinin yeniden düzenlenmesidir. İkincisi, ilkinin de kapsayacak biçimde, Üniversite muhasebesinin, Şirket muhasebesine entegrasyonudur. *Bilgi*'deki yeniden yapılanma, bir taraftan, kârlılık temelli yeni hesaplama tarzlarını (*modes of calculation*) yerleştirmeyi ve bunun yanında, öbür taraf-

günlere dönüş imkânı' yorumuyla) ve tabii ki birbirine zıt amaçlarla, ileri sürülen söylemsel kartlardan biriydi.

tan da, bir fabrikalaştırma ve işçileştirme sürecini kapsamaktadır (somut örnekler arasında, yeni hesaplama retoriğiyle, “kâr yapmayan”, “zarar eden”, “borçlu” bölümlerin kapatılması, kıdemli kadrolu araştırma görevlilerinin işten çıkarılması, performans puanlaması, genel öğrenci kontenjanların artırılması, tam burslu kontenjanlarının düşürülmesi, akademik kurulların işlevsizleştirilmesi sayılabilir). Yeni iktidar ilişkilerini kurma süreci, farklı bir boyutta ise, söylemsel alanı mutlak olarak kontrol altına almayı içermektedir. Burada önemli bir araç, Tarrowgil muhalefet çevrimindeki seçici kolaylaştırıcılık (*facilitation*) ve baskı safhasına özgü, içirme ve dışılama yöntemleridir. Bu, seçici bir biçimde, muhalifleri cezalandırmak, uyumluları ödüllendirmek ilkesine dayanmaktadır. *Bilgi* ölçeğinde bu aşama, bireysel kariyer biyografilerinden (özellikle kimlerin idari pozisyonlara yükseltildiği, kimlerin yerlerinden edildiği veya tamamen dışılandığı üzerinden) açıkça okunabilmektedir. Öte yandan, Sendika’nın, Pocock’un yukarıda zikredilen tanımlamasıyla, örgütsel gücün iç belirleyicilerine (yapısal kapasite, mobilizasyon ve örgütlenme kapasitesi, örgüt dışı dayanışma, söylemsel güç ve beceri) sahip olmayışı, örgütsel güce ihtiyacın arttığı bir dönemde aktivistler ile sendikacılar arasında ciddi sorunlara yol açmıştır.

Basına “Bilgi’de Porno Skandalı” olarak yansıyan olayın ardından, 3 Ocak 2011’de, İletişim Fakültesi’nden üç öğretim elemanı basit bir e-posta bildirimiyile işten çıkartılırken, çalıştıkları bina polis eşliğinde ablukaya alınarak “delil” toplandı, bilgisayar disklerine el kondu, kilitler değiştirildi. Hiçbir idari ve etik soruşturma ve savunma sürecine yer vermeksizin izlenen bu polisiye tarz, sendika aktivistleriyle öğrencileri tepki göstermeye yöneltti. 10 Ocak’ta, aktivistler ve öğrenciler³⁵ Silahtarağa Kampüsü’nde bir eylem düzenleyerek, ablukaya alınan binayı kuşattılar. Bu eylemle birlikte, özellikle toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından hassas ve tartışmalı bir konu, “her ne olursa olsun temel savunma hakkının savunusu ve kampüsün özerkliği” seviyesine başarıyla çekilmiş, uygulamadan sorumlu yöneticiler, başta Rektör olmak üzere zor durumda kalmışlardır.³⁶ Eylem, 17 Ocak’ta, ablukaya alınmış bina gece boyunca işgal edilerek sürdürülmüştür. Eyleme, destek personel içerisinde sendikalaşmaya öncülük eden işçiler de, güçlü ve önemli bir destek vermişlerdir.

Nisan 2011’de, *Bilgi* dışından atanmış ve saygınlığı/meşruiyeti bir hayli düşmüş rektör görevinden alınarak, içeriden, ‘eski *Bilgi*’li’ bir rektör atandı. Bu “bizden” rektör atmosferinin pasifleştirici etkisi içerisinde, Haziran 2011’de, Türkçe Birimi’nden 9 okutman ile, *Bilgi*’de toplam 7 sene ve üzeri çalışmış, çoğu, o güne değin, bölümlerin emanet edileceği gelecekteki öğretim üyeleri muamelesi görmüş olan 15 araştırma görevlisi, mensubu oldukları bölümlerin tüm tepkilerine

³⁵ Öğrencilerin o günlerde kurduğu “Alternatif Bilgi Haberleri” blog’u için bkz. <http://bilgi.leaks.tumblr.com/>.

