

4 **D**EMOKRATİK
EĞİTİM
.KURULTAYI

**EĞİTİMDE İSTİHDAM
VE ÇALIŞMA
KOŞULLARI**



EĞİTİM SEN

1-5 Aralık

2 0 0 4

ANKARA

EĞİTİMDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Erol SAVUMLU
DEK Düzenleme Kurulu Üyesi

Merkez Komisyon Üyeleri

Zeliha AVCI
Deniz BEYDİLLİ
Aynur BOYRAZ
Hasan ÇETİN
Tahsin DOĞAN
Gülcan KALKAN
Yasemin KARACA
Ali KIZILIRMAK
Gülabi KÖSEOĞLU
Aynur ÖZCAN
Nejat UĞRAŞ,

Şube Komisyon Üyeleri

- Adana Şube: Güven BOĞA, Halil KARA, Ferhat BAŞBAĞ,
Ankara 3 Nolu Şube: Seyfettin PEKTAŞ, Fatoş KARAVELİOĞLU,
Balıkesir Şube: Kemal TUMAR, Şenol YILDIRIM, Mehmet GÖÇEN, Mehmet SARI,
Sadık ÇAPKUR,
Diyarbakır Şube: Sadrettin KAYA, Hasan AKKUŞ,
Edirne Şube: Nevzat UĞUR, Zeki TEMİZ, Cengiz AKBAŞAK,
Gaziantep Şube: Sayit ÇELİK,
Giresun Şube: Fuat BEKTAŞ, Şevket BEKTAŞ, Sinan AKIN
İstanbul 5 Nolu Şube: Zeynel ODABAŞI, Fatma ÖZBAKIR, Veli TEK, Zabit VURDU
İstanbul 6 Nolu Şube: Özgür MÜFTÜOĞLU, Hasan ATEŞ, Salih ÖKSÜZTEPE, Arzu ACAR,
Fatma INCE,
Karabük Şube: Fahri ÖZEN, Ali KORKUT, İrfan YÜCE, Ali Osman ÖZTÜRK, Kemal
ALAK, Derviş GÜZEL, Ali ÇİPER, Satı GÜLTEPE, Satı VURAL,
Numan ÖZTÜRK, Sezai ÖZTAŞ, Orhan ATLI, Özlem YÜZBAŞI,
Kırıkkale Şube: Dönsel Ermiş ŞAHİN, Alev ÖZKANAT, Arif BULDUK, Ali TEKİN,
Cuma KARAGÖLLÜ, Sevgi DOĞAN, Ayşe AVCI, Fahrettin AYGÜN,
Konya Şube: Zafer TEZCAN, Celalettin DİNÇ,
Niğde Şube: Haluk YÜCEL, Taner ALTUNÖZ, Göksel Rıza ÖZKAN, Ersin Hûda
SÜRMEİ, Fatma ÖNCÜ, Türkan ÖZBAŞ,
Şanlıurfa Şube: Feti TURAN, Bülent SANSAL, Hasan KILIÇOĞLU, Cihat
KARADOĞAN, Birgül ÇELİK, Recep DEMİREL, Ahmet ÖZDEMİR,
Sayın AYDIN
Tokat Şube: Kenan IŞIK, Erdal POLAT, Cemalettin YILDIZ, Fikret SARI, Mithat
SALMAN,
Zonguldak Şube: Selçuk ÇURAK, Serdar YILDIRIM, Barış GÜVEN

İÇİNDEKİLER

I- EĞİTİM EMEKÇİLERİNİN YAŞAM KOŞULLARI

1- GİRİŞ

2- ÖĞRETMENİN SOSYAL-KÜLTÜREL KOŞULLARI

- Öğretmenin Sosyal Kültürel Yaşam»
- Eğitim Emekçilerinin Yaşam Koşullarına ilişkin Karabük Şubemizin Yaptığı Araştırma Sonuçları

3- ÖĞRETMENLERİN EKONOMİK KOŞULLARI

4- TOPLAM KAMU EĞİTİM HARCAMLARI

5- OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE

- Türkiye ve OECD'de Öğrenci Başına Harcama (2000)

6- ÜNİVERSİTELERİMİZDE EĞİTİM ÇALIŞMALARININ DURUMU

7- YİBO'DA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN SORUNLARI

8- MEMUR HİZMETLİLER

9- ÖĞRETMENLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİMİ

10- SORUNLAR VE ÇÖZÜMLER

11- KAYNAKÇA

II- EĞİTİMDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1- KAMUSAL ALANIN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

2- KAMU HİZMETİ ALANINDA YENİ EĞİLİMLER

3- TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

4- MÜFREDAT LABAYATUVAR OKULLARINDA KALİTE ÇEMBERLERİ, DENEYİ İŞLEVLERİ

5- ÖĞRETMENLİK SINIFLANDIRILYOR

6- EĞİTİM YATIRIMLARI VE İSTİHDAM

7- BAZI ÜLKELERDE EĞİTİMDE İSTİHDAM

8- İSTİHDAM BİÇİMLERİ

9- ÜNİVERSİTELERDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

10- EĞİTİMDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL KARARNAMESİ

11- ÖNERİLER

12- KAYNAKÇA

III- EĞİTİMDE KADROLAŞMA VE SÜRGÜN

1- GİRİŞ

2- SÜRGÜNÜN TARİHÇESİ

3- TÜRKİYE'DE KAMUSAL ALANDA SÜRGÜN

Örgütsel Boyutu

Hukuksal Boyutu

- Psikolojik Boyutu

4- HÜKÜMETLER, SÜRGÜN VE KADROLAŞMA (1991-2004)

3 Kasım 2002 Seçimleri Öncesi

AKP iktidarı döneminde Milli Eğitim Bakanlığında Kadrolaşma, Hukuk dışı Düzenlemeler ve Uygulamalar

5- ÖNERİLER

6- KAYNAKÇA

IV- EĞİTİM EMEKÇİLERİNİN ÖRGÜTLENME SORUNU

1- SENDİKANIN ORTAYA ÇIKIŞI

2- İŞÇİ SENDİKALAR

3- İÇ HUKUKTA YASAL DAYANAKLAR

4- ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN İNSAN HAKLARINI İÇEREN DAYANAKLAR

5- ÖRGÜTLENMEYE ENGEL YASALAR, YASAKLAR

6- İÇ NEDENLER VE OLANAKALAR

7- İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

8- İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ VE SENDİKAL MÜCADELE

9- YENİ ÖRGÜTLENME STRATESJİSİ NASIL OLMALIDIR?

10- YENİ ÖRGÜTLENME ANLAYIŞI NASIL OLMALIDIR?

11- ÖNERİLER

12- KAYNAKÇA

1. GİRİŞ

Özellikle 20. yüzyılın ikinci çeyreğinde, kapitalizmin içinde bulunduğu krizden çıkabilmesi için gerekli görülen, talebi arttırmaya yönelik politikalar ve fordist üretim sisteminin yaygınlaşması ile birlikte çalışma yaşamı büyük ölçüde işçi sınıfının taleplerini de karşılayacak biçimde düzenlenmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında benimsenen Keynesyen politikalarla, bu eğilim daha da belirginleşmiş ve 1970'lere kadar geçen süreç içerisinde işçi sınıfı önemli yasal kazanımlar elde etmiştir. Ancak, 1970'lerin başlarında kapitalist sistemde ortaya çıkan kriz karşısında benimsenen yeni liberal politikalar, talep yönlü ekonomi politikalarını ve fordist üretim sistemini, krizin temel nedeni olarak görmüştür. Yeni liberalizm, krizden çıkış için, sermayenin maliyetlerini en aza indirecek şekilde devletin ekonomideki işlevinin ve üretim süreçlerinin yeniden biçimlenmesini önermiştir.

Yeni liberalizmin devletin yeniden biçimlenmesine yönelik önerisi; sosyal devlet işlevinin piyasa devleti işlevine dönüşmesidir. Böylelikle, sosyal devletin sermayeden sağlanan vergi gelirleri ile oluşturduğu kaynağı, sermaye dışı kesimlere, eğitim, sağlık gibi sosyal harcamalar yoluyla aktarmasına dayanan "geliri yeniden bölüştürme" işlevi tersine dönüştürülecektir. Yani, artık sermayeden olabildiğince az vergi alınacak, bunun yerine dolaylı vergiler yoluyla sermaye dışı kesimlerden alınan vergilerle oluşturulacak kaynak, çeşitli isimler altındaki teşviklerle sermayeye aktarılacaktır. Bununla birlikte, sosyal harcamalar da olabildiğince kısıllanacak, hatta bütünüyle ortadan kaldırılmaya çalışılacaktır. Böylece, devlet tarafından yürütülen üretim ve hizmet sunumu, özelleştirilerek ya da ticarileştirilerek, kamusal alan bütünüyle piyasalaştırılacaktır. Bunun sonucu olarak da bir taraftan, sermayenin üzerindeki vergi yükü kaldırılırken, diğer taraftan kamusal alanın piyasaya açılmasıyla, sermaye birikimi sağlaması için yeni olanak yaratılmış olacaktır.

Yeni liberalizmin, krizin diğer bir nedeni olarak gördüğü fordist üretim biçiminden kaynaklanan sorunların giderilebilmesine çare olarak önerisi ise; artık değeri yükseltmek üzere ucuz emeğe dayalı, emek sürecinde verimliliği arttıracak yeni örgütlenme biçimleri ve teknolojik değişiklikler ile yeni üretim alanları bulmak gibi yeniden yapılanma olarak da nitelenebilecek bir dönüşümün gerçekleştirilmesidir. Bu dönüşüm, üretim sistemlerinin ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamının esnekleştirilmesi anlamına gelmektedir.

Devletin işlevlerinin yeniden yapılandırılması bağlamında kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması ve çalışma yaşamının esnekleştirilmesi, yeni liberalizmin, kapitalizmin bütünlüklü bir biçimde dönüşmesini öngören diğer politikaları gibi, 1970'lerin ortalarından itibaren başta ABD ve İngiltere'de olmak üzere uygulamaya konulmuştur. Dünya düzenini yeniden yapılandırmayı amaçlayan yeni liberal politikalar, sistemin öznesi olan uluslararası sermaye tarafından yönlendirilen çeşitli kurumlar (DTÖ, AB, IMF, DB vd) ve bu kurumlar tarafından hazırlanan uluslararası sözleşmeler (GATT, GATS, TRIPS, TRIMS vd) ile diğer gelişmiş ve gelişmekte olan kapitalist ülkelerde yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Türkiye'de de özellikle son yıllarda sıkça gündeme gelen "uyum" yasaları ile uluslararası sermayenin kontrolünde bulunan kurumlar tarafından hazırlanan sözleşmeler ile yaygınlaştırılan yeni liberal politikalar, yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda, İş Kanunu çalışma yaşamını esnekleştirecek biçimde değiştirilmiştir. Kamu hizmetlerini piyasalaştıracak ve bu hizmetin sunumunu da esnekleştirecek olan Kamu Yönetimi Temel Kanunu ve bu kanunun tamamlayıcı nitelikte olan yerel yönetimler yasası, kamu personel rejimi ve üniversite yasası gibi yasal düzenlemeler üzerindeki çalışmalar ise hükümet tarafından sürdürülmektedir.

Türkiye'nin yeni liberal politikalara "uyum"unu sağlayacak yasal düzenlemeler henüz bütünüyle gerçekleşmemiş olmakla birlikte, 1980'li yıllardan bu yana fiili bir

"uyum" süreci yaşanmaktadır. Bu bağlamda, özellikle 12 Eylül askeri darbesinin baskı düzeninin de hazırladığı ortam içerisinde bir çok kamu hizmeti, özelleştirilmiş, ticarileştirilmiş ve çalışma yaşamında esneklik uygulamaları fiilen yaşama geçirilmiştir.

Doğal olarak Türkiye'de yaşanan ekonomik gelişmelerden diğer çalışanlar gibi eğitim çalışanları da doğrudan etkilenmektedir. Kamuda en çok işgücü istihdamını sağlayan eğitim işkolu olması nedeniyle ekonomik hareketlerde, milli savunma, yargı ve emniyet vb. birimlere ayrılan bütçeden çok, eğitim bütçesinden daha çok kesinti ve kısıtlamalar yapıldığı görülmektedir. Gittikçe küçülen eğitim bütçeleri ancak cari harcamalara yetmekte, yatırım ve eğitim çalışanlarının yaşamını iyileştirecek alanlara mali kaynak sağlanamamaktadır.

2. ÖĞRETMENİN SOSYAL-KÜLTÜREL KOŞULLARI

Eğitim Emekçilerinin yaşam koşullarını belirleyici bir unsur olmasına karşın, salt ekonomik ölçütlerle değerlendirmemek gerekir. Kültürel, sosyal, örgütlenme ve siyaset yapma açısından da incelendiğinde eğitim emekçisinin toplum geneline bağlı ya da öznel bir dizi sorunları olduğu görülür.

Devletin diğer iş kollarında çalışanların çoğuna lojman vermesine karşın, öğretmenler için bu düşünülmemekte ve kiralari da ödenmemektedir. Bu nedenle kentler öğretmen için yaşanmaz olmuştur. Gecekonduarda bile ev kiralalarının 300-500 milyon arasında olduğu büyük kentlerde eğitim çalışanları büyük sıkıntılar yaşamaktadır.

Aşağıda Ankara'da yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin ancak %15' lojmanda oturabilirken ki bunların tamamı idarecidir. Geri kalan %55'i kirada %30'u ailesinin ya da akrabasının evinde oturmaktadır. 120 öğretmenin katıldığı bu araştırmada kendi evi olan öğretmen çıkmamıştır.

(Ankara'da 120 öğretmenle görüşülerek hazırlanmıştır.)

Yaşama Durumu

Anne ve babasıyla birlikte yaşıyor	%30
Eşi ve çocuklarıyla yaşıyor	%48
Bekar	%22

Evlilik durumu

Meslektaşlarıyla evli	%70
Farklı meslektaşlarla evli	%20
Eşi çalışmıyor	%10

İkamet durumu

Anne ve babasının evinde oturuyor	%25
Yakınlarının Evinde oturuyor	% 5
Lojmanda Oturuyor	%15
Kirada Oturuyor	%55

Öğretmenin Sosyal Kültürel Yaşamı

Öğretmen Türkiye'nin en ücra köşelerinde görev yapan belki de tek iş koludur. Yaşamın olduğu yerde öğretmen vardır. Ancak bu ücra köşelerde kültürel ve soysa gereksinimlerini karşılayacak bir alt yapı bulmak her zaman mümkün değildir. Kültürel zenginliğe sahip bölgelerde bile ekonomik nedenlerle öğretmenin yararlanması olanaksızdır. Öğretmen görevi gereği kendini çok yönlü yetiştirmek durumundadır. Sorumlulukları büyüktür. Ancak ne öğretmen, ne de yaptığı işi olan eğitim-öğretim işi gerekli desteği bulamamaktadır.

Eğitim; ülkenin geleceğini belirleyen temel etkenlerden biridir. Bu nedenle ülkenin geleceği eğitime verilen öneme ve bakışa bağlıdır. Bu gerçekliğin kabulü, başta

eğitimcilerin kendisi olmak üzere toplumun tüm kesimleri tarafından anlayış, davranış ve duruş olarak gösterilmelidir.

"Eğitim" bütün bireylerin gereksinimi olan bir hizmet alanı olması nedeniyle eğitim politikalarını belirleyen siyasiler tarafından bilerek ya da bilmeyerek istihdam yaratmak amacıyla kullanılmış, son yıllarda öğretmenlik mesleğinin dışındaki kaynaklardan öğretmen alınarak hem eğitim kalitesi düşürülmüş, hem de sağlıklı bir nesil yetişmesine darbe vurulmuştur. Sonuçta; merkezi ya da yerel iktidar sahipleriyle uzlaşmayan, boyun eğmeyen karşıt görüşlü çalışanların psikolojik ve fiili baskılara uğradıkları, başka yerlere sürüldükleri ya da yıldırılıp korkutularak mesleklerine gerekli ilgiyi gösteremeyen, yaşam kaygısı, gelecek kaygısı, güvenli yaşama gibi birincil gereksinimleri mesleki ideallerinin önüne geçen, verimliliği azalan ya da yok edilen "başarısız" bireyler durumuna sürüklenmektedir.

Öğretmen alımlarındaki hakim anlayışın, eğitimde öğretmen açığı sorununun çözümünden çok, siyasi yandaş kayırma biçiminde olduğu, işe uygun adam yerine adama iş anlayışının uygulanana geldiği ve bu anlayışın doğurduğu olumsuzlukların giderek arttığı görülmektedir.

Günümüzde öğretmen, eğitimden çok bilgi aktaran, öğrenciyi sınavlara (yarışlara) hazırlayan veya belli kuralları kavratran, öğreten ve okuldaki zamanının bir an önce bitmesini bekleyerek yaşamın dayattığı "ikinci iş" telaşına ve rol çatışmasına sürüklenmiştir.

Bugün öğretmen, bildiklerini kullanabilen, öğrencilerine bilgiye ulaşmanın yollarını öğretebilen, öğrenci merkezli eğitimi esas alan, kendini, çevreyi ve bulunduğu ortamı değiştirebilen, eğitimin bütün aşamalarına katılan, mesleki özelliklerinin yanı sıra estetik duyarlılıklar kazanmış, yurttta ve dünyada olup bitenleri izleyip sağlıklı biçimde yorumlayabilen, bu özellikleri ile okul ve aile çevresinde bireylerin bilinçlenmesine katkı sağlayacak bir birikime sahip olmalıdır.

Öğretmenler tüm sorunlara ve sorumluluklara karşın toplumsal konumları gereği az da olsa eğitim, sosyal etkinlikler vb. giderlere bütçelerinden pay ayırmak durumundadır. Bu düzenli olarak süreli bir yayının okunduğu ve düzenli kitap edinme ve okuma alışkanlığının olduğu anlamında değildir. Sosyal etkinliklerde zaman zaman sinemaya gidebilme, arada bir tiyatroya gitme ve demokratik kitle örgütlerinin düzenlemiş olduğu etkinliklere katılma anlamındadır.

Eğitim Emekçilerinin Yaşam Koşullarına ilişkin Karabük Şubemizin Yfettiği Araştırma Sonuçları

Tablo.1 Günlük Gazete Okur musunuz?

Cinsiyet	Her Zaman	Ara sıra	Nadiren	Haftada Bir	Okumam	Toplam	Oranı
Kadın	54	98	17	13	4	186	44,5
Erkek	85	106	23	10	8	232	55,5
Toplam	139	204	40	23	12	418	100,0

Eğitim çalışanlarının günceli takip etme oranlarına baktığımızda %33.3 olduğunu görmekteyiz. Aydın olarak kabul edilen eğitim çalışanlarının günlük gazete okuma oranlarının düşük olması üzücüdür.

Tablo.2 Hangi Sıklıkla Kitap Okuyorsunuz?

Cinsiyet	Haftada bir	İki haftada bir	Ayda bir	Altı ayda bir	Yılda bir	Toplam	Oranı
Kadın	17	28	72	48	21	186	44,5
Erkek	12	25	78	66	51	232	55,50
Toplam	29	53	150	114	72	418	100,0

Ekonomik durumun mutlaka etkili olduğunu belirtmekte yarar var. Ancak buna karşın gene de az kitap okunduğunu vurgulamak gerekiyor. Yığılmanın 'ayda bir' de olduğu görülüyor. Bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha çok kitap okuyor. Bunun nedeni evde kalma sürelerinin erkeklere göre daha fazla olması olabilir.

Tablo.3 Sinemaya Hangi Sıklıkla Gidersiniz?

Cinsiyet	Her zaman	Ara sıra	Ayda bir	İlgime göre	Hiç gitmem	Toplam	Oranı
Kadın	5	119	41	7	13	185	44,50
Erkek	11	115	45	6	54	231	55,5
Toplam	16	234	86	13	67	416	100,0

Eğitim çalışanları ara sıra ve ilgilerini çeken filmler geldiğinde sinemaya gidiyorlar.

Tablo.4 Boş Vakitlerinizi Nasıl Değerlendirirsiniz?

Cinsiyet	Arkadaş top.	Okumakla	Tv-müzik dinlemekle	Spor yaparak	Sanatsal Etkinliklerle	Top.	Oranı
Kadın	43	50	2	8	186	83	44,5
Erkek	35	63	17	7	232	110	55,5
Toplam	78	113	19	15	418	193	100,0

Arkadaş toplantıları her öğretmenler için de ilk tercih.