³⁶ *Taraf* gazetesindeki, *Bilgi*’de o dönemde yeni atanan İletişim Fakültesi Dekanı bir öğretim üyesinin “Porno Skandalı” hakkındaki mülakatında dile getirdiği “Üniversitede sendika olmaz” iddiası ile tartışmaya girilerek, üniversitede “farklı” bir sendikacılığın mümkün olduğu görüşünü temellendiren bir yazı için, bkz. DİSK/Sosyal-İş Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi, “Sendikacılık? Bilgi’de? Evet, Mümkün!”, *Taraf*, 2 Mart 2011 (http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35875, 26.05.2012). Anılan mülakat için, bkz. “Bilgi’nin Sınırları Buradan Geçiyor”, *Taraf*, 19 Şubat 2011 (<http://bilgileaks.tumblr.com/page/2>, 25 Mayıs 2011). Bu mülakatın içeriğine dair İletişim Bilimleri alanından bir eleştiri için, bkz. Zırh (2010).

rağmen işten çıkartıldılar. Bu, esasen, taşeronlaşmaya karşı kampanyada ve sendikalaşmada başı çeken öncü aktivist kadroların büyük ölçüde tasfiyesi anlamına gelmekteydi. Bu, muhalefet çevrimindeki seçici kolaylaştırıcılık ve baskı safhasına tipik bir örnektir. Türkçe biriminde işten çıkartılanlar, birimdeki daralmayı ve tepeden koordinatör atanmasını reddeden, hepsi sendika üyesi okutmanlar, çıkartılmayanlar ise, yeniden yapılandırmaya aktif veya pasif onay verenlerdi. Öte yandan, işten çıkartılan araştırma görevlilerinin yerleri, “eğitim asistanı” ünvanıyla, on aylık belirli süreli iş sözleşmesiyle ve tırpanlanmış özlük haklarıyla işe alınan kadrolarla ikame edildi.

Söylemsel alanın mutlak olarak kontrol altına alınmasında ise, iki olay, belirleyici öneme sahiptir. Bunlardan ilki, işveren tarafından, Sendika’ya verilen ihtarnamelerdir. İkincisi ise, akademik e-posta listesine ironik bir eleştiri notu yollayan, taşeronlaşmaya karşı kampanyada ve sendikalaşmada başı çeken bir öğretim görevlisi hakkında yeni Rektör tarafından açılan disiplin soruşturmasıdır.

İşveren Sendika’ya ilki Haziran 2011’de elden, ikincisi 3 Ağustos 2011 postayla iki ihtarname vermiştir. İlk ihtarname, sendikacıların Türkçe Birimi okutmanlarıyla kıdemli araştırma görevlilerinin işten çıkartılmasını engellemek üzere gittikleri bir toplantıda verilmiştir. Bu ilk ihtarnameyi, Genel Sekreter ve Sendika, aktivistlerle paylaşmayı reddetmiştir. İkinci ihtarname ise, bilinmektedir. İkinci ihtarname, “bilgi.edu.tr” uzantılı e-post adreslerine, “Sendikalı Bilgi Üniversitesi Çalışanları” adına gönderilen bir elektronik bildiriye ilişkin olarak şu uyarıları yapmaktadır:

Söz konusu emailler ... müvekkil İstanbul Bilgi Üniversitesinin ticari kayba uğraması için bir çeşit karalama kampanyası yapılmak istenmekte, müvekkilim ile çalışanları arasında husumet yaratılmaya çalışılmaktadır. ... Hukuka aykırı eylemde bulunan bu kişiler hakkında yasal yollara müracaat edileceğini bildirmekle birlikte Sendikanızın da bu konuda aynı hassasiyet göstereceği ve esasen yetki ve görevi dahilinde bu fiili işleyen kişiler hakkında disiplin soruşturması başlatmasını, aksi halde Sendikanız izni ve/veya icazeti i yapıldığı kanaatinin hasıl olacağını hususunu ihtaren bildiririz [sic].

Ihtarname, sendika yöneticilerinde büyük bir endişe yaratmış, yöneticiler, ‘önce kurumu korumak’ gerekçesiyle geri çekilerek, gönderilen e-postalar ile ilgileri bulunmadığını bildirmiş, böylece, sorumluluğun aktivistlere ait olduğunu ima etmiş, propaganda faaliyetlerine ise son vermişlerdir. Propaganda faaliyetleri, ancak aktivistlerin yoğun baskısıyla, çok uzun bir aradan sonra yeniden başlamıştır. Bu durum, aktivistler ile Sendika arasında çok ciddi bir güven bunalımı yaratmıştır.

Yukarıda sözü edilen soruşturma ise, 22 Haziran 2011’de, YÖK Disiplin Yönetmeliği, Madde 5, 6 ve 8’e dayanarak açıldı.³⁷ Soruşturma Komisyonu, Temmuz sonu ve Ağustos başında, soruşturulan öğretim görevlisinin gösterdiği 15 tanığın

³⁷ Bilindiği gibi, 12 Eylül askerî darbesinden sonra yapılan ve bugün, değişikliklerle birlikte hâlâ yürürlükte olan anayasa, 18 Ekim 1982 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yükseköğretim kurumlarının hâlâ tabi oldukları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun yürürlüğe girme tarihi ise 6 Ekim 1981’dir. Söz konusu kanunun 53. ve 65. maddeleri uyarınca düzenlenen *Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği* ise, 21 Ağustos 1982 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Öğretim üyesinin yazdığı eleştiri e-postasının suçlandığı maddeler ise, ‘usulsüz müracaat ve şikayette bulunmak’, ‘iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hakaretle sataşmak’, ‘kurumların huzur, sükun ve düzenini bozmak’ gibi doğrudan otoriter rejim lügatine dayanan maddelerdir.

dinlendiği, toplam süresi 10 saati aşan iki “kafkaesk” oturum yürüttü. Savunma sonrasında, öğretim görevlisinin gerçekleri çarpıttığını iddia etmek olanaksızlaşmıştı. Madde 5 uyarınca, sadece “taşındığı sıfatın gerektirdiği vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak”tan suçlu bulunmakla birlikte, Rektör, öğretim görevlisine, “geçmiş hizmetleri”ni göz önünde tutarak bir ceza vermedi. Ancak, bu olay, söylemsel alan üzerinde mutlak kontrolü kurmak için bir fırsat olarak değerlendirilerek, başından beri tüm öğretim elemanlarına açık olan akademik e-posta listesi, sadece bölüm başkanları ve dekanlar tarafından duyurular için kullanılacak biçimde dönüştürüldü ve yerine hiçbir tartışmaya tanık olmayan ve pek az bakılan bir ‘Bilgi Forum’ geçirildi.

Yukarıdaki örneklerde, işveren, İdari Hukuk, İş Hukuku ve hatta, gerektiğinde Borçlar Hukuku zeminleri arasında, pragmatik geçişler yapmaktadır. ‘Porno skandalı’ tabir edilen olayda işveren İdari Hukuku es geçmiş, İş Hukuku’na başvurmuştur. Disiplin soruşturmasında ise İdari Hukuka başvurulmuştur. İhtarnamelelerde ise, Borçlar Hukuku (ticari itibar), akademik özgürlük ve ifade özgürlüğünün karşısına çıkartılmış, Sendika’nın bağımsız iç işleyişine karışılmıştır.

Bugün, işten çıkartmalardan arta kalan bir grup aktivist çalışmayı ayakta tutmak için büyük bir çaba içerisinde. Bu arada, öğretim elemanlarına dönük yeni bir performans yönetmeliği devreye sokulmuştur. Binalara sabit sermaye gözüyle bakan, kapasite kullanım oranını arttırmaya ve sabit maliyetleri kısımaya çalışan işletmeciler, KAÜŞ’lerde görülen türden bir “mekân sıkıştırması”na gitmektedir. Tüm personel, çalışma temposunu artırıcı ve ücret düşürücü tasarruflarla karşı karşıyadır.³⁸ Söylemsel alanı oluşturan iletişim kanalları, yukarıdan aşağıya, yaygın ve yatay iletişimi kesecek biçimde yeniden yapılandırılmıştır.³⁹ *Bilgi*, Laureate Education, Inc. tipi bir işletmeye doğru hızla evrilmektedir. İşten çıkartılan 14 okutman ve araştırma görevlisinin İş Mahkemesi’nde açtıkları işe iade davası ise, destekler eşliğinde sürmektedir.⁴⁰