Tablo.5 Tatilinizi Nasıl Değerlendirirsiniz?

Yaş	Akraba yanında	otelde	pansiyonda	çalışarak	Tatil yapmam	Toplam	Oranı
20-27 yaş	36	5	4	9	5	60	14,4
28-35 yaş	91	17	13	10	18	149	35,6
36-43 yaş	49	17	14	8	13	101	24,2
44-50 yaş	38	8	27	14	20	107	25,6
50 yaş ve üzeri	0	1			1	1	0,2
TOPLAM	214	48	58	41	56	418	100,0

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi;

Öğretmenlerin %51.2'si tatillerini " akraba ve arkadaşlarının" yanında,%11.5'i otelde,%13.9'u pansiyonda,%9.8'i çalışarak geçiriyor.%13.6'sı ise hiç tatil yapmıyor.

Buna göre, ekonomik nedenlerden dolayı öğretmenlerin (otel ve pansiyonlarda tatil yapanları çıkarırsak) %74.6'sının tatil yaptığını söyleyemeyiz.

Tablo.6 MEB'nin Sosyal Tesislerinden Yararlanabiliyor musunuz?

Cinsiyet	Her zaman	Ara sıra	Nadiren	Hiç yararlanmıyorum	Toplam	Oranı
Kadın	4	30	48	103	186	44,5
Erkek	9	53	70	95	232	55,5
Toplam	13	83	118	198	418	100,0

Sosyal tesislerden kadınların %55.4'ü,erkeklerin %40.9'u hiç yararlanamıyor.

Kadınların %25.8'i,erkeklerin %30.2'si nadiren yararlanıyor. Kadınların %16.1'i, erkeklerin %22.8'i ara sıra yararlanıyor. Her zaman yararlanma oranı kadınlarda %2.2, erkeklerde %3.9'dur.

Yukarıdaki oranlara göre, sosyal tesisler, hizmet işlevini yeterince yerine getiremiyor.

Yöneticilerin, öğretmenlere göre sosyal tesislerinden daha fazla yararlandıkları görülmektedir.

Tablo.7 Mesleki Yayınları Takip Edebiliyoruz

Görevi	Kesinlikle katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Katılıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Toplam	Oranı
Öğretmen	11	52	123	145	43	374	89,5
Yönetici	2	5	10	21	6	44	10,5
Toplam	13	57	133	166	49	418	100,0

Eğitim çalışanlarının %51.4'ü mesleki yayınları takip edebildikleri değişkenine çoğunlukla ve kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Kırsaldaki öğretmenlerin mesleki yayınlara diledikleri anda ulaşamamaları ve genel anlamda ekonomik koşullar bu sonucu ortaya çıkarıyor olabilir.

Yöneticilerin mesleki yayınları takip edememe oranı %61.3'tür.Öğretmenlerde ise %50:3'tür.Buna göre öğretmenlerin,yöneticilere oranla mesleki yayınları daha fazla izleyebildiklerini söyleyebiliriz.

Tablo.8 Toplumda Mesleğimizin Saygın Bir Yeri Vardır

Görevi	Kesinlikle katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	katılıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Toplam	Oranı
Öğretmen	26	29	114	131	74	374	89,5
Yönetici	4	8	13	14	5	44	10,5
Toplam	30	37	127	145	79	418	100,0

Toplumda mesleğimizin saygın bir yeri vardır yorumuna öğretmenlerin verdiği yanıtla baktığımızda ise kesinlikle katılan %7.2, çoğunlukla katılan %8.9, katılan %30.4, çoğunlukla katılmayan %34.7 ve kesinlikle katılmayan ise%18.9'dur.

Kadınların katılım oranı %54.3 iken bu oranın erkeklerde %40.1 olduğu görülmektedir. Yöneticiler,öğretmenlere göre mesleklerini daha saygın görüyor.Öğretmenlerin oranı %45.3 iken bu oran yöneticilerde %56.8'e çıkmaktadır.

3. +ÖĞRETMENİN EKONOMİK KOŞULLARI

Ülkede yıllardır uygulanan kemer sıkma politikalarından en çok da eğitim emekçilerinin etkilendiği bir gerçektir.Yine aynı şekilde öğretmenlerin (ve diğer çalışanların da) yaz tatili ya da diğer tatillerden çıkardıkları anlam gidip kendisinin veya ailesinin başında ya da bahçesinde çalışmak ve aile bütçesine katkı sağlamak, tasarruf yapmaktır. İleri derecede hasta olmadıkça doktora gitmeme ve verilen ilaçlardan en gerekli olanları alarak tasarruf yapma cihetinde olanlara da çok sık rastlanılmaktadır. Bazı öğünleri simit veya poğaçaya gibi sokakta satılan yiyeceklerle geçiştirmede tasarrufun bir parçası durumundadır. Ülkemizin koşullarına pek de uygun olarak,öğretmenlerimizin aç kalarak tasarruf yaptıkları ve yarınlarnı ancak bu şekilde kurtarabilecekleri düşüncelerine hakim bir olgudur. Yeterince kalori alamayan, zihinsel ve bedensel sağlığın temel taşları olan vitamin ve proteini alamayan organizmanın biyolojik anlamda kendini tükettiği unutulmamalıdır.

Tablo:9 Yıllara Göre Temel Giderlerdeki Artışlar Aylık TL. (+000)

Yıllar	Kirtasiye gideri	Kira bedeli	Mutfak gideri	Yol gideri	Yakıt gideri	Elek.su gideri	Giyecek	Toplam
1997	5.000	30.000	45.000	500	12.000	8.000	15.000	120.000
1998	10.000	50.000	70.000	8.000	18.000	12.000	25.000	193.000
1999	15.000	75.000	95.000	15.000	20.000	20.000	35.000	290.000
2000	15.000	110.000	185.000	20.000	25.000	30.000	15.000	465.000
2001	25.000	175.000	265.000	25.000	85.000	80.000	50.000	725.000
2002	40.000	250.000	420.000	35.000	90.000	90.000	75.000	1.054.000
2003	56.000	375.000	500.000	50.000	130.000	130.000	100.000	1.386.000
2004	80.000	450.000	600.000	75.000	150.000	150.000	125.000	1.730.000

Görüldüğü gibi temel giderlerdeki artışlar her yıl maaş artışlarının önünde olmuştur.

Her yıl bütçeden eğitime ayrılan payın düşürülmesi, eğitime devlet olarak önem verilmediğini göstermektedir. Eğitime ayrılan bütçenin düşürülmesi demek; yatırımların azalması, okulların ısınma, elektrik, su gibi harcamalarının kısıtlanması, araç-gereç eksikliğinin yaşanması, eğitim emekçilerinin maaşlarının azalması anlamına

gelmektedir. Bütün bunlar eğitim emekçilerinin daha fazla sorun yumağr içinde yaşamalarını da beraberinde getirmektedir.

Eğitim öğretim alanında çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun kendi bölgesinde çalışmayı seçtiği ve devlet memurluğundan aldığı maaşın dışında yan gelir yaratma çabasında olduğu görülmektedir. Bu gelirler; öğretmenin doğup büyüdüğü yörede üretilen tarımsal ürünlerin üretilmesi (çay, fındık, buğday, zeytin, narenciye, pamuk) ya da kentte bir işyerine sahip olma, pazarcılık, işportacılık yapma, otel, lokanta, dolmuş ve takside çalışma veya ailenin sahip olduğu gayri menkuller ve bunlardan elde edilen gelirlerle yaşamını sürdürme gayreti içindedir.

Öğrenmenin zor koşullarda edinebildiği ikinci el bir araba, bir kooperatif üyeliği ya da ev ve benzeri birikimlerin de zor koşullarda tasarruf edilerek yapıldığı, en temel ihtiyaçların bile kısıldığı görülmektedir. Örneğin 2004 Ocak ayı verilerine göre dört kişilik bir ailenin toplam gıda harcamalarına normal koşullarda ödemesi gereken miktar 447.000.000 T.L.(Eğitim-Sen Dergisi Ocak 2004 sayısı) iken eğitim emekçileri ancak 175-200 milyon T.L.harçayarak yaklaşık miktarın yarısından fazlasını tasarruf yapmaya çalışmaktadır.

Eğitim emekçileri sahip oldukları sorunlara kendi kendilerine, bireysel çabalarla çözüm bulma yolunu denemektedirler. Örneğin çalışan biriyle evlenip çift maaş sağlama, ticaret ve tarımla uğraşma, aile ile birlikte yaşama vb çözüm yolları en çok görülen bireysel çözüm arama çabalarına örnek gösterilebilir. Oysa toplumun yeni yetişen kesimine örnek olması gereken eğitim emekçileri; tüm gereksinmelerinin karşılandığı, kültürel ve sosyal yönden daha iyi bir "statü" ye, saygınlığa ve yüksek bir yaşam standardına sahip olmalıdır

Ticaret, tarım ya da başka yolla mesleki gelirinden daha fazla gelir elde eden, günü kurtaran bir öğretmen, hem meslektaşlarına hem de genç kuşaklara "olumsuz" bir örnektir. Çünkü seçtikleri mesleğin kendilerini maddi yönden tatmin edemeyeceğini düşünen gençler, göreceli olarak geliri yüksek, prestiji daha olumlu olası diğer mesleklere yönelmekte çalışma ve mesleğini benimseme gibi konularda sığ düşüncelere kapılmakta veya henüz ilkinde başlamamışken alternatif bir meslek arayışına girmektedirler. Bu durum, genel olarak bakıldığında ekonomik istikrarı etkilediği gibi istihdam ve işsizlik gibi önemli ülke sorunlarının da destekçisi olmaktadır.

Eğitim emekçilerinin normal yaşam standartlarına ulaşabilmesi yoksulluk sınırının üstünde bir ücret alması gerekir. Ancak bir öğretmenin aldığı aylık maaş incelendiğinde 4 kişilik bir ailenin insanca yaşayabileceği olanakları sağlayan ücretten çok geride olduğu görülür. Eğitim Emekçileri ancak ailelerinden yardım sağlayarak, ek iş yaparak geçimlerini sağlamaktadır. Bu da doğal olarak insanların sendikadan uzaklaşmalarına ülke gerçekleri ile uğraşmamalarına kısaca politikadan uzak bir yaşam sürmelerine yol açmaktadır. Bu rol uzun zamandır siyasi iktidarların: öğretmene yüklemek istediği bir roldür. Bu rolle verilenle yetinen, şükreden, sorgulamadan olayı kabul eden bir öğretmen tipi yaratılmak istenmektedir. Bu çabalar ve yoğun baskılar öğretmenin ekonomik, demokratik mücadelesini engellemektedir. Öğretmenler, öğrenimleri ve yaptıkları stratejik kamu hizmetinin niteliği düşünüldüğünde, emsallerine göre en düşük maaş ve ücret alan kamu görevlileridir. Öğretmenler bu yönden örneğin, yargıç, subay vb. kamu görevlilerinin üçte biri kadar aylık ve ücret alabilmektedirler. Lojman, yemek, taşınma, çocuk eğitime katkı gibi yaşam standartlarını etkileyen sosyal haklar düşünülürse ücret unsurları farkı daha da büyümektedir.

Tablo: 10 Dört kişilik bir öğretmen ailesinin günlük yiyecek gereksinimi

Besinlerin cinsi	Gereksinim Gr/Gün	Yıl. 1979 Fiyat TL.	Yıl.1979 Tutar TL.	Yıl.2004 Fiyat TL.	Yıl.2004 Tutar TL.
Ekmek	1275	5.00	6.38	200.000	1.000.000
Sığır Eti	720	80.00	56.60	9.000.000	6.500.000
Kuru Fasulye	95	17.50	1.66	1.100.000	2.200.000
Yumurta	4	1.75	7.00	1.600.000	1.200.000
Süt	2100	12.50	26.25	1.200.000	1.400.000
Beyaz peynir	120	50.00	6.00	4.000.000	370.000
Margarin	85	17.13	1.46	100.000	400.000
Zeytinyağı	85	30.00	2.55	4.000.000	480.000
Pirinç	250	35.00	8.75	1.250.000	200.000
Taze Meyve	825	15.00	12.38	8.000.000	700.000
Taze Sebze	1200	12.50	15.00	2.000.000	500.000
Patates	1375	4.00	5.50	500.000	700.000
Şeker	215	8.16	1.75	2.000.000	400.000
Kuru Meyve	20	30.00	0.60	3.000.000	100.000
TOPLAM			152.88		16.050.000
% 10 Taşıma- Pişirme			15.28		1.605.000
Taşıma-Pişirme Beslenme					17.655.000
Beslenme dışı harcamalar, barınma, giyim, ulaşım, eğitim, sağlık, telefon, vb.			168.16		31.345.000
GENEL TOPLAM				33632	49.000.000

Şubat 1979 ve 2004 yıllarında fiyat verileri piyasada gözlenmiş yaklaşık geçerli fiyat ortalamalarıdır.

Eğitim emekçilerinin maaşları yoksulluk sınırının altındadır. Eğitim emekçileri içerisinde öğretmenlerin maaşları ortalama 650-750 milyon arasındadır. Aldıkları bu maaşı ev kirası, ulaşım, giyim, eğitim, gıda ve diğer harcamalarına yetirmek durumundadırlar. Bu gerçek, ne ekonomi bilimiyle, ne insan haklarıyla, ne de insaf ve vijdanla bağdaştırılabilir.

Eğitim Emekçileri insanca yaşanabilir bir ücrete kavuşabilmeleri için Toplu Sözleşme ve Grev hakkını mutlaka kullanılabilir hale getirmesi gerekmektedir.

Şubat 1979'da 20 yıllık hizmeti olan, eşi çalışmayan, iki çocuklu ve çocukları ortaokul ile lisede okuyan bir öğretmen 9.900 TL. aylık almaktadır. Öğretmenin günlük yevmiyesi $9900 / 30 = 330$ TL.'dir.

Öğretmenler günlük beslenme gideri olarak günde 168.16 TL. harcamaktadır. Bu durumda öğretmen avlâının %59'unu beslenme giderleri için harcamaktadır. ($168.16 \times 30 = 5044.8$)

Şubat 2004 ayında 4 kişilik bir öğretmen ailesi taşıma-pişirme dahil olmak üzere 17.655.000 TL. harcamaktadır. Bu rakam, 20 yıllık hizmeti olan eşi çalışmayan iki çocuklu ve çocukları ilköğretim ile liseye devam eden bir öğretmen ailesine göre hesaplanmıştır. Eşi çalışmayan 20 yıllık iki çocuklu bir öğretmen 720 milyon net aylık almaktadır. Bu ise 24 milyon günlük ücret anlamına gelmektedir- Bu durumda öğretmen avlâının %73,5'ini beslenme, taşıma ve pişirme için harcamaktadır. ($17.655.000 \times 30 = 529.650.000$)

KESK ve TÜRK-İŞ'in verilerine göre Şubat 2004'te 4 kişilik bir ailenin geçinmesi için gerekli olan rakam 1.480.000.000 TL'dir. 2004 yılı Şubat ayı verilerine göre bir öğretmen aylığı toplam harcamaların ancak % 48.6'sını karşılamaktadır.

Eğitim sisteminin esas yükünü çeken, sistemin içinde bulunduğu sorunlar ve sıkıntılarla boğuşan, tüm bunların yanında açlık sınırına yakın bir maaş alan

öğretmenlerimiz, tam anlamıyla açlığın ve yoksulluğun kısıncında yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadır.

Bir ülkenin öğretmenlerinin açlık ve yoksulluk sınırında yaşaması, o ülke için utanç vericidir. Eğitim emekçilerinin içinde buldukları sıkıntılara rağmen görevlerini en iyi şekilde yerine getirme çabası toplumun tüm kesimleri tarafından takdir edilmekte, ancak siyasi iktidarlar eğitim emekçilerinin sıkıntılarını görmezden gelmektedir.

Tablo: 11 Yıllara Göre Maaş ve Ek Ders Ücretlerindeki Artışlar

Yıl	Maaş 'A TL.	Maaş v4	Maaş 9/1 TL.	Maaş 9/1 \$.	Maaş 10/1-Ş Memur TL.	Maaş 10/1-Ş Memur \$	Ek ders ücreti TL Aylık	Ek ders ücreti \$
1993	5.500.000	506	3.720.000	340	2.678.000	247	965.000	75
1994	8.075.000	376	5.472.500	250	4.014.000	182	1.280.000	56
1995	12.000.000	273	8.350.000	192	6.350.000	143	1.450.000	27
1996	27.500.000	350	20.000.000	255	13.000.000	190	2.600.000	29
1997	52.500.000	370	39.500.000	280	28.500.000	190	5.500.000	26
1998	103.500.000	429	86.000.000	334	56.000.000	239	14.400.000	26
1999	175.000.000	480	130.510.000	349	102.960.000	274	21.600.000	48
2000	260.240.000	416	191.000.000	306	137.000.000	220	40.000.000	57
2001	359.000.000	256	258.035.000	190	185.450.000	138	125.000.000	74
2002	600.000.000	375	475.000.000	296	350.000.000	223	158.000.000	100
2003	688200.000	458	544.600.000	362	400.800.000	266	175.000.000	116
2004	806.450.000	537	637300.000	424	468.300.000	312	185.000.000	123

Kaynak:Eğitim-Sen "Anketlerle Eğitim Gerçeği"

Görüldüğü gibi 1993-2003 yılları arasındaki maaş ve ücretlerin artışı dolar bazında giderek azalmaktadır.

1979 ve 2004 yıllarına ait veriler, öğretmenlerimizin yıllardan bu yana yaşadığı yoksullaşma sürecini net bir şekilde gözler önüne sermektedir. Öğretmeni mesleğinden soğuma, idealinden uzaklaşma durumuna taşıyan bu sonuçlar, öğretmenin yaşam standardında, çalışma koşullarında ve toplumsal statüsünde köklü değişikliklere gidilmesi zorunluluğuna bir kez daha ortaya çıkarmaktadır.

Öğretmeni açlığın ve yoksulluğun kısıncına alan, mesleğine küstüren bu sisteme karşı, öğretmeni ekonomik ve sosyal açıdan tatmin eden bir alternatif tablo yaratılmadığı sürece, sıkıntılar devam edecektir.

Çözüm ise açıktır; öğretmenlerimize ve tüm eğitim çalışanlarına insanca yaşayabilecekleri bir ücret ödenmesi ve ücretin belirlenmesinde öğretmenlerin taraf olmasını sağlayacak grevli toplu sözleşmeli sendik hakkı sağlanmalıdır. Öğretmenlerin, kendilerini yenilemesi ve daha nitelikli hizmet verebilecekleri çalışma ve yaşama koşulları yaratılmalıdır.

Eğitim emekçileri, içinde buldukları sıkıntılara rağmen görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışarak çok önemli fedakarlık yapmakta iken, siyasal iktidarlar eğitim sorunlarında olduğu gibi eğitim çalışanlarının sıkıntılarını da görmezden gelmektedir.

Kırıkkale şubemiz DEK Komisyonunun yapmış olduğu ankete göre eğitim emekçilerinin %64'ü ek iş yapmaya gereksinim duyduğunu belirtmiştir. Yine bu ankete göre eğitim emekçileri ek gelir olarak; eşinin maaşını %44, ek ders ücretini %51, kira gelirini %6, diğer %9'unu göstermişlerdir. Yaşanılan bu ekonomik sıkıntılar karşısında

eğitim emekçileri "kendi çocuğunuzun retmen olmasını ister misiniz" sorusuna %71 oranla hayır yanıtı vermiştir. Yine "retmenlik mesleği toplumdaki saygınlığını korumaktadır" sorusuna verilen yanıt ise %71 hayırdır. "MEB retmenliğe gereken önemi vermektedir"e verilen cevapta ise %92 hayırdır. Eğitim emekçilerinin verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde günümüzde retmenlik mesleğinin statü kaybına uğradığı, eğitimcilerin ekonomik sıkıntılar içinde bulunduğu görülmektedir.

Ayrıca ankette eğitim emekçilerine yöneltilen "tatil yapıyor musunuz? Nasıl?" sorusuna ise; tatil yapmıyorum %40, akrabalarımın yanında %25, otel/pansiyon %10, ev kiralarım %4, yazlık evim var %7 kamu tesislerinde %3, diğer %14 şeklindedir.

Bu sonuçlar göstermektedir ki; eğitim emekçilerinin çoğunluğu yaz tatilini eğlenerek, dinlenerek ve gezerek, kendini yeni bir eğitim-ğretim yılına hazırlayamamaktadır.

Yaşanılan bu ekonomik sıkıntılar içerisindeki eğitim emekçileri dışında yemek yeme, tiyatro ve sinemaya gitmeye, kitap almaya ve okumaya ve günlük bir gazete takip etmek için bütçesinden para ayıramamaktadır. Kendisinin, eşinin ve çocuklarının beslenme, giyinme ve eğitimini gereği gibi yerine getirememektedir.

Öğretmenler hemen her zaman asgari yaşama düzeyinin altında maaş almışlardır. Bu nedenle yetenekli gençlerin ğretmenliği seçme oranları gittikçe düşmüştür. Seçenler de yaratabildikleri ilk fırsatta öğretmenlikten ayrılmışlardır.

Öğretmenler ikinci işlerinden daha fazla para kazanmaktalar, adeta ğretmenliği "ek iş" olarak görmektedirler. Öğretmenlerin her gün iki ayrı kimliğe bürünmeleri ve farklı alanlarda hizmet vermeleri ciddi bir rol çatışmasına yol açarken sorunlar yaratmaktadır.

Öğretmenlerimiz, her zamankinden daha çok ekonomik açıdan güçlük çekmeye ve yoğun sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Bu durum öğretmenin toplumsal yaşamı yanında eğitime yönelik verimliliklerini ocuk ve gençlerimizin aldığı eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Öğretmenler tüm ekonomik zorluklara karşın ve sistemin her şeyi ticarileştirdiği bir ortamda bile çoğunlukla kendi öğrencisine ders vermek istememektedir.

Tablo.12 ğretmenler Kendi ğrencilerine zel Ders Vermeli mi?

Yaş	Kesinlikle katılıyorum	çoğunlukla Katılıyorum	Katılıyorum	çoğunlukla katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Top.	Oranı
20-27 yaş	13	3	8	8	28	60	14,4
28-35 yaş	9	7	23	22	88	149	35,6
36-43 yaş	8	0	16	13	64	101	24,2
44-50 yaş	7	4	18	15	63	107	25,6
50 yaş ve zeri	0	0	0	1	0	1	0,2
TOPLAM	37	14	65	59	243	418	100,0

(Karabük şubemizin Yaptığı Araştırma)

Öğretmenlerin kendi öğrencilerine özel ders vermesine katılanların oranı %27.8'dir. %72.2'si ise öğretmenlerin kendi öğrencilerine özel ders vermesine katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

20-27 yaş grubundaki öğretmenlerde kendi öğrencilerine özel ders verebileceğini savunma oranı % 40'ara çıkıyor. Bunun nedeni sosyal ve kültürel değerlerin değişmesi olabilir. Özellikle genç kuşaklarda özelleştirmeci anlayışın önemli

bir yol aldığını göstermektedir. Ayrıca meslek ahlakındaki yozlaşmanın boyutlarını ortaya koymaktadır.

Gene Karabük Şubemizin;

Öğretmenler Geçinebilmek İçin Ek İş Yapmak Zorunda mıdır? Sorusuna verilen yanıtta öğretmenlerin %80.6'ı ek iş yaparak geçinilebileceğini düşünüyor. %19.4'ü ek iş yapmayı gereksiz buluyor.

Katılımcıların görevlerine göre baktığımızda; Yöneticilerin %70.4'ü ek iş yapılmalıdır görüşünde.

Bir mesleğin toplumdaki saygınlığını belirleyen etkenlerden birisi ekonomik getiridir. Diğer taraftan, toplumu etkileme gücü ve önemlilik derecesi de saygınlığı artıran etmenlerdir. Toplumların geleceği olan çocukları ve gençleri yetiştirenler öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği, toplumdaki saygınlığını yitirirse toplumun geleceği tehlikeye girer. Çünkü, toplumsal saygınlığını yitiren bir mesleğin niteliğinin düşmesi olasıdır. Bu da toplumsal geleceğimizin niteliğini düşürebilir.

Yönetim ve toplum tarafından destek ve maddi doyum görmeyen bir öğretmen, kısa bir zamanda mesleğinden soğumaktadır. Sosyal çevresinden kaynaklanan bu değer yargısıyla, mesleğini önemsiz olarak algılayan bir öğretmenin bulunduğu kurumun çalışmalarına yeterince katkıda bulunması çok az bir olasılıktır.

Tablo: 13 Öğretmen Maaşlarının Dolar ve Altın Fiyatlarına Göre Durumu

Tarih	Ay	1 Dolar	Bir Cum.Altınının Fiyatı	Öğretmen Maaşı(TL)	Öğretmen Maaşı (\$)	Maaşla alınabilen Cum. Altını adedi
1960	Ocak	9	107.8	2 000	222	18,5
1965	Ocak	9	94*4	2 700	300	28,6
1975	Ocak	15	597	5 500	367	9,2
1980	Ocak	89	10 533	14 500	180	1,5
1991	Ocak	14 450	892 021	5 292 000	366	5,9
1995	Ocak	59 501	3 908 146	20 291 000	341	5,1
1996	Ocak	107 500		29 859 000	278	
1997	Ocak	205 110	11 736 666	61 619 000	300	5,2
1998	Ocak	315 000	17 330 000	122 000 000	387	7
1999	Ocak	405 250	23 700 000	160 000 000	395	6,7
2000	Ocak	547 000	28 200 000	225 000 000	411	7,9
2001	Ocak	670 000	65 100 000	292 000 000	436	4,5
2002	Ocak	1 450 000	118 000 000	491 000 000	339	4,2
2001	Ocak	1 500 000	129 000 000	688 000 000	458	5,5
2004	Ocak	1 500 000	135.000.000	806.000.000	537	5,9

Kaynak: Eğitim Sen Anketlerle Eğitim

Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmen maaşlarının dolar cinsinden hiçbir zaman 450 doların üstüne çıkmadığı görülmektedir. Bu rakamın 1980 yılında 180, 1996 yılında da 278 ve 2001 yılında 299 dolara kadar düştüğünü de görmekteyiz.

Gene tabloda öğretmenin bir maaşı ile alabileceği altın sayısında da 1960- 1965 yıllarına göre büyük düşüşlerin yaşandığı görülmektedir.

4. TOPLAM KAMU EĞİTİM HARCAMALARI

2000 yılında eğitime GSMH yüzdesi olarak toplam kamu eğitim harcamaları OECD ortalaması, ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki kurslar dahil % 3.5, yükseköğretimde % 1.2 olmak üzere bütün eğitim düzeyleri için % 5.2'dir. Bütün eğitim düzeyleri için 1995 OECD ortalaması % 5.4 olmuştur. Bu 0.2 puanlık bir azalma anlamına gelmektedir.

Türkiye 1995'te bütün eğitim düzeyleri için GSMH'nin 2.4'ünü eğitime harcamıştır. Bu oran 2000 yılında ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki kurslar için % 2.4, yükseköğretim için 1.1 oranında olmuştur.

OECD ülkeleri arasında en yüksek harcama, ilköğretim^ ortaöğretim ve mesleki kurslarda %4.9 ile Yeni Zelanda ve İsveç, olurken, onları % 4.8 ile Danimarka, % 4.7 ile İzlanda izlemektedir. Yükseköğretimde % 2.0 ile Kanada ve Finlandiya en yüksek harcamayı yaparken, en düşük harcama 0.5 ile Japonya, 0.7 ile Kore, 0.8 ile Çek Cumhuriyeti, İtalya ve Norveç izlemektedir.

Türkiye OECD ortalamasına yakın olarak yükseköğretime % 1.1 oranında harcama yapmıştır. Ancak, bütün eğitim düzeyleri için toplam kamu eğitim harcamalarında, Türkiye 3.5 ile en son sırada yer almaktadır. (OECD, 2003, 227)

2003 yılı mali bütçesinden MEB'e ayrılan 10 katrilyon TL'nin 8 katrilyonu personel giderleridir. Geriye kalan 2 katrilyon, yatırım ve diğer harcamalara ayrılmıştır. Eğitim emekçilerinin yoksulluk sınırı altında olmasına rağmen bütçenin %80'inin personel giderlerine ancak yetiyor olması, bütçeden eğitime ayrılan payın nitelikli bir eğitim için ne kadar yetersiz olduğunu gözler önüne seriyor. Eğitim emekçilerinin yaşam standartlarını yükseltmelerinin koşulu, hem MEB bütçesinin hem de personel gider payının yükseltilmesidir.

Cumhuriyetin ilk yıllarındaki ekonomik zor koşullarda bile özel idare ve devlet bütçesinin %15-20'si düzeyinde eğitime pay ayrılırken, günümüzde pay gittikçe ve bilinçli olarak düşürülmektedir.

Tablo: 14 Yıllara Göre Bütçeden Eğitime Ayrılan Pay ve GSMH'ya Oranı

YILLAR	HEB Bütçesinin Konsolide Bütçeye oranı (%)	MSB Bütçesinin GSMH'ya oranı (%)
1994	11,36	2,42
1995	10,41	1,78
1996	9,71	1,77
1997	9,01	1,78
1998	10,9	2,41
1999	11,58	2,80
2000	10,43	2,78
2001	8,17	2,39
2002	7,6	2,86
2003	6,93	2,87
2004	8,04	3,06

Tablo: 15 Kimi Gelişmiş Ülkelerde Bütçeden Eğitime Ayrılan Pay ve Eğitim Harcamalarının Ulusal Gelire Oranı

Ülkeler	Kamu Bütçesinden Eğitime Ayrılan Pay %	GSMH'den Eğitime Ayrılan Pay %
Danimarka	13,1	8,2
ABD	14,1	7,1
İsve4ç	11,6	7,8
Hollanda	8,7	5,1
Fransa	11,1	6,1
İtalya	9,0	4,7
Finlandiya	12,2	5,7
Almanya	9,5	4,8
Belçika	5,8	5,9
İspanya	12,8	4,9
1 Japonya	9,8	5,1
1 İsviçre	14,3	4,7
1 Yunanistan	8,2	3,5

Kaynak (OECD 2002)

5. OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE

Öğretmen Ücretleri Karşılaştırması;

OECD ülkeleri arasında, 15 yıllık alt ortaöğretim öğretmenlerinin yıllık ücreti en düşük Macaristan ve Slovak Cumhuriyeti'nde (10 000 Doların altında) en yüksek İsviçre'de 50 000 Doların üstündedir. (OECD, 2003, 370) 15 yıllık deneyimden sonra saat başına öğretmen ücreti ilköğretimde 37 Dolar, alt ortaöğretimde 45 Dolar, üst ortaöğretimde 52 Dolar'dır. İlköğretimde, Macaristan, Meksika, Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye'de saat başına göre de düşük ücret maliyetlerine sahiptir (19 Dolar ve daha az). Türkiye bu gösterge açısından da en altta yer almaktadır. Bunun karşısında, Danimarka, Almanya, Japonya ve Kore'de maliyetler görece daha yüksektir (50 Dolar ve daha fazla). Hatta genel ortaöğretim okullarında ücret maliyetinde daha fazla çeşitlilik vardır. Macaristan, Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde 20 Dolar, Japonya ve Kore'de 80 Dolar ve üzerindedir.

Tablo: 16 Türkiye ve bazı ülkelerde yıllık öğretmen maaşları \$olarak (2002)

Ulke	İlköğretim			Ortaöğretim		
	Başlangıç Maaşı	15 Yıllık öğretmen Maaşı	En üst kademedeki öğretmen	Başlangıç Maaşı	15 Yıllık öğretmen Maaşı	En üst kademedeki öğretmen
Kore	24.150	39.921	66.269	24.150	39.921	66.269
Japonya	21.899	41.201	52.867	21.899	41.225	54.465
isviçre	32.391	42.724	50.508	45.693	60.514	68.829
Tayland	6.412	15.759	42.867	6.412	15.759	42.867
ispanya	25.319	29.590	37.479	29.547	34.547	44.053
Belçika	20.747	28.496	34.235	24.079	35.986	43.448
Y.Zelanda	19.863	32.260	32.260	19.863	32.260	32.260
Danimarka	25.375	31.000	31.000	27.816	40.934	40.934
Lübnan	7.326	11.594	26.917	7.326	11.594	26.917
Şili	12.711	15.233	21.237	12.711	15.915	22.209
Uruguay	6.225	7.458	13.340	6.847	8.204	14.672
Filipinler	8.210	8.382	12.408	8.210	8.382	12.408
Endonezya	2.768	3.992	8.321	3.659	5.150	8.321
Türkiye	4.960	5.440	5.920	5.040	5.608	6.080

Kaynak 1: OECD (2003) Education at a Glance.

Kaynak 2: MEB, Milli Eğitim Sayısal Veriler 2003-2004

Görüldüğü gibi az gelişmiş olduğu düşünülen bir çok ülkede bile öğretmene Türkiye'den daha fazla ücret ödenmektedir.

Kişi başına GSMH'ya göre ilköğretim ve alt ortaöğretimdeki kariyerlerinin ortasında olan öğretmenlerin ücretleri Macaristan'da 0.69), İzlanda (0.64) ve Norveç (0.88), Slovak Cumhuriyeti (0.55) en düşüktür. Genel üst ortaöğretimde en düşük oranlar Macaristan (0.87), Norveç (0.88) ve Slovakya (0.55), en yüksek oranlar Kore (2.69) ve İsviçre'dedir (2.11).

Öğretmen ücretleri GSMH'dan daha yavaş artmaktadır. Hatta Çek Cumhuriyeti, Almanya, İtalya, Japonya, Meksika ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde tersine bir durum söz konusudur. 1996-2001 arasındaki değişime endeksine göre öğretmen ücretlerinde azalma söz konusudur. (OECD, 2003, 372)

2001 rakamlarına göre, ilköğretim öğretmenleri yılda ortalama 792 saat öğretiyor. Fakat bu oran Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İzlanda, Japonya, Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde 650 saat ve altında, Yeni Zelanda, İskoçya ve ABD'de 900 saatin üzerindedir.

Alt ortaöğretimde ortalama yılda 714 saat öğretiyor. Öğretim yükü Finlandiya, Macaristan, Japonya, Kore ve İspanya'da 553 ila 564 saat arasında değişirken, Meksika, Yeni Zelanda ve ABD'de 900 saatin üzerindedir.

Üst ortaöğretimde bu yük alt ortaöğretime eşit ya da altındadır. En az öğretim yükü 500 saat ile Japonya'da en fazla yük 900 saat ile Yeni Zelanda ve ABD'dedir.

Fransa, Kore ve İspanya'da ilköğretim öğretmeni üst ortaöğretimden daha fazla 300 saat öğretmesi gerekir. Buna karşı, Avustralya, Belçika Flaman Topluluğu, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, İzlanda, Hollanda, Yeni Zelanda, İskoçya, Slovak Cumhuriyeti, Türkiye ve ABD'de fark 100 saat ve altındadır.

Eğitim-Sen, Türkiye ile aralarında İspanya, Danimarka, Almanya, İrlanda, Portekiz, İsveç, Hollanda, Yunanistan gibi AB ve OECD üyesi ülkelerde çalışan öğretmenlerin ücretlerini ve ders saatlerini ve yaşama koşullarını karşılaştırdı. Buna göre;

Almanya, Yunanistan ve Türkiye'de öğretmenlerin çalışma saati ve yıllık gelir karşılaştırması (\$)

Ülke	Yıl/Saat	İlköğretim		Ortaöğretim	
		Yeni	15 yılhk	Yeni	15 yılhk
Almanya	1708	38.142	46.459	43.100	52.839
Yunanistan	1762	20.086	24.668	20.083	24.686
Türkiye.	1800	4.960	5.440	5.040	5.608

Almanya, Yunanistan ve Türkiye'de öğretmenlerin bir ders saati için aldıkları ücret karşılaştırması (\$ 1)

Ülke	İlköğretim		Ortaöğretim	
	Yeni	15 yılhk	Yeni	15 yılhk
Almanya	24.8	40.2	26	40.6
Yunanistan	12	14.3	12.8	15.3
Türkiye	11.4	14	11.4	14

İrlanda ve Türkiye de bir Bilgisayar ve ikinci el bir otomobil almak için Öğretmenler Kaç Saat Çalışıyor?

Ülke	Bilgisayar almak için (800)		Otomobil almak için (6500\$)	
	Yeni Öğret Saat	15 yıllık Öğret. Saat	Yeni Öğret. Saat	15 yıllık öğret. Saat
İrlanda'da	32	20	266	165
Türkiye'de	296	267	2445	2200

Fethiye'de Bir Haftalık Tatil İçin İrlanda ve Türkiye de Öğretmenler Kaç Saat Çalışıyor?

Ülke	İlköğretim		Ortaöğretim	
	Yeni Saat	15 yıllık Saat	Yeni Saat	15 yıllık Saat
İrlanda'da	21	13	20	13
Türkiye'de	196	177	189	177

Türkiye'de bir öğretmen aynı standartlarda yaşayabilmek için, irlandalı meslektaşından yaklaşık on kat daha fazla çalışmak zorundadır.

Türkiye ve OECD'de Öğrenci Başına Harcama (2000)

Bir bütün olarak OECD ülkeleri temel eğitim ile yükseköğretim arasında öğrenci başına 6 361 ABD Doları harcıyor. Bu düzeyde eğitim harcaması Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Meksika, Polonya, Slovakya ve Türkiye'de öğrenci başına 3000 Dolar ve altında yer almaktadır. Yükseköğretimde öğrenci başına harcaması en düşük ülke 1000 Dolar ile Türkiye'dir. Avusturya, Danimarka, Norveç, İsviçre, ve ABD'de öğrenci başına 8000 Dolardan daha fazla harcama yapılmaktadır. 28 ülkenin dokuzunda, eğitim harcaması 6000 Dolar ile 7000 Dolar arasında değişmektedir.

OECD ülkelerinde ilköğretim düzeyinde öğrenci başına 4470 ABD Doları harcanırken, ortaöğretim düzeyinde 5501 Dolar, yükseköğretim düzeyinde öğrenci başına 11109 Dolar harcama yapılmaktadır. Yükseköğretim düzeyinde, bu ortalamalar, en dikkate değer olanı ABD olmak üzere, çok az sayıda OECD ülkesindeki yüksek harcamalardan etkilenmektedir.

İlköğretimden yükseköğretime öğrenci başına harcamada Türkiye OECD ülkeleri arasında 1000 Dolar il en düşük orandadır. Öğrenci başına harcamada en yüksek miktar 10000 Doların üzerine çıkan ABD'dedir. Meksika, Slovakya, Polonya, Macaristan ve Çek Cumhuriyeti sırasıyla öğrenci başına Türkiye'den daha yüksek harcama yapmaktadır.

OECD ülkeleri arasında Ulusal geliri düşük olan ülkeler düşük eğitim harcaması yapma eğilimi gösteriyor. Düşük harcama yapan ülkeler arasında Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Kore, Meksika, Polonya, Portekiz, Slovakya, İspanya ve Türkiye bulunmaktadır.

1995-2000 yılları arasında yükseköğretim harcamalarındaki değişme (100-182) ile öğrenci sayısındaki değişme (100-149) bakımından en yüksek miktar Türkiye'dedir. Öğrenci başına harcamadaki değişme (100-122) ise aynı oranda yükselmemiştir. Harcamalardaki değişme (100-179) ve öğrenci başına harcamadaki değişme (100-154) açısından İrlanda belirgin bir farklılık göstermektedir. Yunanistan, Macaristan, Portekiz, Meksika, İsveç, harcamalarda ve öğrenci sayısında belirgin değişmeler göstermektedir. Öğrenci sayısındaki % 50'ye yakın artış olmasına karşın, öğrenci başına harcamalarda en çok azalma %32 ile Çek Cumhuriyeti'nde meydana gelmiştir. İngiltere, Macaristan, Avusturya, Norveç, Finlandiya'da %9 ile % 5 arasında azalma meydana gelmiştir. (OECD, 2003, 193).

1995-2000 yıllarında ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki kurslar açısından Türkiye %2.3 oranı ile en az orana sahip ülkedir. Polonya, Yeni Zelanda, Türkiye, Slovak Cumhuriyeti, Yunanistan, İtalya ve İzlanda'da yükseköğretime ulusal gelirden ayrılan pay, % 1/in altındadır. En yüksek oran %2.5'in üzerinde pay ile ABD, Kanada ve Kore'ye aittir. (OECD, 2003, 201).