Bilgi’de 2009-2011 sürecinde yaşanmış ve yaşanmakta olan geniş anlamda insan hakları ihlalleri, 2012 senesinde bizzat akademisyenlerin oluşturduğu bir ‘gözlem grubu’ tarafından hazırlanan ve Haziran 2012’de geniş kamuoyu ile paylaşılan ‘Akademide Hak İhlalleri Dosyası’na konu olmuştur.⁴¹ Prof. Dr. Büşra Er-

³⁸ “Akademik Personelin Özlük Haklarına İlişkin Olarak Öne Sürülen Değişiklikler”, Bülten No. 6, 10 Şubat 2012 (<http://bilgicalisanlari.com/?p=110>, 26.05.2012).

³⁹ “Bilgi’de İfade Özgürlüğü İhlâl Ediliyor”, Bülten No. 7, 29 Şubat 2012 (<http://bilgicalisanlari.com/?p=135>, 26.05.2012).

⁴⁰ Davanın ilk duruşmasının görüldüğü 14 Kasım 2011’de ulusal ve uluslararası sendika ve meslek örgütlerinin yaptığı basın açıklaması metni için, bkz. <http://www.teachersolidarity.com/blog/solidarity-appeal-from-turkey/>; <http://www.demokrathaber.net/etkinlik/bilgi-universitesi-davasina-destek-cagrisi-h4864.html>, 26 Mayıs 2012. Dava sürecine dair kapsamlı bir mülakat için, bkz. “Bilgi Üniversitesi’nde işten çıkarmalar. Yükseköğretimde Yeni Model. Bilgi artık Paradır!”, *Express*, Aralık 2011. Bu kitlesel ve kamusal yürütülen davalar dışında, işten çıkarılan Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Eski Müdürü’nün, İngilizce Okulu’ndan iki okutmanın, Sendika’nın Temmuz 2010’da *Bilgi* ile yaptığı pazarlık sonucunda işe iade edilmeyen ahşap atölyesi şefinin ve ‘porno skandalı’ diye tanımlanan vaka sonrasında işten çıkarılan üç öğretim elemanının Türkiye’de İş ve İdari Mahkemeleri’nde ve sonuncu grubun ABD’de Laureate’e karşı açtığı işe iade ve tazminat davaları devam etmektedir.

⁴¹ http://gitturkiye.org/images/GITTurkiye_DosyaNo_2012_06_final.pdf, 26.07.2012.

sanlı'nın, yasal bir parti olan BDP'nin Anayasa Komisyonundaki faaliyetleri akabinde tutuklanmasının akademide yarattığı infialin harekete geçirdiği, Türkiye'de Araştırma ve Öğretim Özgürlüğü Uluslararası Çalışma Grubu (GITTürkiye) adlı oluşumun adı geçen otuz dört sayfalık raporunda, 'Bilgi Vakası'na toplam beş sayfa ayrılmıştır. Bu raporda, sendikal hakların (örgütlenme hakkının) kullanılmasının engellenmesi, sosyal ve sendikal hakların kullanımının olmazsa olmazları olan ifade özgürlüğünün ve iletişim özgürlüğünün engellenmesi ile içiçe tanımlanmış ve 'Bilgi Vaka'sı bu hatta yerleştirilmiştir. 'Bilgi Vakası'nda görüldüğü gibi, şirketleşme ve şirketleşmeden doğan merkezileşme süreci, çalışanların çalışma ortamı ve koşullarının belirlenmesine katılımlarının koşullarını zorlaştırmış ve bu yönde etki etmek için kolektif hak kullanımı ve savunusu ise, sair hak ihlallerine başvurularak cezalandırılmıştır. Sosyal haklar ve insan hakları birbirinden ayrılmayacağı gibi, nasıl bir üniversite istediğimize dair soru da, bu soruların sorulabildiği ortamları yaratacak sosyal ve kolektif hakların savunusundan ayrılamaz.