6. ÜNİVERSİTELERİMİZDE EĞİTİM ÇALIŞANLARININ DURUMU

Türkiye'de yeni liberalizmin ön gördüğü biçimde yapılandırılan kurumların başında üniversiteler gelmektedir. 1981 yılında çıkartılan YÖK yasası ile birlikte, üniversiteler merkezi biçimde yeniden yapılandırılmış ve idari, mali ve akademik baskı altına alınmıştır. Bu süreçte bir taraftan, üniversitenin özgür bir ortam içinde toplum yararına bilgi üreten ve sunan kurumlar olması gerektiğini savunan akademisyenler üniversiteden uzaklaştırılmış veya idari baskı altına alınmıştır. Diğer taraftan ise, üniversitelere genel bütçeden ayrılan pay azaltılmış ve üniversite çalışanlarının ücretleri bilinçli bir biçimde düşük tutulmuştur. Bunun üzerine üniversiteler, öğrencilerden katkı payı alarak, üniversite-sanayi işbirliği adı altında özel sermayeye projeler hazırlamaya yöneltilmiştir. Finansmanını önemli ölçüde öğrenciler ve özel sermayeye hazırladığı projelerden karşılamak durumunda kalan üniversiteler, bu sürecin sonucunda büyük ölçüde, piyasa kurallarına göre işleyen kurumlar haline dönüşmüşlerdir.

Özellikle, 90'lı yıllarla birlikte hızlanan üniversitelerde piyasalaşma süreci, istihdam biçimleri ve çalışma koşullarının da piyasalaşmasını getirmiştir. Bu bağlamda, yeni liberalizmin öngörülerini doğrultusunda esnekleşen çalışma biçimleri üniversitelerde de uygulanmaya başlamıştır.

Üniversitelerin giderek piyasa koşullarına uyumlu hale gelmesi, istihdam ve çalışma biçimlerinin de piyasa koşullarına uygun olarak düzenlenmesini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, gelişmiş teknoloji uygulamalarının da etkisi ile üniversitelerde erken emeklilik, boşalan kadrolara yeni atama yapılmaması gibi uygulamalarla istihdamda önemli ölçüde azaltmaya gidilmiştir. İstihdamın azaltılması ile birlikte, daha az sayıda personele daha fazla iş yaptırılması temel hedef haline gelmiştir. Bu hedef doğrultusunda, bir taraftan istihdam biçimleri, diğer taraftan ise çalışma koşulları esnekleştirilmeye başlanmıştır.

Gerek akademik, gerekse idari ve teknik personel için geçerli olan esnekleştirme uygulamaları, üniversite çalışanlarının daha güvencesiz ve daha düşük ücretle çalışmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, örgütlenme ve sendikal mücadelenin de olumsuz olarak etkilenmesi, önümüzdeki süreçte çalışanların kayıplarını daha da arttıracaktır.

C) Esneklik Uygulamalarının İstihdam ve Çalışma Koşullarına Etkileri

Akademik personel için bilimsel yeterlilik koşulu, hem tüm dönemlerde ve tüm ülkelerde temel ilke olmuştur. Bunun gereği olarak da akademik personelin, istihdamının devamı ve yükselmesinde bilimsel kriterler dikkate alınmıştır. Oysa, yükseköğretime düzenleyen 2547 sayılı yasa akademik yükselmeleri akademik kriterlerin dışında, idari liyakate bağlamış, doçentliğe kadar olan akademik aşamalarda bütünüyle bir iş güvencesi getirmemiştir. Bilindiği üzere 2547 sayılı yasa bütünü itibarıyla, üniversiteyi anti demokratik bir şekilde yapılandırmaktadır. Bu yapı içerisinde, doçentliğe kadar olan akademik kadroların istihdam ve yükselmelerinin idari liyakat temelinde belirlenmesi, keyfi işe son vermeleri, diğer bir deyişle istihdam esnekliğini de beraberinde getirmektedir.

Akademik personel içerisinde, esneklik uygulamaları ile en yoğun biçime karşı karşıya kalan kesim kuşkusuz araştırma görevlileridir. Akademik kariyerin ilk basamağı olan araştırma görevlileri, 2547 sayılı yasanın 33/a maddesine göre yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Görevlerinde hiçbir sınırlama yoktur. Ana bilim dalı başkanı, bölüm başkanı, dekan ve rektörün verdiği her türlü işi yapmakla mükelleftirler. Verilen görevleri yerine getirmedikleri takdirde görevlerine son verilebilmektedir. 50/d maddesi gereğince bu kadroya atanan ve "enstitü araştırma görevlisi" olarak da tanımlanan araştırma görevlileri, istihdam güvencesi bakımından daha da olumsuz durumdadır. Bu maddeye bağlı olarak görev yapan araştırma görevlileri diğerleri ile aynı çalışma koşulları içerisinde oldukları gibi, lisans üstü öğrenimleri ile birlikte görevleri de kendiliğinden sona ermektedir. Son yıllarda akademik personel içerisinde en esnek çalışma koşullarına sahip olan araştırma görevlilerinden 50/d maddesine göre çalışanların oranı artmakta, yani akademik kariyerin ilk basamağı olan araştırma görevlilerinin istihdam ve çalışma koşulları daha da esnekleşmektedir.

İdari ve teknik personel için geçerli olan esneklik uygulamaları; bunlar içerisinde istihdam güvencesine en fazla sahip olanlar, 657 sayılı yasaya tabi olarak çalışan büro personeli memurlardır. Ancak, TBMM gündeminde bulunan Kamu Yönetimi Temel Kanunu ve buna bağlı olarak hazırlıkları yapılan Kamu Personel Reformu ile 657 sayılı yasa kapsamında bulunan üniversite çalışanlarının önemli bir kısmı 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı içerisine girecektir. Böylece, hali hazırda memur statüsünde olan personel, başta iş güvencesi olmak üzere bir çok mevcut hakkını kaybedecek, daha esnek çalışma koşulları içinde istihdam edileceklerdir. Öte yandan, erken emeklilik ve yeni kadro açılmaması nedeniyle bu statüdeki personelin sayısı her geçen gün azalmaktadır. Yeri boşalan kadrolar ya yarı zamanlı çalışan öğrenciler tarafından ya da mevcut personelin iş yükü artırılmak suretiyle doldurulmaya çalışılmaktadır.....

4857 sayılı İş Kanuna tabi olarak çalışan işçiler içinde en güvenceli kesim, kadrolu ve süresiz iş sözleşmesi ile çalışanlardır. Ancak, 2003 Haziran ayında yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa, birçok bakımdan çalışma koşullarını esnekleştirmiştir. Öte yandan, bu statüde çalışan işçiler tarafından gerçekleştirilen genel hizmetlerde, süreli sözleşmeli ve geçici işçiler ile taşeron uygulamaları ve yarı zamanlı öğrenci çalıştırılması gibi esnek istihdam biçimleri her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır.

D) Esneklik Uygulamalarının Sendikalaşmaya Etkileri

Üniversitelerde 2914 sayılı yasaya tabi olarak çalışan akademik personel ile 657 sayılı yasaya tabi olarak çalışan memurlar, 4688 sayılı Kamu Çalışanları Sendikaları Kanunu kapsamında eğitim ve bilim hizmet kolundaki sendikalar üye olabilmektedir. Ancak, personel sayısının giderek azaltılması ve idari personel yerine yarı zamanlı öğrenci istihdam edilmesi, bu statülerde sendikalaşabilir çalışan sayısını azaltmaktadır. Öte yandan, toplam personelin önemli bir kısmını oluşturan araştırma görevlilerinin, istihdam güvencelerinin olmaması ve idari liyakate bağımlı olmaları, özgürce sendikal faaliyette bulunmalarını engellemektedir.

4857 sayılı yasaya tabi olarak çalışan işçiler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamında sendikalaşmaktadır. Ancak, esnek istihdam biçimlerinin ve taşeronlaşmanın yaygınlaşması bu statüde çalışanların sendikal örgütlenmelerini de engellemektedir.

7. YİBO'DA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN SORUNLARI

Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında çalışan eğitim emekçilerinin sorunlarını diğer öğretmenlerden ayrı değerlendirmek zor. Ancak bu okulların özel sorunları olduğu da bir gerçek. Burada kısaca sorunları ve çözüm önerilerini belirtmekte yarar görüyoruz.

Bu okullar genellikle mahrumiyet bölgesi diye tanımlanan yerleşim birimlerinde kurulmuştur. Bu anlamda bu okullara ayrı bir statü verilerek bakanlığın zorunlu bölgelerde çalışanlara yönelik iyileştirme çalışmaları YİBO' larda çalışanları da kapsamalıdır.

YİBO' larda ki öğrencilerin yatılı olması burada çalışan öğretmenlerimizin kendi sorunlarının yanında öğrenci sorunlarına da yoğun olarak yönelmesini zorunlu kılmaktadır.

Sorunlar ve çözüm önerileri

1. Öğretmenler kimi durumlarda 24 saat çalışmak durumundalar. Ayrıca doğal olarak nöbet tutulmaktadır. Özellikle belletici öğretmenler öğretmenliğin dışında adeta anne ve babalıkta yapmaktalar. Bu kurumlarda çalışanlar yıpranma bedeli verilmeli ve belli bir oranda emeklilik hizmetine sayılmalıdır.
2. Atamalarda bu kurumlarda belli bir süre çalışanlara öncelik tanınmalıdır.
3. Memur ve hizmetlilere bu kurumlarda yoğun olarak uygulanan esnek çalışma yöntemi emek sömürüsüne neden olmaktadır.
4. Fazla mesailer artı ücrete tabi tutulmalıdır.
5. Öğrenci maaşları günün koşullarına göre düzenlenmelidir.(I. kademe 2.500.000, ikinci kademe 3.500.000 ti verilmektedir)
6. Öğrencilerin sosyal, sportif ve kültürel etkinliklerini yürütebilecekleri mekanlar yoktur. Bu okullar planlanırken, öğrencilerin sosyal ve kültürel ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır. Okul ve pansiyon bölümlerinde spor yapabilme, okuma, TV izleme vb. mekanlar yapılmalıdır.
7. İlköğretim 1.sınıf öğrencisi ile 8. sınıf öğrencisinin aynı fizik ortamı paylaşması aynı tuvalet, aynı ranza ve yaşama alanlarını kullanması bir takım sorunlar yaratmaktadır. Öğrencilerin yaşama alanları yaş guruplarına göre düzenlenmelidir. Özellikle birinci ve ikinci kademe öğrencileri birbirinden ayrı mekanlarda günlük yaşamını sürdürmelidir.
8. Koşu sistemi öğrenciyi sıkmaktadır. Yaşları nedeniyle öğrenci aile ortamı aramaktadır. Oda sistemine geçilmeli ve odalar öğrencinin tüm ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmelidir.
9. Özellikle 1,2,3. sınıf öğrencileri aile ortamını ve sevgisini özlemekte, bir çok psikolojik sorunlar yaşamaktadır. 1/2,3. sınıf öğrencileri aile ortamını sağlayacak bir mekan ve uzman görevliler bulundurulmalı, ya da bu yaş gurubu bu okullara alınmamalıdır.
10. Çoğunlukla yerleşim merkezlerinden uzak olan bu okullarda sürekli olarak doktor ve hemşire bulundurulmalıdır.
11. Bu okullarda demokratik bir mekanizma kurulmalı, alınacak karar ve uygulamalara öğretmen öğrenci ve tüm çalışanların katılacağı bir düzenleme yapılmalıdır.

12.

8. MEMUR VE HİZMETLİLER

Eğitim öğretim hizmetleri dışında çalışan diğer personelin (Memurlar ve hizmetliler) durumunun daha da kötü olduğu bilinmektedir.

Bu kesim maaşlarının oldukça düşük olması ve genellikle ailede tek kişi çalışmaları nedeniyle daha fazla ekonomik sıkıntı içindedirler. Özellikle tarıma dayalı ek gelirlerinde kısıtlılığı memur ve hizmetlilerin yaşamını daha da zorlaştırmaktadır.

Yapılan araştırmalarda çoğu çalışanların bankalara veya kredi kartlarına borçlu oldukları ve haciz takibinde oldukları saptanmıştır

Bu alanda hizmet üreten memur ve hizmetliler, gerek yasalardan, gerek uygulamalardan kaynaklanan haksızlıklardan en çok etkilenen bir kesimdir. Çalışma alanları net olarak tanımlanmamıştır ve bu da angarya sayılabilecek bir çok uygulamayı beraberinde getirmektedir. Çalışma saatleri tam belirgin değildir ve fazla çalışmadan da herhangi bir ücret alamamaktadırlar. Kimin hizmetli kimin memur olduğu çoğu zaman karışmaktadır, memurlar hizmetli, hizmetliler de memur gibi çalıştırabilmektedir. Bu tamamen idarecilerin tasarrufuna bırakılmıştır. Alınan birtakım giyecek, yiyecek yardımları günün koşullarına göre çok düşük rakamlardır, yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu alanda personel sayısının yetersizliğinin had safhada olması personelin birçok işte birden çalıştırılmasını beraberinde getirmektedir, çalıştırıldıkları alanlar keyfilik arz etmektedir. Yeni hizmetli ve memur alınmaması çalışanların yükünü artırmaktadır. Vakıflar ve iktidara yakın şirketlere yaptırılan sipariş işler de çözüm üretmemekte sadece kamu kaynaklarının yandaş şirketlere aktarılmasını sağlamaktadır.

Bu olumsuzluklar eğitim iş kolunda çalışan memur ve hizmetlilerin ağır koşullarda çalıştıklarının ve yaşadıklarının birer göstergesidir. Yaşamlarını insanca devam ettirebilecek haklar derhal tüm çalışanlara sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin çalıştıkları sürece sahip oldukları ek ders, sınav ücretleri, ders dışı egzersiz vb, gelirlerine karşılık diğer personellerin bu tip gelirleri de yoktur.

Eğitim öğretim hizmetleri dışında çalışan memur ve hizmetlilerin çoğunun kirada oturduğu, açlık sınırının altında yaşamlarını sürdürdükleri ve sosyal giderlere bütçelerinden pay ayıramadıkları gözlenmiştir. Yaşam standartları oldukça düşüktür.

Memur ve hizmetlilerin içinde bulunduğu bu koşullarda insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürmek çok güçtür.

ÖğRETMENİN HİZMET İÇİ EğİTİMİ

Eğitim yaşam boyu sürmesi gereken etkinlikler sürecidir.

Üniversitelere bağlı Eğitim Fakülteleri ve Eğitim Yüksek Okulları, on yıllık uygulamada son birkaç yıla kadar, üniversite giriş sınavında puanı düşük olan öğrencileri almıştır. Bu kurumlar özellikle program, öğretim elemanı ve altyapı yetersizliği yüzünden, öğrencilerini mesleki formasyon bakımından yetiştirmemiştir.

Bugün bakanlık bünyesinde bulunan öğretmenlerin bir kısmı ihtiyaç nedeniyle çeşitli alanlardan mesleğe girmiştir. Kurs ve benzeri yollarla mesleğe kazandırılmış bu elemanların hizmet içi eğitimle yetiştirilmeleri gerekir.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik mesleğine yeni bir sistem getirdi. Öğretmenler performanslarına ve sınavlardan alacakları puanlara göre rütbelendirilecek ve ücretlendirilecektir. Bu değişikliği içeren yasa TBMM'de oylanarak kabul edildi. Öğretmenlik mesleğini yakından etkileyen, köklü değişikliklere yol açacak bu düzenlemede eğitim işkolunda örgütlü sendikaların görüşü alınmamıştır. Antidemokratik bir şekilde hazırlanan bu yasa çalışma barışını, öğretmenler arasındaki ilişkiyi zedeleyecektir. Aynı zamanda bu yasa Kamu Yönetimi'nde ve Kamu Personel rejiminde yapılmak istenilen değişikliklerin eğitim ayağını oluşturmaktadır. Yapılmak istenen, çalışan-işveren ilişkisinde bağımlılığın hakim olması, işverene itiraz etmeme ve ona yaranmanın öne çıkmasıdır. Yasanın hizmet içi eğitimle hiçbir ilgisi yoktur. "Eşit işe eşit ücret" ilkesini ortadan kaldırmaktadır. Yapılacak derecelendirme ("başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen") öğretmen mesleği ile uyuşmamaktadır. Nitelikli bir eğitim ortamının yaratılmasında öğretmenler için düşünölen iyileştirmeler, memur ve hizmetlilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ile birlikte ele alınmalıdır.

Kırıkkale şubemiz DEK Komisyonunun hazırlamış olduğu 85 eğitimci arasında yapılan anket sonuçlarına göre:

"Yeniden meslek seçmeniz gerekseydi, öğretmenliği seçer miydiniz?" sorusuna evet diyenler %50, hayır diyenler %49. sonuca baktığımızda öğretmenlik istenilenle istenilmeyen arasında bir meslek durumunda.

Öğretmenlik mesleği toplumdaki saygınlığını korumakta mıdır? sorusuna evet diyenler %27, hayır diyenler ise %70'tir.

Yine öğretmenin kendisini yetiştirmesi ve yetiştirilmesi ile ilgili sorulan sorularda ise;

Eğitimcilerin %36'sı meslek dışı yayınlar okuduğunu, %56'sı mesleki yayınlar okuduğunu, %30'u hizmet içi kurslara katıldığını, %11'i akademik kariyer yaptığını, %23'ü ise seminer, panel ve konferans gibi etkinliklere katıldığını belirtmiştir. Okul dışı zamanlarında yaptığı etkinlikler ile ilgili soruya verilen yanıtlarda en ilgi çekici olan kahveye gitmeye %17 zaman ayırırken, kitap okumaya %1.17 zaman ayrıldığıdır. Anket sonuçlarına göre günümüzde öğretmenler toplumdaki saygınlıklarına bakıp kendileri de bu mesleği ciddiye almak istememektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nın öngördüğü yeni yasal düzenlemeler eğitimciye saygınlık yerine çıkarıcılık ve bencillik körüklemekte, antidemokratik uygulamalar getirmektedir.

Türk eğitim sistemi, son yıllarda genel ekonomik darboğazın da etkisiyle büyük bir çıkmazın içinde sürüklenmektedir. Siyasal iktidarların sık sık değişmesi, eğitimde köklü yapısal reformların yapılmasını engellemektedir. Her siyasal iktidar, ilk döneminde bir takım değişiklikleri kendi ideolojisi doğrultusunda yapmakta, ancak sistemin bütünü yine çağdaş, bilimsel ve laik eğitimin çok uzağında kalmayı sürdürmektedir. Gününbirlik hazırlanan yasalar, yönetmelikler ve yapılan düzenlemeler, bu açmazı daha da karmaşık ve içinden çıkılmaz hale getirmektedir.

10. SORUNLAR-ÇÖZÜMLER

Eğitim emekçilerinin içinde buldukları sorunları mesleki sorunlar, ekonomik sorunlar, demokratik sorunlar, özlük-sosyal sorunlar olarak gruplamak mümkündür.

1-Mesleki Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Sorunlar

1. Eğitim politikaları hiçbir bilimsel araştırma ve verilere dayandırılmadan sık sık değişmekte, işin öznesi olan öğretmenin bile haberi olmamaktadır.
2. Öğretmenin toplumsal etkinliği ve toplumla iç içe olması nedeniyle sürekli siyasilerin politik baskısıyla karşı karşıya kalmaları,
3. Atama ve yer değiştirmelerde siyasal tercihlerin ön plana çıkarak puan ve sıralama sistemine uyulmaması, görevlendirme ile çalıştırma gibi uygulama da yaşanan olumsuzluklar giderek artmaktadır.
4. Hala 8 bin 325 okulda ikili, 17 bin 636 okulda ise birleştirilmiş sınıflarda eğitim verilmektedir;
5. Öğretmenlerin kalabalık sınıflarda ders vermek zorunda kalmaları eğitim öğretimin kalite ve verimini düşürmekte, öğretmen-öğrenci ilişkisini zayıflatmaktadır.
6. Eğitim emekçilerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesine katkı sağlayıcı seminer, kurs vb. etkinliklerin amacına uygun planlanıp uygulanmaması. Yaz tatillerinde bakanlık düzeyinde planlanan ve sürdürülen seminerlerin ise daha çok tatil amaçlı görülmesi.

7. Sınıf öğretmenliği başta olmak üzere tüm branşlarda öğretmen açığının olması.
8. Alanından mezun olmayanların öğretmen olarak atanmaları.
9. Okul idarecilerinin, eğitim emekçilerine yanlı ve ön yargılı yaklaşımları
10. Eğitim öğretim programlarında yapılan değişikliklerin eğitim emekçilerinin, veli ve öğrencilerin görüş ve önerileri alınmadan yapılması
11. Okullarda alt yapı yetersizlikleri, araç-gereç eksiklikleri, fiziksel şartların elverişsizliği.

Çözüm Önerileri

- 1- Sınıf mevcutları 20 öğrenciye indirilmeli, nüfus artış hızına uygun olarak okullaşma oranı, okul ve derslik sayıları artırılmalıdır. Özellikle okul öncesi ve yüksek öğrenimde daha fazla öğrenci sayısı hedeflenmelidir.
- 2- İdarecilerin keyfi uygulamalarını önleyici tedbirler alınmalıdır.
- 3- Eğitim-öğretimin planlanmasında ve değişiklik yapılması aşamalarında eğitim emekçilerinin, veli, öğrenci ve tüm ilgililerin görüşleri alınmalı ve çalışmalara katılması sağlanmalıdır. Sendikalar bu çalışmalarda mutlaka yer almalıdır.
- 4- İkili öğretim uygulaması kaldırılmalı, normal öğretime geçilmelidir.
- 5- Yüksek öğretimde sınav sistemi kaldırılmalı, öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yüksek öğrenim görmeleri sağlanmalıdır.
- 6- YÖK kaldırılmalı, yükseköğretim özerk, demokratik ve bilimsel bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- 7- Öğretmen açığı bir an önce kapatılmalı, hangi nedene dayanırsa dayansın öğretmenlik mesleği alanından mezun olmayanların öğretmen olarak atanmaları önlenmelidir.
- 8- Eğitim fakültelerinin öğrenci kontenjanları gereksinim doğrultusunda artırılmalıdır.
- 9- Geçici işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli, bunun yerine yeterince kadrolu eleman alınmalıdır.
- 10- Öğretmenin meslek içi gelişmesinin özendirilmesi, öğretmenin kendini geliştirmesinin yanında eğitimde kaliteyi de artıracaktır. Bu nedenle Öğretmenin lisansüstü ve doktora eğitimleri desteklenmeli ve özendirici önlemler alınmalıdır.
- 11- İlköğretimden üniversiteye kadar eğitim kademelerinde müfredat bütünlüğü ve uyumu sağlanmalıdır.

2- Ekonomik Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Sorunlar

1. Eğitim emekçilerinin ekonomik sorunlarının başında yoksulluk sınırının çok altında maaş almaya mahkum edilmiş olmaları gelmektedir.
2. Eğitim emekçileri aldıkları maaşın;
 - i. her 100 milyon ile 50 milyonunu ulaşım
 - ii. her 500 milyon ile 100 milyonunu gıda
 - iii. her 200 milyon ile 50 milyonunu giyim

- iv. her 300 milyon ile 150 milyonunu kira
 - v. her 300 milyon ile 50 milyonunu da eğitim harcamalarına
 - vi. her 200 milyon ile 50 milyonunu da diğer harcama gruplarına ayırmaktadırlar.
3. Ek ders ücretlerinin yetersizliği.
 4. Eğitime hazırlık ödeneğinin azlığı ve eğitim emekçilerinin tamamına ödenmemesi.
 5. Eğitim emekçilerinin okullarda para toplamaya zorlanması
 6. Kira yardımlarının yetersizliği.
 7. Yoksulluk sınırının 1,4 milyarı aştığı bir ülkede eğitim emekçileri ortalama 650 milyon aylık almaktadır.
 8. Eğitim emekçilerinin önemli bir bölümü için yoksulluk sınırı erişilmesi zor bir zenginlik düzeyini ifade ederken, onlara sefalet ve açlık sınırında bir yaşam standardı layık görülmüştür.
 9. Bütçeden eğitime ayrılan yüzde 8.04'lük pay ile Türkiye zaten sınıfta kalmayı çoktan hak etmiş; iktidar, işbaşına geldiği günden bu yana özel okulları desteklemek için varını yoğunu ortaya koyarak kamusal eğitim karşısında özel okullarda eğitimi desteklemiştir;
 10. Genel bütçeden eğitime ayrılan payın yeterli olmaması.

Çözüm Önerileri

1. Eğitime Hazırlık Ödeneği bir maaş oranında artırılmalı ve eğitim emekçilerinin tamamına ödenmelidir.
2. Eğitim emekçilerinin büyük çoğunluğu kirada oturmaktadır. 200 bin TL ile 600 bin TL olarak ödenen kira yardımı en az 200 milyon TL olarak arttırılmalı.
3. Genel bütçeden, eğitime ayrılan pay arttırılmalı, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi %15 düzeyine yükseltilmeli
4. Hangi ad altında olursa olsun eğitim emekçilerini tahsildar, öğrencileri müşteri olarak gören yaklaşım ve uygulamalar önlenmeli,
5. Eğitim emekçilerinin aldıkları maaşlar insanca yaşayabilecekleri bir düzeye yükseltilerek yoksulluk sınırının üzerine çıkarılmalı, ek ders ücretleri artırılmalıdır.
6. Rapor ve izinlerde maaştan yapılan kesintiler kaldırılmalı.
7. İkili öğretim yapan okullarda görevli hizmetlilere ek ücret ödenmelidir.
8. Atamalarda ikamet ettikleri yerlere yakın işyerlerinde görevlendirilmeli zorunlu taşıt giderlerinden kurtarılmalıdırlar.
9. Ek ders ücreti, yolluk, sağlık vb. ödenekler artırılmalıdır. Ek ders ücretlerinin maaşa katılmalı ve emeklilikte dikkate alınmalıdır.

3- Özlük-Sosyal Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Sorunlar

Eş ve çocuk yardımlarının günün koşullarına göre düzenlenmemesi, Sendikal eylem ve etkinliklerden dolayı uyarı, kınama, maaş kesimi, sürgün, görevden alma gibi baskı unsurlarının uygulanması

1. Doğum izninin doğumdan önce 4 hafta doğumdan sonra 8 hafta olması.

2. Zorunlu hizmet bölgelerine ilk ataması yapılanlar 2 yıla 1 kademe ilerlemesi verilirken, kendi isteği ile atamaları yapılanların bu haktan yararlanmalarının sağlanması.
3. Hizmetli ve memurların yapacakları iş ve görevlerinin idarecilerin inisiyatifine bırakılması.
4. Hizmetlilerin fazla çalışma sürelerinin izne veya ücrete dönüştürülmesi.
5. Yardımcı hizmetler ve memurların görevde yükselme sınavları düzenli yapılmıyor. Ayrıca atama ve yer değiştirme yönetmeliği olmadığından keyfi yer değiştirmelerle karşı karşıya kalınıyor.

Çözüm Önerileri

1. Eğitim emekçilerine eş, çocuk, doğum, ölüm ve evlilik yardımlarının günün koşullarına uygun olarak düzenlenmesi ve bir kat sayıya bağlanarak her maaş artışında bu ödeneklerinde artmasının sağlanması,
2. Her 5 yıla bir yıl fiili hizmet tazminatı ödenmelidir.
3. Eğitim emekçilerinin konut edinebilmelerine olanak sağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır,
4. Eş ve çocuk yardımlarının günün koşullarına göre yeniden düzenlenmesi:
Çalışmayan eşler için : 250 milyon
Okula giden çocuklar için : 150 milyon
Okula gitmeyen çocuklar için: 100 milyon olmalı, maaş artışlarında bu yardımlarda aynı oranda artırılmalıdır.
5. Sendikal çalışmalarda, eylem ve etkinliklerden dolayı verilen cezalar geri alınmalıdır.
6. Zorunlu hizmet bölgelerine ilk ataması yapılanlara verilen 2 yılda 1 kademe ilerlemesi uygulaması, o bölgede çalışan herkese uygulanmalıdır.
7. Ücretli doğum izinleri; doğumdan önce 6 hafta doğumdan sonra 18 hafta olmak üzere, 24 haftaya çıkarılmalı ve ücret kesintisi olmamalıdır.
8. Hizmetli ve memurların görevlerini belirleyici yönetmelik hazırlanmalı ve görevleri dışında çalıştırılmaları önlenmelidir.
9. Eğitim kurumlarında görevlendirilen hizmetli ve memurların 8 saatlik mesailerinin dışındaki çalışma süreleri izne sayılmalı ya da fazla mesai ücreti verilmelidir.
10. Eğitim emekçilerine yaz ve kış tatillerinde etkin dinlenme ve tatil olanağı sağlanmalıdır.
11. Hizmetli ve memurlar yardımcı hizmetler sınıfından, eğitim-öğretim sınıfına alınmalıdır.
12. Görevde yükselme sınavları her yıl bir takvime bağlı olarak düzenli yapılmalıdır. Yardımcı hizmetlerde çalışanlar ve memurların keyfi atamalardan kurtulması için, bunlara özgü bir "Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" hazırlanmalıdır.

4- Demokratik Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Sorunlar

1. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun yetersiz ve demokratik nitelikten yoksun olması
2. Genelde kamu çalışanlarının, özelde eğitim emekçilerinin siyaset yapmalarının engellenmesi
3. İLKSAN'ın antidemokratik bir yapıda olması
4. Öğretmen evlerinin sağlıklı, yetersiz, eğitim emekçilerinin dışında herkesin yararlandığı yerler olması.
5. Sendikal etkinliklerden ve demokratik tepkilerin ortaya konulmasından dolayı soruşturmaların açılması, istekleri dışında tayin ve sürgünlerin yaşanması.

Çözüm Önerileri

1. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu grev ve toplu sözleşme hakkını içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli. Grev ve toplu sözleşme hakkını içerecek, bütün kamu çalışanlarını kapsayacak, özgürlükçü, demokratik ve katılımcı bir anlayışla yeniden ele alınarak AB ölçütlerine, insan haklarına uygun duruma getirilmelidir.
2. Kamudaki okul türleri çeşitliliğine son verilmeli, eğitim birliği sağlanmalı, "düz lise" diye tabir edilen genel liselerin eğitim kalitesi yükseltilmelidir.
3. İLKSAN ana statüsü demokratik bir yapıya kavuşturulmalıdır.
4. Öğretmen evlerinin eğitim çalışanlarının yararlanabildikleri kurumlar olması sağlanmalıdır.
5. Sendikal etkinliklerden ve demokratik tepkilerin ortaya konulmasından dolayı verilen cezalar ve yapılan sürgünler kaldırılmalıdır.
6. Memur ve hizmetlilerin görev alanları net olarak belirlenmeli görevler tanımlanmalı ve bu görevlerin dışında işler yaptırılmamalıdır.
7. Çalışma saatleri yasa ve yönetmeliklerde açıkça belirtilmelidir.
8. Kadro durumları yeniden gözden geçirilmeli, hizmetli kadrosunda olanların kaloriferci, gece bekçisi gibi görevlerde görevlendirilmemesine son verilmeli, bu kadrolara özel eğitim almış, belirli beceri ve yetenekte ön çalışma ile personel alınmalıdır.
9. Ek göstergeden hizmetliler de öğrenim durumlarına göre yararlandırılmalıdır.
10. Yolluk ve harcırak kanunundaki eski hükümler derhal çalışanlar lehine yenilenmelidir.
11. Giyecek, yiyecek ve iş yerindeki çalışma durumlarının günün koşullarına göre yeniden yapılandırılması gerekmektedir.
12. Kamudaki parçalı ve dağılmış istihdam yapısı, mevcut kadroların iş kaybına yol açmadan tek çatı altında birleştirilmesi sağlanmalıdır. Geçici personel, kadrosuz çalışma, taşeronlaşma uygulamaları kaldırılmalıdır. Çalışanların örgütlenmelerinin önündeki engeller kaldırılmalı, kadrolaşma çabalarına son verilmeli, işe alma, atama ve yükselmelerde adil ve eşitlik temelinde işleyen yeni yönetmelik hazırlanmalıdır.
13. Boş bulunan idareci kadrolarına yeni düzenleme yapıncaya kadar sınavla

atama yapılmalı, vekalet ve görevlendirme uygulamalarına son verilmelidir. Çalışanlar yöneticilerini önceden belirlenmiş süreler için kendilerinin seçebileceği bir düzenleme acilen yapılmalıdır.

14. Kadınların hak ettikleri yere gelebilmeleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. MEB çalışanlarının yaklaşık %44'ünün kadın olmasına karşın Yönetimde %3 gibi çok düşük bir rakamla temsil edilmesini ülkemizin demokrasi ayıbı olarak görmekteyiz.
15. Norm kadro uygulaması gözden geçirilip değiştirilmeli, parçalanmış ailelerin bir araya getirilmesi sağlanmalıdır. Öğretmenlerin birden fazla okulda ve alanı dışındaki derslerde görevlendirilmesine son verilmelidir.
16. Kamu Yönetimi Reformu ve Yerel Yönetimler yasa tasarıları geri çekilmelidir.
17. Bütün eğitim öğretim süreçleri "bilimsel, demokratik, laik ve parasız" esasları ölçüt alınarak düzenlenmeli.
18. Kalorifercilik kadrosunda görev yapan personel yasada öngörülen gıda,giyecek ödeneğinin çalışanlar lehine hayata geçirilmesi gerekir.
19. İş yerlerinde dinlenme ve göreve hazırlık için uygun ortamlar tahsis edilmelidir.
20. İdarecilerin açık ve kapalı olarak yaptıkları baskı ve usulsüz görevlendirmeler karşısında müracaatlar dikkate alınarak derhal sonuçlandırılmalıdır.
21. Öğretmen çocuklarının yararlandıkları devlet olanaklarından hizmetli çocukları da yararlandırılmalıdır.
22. Hizmet içi eğitim kursları düzenlenmeli, katılanların bilgi ve becerileri artırılmalı, nitelikli hizmetin sağlanmasına çalışılmalıdır. Hizmet içi eğitimin planlanması katılacakların belirlenmesi ve eğitim uygulamaları süreçlerinde öğretmenlerin sendikaları temsil edilmelidir.
23. Zorunlu eğitim çağındaki çocuklarının öğrenim giderlerinin tümü, diğerlerinin giderlerinin de barınma ve okul ihtiyaçları devlet tarafından karşılanmalıdır.
24. Çevrenin özellikleri de göz önüne alınarak, özellikle kırsal alanlarda okul binaları yapılırken çalışanlar için lojman yapılmalıdır.
25. Yazlık ve kışlık olmak üzere iki tür giysi işyerinin koşullarına göre uygun olarak temin edilmelidir.
26. Personel yetersizliği nedeniyle hizmetin amaca uygun olmamasından personel sorumlu tutulmamalıdır.
27. Teşekkür, takdir ve aylıkla ödüllendirmelerde objektif ölçütler kullanılmalı, bu ölçütlerin belirlenmesi ve uygulanması süreçlerinde öğretmen sendikaları da bulunmalıdır. Ödüllendirmelerde hizmetlilere öncelik tanınması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
28. Yaz aylarındaki tatillerden hizmetliler ve memurlar da yararlandırılmalıdır.
29. Eğitim öğretim çalışanları ,idareciler,hizmetlilerin de birer insan olduklarını unutmamalı,davranışlarının temelini buna dayandırmalıdır.Hizmetliyi çağdaş köle durumuna sokmamak için yasal önlem alınması derhal sağlanmalıdır.
30. Kurum amirlerinin sicil notu boyunduruğu derhal kaldırılmalıdır.

Kaynakça

- 1 Asuman, S. Saraçaloğlu. "Türkiye ve Japonya'da Öğretmenlerin Statüleri" Çağdaş Eğitim Dergisi, Ocak, 1991, Ankara, s. 162," ss. 15-23.
- 2 Milli Eğitim Sayısal Veriler 2001-2002, MEB APK, 2002, Ankara
- 3 Milli Eğitim Sayısal Veriler 2002-2003, MEB APK, 2003, Ankara
- 4 EĞİTİM-SEN Eğitimde Acı Tablo, EĞİTİM-SEN Yayınları, Eylül 2001, Ankara
- 5 EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Nisan 2004, Ankara
- 6 EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Mayıs-Haziran 2003, Ankara
- 7 EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Eylül 2003, Ankara
- 8 Eğitim Sen Yayınları (sayı:5 Bahar 97)/ Eğitim ve Yaşam Dergisi
- 9 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu
- 10 Küçükahmet, Leyla. Hizmetiçi Eğitim "Teori ve Uygulamaları"-Ankara Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası - 1992-S.2
- 11 EĞİTİM-SEN Kırıkkale Şubesinin DEK komisyonu anketi
- 12 Yahya Akyüz, Türk Eğitim Tarihi, İstanbul, Alfa Yayınları, 2001 s. 347, :367-368.
- 13 Tahsin, Çizenel, "Eğitmenliğin Cazip Hale Getirilmesi", Eğitim Hareketleri Dergisi, Ankara, 1962, ss.26-29.
- 14 OECD, The Mediteraenien Regional Project, Paris, 1965.
- 15 DİSK Ekonomik Raporu s.38; Defter Dergisi Ankara, 1979,sayı 3, s.4.
- 16 DPT Memur işçi ve Emeklilerin Nominal Ücret Serileri, 1976- 1987 Ankara, 1988. s.63-64
- 17 MEB, DPT maaş endeksleri 1966 x Baloğlu,1990'
- 18 AYDIN, L, "Dünden Bugüne Öğretmenler", Eğitim-Sen Yayınları, Ankara, (Henüz yayınlanmadı), 100, 101, 102, 118
- 19 ÇELİK, F., "Öğretmen Aylık Ücretlerinin Genel Bütçe Sistemi İçerisindeki Yeri", Ankara Üniv., Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (1981), 7, 26
- 20 DPT., Memur İşçi ve Emeklilerin Nominal ücret serileri (1963-1987) DPT. Yın no:
- 21 2119-SPB-411, s: 63.**
- 22 EĞİTİM-SEN, "Çeşitli Ülkelerde Öğretmen Maaşları (Yıllık / \$)" Eğitim-Sen' in öğretmenler günü için yaptığı basın açıklaması, (2003)
- 23 ÖZDEMİR, S., "Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum", Ankara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (1986), 26, 30-48,
- 24 ÜNAL, L., I., "Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi", Epar Yayınları, Ankara, (1996),

EĞİTİMDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

KAMUSAL ALANIN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Tek kutuplu hale gelen dünyada, emperyalist kapitalist sistem, "tarihin sonu"nun geldiğini ve kapitalizmin insanlık için tek seçenek olduğunu ilan etti. Sosyal adalet, eşitlik, kardeşlik, barış, özgürlük ve demokrasi gibi insanı insan yapan kavramlar, içleri boşaltılarak Emperyalizmin kavramları haline getirildi. Sermaye sınıfının ve onun güdümündeki medyanın göklere çıkardığı küreselleşmenin; açlığı, sefaleti, savaşı, işsizliği, insanın insan tarafından sömürsünü yaygınlaştırmaktan başka bir şey olmadığı çok kısa sürede ortaya çıktı.

Emperyalist kapitalist ülkelerin dünyayı yeniden biçimlendirme süreci, Fukuyama'nın bugün ironik bir vecizeye dönüşen teziyle "tarihin sonu" olarak liberal kapitalizmle sonuçlanacaktı. YDD, kısa tarihsel süreci içinde adeta "YD Düzensizliği" olarak ortaya çıktı. Küreselleşme, zenginler ve yoksullar ayrımını daha da derinleştirdi. Açlık, işsizlik, yoksulluk küreselleşmenin sonuçları olarak tüm dünyada devasa boyutlara ulaştı. Bu durum adeta bir sarmal gibi, giderek zengin ülkeleri de kapsamaya başladı. Bugün dünya nüfusunun %10'u toplam dünya gelirlerinin %70'ini almaktadır. Kapitalist ekonomiler hızla durgunluk içine sürüklenirken, Asya'da Çin %8'lik bir büyümeyle büyük bir ekonomi haline geldi. Dünya kapitalizminin jandarması ABD, ekonomisi en fazla küçülen ülkelerden birisi durumuna düştü. Küçülen bir ekonomi üzerinde oturan devasa bir savaş gücü, kapitalizmin kendi yasaları gereği daima maceracı bir potansiyeli bağrında taşır. Dünya üzerindeki hegemonyasını kaybetmemek ve durgunluk içindeki ekonomisini savaş sanayii ile canlandırmak için ABD, elindeki savaş aygıtını bir yerde devreye sokmak zorundaydı. 11 Eylül saldırıları, bu savaş aygıtının devreye girmesi için gerekçe oldu.