SONUÇ YERİNE

Bu yazı, yazarlarının da içinde bulunduğu, Türkiye'de bir vakıf üniversitesinde deneyimlenmiş ilk sendikal örgütlenme sürecini tarihsel ve teorik olarak aydınlatma ve müstakbel bir akademik sendikacılık deneyimi için bazı önemli olduğunu düşündüğümüz pistleri çizme amacını taşımaktaydı. Çoğu zaman sendikal örgütlenme süreçlerini de kapsayan sosyal muhalefet hareketlerinin, hangi ölçekte olursa olsun, ya 'menkibe' tarzında bir 'mutlak haklılık ve başarı' söylemi içerisinde ve sürecin en önemli dinamikleri, iç çatışmaları ve söylem çeşitliliği yok farzedilerek/bastırılarak, ya da 'mutlak bir kayıp hikayesi' halinde 'düşmanlara' olan öfke bilerek hikaye edildiğine şahit oluyoruz. Muhalefet hareketi deneyimlerinin, bir sonraki nesillere sağlıklı, yani tüm çetrefilliği barındıran bir teorik çerçeve içerisinde aktarılmaması, sosyal hareketlerde kolayca teşhis edilebilecek bir belsizliğe ve hataların tekrarına yol açıyor. Bilgi Üniversitesi'nin son üç yılda oluşan sendikal-sosyal muhalefetin niteliğini bu zafer-kayıp ikilemi dışında anlamak ve anlamlandırmak için ise, yukarıda ele aldığımız teorik yaklaşımlar ile sürecin vakaynamesini aydınlatmaya, tasnif etmeye ve kavramsallaştırmaya çalıştık. Her türlü sendikal/sosyal muhalefet hareketi ve bunların noktasal grev, direniş, işgal gibi görüngülerini anlamlandırmak için, bu tarz teorik irdeleme çabalarına daha çok emek vermenin gerekli olduğuna inanıyoruz.

KAYNAKÇA

- Arslan, Hakan ve Aslı Odman (2011) "İstanbul Bilgi Üniversitesi'ndeki Şirketleşme ve Sendikalaşma Süreci", Fuat Ercan ve Serap Korkusuz Kurt (der.) *Metalaşma ve İktidarın Baskısı Altındaki Üniversite* içinde, İstanbul: SAV.
- Bacon, David (2005) "Labor Needs a Radical Vision", *Monthly Review*, 57 (2).
- Bourdieu, Pierre (1995) *Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine*, İstanbul: Kesit Yayıncılık (çev. Hülya Tufan).
- Bourdieu, Pierre ve Loic J. D. Wacquant (2003) *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, İstanbul: İletişim Yayınları (çev. Nazlı Ökten).

IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu

- Boyer, Robert (2010) "The Rise of CEO Pay and the Contemporary Social Structure of Accumulation in the United States", Terrence McDonough, Michael Reich, David M. Kotz (der.) *Contemporary Capitalism and its Crises: Social Structure of Accumulation Theory for the 21st Century* içinde, Cambridge: Cambridge University Press.
- Breneman, D. W. (2006) "The University of Phoenix: Icon of For-Profit Higher Education", D. W. Breneman vd. (der.) *Earnings From Learning: The Rise of For-Profit Universities* içinde, New York: State University of New York Press.
- Carter, Bob ve Gavin Poynter (1999) "Unions in a Changing Climate: MSF and UNISON Experiences in the New Public Sector", *Industrial Relations Journal*, 30 (5).
- Cox, A. M. (2003) "None of Your Business: The Rise of the University of Phoenix and For-Profit Education – and Why", B. Johnson vd. (der.) *Steal This University: The Rise of the Corporate University and the Academic Labor Movement* içinde, Londra: Routledge.
- Fairclough, Norman (1992) *Language and Power*, Londra: Longman.
- Fiorito, Jack (2004) "Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom", *Labor Studies Journal*, 29 (2).
- Göker Emrah, (2006) "Zanaat, İştirâk, Müdahale: Bourdieu'nün Siyaseti" (istifhane.files.wordpress.com/2011/12/bourdieusunus-i.pptx, 23.05.2012).
- Güçlü, Abbas, (2008) "Bilgi'de Neler Oluyor? II", *Milliyet*, 2 Ocak (<http://www.milliyet.com.tr/2008/01/02/yazar/guclu.html>, 20.05.2012).
- Güçlü, Abbas (2007 "Bilgi'de Neler Oluyor? I", *Milliyet*, 30 Aralık (<http://www.milliyet.com.tr/2007/12/30/yazar/guclu.html>, 02.01.2008).
- Heery, Edmund (2005) "Sources of Change in Trade Unions", *Work, Employment and Society*, 19 (1).
- Heery, Edmund, Melanie Simms, Dave Simpson, Rick Delbridge, John Salmon (2000) "Organizing Unionism Comes to the UK", *Employee Relations*, 22 (1).
- Hurd, Richard, Ruth Milkman, Lowell Turner (2002) "Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization", International Institute for Labour Studies, Discussion Paper: DP/132/2002, Cenevre.
- Jessop, Bob (2004) "Critical Semiotic Analysis and Cultural Political Economy", *Critical Discourse Studies*, 1 (2).
- Jessop, Bob ve Ngai-Ling Sum, (2001) "Pre-disciplinary and Post-disciplinary Perspectives", *New Political Economy*, 6 (1).
- Kümbetoğlu, Belkıs (2008) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Laureate Education, Inc. (2007) "Form 10-K/A (2006)" (http://google.brand.edgar-online.com/EFX_dll/EDGARpro.dll?FetchFilingHTML1?ID=5133830&SessionID=y7UJHe-yRPC6Qs7, 15.01.2007).
- Laureate Education, Inc. (2006) "Form 10-K/A (2005)" (http://google.brand.edgar-online.com/EFX_dll/EDGARpro.dll?FetchFilingHTML1?ID=4295542&SessionID=OA2WHj8AoLr9qs7, 23.03.2006).
- Marx, Karl (1990) *Capital Volume I*, Londra: Penguin Books.
- McAdam, Doug, Sydney Tarrow, Charles Tilly (2001) *Dynamics of Contention*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nelson, Cary (2010) *No University is An Island: Saving Academic Freedom*, New York: New York University Press.
- Odman, Aslı (2010) "Bilgi Üniversitesi'nde Sendikalaşma Deneyimi", *Ekmek ve Özgürlük*, Nisan.

- Pocock, Barbara (2000) "Union Renewal: A Theoretical and Empirical Analysis of Union Power", *Centre for Labour Research*, Research Paper Series, No. 12, December.
- Robison, Mark Power (2006) "The Past, Present and Future of American Proprietary Higher Education" (http://www.academicla.net/documents/Cairns_PPT_file.pdf, 20.05.2011).
- Şık, Ahmet (2010) "Ders Örgütlenme, Konu Sendikaya Giriş", *Express*, Nisan.
- Tabb, William K. (2010) "Financialization in the Contemporary Social Structure of Accumulation", Terrence McDonough, Michael Reich, David M. Kotz (der.) *Contemporary Capitalism and its Crises: Social Structure of Accumulation Theory for the 21st Century* içinde, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tarrow, Sydney (1994) *Power in Movement: Collective Action, Social Movements and Politics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, S. E. (2006) "For-Profit Colleges in the Context of the Market for Higher Education", D. W. Breneman vd. (der.) *Earnings From Learning: The Rise of For-Profit Universities* içinde, New York: State University of New York Press.

EK 1: TAŞERONLAŞMAYA KARŞI İMZA KAMPANYASINA AİT İKİ METİN

İstanbul Bilgi Üniversitesi Mütevelli Heyeti'ne Mektup

30 Aralık 2009

Taşeronlaşma kapısı aralanmasın, açılan kapı iletişim ve şeffaflık kapısı olsun!

Biz aşağıda imzası bulunanlar, üniversitenin, sadece eğitim hizmeti veren veya satan bir kurum olmadığına inanıyoruz. Üniversite, aynı zamanda verilen eğitimin temelindeki bilgi ve bilimin üretildiği mutfaktır. Bu akademik üretim ve paylaşım sürecinin hiçbir aşaması birbirinden ayrı düşünülemez. Bilginin üretiminden aktarımına kadar her aşamada akademik ve idari personel yan yana, aynı çalışma ortamını paylaşmaktadır. Bu yüzden ortak bir kurum aidiyetine ve iş güvencesine sahip, uyum ve huzur içinde olmalıdır. Üniversite faaliyetlerinin temelinde, önünü görebilen ve birbirine güvenen çalışanların birlik ve uyumu yatar.