İçinden geçmekte olduğumuz bu tarihsel dönem kapitalizmin bir dönüşüm süreci olarak da görülebilir. Ancak asıl mesele, bu dönüşümün bir kopuşu mu, yoksa sürekliliği mi ifade etmek de olduğudur. Dönüşümü çözümlenmeye çalışan farklı kesimler, buldukları noktadan sürece ilişkin farklı değerlendirmeler yapmaktadırlar. Bu değerlendirmelerin ortak noktası, kapitalist sistemin genel olarak köklü bir yapılanma süreci içinde olduğudur. Bu dönüşüm aynı zamanda mal ve hizmet üretimi ve emek sürecinin yeniden örgütlenmesiyle de karşımıza çıkmaktadır.

Tekelci kapitalizmi yeniden yapılanmaya iten temel neden, dünya çapında yaşanan büyük krizler sonucu sermaye birikiminin istikrarının bozulması ve kapitalizmin gelişmesine engel teşkil etmesidir. Yeniden yapılanma iki ana eksenle karşımıza çıkmaktadır. Birincisi; eskiyen teknolojinin yeni teknolojilerle ikame edilmesi; emek sürecinde verimliliği artıracak yeni örgütlenme biçimlerinin uygulamaya sokulması, yeni üretim dallarının bulunması, ikincisi; az gelişmiş ülkelerden merkez ülkelere doğru değer transferini hızlandırması, uluslar arası pazarın genişletilmesi ve artı değeri yükseltmek üzere üretimin, hem geniş pazarların, hem de ucuz emek gücünün bulunduğu bölgelere kaydırılmasıdır.

1929 dünya ekonomik krizi ile birlikte, kapitalist sistemin sermaye birikimini yeniden istikrarlı bir yapıya oturtabilmesi için talep yaratıcı politikalara gereksinim ortaya çıkmıştır. Bu gereksinim doğrultusunda bir taraftan Fordist üretim sistemi yaygınlaşırken, diğer taraftan devlet mekanizmasının işlevi de dönemsel gereksinimlere göre yeniden yapılanmıştır. Özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında Keynesienne politikaların benimsenmesi ile birlikte bu gelişme daha açık bir biçimde ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sosyal devlet olarak da tanımlanan bir yaklaşımla devlet bir taraftan doğrudan üretim içerisinde yer alırken diğer taraftan geliri yeniden dağıtma işlevi ile talebi artırmaya yönelik olarak, sermaye dışı toplum kesimlerini sosyal harcamalar yoluyla kaynak aktarmıştır. Yine bu dönemde devlet, büyük ölçüde emek mücadeleleri ile geçen 19. yy süresince gelişen işçi sınıfı hareketi ve sendikalara karşı olumlu bir yaklaşım içerisinde olmuştur. Talep yönlü politikalara da uygun

biçimde sendikalara yönelik olumlu bir yaklaşım içerisinde giren devlet, aynı zamanda bu tavrı ile sendikaları kapitalist sistemle bütünleştirerek işçi sınıfı hareketini de kontrol altında tutmayı hedeflemiştir.

Özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında uygulanan Keynesienne politikaların da etkisi ile yaklaşık 25 yıl süren toparlanma ve genişleme döneminde kapitalist ekonomiler yüksek büyüme hızına ulaşmışlardır. Gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde yaşanan bu olumlu süreç 1969-1970 yıllarında ABD⁷ de çıkan stagflasyonla 1971 yılında uluslararası para sisteminin çöküşü ve 1974-1975 yıllarında dünya ekonomisindeki ani daralmayla birlikte sona ermiş ve kapitalist sistem tekrar krize girmiştir.

Yeni liberal politikaların üretim sistemine yönelik önermelerinin benimsenmesiyle birlikte üretim sistemlerinde esneklik büyük önem kazanmıştır. Üretim sistemlerinde esnekliği esas olarak iki şekilde ortaya çıktığını görüyoruz. Bunlardan bir tanesi, Fordist üretim sisteminde geçerli olan tüm unsurları ile bir fabrika çatısı altında gerçekleştirilen üretim sürecinin parçalanarak üretimin çeşitli aşamalarını ya da üretimin tamamının fabrika dışındaki üretim alanlarına aktarılmasıdır. Çok sayıda işçinin bir çatı altında çalıştığı fabrika düzeni içerisinde, çalışma koşulları standartlaşmakta ve emeğin bir araya gelerek örgütlü bir güç oluşturması sağlanabilmektedir. Örgütlü güç halinde sermaye karşısında üretim sürecine daha rahatlıkla müdahale edebilmekte ve ücretler düzeyini yükselterek toplam hasıla içerisinde emeğin payını artırabilmektedir. Oysa, üretim sürecinin parçalanarak, ucuz emek alanlarına kaydırılmasıyla emek maliyeti düşürülmektedir.

Sermaye üzerinde yük olarak görülen emek maliyetini düşürmek üzere, emek sürecinin esnekliğini sağlamaya yönelik diğer yol olarak da teknolojik gelişmeler ile çalışma koşullarının ve istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesi amaçlanmıştır. Teknolojik ilerlemeler ve makineleşme ile birlikte üretim süreci içinde emek değersizleşmiş, nitelik düzeyi yüksek emeğe talep artarken, çok daha fazla sayıda emekçi işsiz kalmıştır. Fordist üretim biçiminde standartlaşmış olan çalışma süreleri ve çalışma biçimlerinde esnekleşme ile birlikte, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, eve iş verme gibi farklı istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. İşsizliğin, diğer bir deyişle yedek işçi ordusunun artması, emeğin kendi içerisinde rekabetini artırmış ve ücretlerin genel düzeyi düşmüştür. Öte yandan, istihdam biçimlerinin farklılaşması işçi sınıfının içerisinde tabakalaşmayı artırmış, emeğin sermaye karşısında örgütlü bir güç oluşturmasını önemli ölçüde zorlaştırmıştır. Buna bağlı olarak da sermaye, emek sürecinde kontrolü daha fazla eline geçirmiş ve emekçiler, işçi sınıfı mücadelesinin etkisizleşmesiyle birlikte, yeni kazanımlar elde etmek bir yana mevcut kazanımlarını dahi kaybetmeye başlamıştır.

Yeni liberal politikaların benimsenerek uygulanmaya başlandığı 1970'li yılların ikinci yarısında, sanayileşmiş ülkelerde ve ILO'nun da etkisiyle sendikal hareket, bir çok gelişmekte olan kapitalist ülkede güçlü bir konumdadır. Ancak, 1980'li yılların başlarından itibaren sendikalar, gerek iş yeri gerekse ulusal düzeyde etkinliklerini önemli ölçüde kaybetmeye başlamışlardır. Sendikaların yeni liberal politikaların uygulanmaya başlanması ile birlikte güç kaybetmelerine neden olan çeşitli etkenler vardır. Bu etkenleri, devletin işçi- işveren ilişkilerindeki tavrını, buna bağlı olarak da sendikalara karşı tutumunu değiştirmesi; üretim süreçleri ve bununla bağlantılı olarak emek sürecindeki dönüşümün istihdamın ve emeğin yapısında ortaya çıkarttığı değişim; sendikaların iç yapılarındaki eksiklikler ve uyguladıkları stratejilerdeki hatalar olarak değerlendirmek mümkündür.

Kapitalist sistem için sözü edilen ve kaçınılmaz olarak değerlendirilen dönüşüm, özet olarak ifade etmek gerekirse, sistemin 1970'lerde başlayan ve halen devam eden evrensel krizine karşı oluşturulan bir manevra olarak değerlendirilebilir. Kapitalist sistemi, içinde bulunduğu krizden kurtarma amacı taşıyan ve kaçınılmaz olduğu savunulan tüm bu tartışmaların siyasi boyutu ise konunun başka bir yönünü oluşturur. Kaynaklarını neo-liberalizmden alan "yeniden yapılanma" kavramı bu anlamda sadece

dönüşüm sürecini ifade eden bir kavram değil, aynı zamanda siyasal bir yaklaşım ve kapitalizme özgü bir ideoloji olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başta IMF, Dünya Bankası ve WTO olmak üzere, çeşitli uluslar arası emperyalist kuruluşlar, adeta zorunlu bir çerçevede sistemlerin yeniden yapılanmasına dünya çapında geçerlik kazandırmanın araçları konumundadır.

Kamu hizmeti; devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetimi ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinlikler olarak tanımlanır. Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerini karşılayan hizmetler, nitelikleri gereği kamu hizmeti olarak kabul edilir. Düzenlilik, süreklilik, kar amacı gütmeme kamu hizmetinin en önemli öğelerini oluşturur. Çünkü bu unsurların yokluğu ya da aksaması toplum yaşamını alt üst edebilir. Oysa, kamusal alan ve kamu hizmetleri bugün tüm dünya çapında hedefe konmuştur. Bu amaçla 1990 lı yıllarda gündeme getirilen ve imzaya açılan GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) yeniden yapılanmanın başka bir boyutunu yani kamu hizmetleri boyutunu gündeme getirmektedir. Bu anlaşmaya göre her şeyin serbest dolaşıma tabi olduğu bir dünyada kamu hizmeti de serbestleşmeli ve piyasaya açılmalıdır. Bu tür bir yapılanmanın, ulusal ekonomilerin uluslar arası ticaretten pay alabilmesi ve rekabetçi bir nitelik kazanabilmesi için zorunlu olduğu iddia edilmektedir. GATS in ortaya çıkmasının temel nedeni, genel olarak hizmet sektörünün dünya çapında büyüyen ve genişleyen bir alan olması ve gerçek anlamda serbest piyasa ekonomisinin ancak hizmet ticaretinin serbestleşmesi ile mümkün olmasının düşünülmesidir. GATS Türkiye tarafından 1995 yılında imzalanmış ve GSMH nın yaklaşık olarak %60' mı oluşturan hizmetler alanını ulusal ve uluslar arası sermayenin önüne sermeyi taahhüt etmiş ve bu oran %46,6 'ya çıkarmıştır. Az gelişmiş ülkelerin ortalama %18 oranında taahhütte bulunduğu düşünüldüğünde, bu oran oldukça yüksek olarak karşımıza çıkmaktadır.

GATS kapsamına giren hizmetlerin tanımı değişmekte, bu hizmetler, kamu hizmeti alanını neredeyse yok ederek ilerlerken, aynı zamanda ülkelerin kendi halkları yararına karar alma ve uygulama iradelerini de ortadan kaldırmaktadır.

GATS'ın ticarileştirmek istediği alanların başında eğitim alanı gelmektedir. Dünya Ticaret Örgütü eğitim alanını dört kategoriye ayırmış ve bu ayrımı yaparken piyasacı bir mantık izlemiştir. ABD, eğitim sisteminin özelleştirilmesini özellikle istemekte ve Dünya ticaret örgütüne bu isteğini benimsetmektedir. Kapitalizmin her alanda olduğu gibi eğitimi de piyasada para karşılığı alınıp satılan bir meta olarak görmesi son derece geniş bir toplum kesimini ilgilendiren bu alanın hedeflerinin başında gelmesine neden olmuştur.

GATS çerçevesinde tam bir yağmaya açılan dünya eğitim sektörünün yıllık iki trilyon dolarlık bir Pazar anlamına geldiği düşünüldüğünde; 50 Milyon öğretmen, bir milyar öğrenci, yüz binlerce eğitim kurumuyla eğitimin neden sermaye kesimi için oldukça iştah kabartıcı bir kar alanı olduğu daha iyi anlaşılır. GATS' m eğitim alanında yaratacağı sonuçları özetlersek; tüm dünyada üniversitelerin, eğitimin özelleştirilmesini sağlamak, öğrenim ücretlerini yüksek düzeylere çıkararak yoksul, emekçi sınıfların eğitim alma şansını ortadan kaldırmak, öğrenci ve eğitim emekçilerinin akademik, demokratik haklarını tırpanlamak, eğitimi sermayenin ihtiyaçlarına göre belirlemek, içinde bulunduğumuz yüzyılda sermayenin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Kamu Hizmeti Alanında yeni Eğilimler...

Kamu hizmeti alanındaki eğilimleri kısaca değerlendirirsek:

İlk olarak, kamu hizmet alanlarında bir 'daralma' söz konusudur. Kamu hizmetleri alanı 'boşaltılmakta', 'terk edilmekte'. Geriye devletin 'sopası',düzen sağlama hizmetleri kalacaktır. Geniş halk kesimi açısından bu işlev, 'robokop polisler', 'özel timler', 'güvenlik soruşturmaları' vb. şeklinde kendini gösterecektir. Piyasaya

yönelen 'sopa' ise, düzenleyici kurullar şeklinde ortaya çıkacak, mali piyasaların güvenliğini sağlama hizmeti ön plana geçecektir. Devletin; sermaye kesiminin faaliyet gösterdiği alanı düzenleme ve halk kesimine sopa gösterme işlevi kalacaktır.

İkinci eğilim, kalan kamu hizmetleri alanında 'parçalanma' yaşanmasıdır. Bu yöntem artık, 'parçalanma eğilimi' nin aracı olarak kullanılıyor. Hizmeti mümkün olduğunca çok parçalara ayırıp, bunları piyasaya üretirmek baskın eğilim haline gelmiştir.

Örneğin, yargılama hizmeti dediğimiz zaman, hakimler ve yaptıkları iş dışındakilerin hepsi piyasa tarafından karşılanabilecektir. Özel güvenlik şirketlerinden mübaşir sağlanabilir; kalem hizmetlerini büro hizmetleri veren şirketler yapabilir; temizlik hizmetlerini piyasadan alma konusunda zaten epeyce deneyim kazanılmıştır.

Bunun dışında, 'kamu hizmetinin parçalanması' eğiliminin kullandığı çok önemli bir teknik daha söz konusudur: Hizmetin ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin değil, hizmetin kendisinin özel kesime verilmesine, genel bir tip olarak, "imtiyaz" usulü" denir. Kamu hizmet alanında üretim yapan özel teşebbüs, bu alanın piyasa kurallarından başışık kılınmış olma ayrıcalığından yararlandığından, kullanılan yöntem "imtiyaz" olarak adlandırılmıştır. Örneğin, kamu hizmeti alanında faaliyet gösteren hiçbir özel teşebbüs batmaz. Hiç biri iflas etmez; kamu hizmetinin yürütülmesi söz konusu olduğundan batan firma kurtarılır. O yüzden de kapitalist sınıf içindeki katmanlar, kamu kesimiyle ilişkilerde imtiyazları kapabilmek için kapitalist katmanlarda ciddi kavgalar yaşanır. Kamu hizmeti alanındaki hizmeti, kamu, kendi örgütleri aracılığıyla değil, mümkün olduğunca imtiyaza vererek özel kesime ürettirmesidir. Burada önemli olan nokta, özel kesimin girdiği alanın 'kamu hizmeti' alanı olma özelliğini korumasıdır. Birinci eğilimden farkını yaratan nokta burasıdır. Birinci eğilimde, devlet, kamu hizmeti alanını terk ediyor. Bu eğilimde ise, devlet, söz konusu mal ve hizmet üretim alanını kamu hizmeti olarak sürdürüyor ancak, o alandaki üretimi piyasaya yaptırıyor.

Üçüncü temel eğilim, 'piyasaya benzetme' eğilimidir. Kamu hizmetleri alanından, daraltıldıktan ve parçalandıktan sonra geriye ne kalmışsa, kalan alanın da piyasaya benzetilmesi öngörülüyor. Piyasaya benzetme araçları çeşitlidir. İlk akla gelen 'karlılık gerekliliği' nin dayatılmasıdır. İkinci akla gelen 'rekabet zorunluluğu'dur. Üçüncüsü, kamu hizmetinin 'iş gücünde esneklik' arayışıdır. Kamu görevlisini, işçiye benzetme, toplam kalite arayışı, norm kadro, esnek çalışma, bu esneklik arayışının araçlarıdır.

Dördüncüsü, 'kamu hizmeti iş ahlakını yıkmak'tır.

Kamu hizmetleri alanındaki yeni eğilimleri kısaca "piyasanın siyasal alanı fethi" şeklinde vecizleştirebiliriz.

Memur Sayısı:

Kamu Personel Rejimi Reformu tasarısının gündeme getirilmesinin bir gerekçesi de Türkiye' de memur sayısının fazla olduğu iddiasıdır. Bu gerekçe tamamen bir aldatmacadır, apaçık bir çarpıtmadır. Türkiye kamu çalışanı sayısı fazla değil bilakis oldukça azdır. Aşağıdaki tabloda da görüleceği gibi OECD ülkelerindeki memur sayılarının toplam nüfusa oranı açısından Türkiye en alttadır.

OECD ÜLKELERİNDE MEMURLAR

ÜLKE	MEMUR SAYISI	NÜFUSA ORANI (%) -
Finlandiya	536.632	10,2
Fransa	4.819.300	8,2
Kanada	2.548.137	8,1
Macaristan	791.436	7,8
ABD	20.572.000	7,5
İrlanda	235.326	6,2
Avusturya	441.560	5,5
Yeni Zelanda	205.305	5,4
Almanya	4.364.100	5,3
Hollanda	828.033	5,2
İtalya	2.275.946	3,9
İspanya	1.552.838	3,9
Türkiye	2.143.206	3,2
Yunanistan	270.897	2,6

Kaldı ki tabloda Türkiye' de ki memur sayısı 2.143.206 olarak görülmektedir. Bu sayı boş kadroları da içermektedir. Oysa şu andaki dolu kadro sayısı 1.750.000 civarındadır. Yani dolu kadro baz alındığında memur sayısının toplam nüfusa oranı % 2,2 olarak çıkmaktadır. Bu oran OECD ülkelerindeki en düşük orandır. Ayrıca kamu kuruluşlarına on binlerce taşeron işçisi alınması, "memur sayısı fazladır" gerekçesini tamamen ortadan kaldırmaktadır.

Türkiye'de kamuda istihdam edilen personel sayısı bakımından 'aşırı şişkin' bir devlet gerçeği olmadığını biliyoruz. İngiltere, Fransa gibi ülkelerde kamu personelinin toplam nüfus içinde oranı % 8-12 iken bizde %4 tür. Türkiye gerçekleri, kamu istihdamının ivedilikle genişletilmesi gerektiği göstermektedir çünkü, az gelişmişlik koşullarında yaşayan ülkemizde pek çok kamu hizmeti eksik, halkın gereksinmelerinin çok gerisinde görülmektedir.

Türkiye'de merkezi yönetimde çalışan toplam kamu çalışanı sayısı 2 milyondur. Bunların 1 milyon 600 bini merkezi yönetimde çalışmaktadır. Burada söz konusu olan 2 milyon merkezi yönetim personeli, belediye, il özel idaresi, KİT dışında çalışanlardır. Yani merkezi yönetim, onun taşra örgütlenmesi, bağlı kuruluşları hepsinde çalışanlardır. Bu rakama bakarak deniyor ki, 'Türkiye'de devlet merkezîyetçidir.'

Bir başka sahte sonuç da budur: Çünkü merkezi yönetimde çalışan memurların %1'lik bölümü Ankara'da hizmet görmektedir.

Merkezi yönetim memurlarının %57'si eğitim, sağlık alanlarında öğretmen, hekim ve bunların yardımcı personeli olarak iş görmektedir. Merkez memurların %25'i emniyet, din, adalet, maliye gibi geleneksel devlet hizmetleridir.

Bir başka deyişle, merkezi yönetim memuru, Ankara'da bürolarda çalışan insanlar topluluğu değildir; bunlar toplumsal varoluşun en temel hizmetlerini, ülkenin köylerine dek uzanan tüm coğrafyasında yerine getirenlerdir. Bunlar ne asalak ne olumsuz anlamda 'bürokrat', masa başında sıkışmış yaz-çiz işi yapanlardır. Türkiye'de bürokratların, karar verenler ile yaz-çiz işi yapanların sayısı son derece azdır ve kamuda çalışanlar çok iyi bilirler ki inanılmaz bir sömürü süreci başlamıştır, kamuda çalışanların iş yükü çok yüksektir.

Emek yoğunluğu - emek verimliliği değil- bu ilkel ve parçalanmış istihdam yapısı içinde, kamu personeli sayısı sürekli azaltılarak ve çalışanlar işsizlik ile tehdit edilerek, muazzam ölçülerde arttırılmıştır.

Emek yoğunluğunu arttırmak, önceden yüz birim üretirken, araç-gereçle desteklenmeksizin, toplam kalite yönetimi, çemberler kuruluşu, sözde katılımçılık

yöntemleriyle iki yüz birim üretmeye zorlanmaktadır. Daha fazla çıktının iş yükü artırılarak elde edilmesidir. Sicilin ve iş güvencesinin performansla göre değerlendirilmesi, ücretin performansla göre verilmesi, emeğin verimliliği üzerine değil, emeğin yoğunluğunu artırma üzerine kurulmasıdır. Kamu personel sisteminin rakamları, neo-liberal yönetim tekniklerinin artırdığı emek sömürüsüyle birlikte, kamu hizmetlerinin kapsamlı tasfiyesine güçlü bir ışık tutmaktadır.

Neo- liberaller, kamu yönetimi alanını piyasa mekanizması lehine daraltabilmek için sömürü oranlarını artırabilmek için bütün dikkatlerini kamu alanına yönlendirdiler. İşçilerin sendikal mücadelesi önemlidir; ama şu anda önümüzdeki kısa dönemde, birincil öneme sahip olan kamu sendikalarının mücadelesidir. İşçi ve memur örgütlerinin şimdiye kadar olandan farklı ve daha dinamik, daha etkili bir işbirliği sistemi içinde davranmaları gerekmektedir.

Kamu hizmetlerinin ilgili olduğu konu, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için mal ve hizmet üretimidir. Kapitalist üretim biçiminin geçerli olduğu bir toplumsal düzende de her türlü ihtiyaç piyasa tarafından karşılanmalıdır.

Kapitalist sistem, para-meta-para döngüsü ilkesiyle işler Marx'ın deyişiyle. Yani, sermaye birikimi oluşturacaksınız, işçilerle serbest sözleşme temelinde diğer üretim faktörlerini bir araya getireceksiniz, mal üreteceksiniz, ihtiyaçları olanlar da gelecek sizlerle sözleşme yapacak ve ihtiyaçlarını karşılayacak. Bu kapitalizmin temel ilkesidir.

Kapitalist sistemde kamu hizmeti, siyasal alanın yani piyasa dışındaki bir aktörün, devletin, piyasanın işleyiş kurallarından belirli oranda bağımsız kılarak üstlendiği toplumsal ihtiyaçları karşılayacak mal ve hizmet üretimini ifade eder.

Kamu, sermayesini, hiçbir piyasa aktörünün sahip olmadığı bir ayrıcalıkla kurabilir. Vergi Devletin vergi şeklinde ortaya çıkan böyle bir ayrıcalığı vardır. Kamu, başlangıç sermayesi için kapitalist birikim yaratmak zorunda olmadığı gibi, para-meta-para döngüsünü de her seferinde yeniden kurmak zorunda da değildir. Zarar edebilir yani. Böyle bir ayrıcalığı vardır kamu hizmeti alanının.

İçinde yaşadığımız dönemi, kurumsal ve kavramsal kuşatma dönemi olarak niteleyebiliriz.

Kurumsal kuşatmada, çoğu II. Paylaşım savaşıdan sonra doğan altı kurum yer almaktadır. Birleşmiş Milletler, IMF, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, OECD, ve en genci Dünya Ticaret Örgütü. Bu örgütlerin araçlarını da çok iyi biliyoruz: Birleşmiş Milletler kaynaklı kuşatma, çok taraflı anlaşmalar ya da BM'nin tek tek ülkelerle yaptığı ama genel bir stratejiyi taşıyan ikili anlaşmalarla gerçekleşmektedir. IMF kuşatması, tek tek ülkelerle anlaşma üzerinden yürüyen niyet mektupları ve bunların üzerine inşa edilen stand-by anlaşmalarıyla yürümektedir. Dünya Bankası, az gelişmiş ülkelere açtığı 10 bin civarındaki proje kredileriyle gerçekleştirdiği kuşatmayı, 1980 yılından bu yana 'yapısal uyarılma kredisi' adı verilen SAL sistemiyle emredici bir içerikle genişletmektedir. OECD, ülkeler hakkında hazırladığı ülke raporlarıyla, danışma görüşleriyle bu alanı belirliyor. Avrupa Birliği, Türkiye açısından Katılım Ortaklığı Belgesi ve Türkiye İlerleme Raporları ile sürece doğrudan etkide bulunuyor. 'Müktesebata uyum' kavramı aracılığıyla, ulusal yasa ve yürütme kararlarının tercüme usulüyle değiştirilmesini sağlıyor; böylece ulusal kamu iktidarını mevzuat- hukuk üzerinden doğrudan kuşatıyor. Dünya Ticaret Örgütü, dört çok taraflı anlaşmayla süreci doğrudan doğruya yönlendiriyor. Mal liberalizasyonunu sağlayan GATT, hizmet liberalizasyonunu sağlayan GATS, fikri-sınai mülkiyet haklarını gelişmiş ülkeler adına korumaya alan TRIPS, yabancı yatırımcıların haklarını koruyan TRIM...

Bu dört örgüt, birbirleriyle sıkı bir etkileşim ve eşgüdüm içinde çalışmaktadır. AB, katılım ortaklığı belgelerinde, üyelik şartlarını sıralarken, Türkiye'nin IMF ve Dünya Bankası'nca yürürlüğe konmuş reformları hızla tamamlaması koşulunu öne çıkarıyor. Dünya Bankası'nca verilecek krediler, kamu hizmetlerinin dünya ticaretine açılmasını sağlamayı hedefleyen GATS hükümlerini kendine temel alıyor. IMF ve Dünya Bankası tarafından çizilen reform politikalarını yürütecek kamu bürokrasisinin inşasını OECD

üstleniyor; devlet örgütlenmesini 'regülasyon reformu' adı altında piyasa temeline yerleştirmeye çaba gösteriyor. Birleşmiş Milletler, olanca hantallığıyla, neo-liberal süreci meşrulaştıracak yerel 'katılım' modelleri; çevre güzellikleri ile gerçeklerin üzerini bir bulut gibi örtme işlevi görüyor.

Bu, kamunun yeniden yapılandırılmasını doğrudan doğruya yönlendiren kurumsal kuşatmadır. İçlerinden yürütme organı görevi Dünya Bankası'na düşmüştür. Kurumsal kuşatma kavramsal kuşatmayla birlikte ilerletilmektedir.

Kavramsal kuşatmanın farkına varmak ve bunun eleştirisini üretmek kritik öneme sahip hale gelmiştir. Çünkü neo-liberal reformun kavramları, kimi zaman düşünsel bağlamı içinde değil, sahibince ortaya atıldığı biçimde, kendi başına ele alınabilmektedir. Kimi zaman da, ortada gezinen kavramlara neo-liberalin ne anlam verdiği üzerinde hiç durmadan, ne demek istendiğini sahibine sormadan, kavramlara kendi aklımızdaki anlamları yüklemekte aceleci davranabilmekteyiz.

'Etkin kamu yönetimi', 'toplam kalite yönetimi', 'performans yönetimi', 'esnek istihdam', 'norm kadro', 'sözleşmeli istihdam', 'şeffaflık', 'hesap verebilirlik', 'hierarchy yerine katılımcı yönetim', 'merkeziyetçilik yerine yerellik', 'yolsuzlukla mücadele' ve günlük yaşamda 'hoşgörü', 'uzlaşma', 'diyalog', 'paydaşlık', 'ortaklık', 'katılım' kısaca "demokrasi" kavramları, neo-liberal kavramsal kuşatmanın ağır kurşunlarıdır. Neo-liberal düşünce, bu kurşunları, üç top atışından sonra salıverdi; bunlar yaşanan süreci betimleyen küreselleşme-liberalizasyon, özelleştirme_deregülasyon Ve regülasyon-yerelleştirme.

Neoliberalizmin küreselleşme, özelleştirme, yerelleşme süreçleri, belirleyici etkisini devletlerin konum, işlev ve yapıları üzerinde yaratmıştır. 1990'lı yıllarda ortaya çıkan kamu kesiminin reformu, devletlerin yasama- yürütme- yargı işlevlerini, doğrudan yeniden tanımlayan üç temel kavram üzerinde inşa etmektedir.

Bunlar yargı için 'tahkim'; yasama için 'regülasyon'; yürütme için 'yönetişim' kavramlarıdır. Regülasyon ile yönetim kavramları iç içe geçmekte, yasama ile yürütme kuvvetlerini ortaklaşa etkileyerek dönüştürmektedir.

Üç kuvveti değiştiren neo-liberal yeniden yapılandırma, nasıl bir idare sistemi ya da bürokrasi talep ediyor?

Yönetişim modelinde bürokrasinin şu özelliklere sahip olması talep edilmektedir:

1. Etkin kamu hizmeti veren,
2. Şeffaf,
3. Hesap verebilir,
4. Hızlı ve adil yargıya sahip,
5. Katılımcı,
6. Yerelleşmiş bir bürokratik yapı.

İlk bakışta sorunsuz gibi görünen ve her kesimin desteğini alabilecek özellikler sergileyen bu özellikler, ancak bazı ek sorular sorulunca anlaşılır hale gelmektedir.

'Etkin kamu hizmeti' ne demektir? Neo-liberal anlayış bu ilkeyi şöyle tanımlar: Etkin kamu hizmeti, ancak ve ancak, piyasa koşullarında ve piyasa ilkelerine göre çalışırsa verilebilir. Kamu kural ve mekanizmaları, hizmeti etkin ve verimli kılamaz. Çünkü a) vergi ile finanse edilen hizmete, yurttaş duyarlık göstermez; b) Bu hizmeti gören memur, ömür boyu iş güvencesi içinde tembelleşir; c) Kamu 'arz temelli' çalışır bu nedenle kaynakları en uygun verimlilikte kullanamaz; d) Kamuya ait mülkiyet sahipsiz olduğu için memurlar bunları en ekonomik biçimde işletme becerisi gösteremez.

O halde etkin kamu hizmeti, piyasada olduğu gibi 'talep temelli', vergiyle değil fiyatlandırmayla finanse edilen, tüm kamu mülkiyetinin özel mülkiyete dönüştüğü, memurların piyasadaki bireysel iş hukukunda istihdam edildiği ve performansa göre değerlendirilip ücretlendirildiği bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Etkili kamu hizmeti, her yurttaşın kolayca erişebildiği, eşitçe ve koşulsuzca yararlanabildiği, ülkenin ve halkın gereksinmelerine göre genişletilebilen hizmettir. Böyle bir hizmet ancak genel finansman yöntemi olan vergilendirmeye sağlanabilir ki, "ödemeyen de kullanabilir."

'Şeffaflık', neo-liberal bakıştan, tek tek devletlerin uluslar arası anlaşma hükümlerine uygun hareket edip etmediğinin ve küresel şirketlerin hizmet ticaretinde genişletilen liberalizasyon sürecine engel getirilip getirilmediğinin denetimini yapmanın yoludur. Şeffaflık ilkesinin, GATS anlaşmasının uzun ve ayrıntılı 2. Maddesi'nde düzenlenişi, bu özeliğin somut örneği ya da kanıtıdır.

Şeffaflık kapsamında 'devlet sırrı' kavramının kapsamının daraltılması isteniyor. Ama, başlıca devlet faaliyetlerinin özel şirketlere devredildiği bu dönemde, neo-liberalin şeffaflığı 'ticari sır' kavramını hiç hatırlamıyor. Demokratik bir devlet örgütlenmesi, günümüzde yalnızca 'devlet sırrı' üzerine gidilerek değil, bundan daha çok 'ticari sır' kavramı üzerine gidilerek mümkün olabilir.

'Hesap verebilir yönetim' kapsamında ise, neo-liberal anlayışa göre hizmeti veren ile hizmeti denetleyen aynı kurum olmamalıdır. Bu iki işlev birbirinden ayrılmalıdır. Bu nedenle önerisi şudur: kamu idareleri ile kamu kurumları mali-özel denetim kuruluşlarınca denetlenmelidir. Kamu kurumlarını uluslar arası özel mali denetim şirketlerinin denetlemesi en iyisidir. Bu noktada GATS'ın, muhasebe-müşavirlik hizmetlerini küresel liberalizasyona dahil etmiş olduğunu hatırlamakta yarar vardır.

'Hızlı ve adil yargıya sahip bir devlet', neo-liberalin bundan anladığı, adli ve idari yargının iyi işlediği bir düzen kurmakla sınırlı değildir; hatta bu açılardan dünyanın en iyi sistemi de kurulsa yararı olmayacaktır. Böyle bir sistem, ancak 'uluslar arası tahkim' ilkesi benimsenmişse var sayılmaktadır. Aksi halde yargı sisteminiz 'çağdışı' bir hantallıkta demektir. (!)

'Katılımcı yönetim', neo-liberalin devlet tasarımı, az önce üzerinde durduğumuz yönetişimci yapıdır. Yönetişim yapıları yalnızca yürütme kuvvetini sınırlandıran yapılar, üst kurullardan ibaret değildir. Bürokrasin- özel sektör+STK formülü, idari yaşamın hemen her noktasına taşınmaktadır. Okullardaki OGYE birimleri bunlardan biridir.

'Katılımcılık' tanımlanmadığı, somut mekanizmalar bakımından ortaya konmadığı sürece anlamlı bir terim değildir. Terimin anlamı, katılımın aktörleri ve mekanizmalarında gizlidir.

'Yerelleşme', neo-liberalizme göre demokratikleşmenin en önemli unsurudur. Peki yerelleşme nedir? Merkezden taşra kademesine, her ikisinden yerel yönetimlere, her üçünden piyasa aktarılan her yetki devletin yerelleşmesidir. Gerçek desantralizasyon, sonucusudur. İster merkez, ister yerel olsun, kamu alanından piyasa alanına her akış, bu kavramın içine girer.

Nasıl Bir Personel Rejimi

Neo-liberal devlet reformunun devletin üç kuvvetini ve tüm kamu bürokrasisini kapsayan bu ilkelerini, topluca 'yönetişim devleti' olarak adlandırmak yanlış olmaz. Modelde en çekirdek terim budur; çünkü kamu iktidarının el değiştirmesini öngören ilke bu sözle ifade edilmektedir.

Modelin kamu bürokrasisine ilişkin çerçevesi de belirginleşmiştir:

1. Norm kadro ile kamu hizmeti alanını daraltmak
2. Kadrolu yerine sözleşmeli istihdam
3. Kadroya bağlı 'eşit işe eşit ücret' yerine performansa bağlı ücret
4. Tam zamanlı, ömür boyu çalışma yerine esnek çalışma

Öngörülen yapının özelliği, kamunun iç örgütlenmesini örgütlü çalışanlarla değil; bağımsızlaştırılmış, savunmasız, iş güvencesi performansına endekslenmiş çalışanları, toplam kalite yönetimi anlayışı içerisinde seferber etmektir.

Kamu bürokrasisinde yaşanan çürüme, 'kadro sistemi'nin doğasından kaynaklanmamakla birlikte kamuda çalışanlarda da bu anlayış geliştirilmiştir. Bu çürüme, 1965 yılından bu yana uygulanan 657 sisteminin "kamuyu özele yaklaştırma" felsefesinin ürünüdür. 1980'lerde yürürlüğe giren 3 derece üste asansör yükselme, özel sektörde geçen hizmet süresinin 2/3'ünün kamu hizmetine sayılması, memur ve işçilerin I-II sayılı cetvel sözleşmelisi ve geçici işçi olarak çalıştırılmasının ürünüdür. Bu sistem iyi değil denirken ne deniyor? Bu sistem= kadro sistemi mi?, yoksa bu sistem= bu günkü neo-liberal dağıtma uygulaması mı?

Performansa göre işleyen sözleşmelilik, her şeyi 'şahsa' bağlamış ve şahsı 'yönetimin' takdirine bırakmış sistemdir. Bu sistemde devlet memurluğundaki korumalar yoktur.

Kamu personel rejiminin niteliği, kamu hizmetlerini savunmanın ya da yok etmenin en temel aracıdır. Kadrolu sistem, bu hizmetlerin korunup geliştirilmesini sağlar; neo-liberalizm bu nedenle kadro sistemini çözmektedir. Performansa bağlanmış sözleşmelilik sistemi, kamu kesimini şirket gibi çalıştırmayı sağlar; neo-liberalizm bu nedenle sözleşmeliliği istemektedir.

Kamu alanına mevcut istihdam rejimiyle birlikte egemen kılınmaya çalışılan sistem, karlılık ve rekabettir. Kamu kurumlarının bir birleriyle rekabetini, performans değerlendirme nedeniyle çalışanların birbirleriyle rekabetini; o rekabetin yıkıcılığını reddetmek gerekir. Bunların yerine, toplumsal sorumluluk ve dayanışma terimini yükseltmek gerekiyor.

Küresel sermaye ile bir ağız olup "devlet sırrı daraltılsın" demek anlamlı değildir; daha yüksek sesle "asıl tehdit ticari sırdır" demek gerekiyor.

"Yolsuzlukla mücadele" adına sermayeyle bir ağız olup gösteriler yapmanın anlamı yoktur. Neo-liberal "Yolsuzluk vardır, çünkü devletin görev ve yetki alanı fazla geniştir" diyor; ona göre yolsuzlukla mücadele ancak kamu hizmetlerinin alanı daraltılarak yapılabilir. Yolsuzluğa/yoksulluğa karşı gösterileri bir de bu açıdan süzgeçten geçirmekte yarar vardır. Çünkü sorun yoksulluk değil, toplumsal eşitsizliktir.

Kamu personel rejiminde kadrolu istemi savunmak ve kamu kesiminin kendi içinde çeşitlendirilecek bir tek rejim halinde düzenlenmesi talebini yükseltmek gerekiyor.

Katılım kavramını, aynı yerellik gibi içini boş tutup demokrasi adına yüceltmek, çıkış yolu sunmuyor. Bunları tanımlamak, yerli yerine oturtmak gerekiyor.

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

TKY, Eğitimde rekabetin yaratılmasının en önemli araçlarından biri ve genel olarak kamu sisteminde yerleşmiş olan klasik yönetim anlayışını tamamen değiştirmeyi hedefleyen, bu değişimi gerçekleştirirken de kamusal alanın bütün unsurlarını içinde eritmeyi hedefleyen bir yönetim ve denetim örgütlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. TKY uygulamalarının kamu hizmeti açısından kilit öneme sahip olan eğitim ve sağlık gibi alanlarda giderek yaygınlaşması, kapitalist sistemin geleneksel yönetim ve denetim mekanizmalarını terk ederek yeni bir stratejik yapılanma içine girdiğini ortaya koymaktadır. Bu noktada TKY nin ne olduğu, nasıl bir felsefeye dayandığı ve uygulanmasında neden bu kadar ısrar edildiği sorularının öncelikli olarak yanıtlanması gerekmektedir.

1980 askeri darbesi ve onu izleyen yıllarda devlet, neo-liberalizm gibi ideolojik/iktisadi güdülenmelerle, ekonomiyi ve toplumsal yaşamın her alanını yeniden düzenlemeye, kamu hizmetlerinden elini ayağını çekmeye başlamıştır.

Devleti küçültmek adına tüm karlı KİT ler izlenen ekonomik politikalarla önce zarar ettirilmiş, sonrada verimsizlik gerekçesiyle birer birer elden çıkarılmaya, yani özelleştirilmeye başlanmıştır.

1980 li yılların özellikle ikinci yarısında, eğitim sistemimizde yeniden yapılandırılmış "proje", "reform" adlarıyla paralı eğitimin önce hukuki sonra da mali alt yapısı hazırlanmıştır.

1980 sonrası emekçi sınıflara uygulanan baskılar ve ekonomik yaptırımlar sonucu sadece 1980-82 arasında reel ücretleri %45 geriletmiş, sendikal haklar kısıtlanmış, çalışma güvencesi hızla ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. 2000' li yıllara kadar izlenen ekonomik politikalar emekçilerin tüm kazanımlarına karşı kurgulanmıştır. Bu kurgu tüm sosyal haklara ve ücret politikalarına yönelik olmuştur. Özelleştirme, taşeronlaştırma, ticarileştirme, yerelleşme gibi çeşitli isimlerle gündeme gelen politikalar, karlılık hesabını emekçilerin ücret ve sosyal kazanımlarına dayandırmıştır ve bu kapsamlı saldırılar son hızla hala da devam etmektedir.