İstanbul Bilgi Üniversitesi, 13 yıl gibi çok kısa bir sürede, akademik ve idari kadrolarıyla, bir bütün olarak, birlikte ve uyumlu çalışmanın istisnai bir örneğini ortaya koymuş, onu Türkiye'nin sayılı üniversitelerinden biri haline getiren bir kültür ve gelenek oluşturmuştur. Eksiği ve fazlası ile bu kültür ve geleneğe sahip çıkıyoruz. Söz konusu uyumu sarsabilecek kısa vadeli kaygılarla atılan adımlar, Bilgi'yi Bilgi, bir üniversiteyi de üniversite yapan niteliklerin yitirilmesi anlamına gelecektir.

Bir zamandır idari kadrodaki yediyüzotuzdört arkadaşımızdan neredeyse yarısının, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin çalışanları sıfatını kaybederek, bir taşeron firmaya geçirilmesi için müzakerelerin devam ettiği konusunda haberler alıyoruz. Taşeronlaşmanın iş güvencesi ve çalışma iklimi açısından ne götürdüğüne farklı alanlarda şahit oluyoruz. Bu mühim değişikliğin muhatabı olan dörtüze yakın Bilgi çalışanı, aylardır kendilerine bir bilgilendirme yapılmadığı için her gün derin bir endişe yaşıyorlar. Buna da gün be gün şahit olmaya devam ediyoruz.

Bizler, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin karar organlarını, yıllardır yüzlerce insanın emeği ve özverisiyle oluşturulmuş bu kültür ve geleneği maliyet hesaplarıyla tehlikeye atmamaya çalışıyoruz. Her ne koşul altında olursa olsun bu kurumda taşeronlaşma kapısının aralanmaması gerektiğini savunuyoruz. Diğer yandan, yalnızca taşeron firmaya geçirilmek istenen personelin değil, kaçınılmaz olarak bütün Bilgi çalışanlarının hayatını etkileyecek kararların, kapalı kapılar ardında alınmamasını, iletişim ve şeffaflık kapısının sonuna kadar açılmasını talep ediyoruz. Mevcut muğlaklıkların, uzun vadede üniversitemizin kültür ve geleneğinin içini boşaltacak fiili durumlar yaratma ihtimali konusunda endişeli ve uyanık olduğumuzu iletmek istiyoruz.

Hangi kapının açılacağına ilişkin tercih, Üniversitemizin de geleceğini belirleyecektir. Bu geleceğe de hep beraber sahip çıkıyoruz. Bu yüzden, taşeron firmaya geçirilmek istenen iş arkadaşlarımızın yanındayız.

Taşeronlaşma projesinden bütünüyle vazgeçilmesini ve bu kararın doğrudan "bütün Bilgi çalışanlarına" bildirilmesini talep ediyoruz.

İstanbul Bilgi Üniversitesi Çalışanları

Bu metne imza vermek isteyen Bilgi mensupları için e-posta adresi:
bilgicalisanlari@gmail.com

Üniversitemizin Geleceğine Hep Birlikte Sahip Çıkıyoruz!

21 Ocak 2010

30 Aralık 2009’da taşeronlaşma projesinden “bütünüyle” vazgeçilmesini ve bu kararın doğrudan “bütün Bilgi çalışanlarına” bildirilmesini talep etmiştik.

7 Ocak 2010 tarihinde aşağıdaki imza metni, ekinde o güne kadar verilmiş olan 279 imza olmak üzere, Mütevelli Heyet’e ulaştırıldığından beri, olumlu haberler gelmeye başladı. Akademik kadronun bütünüyle kıyaslandığında, az sayıda öğretim görevli ve üyesinin katıldığı bazı toplantılarda, taşeronlaşma projesinden çok büyük ihtimalle vazgeçildiğine dair açıklamalar yapıldığı biliniyor. Geri kalan akademik kadro ile taşeronlaştırılması düşünülen ve düşünülmeyen idari personele henüz resmi bir açıklama yapılmamıştır. Özellikle taşeronlaştırılması düşünüldüğü ifade edilen, bu kararın doğrudan muhatabı üçyüzü aşkın iş arkadaşımızın tereddütteki bekleyişi sürmektedir. Dolayısıyla yukarıdaki talebi içeren metne imza koyanlar henüz yeterli bir cevap alamamıştır. İmzalar vermeye devam etmektedir.