1980-90 arası küreselleşmenin hazırlık dönemini oluşturdu. 1990 sonrası, dünya ve Türkiye' de küreselleşmenin daha yaygın uygulama alanı bulduğu, piyasanın hegomonik yapısını tamamladığı, devletin kamusal/sosyal formunu piyasa üzerinden tamamladığı bir süreci izledik.

Dünya küreselleşme döneminde daha eşitsiz, daha adaletsiz ve daha savaşa tanık olmuş ve olmaya devam ediyor. Kriz devam ediyor, sistemin iç dinamikleri sürekli krize evrilirken, finans kapitalizmin dolaşım sürecini üretim sürecinin önüne geçirmeyi kriz halinin sürekliliğine yol açmakta sistem artı değer aktarımını ön plana çıkarmaya devam etmektedir. Bu sürecin bugün geldiği noktada aktarım alanı sosyal alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeni kar alanlarının yaratılması sistem açısından bu açıdan önemlidir. Yeni kar alanları toplumsal kaynakların piyasaya devri ile mümkün görülmektedir. Kamusal alana yönelik yönetim anlayışındaki değişimle dile getirilmektedir. Mali disiplin, kamu reformu gibi tanımlarla toplumsal kaynaklar kamusal alan adına piyasa üzerinden yeniden dolaşıma sokularak karlılığın artırılmaya çalışıldığı izlenilmektedir.

Reform adı altında kamusal hizmetler piyasalaşma sürecine açılmaktadır. Piyasalaşma sadece hizmetlerin piyasaya devri ile sınırlı kalmamakta, piyasaya devredilemeden alanlarında piyasacı bir yönetim modeline dönüştürülmesi amaçlanmaktadır. Böylece kamusal hizmet üretimini şirket esasına dayandırmakta, toplumu da müşteri kimliği ile oluşmuş bireyler topluluğuna indirmektedir. Bu dönüşümün ilk mağdurları, başta kamu çalışanları olacaktır. İş güvencesi ortadan kaldırılmaya çalışılırken, nitelikli kamu hizmetlerini üretecek olan bu alanın yitilmesi toplumu da mağdur edecektir. Başta eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi toplumsal gereksinimlerin göz ardı edilerek, bu hizmetlerin piyasacı bir anlayışa terk edilmesi bireysel ve toplumsal yoksulluğu artıracaktır. Bu alanlar karlı alanlardır ve GATS süreciyle birlikte tüm dünyada sermaye artı değere olan ihtiyacını devletin yeniden düzenlenmesi senaryosuyla ortaya koymaktadır.

TKY ve TKY ile eş zamanlı olarak gündeme getirilen; esnek üretim, tam zamanlı üretim (JİT), insan kaynakları yönetimi (İKY), kalite, iç/dış müşteri, takım çalışması, müşteri odaklılık gibi kavram ve yöntemler birbirinden bağımsız olarak sunulmakta, ekonomik-sosyal hayatın ve çalışma ilişkilerinin farklı alanlarını düzenlerken tekil uygulamalar ve önermeler oldukları algısı yaratılmaya çalışılmaktadır. Bunlar hep birlikte, kapitalizmin yaşadığı karlılık krizinin çözümünü hedefleyen bütünsel bir yeniden yapılandırma girişiminin teknolojik ve yönetsel bileşenlerini oluşturmaktadır.

Üretim sistemlerinin esnekleştirilmesi; mal ve hizmetlerin en az kaynakla, en kısa zamanda, en ucuz ve hatasız üretimi, üretimin müşteri talebine bire bir uyabilecek

şekilde gerçekleştirilmesi ve tüm üretim faktörlerinin en az israfı ve en esnek şekilde kullanıp, potansiyellerin tümünden yararlanma arayışının bir sonucu olduğu belirtilmektedir.

Emeğin esnek örgütlenmesi; işlevsel esneklik, sayısal esneklik, çalışma zamanı esnekliği ve ücret esnekliği şekillerinde ortaya çıkmaktadır. Açmak gerekirse işlevsel esneklikte kullanılan teknolojinin giderek daha gelişmiş olmasına paralel olarak emeğin daha fazla eğitimden geçirilerek, üretim sürecindeki belirli bir parça işi yapan değil, çok değişik işleri yapabilecek düzeye getirilmesidir.

Sayısal esneklik, işçi sayısının istendiği gibi değiştirilmesi, işe alma ve işten çıkarmalarda iş verene sağlanan serbestinin artması anlamına gelmektedir. Sayısal esneklik üç tür işçi tipi yaratmaktadır. Tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip, işletmenin uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan çekirdek iş gücü, iş güvencesi, yükselme ve beceri edinme şansı sadece bu kesim için söz konusudur. İkinci grup, yine tam zamanlı çalışan, daha az nitelik gerektiren büro işleri ve bedensel işleri yapanlardan meydana gelmektedir. Üçüncü grup ise, yarı zamanlı veya geçici olarak istihdam edilen işçilerden oluşmaktadır.

Sayısal esneklikte iş güvenliği yok edilmektedir. Çalışma sürelerinin esnekliği, işverene talepteki dalgalanmalara paralel olarak iş gücünün çalışma sürelerinin belirlenmesi, düzensiz çalışma koşullarının alınacak ücretin belirsizliğini beraberinde getirecektir. Ücretin büyük bir bölümünün kişisel ve işletme performansına bağlı olarak belirlenmesidir. Böylece toplu sözleşme bir anda gereksiz olmaktadır. Toplu sözleşmenin gereksiz hale gelmesi, sendikaların varlık gerekçelerini ortadan kaldırmaktadır. Aynı işi yapan iki işçiye ödenen ücretler, kişisel performanslarının farklı olduğu gerekçesiyle farklı olmakta; ya da bir işçinin performansı aylara, yıllara göre performansı düştüğü ve yükseldiği gerekçesiyle değişken bir ücrete bağlanabilmektedir. Değişken ücretin performansı kişisel olabildiği gibi işletmenin performansı da olabilmekte. Ücret esnekliği örgütlenmeyi fiilen ortadan kaldırarak, işçiyi önce kendisiyle sonra çalışan arkadaşıyla bir yarışa sokmaktadır. Bu durumun bireyleşme ve özgürleşme olarak sunulması da sermayenin bu kavramlara bakış açılarını ortaya koymaktadır.

Yıllardır, eğitimde karşılaşılan sorunların çözümü için çeşitli reform önerileri geliştirilmiş fakat reform diye sunulan bu öneriler kamuoyunda ve eğitim alanında örgütlü bulunan sendikalarla tartışılmamış; veli ve öğrencilerin görüşleri alınmamış, eğitim-bilim çevrelerine danışılmadan uygulamaya konulmuştur. Dünya bankası desteği ile sürdürülen ve "Reform" diye açıklanan çeşitli projeler, endüstriyel okullar projesi, Milli eğitimi geliştirme projesi ve son olarak " Norm Kadro Yönetmeliği" bunlara örnektir.

1797 sayılı MEB nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun' un 4359 sayılı kanunla değişik 62. maddesine dayanılarak hazırlanan NKY yasal dayanağı ile çelişirken, özelleştirmeye zemin hazırlanmış, kalıcı örgütlenme özgürlüğüne de darbe vurmaktadır.

1995 yılında MEB Personel Kanun Taslağı içinde NKY 5.madde olarak yer almış ve istihdam şekillerini içermiştir: " Eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim ve denetim hizmetleri memur, sözleşmeli personel ve geçici personel eliyle yürütülür. Öğretmenlik hizmetlerinde sözleşmeli personel görevlendirilebilir. Özellikle öğretmenlik hizmetlerinin sözleşmeli personel eliyle sürdürülmesi esasına ülkenin şartları değerlendirilerek, ülke genelinde veya yörede aşamalı olarak geçilecektir." denmektedir.

Vekalet görevini düzenleyen 71. madde de öğretmenlik hizmetlerinin sözleşmeli personel eliyle gördürülmesi esasına ülkenin şartları değerlendirilerek, ülke genelinde veya yörede aşamalı olarak geçilecektir" denmektedir.

19 Şubat 2003 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanan kararnameyle, 10 aylık süreli olarak, 506 sayılı SSK kanununa tabi, 657' nin 4. maddesinde yer alan

sözleşmeli personel statüsü kapsamında, kısmi zamanlı olarak beş bin İngilizce dil öğreticisi alımına başlamıştır.

Kamuda Reform genel başlığı Kamu Yönetimi Reformu devletin sosyal niteliğinden arındırılarak kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, kamu kuruluşlarının ve kamu çalışanlarının tasfiyesini sağlamaya yöneliktir. Eğitimde bu özelleştirme ve buna bağlı olarak sözleşmeli öğretmen çalıştırmak içindir.

Kanun taslağının 60. maddesi "Standart Kadro" belirlemesine ilişkindir. Bu maddeye göre; Hizmet gerekleri bakımından her kurumda ihtiyaç duyulan personel sayısı, hizmet sınıfı ve görev itibarıyla standartlaştırılır. Hiçbir kuruma belirlenen standart personel kadro sayısının üzerinde atama yapılamaz denmektedir.

Norm Kadro uygulaması esas olarak eğitimdeki uygulamalar ile başlamış olsa da bir çok kamu kurumunda tespit çalışması sürmektedir. Temel amaç çalışan sayısının azaltılmasıdır. Norm Kadro aynı zamanda düzenli istihdamı ortadan kaldıran, çalışanların görev yerlerinin değişmesine neden olan ihtiyaç halinde çalışanların farklı yerlerde, bazen birden fazla iş yerinde görevlendirildiği iş yerinin parçalandığı bir uygulamadır.

TKY Türkiye'de ve dünyada özellikle son 20 yıldır, özelleştirme, taşeronlaştırma uygulamaları ile yaygınlaşan, esnek üretim teknolojisiyle, esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılmasıyla tekellerin yenilenmiş yaygın sömürgeleştirme çabalarının ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Kendisiyle sınıfsal olarak karşıt çıkarılara sahip olan emekçiler aracılığıyla kapitalist sistemin yeniden yapılanmasında işçi ve emekçiler yeni özneler haline getirilmeye çalışılarak, onların doğrudan sermaye sınıfının çıkarlarına hizmet etmelerini istemektedir. Sermayenin içinde bulunduğu krizden, emekçilerin üzerine basarak çıkmak istemesini, kapitalizmin tarihinin her aşamasında görmek mümkündür. Bu anlayışın günümüzdeki görünümü, esnek çalışma, insan kaynakları yönetimi ve TKY gibi emeği ve emekçileri sermaye ile koşulsuz uzlaşmaya davet eden modeller şeklinde ortaya çıkmaktadır.

TKY nin temel ilkeleri, kaliteli mal ve hizmet üretimi, çalışanların niteliğinin artması ve dolayısıyla iş verimliliğinin ve buna bağlı olarak ücretlerin artması, iş gücündeki istihdamın artması ve yönetimin daha demokratik ve katılımcı olması olarak ortaya konmaktadır. TKY nin uygulandığı alanlarda 1990-2000 yılları arasındaki verilere göre genel olarak dünyada % 100 lük bir verimlilik artışı karşısında %10 luk bir ücret artışı, Türkiye'de ise %100 lük bir verimlilik artışı karşısında % 0,6 lük bir ücret artışı gerçekleşmiştir. Yine 1983-1999 yılları arasında dünyanın en büyük 200 uluslar arası şirketinin karlarındaki artış oranı % 363 olurken, istihdam ettikleri iş gücündeki artış sadece %14 te kalmıştır.

TKY ile belirli bir işi yapmakla yükümlü bireyler yerine bir dizi işi örgütleyen/organize eden ve bu anlamda da birden çok fonksiyon yüklenen yeni iş anlayışı gündeme getirilmiştir. Bu sistem ile çalışanlar arasında oto denetim sağlanmakta ve iş ilişkilerinin rekabete dayandırılması gündeme getirilmektedir. Model, çalışanlardan bedensel güçlerinin yanı sıra yaratıcı güçlerini de kullanmalarını istemektedir. TKY ile takımlar birbirini izleyen, kontrol eden bireyler haline gelmekte her çalışan ve takımı diğerinin işvereni, yönetici gibi davranmaya zorlanmaktadır. Neden, daha fazla kar ve sömürü için.

MEB tarafından uygulamaya konulan TKY projesi, Türkiye'de 24 Ocak 1980'den bu yana uygulamaya çalışılan ve ısrarla sürdürülen liberal politikaların alanımızdaki en son örnekleridir. Daha önce Norm Kadro uygulaması ile başlayan, 657 sayılı yasa çerçevesinde getirilmesi planlanan "Personel Rejimi" ile süreceği anlaşılan TKY uygulamaları, bir taraftan eğitimde özelleştirmeyi, diğer taraftan eğitimde emeğin esnekleştirilmesini sağlamaktadır. Böylece, eğitim, bir taraftan devletin sırtında "yük" olmaktan çıkartılacak ve eğitimin tüm maliyeti "Liberal Devlet" anlayışına uygun olarak toplumun, yoksul halkın sırtına yüklenecektir. Diğer taraftan ise, eğitim emekçilerinin istihdam ve ücret güvenceleri ortadan kalkacak, birbirleriyle rekabetleri sağlanarak ücretlerinin düşmesi, hem de iş yüklerinin artması sağlanacaktır.

Norm Kadro Yönetmeliği, Eğitim Bölgeleri ve Eğitim kurumları Yönetmeliği, Müfredat Laboratuvar Okulları gibi uygulamalarla belirli bir aşamaya gelinmiştir.

NKY tüm olumsuzluklarına rağmen uygulanmaya devam edilmekte ve okullara esnek çalışma/ esnek istihdam getirmektedir. Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurumları Yönetmeliği de NKY ne paralel ve onun tamamlayıcısı bir yönetmelik niteliğindedir. TKY ye göre norm fazlası personelin il içi ve il dışı gözetilmeksizin eğitim bölgeleri arasında sürekli yer değiştirmesi yada ücretsiz izinli sayılarak geçici işsiz haline getirilmeye çalışılmak istendiği bilinmektedir.

NKY ile öğretmen dağılımındaki adaletsizliğin giderileceği, öğretmensiz okulun kalmayacağı, personel ve kaynakların dengeli dağılımının sağlanarak eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılacağı, atamalarda torpilin kalkacağı gibi süslü sözler gündeme gelmiştir. Ancak hayata geçtiğinde söylendiği gibi olmadığı, TKY içinde, kaliteyi artırmak, katılımcılık, demokrasi, müşteri memnuniyeti, sıfır hatalı üretim, kaynakların verimli kullanılması, gibi birtakım söylemler gerçeği gizleyememiştir.

Okul Gelişim Yönetim Ekibi (OGYE) adı altında oluşturulan ekipler ise, okulların ihtiyaçlarının belirlenmesinden müşteri memnuniyeti, öğrenci ve veli memnuniyeti vb. için çalışılarak, eğitimde kaliteyi artırmayı hedeflemektedir.

Devletin amacının kaliteyi artırmak değil, eğitimi adım adım özelleştirmek olduğunu görmek gerekir. Eğitimde özelleştirme yanlısı politikalar yıllardır "katkı payı", "kayıt parası" , "sözleşmeli personel çalıştırma" vb. yöntemlerle zaten parça parça hayata geçirilmektedir.

Peformans değerlendirmesi ile hedeflenen ise mal ve hizmet üretimini artırmak, daha yoğun çalışmayı sağlamaktır.

MÜFREDAT LABARATUVAR OKULLARINDA KALİTE ÇEMBERLERİ, DENEYİ VE İŞLEVLERİ

Türkiye'de M.E.B bağlı tüm okullarda MLO modelinin uygulanması için danışmanlık ve rehberlik çalışmalarına başlanmıştır. Bu program doğrultusunda okullarda Web siteleri kurulmuştur.

Bu okullarda; Öğretmenin başarısında belirleyici olan;

- 1) Okul yöneticisinin ve OGYE birimi ile işbirliği yapma ,
- 2) Okuldaki takım çalışması ve işbirliği.
- 3) Okul yöneticisinin okul toplumunu oluşturan üyeler tarafından paylaşılan vizyonun geliştirilmesi ve uygulanmasına liderlik etme düzeyi,
- 4) Öğretmenlerin sicil raporlarında, okul müdürü ve müfettiş tarafından puan verilirken, okulun mali kaynaklarını oluşturma kullanma ve geliştirme düzeyi puanlamada belirleyici olmaktadır.

OGYE (OKUL GELİŞİMİ YÖNETİM EKİBİ)

M.E.Bakanlığı, illerde TKY çalışmalarını iyi yürütebilmek için bir takım organizasyonlar kurmuştur.Bakanlığın gönderdiği genelgede okullarda * kısa sürede WEB siteleri kurulacak, kurulan bu siteler WEB yayın ekipleri tarafından izlenecektir" denilmektedir. Bakanlığın genelgesinde "Veliler okulumuz için vazgeçilmez bir destektir." denilmektedir. Bunun için işletmecilik beceri ve uygulamalarını kaynak kullanımında etkili kılabilmeyi sağlamak için birimler kurmuştur. Bunun için; İl ve ilçelerde MLO koordinasyon kurulu oluşturulmasına karar verilmiştir. Bu kurullarda şu kişiler bulunmaktadır.

- 1- Kurul başkanı: Milli Eğitim Müdürü
- 2- Projeden sorumlu M.E.M yardımcısı
- 3- Yatırım donatımda sorumlu M.E.M yardımcısı
- 4- İlk öğretmen müfettişler kurulu başkanı
- 5- MLO teftişinde görevli iki müfettiş
- 6- MLO kapsamında bulunan ilköğretim, Ortaöğretim, Anadolu lisesi her birinden birer okul müdürü
- 7- Okul koruma derneği başkanı
- 8- Bu okullar da görev yapan en az iki öğretmen

Kurul üyeleri belirlenmesinde projenin uygulanması sırasında gösterdikleri başarı dikkate alınacaktır. Bu kurul üyeleri okullardaki OGYE ekiplerini denetlemektedir. OGYE ekipleri ise diğer işlevlerin yanında okula gelir getirici etkinlikleri yapacaktır.

OKULLARDA OGYE'NİN Görevleri Nelerdir?

Okul müdürünün görevi (çember lideri) : Planlı okul gelişimi için gerekli planlama organizasyon ve görevlendirmeler yapar. Öğretmenin görevi : Çember liderine bağlı olarak çalışma gruplarına başkanlık eder.Veli; Okulun çevre ve veliler ile işbirliğinin geliştirilmesine yönelik çalışmaları organize edip yürütür. Okulun tanıtım çalışmalarını organize eder. Bu kişiler okuldaki kalite çemberi çalışmalarını yürütür ve tanıtır. Okul personeli ise kaynaklarının geliştirilmesine ve bu kaynakların en verimli şekilde kullanılmasına katılır. Görülüyor ki, OGYE birimi üyeleri okulların parasal desteğini sağlamak için düzenlemeler yapar.

OGYE: Okul müdürünün liderliğinde çalışarak okulun gelişimin planlayan, çalışmaları uygulayan, okul içi ve dışı koordinasyonunu ve organizasyonunu yürüten bir çalışma grubudur.

MLO ABD kökenli bir okul modelidir. MLO Türkiye'nin 7 bölge 23 ilinde 208 okulda uygulanmaktadır. Örneğin: Akdeniz bölgesinde Adana 12 ilköğretim 4 lise (genel)

1 Anadolu lisesi Burdur, 5 ilköğretim okulu 2 lise İsparta, 3 ilköğretim okulu Hatay, 2 ilköğretim okulu Antalya, 1 Anadolu öğretmen lisesi ile pilot uygulama yapmaktadır.

Bu proje daha önce ABD'nin Virginia eyaletinde uygulandı.

Eğitimin paralı hale getirilmesi uluslararası tekelin pazarına açılması çalışmalarının alt yapısı MLO uygulanması ile ülkemizde başlamıştır, pilot uygulama çalışmalarının da elde edilecek deneyimler ile ülke genelindeki tüm okullarda MLO uygulamasına geçecektir. Bu çalışmalar eğitimin yerel yönetimlere bağlanması hazırlığının alt yapısını oluşturulacaktır.Eğitim yerel yönetimlere bağlanınca ;

1-Kadro karşılığı personel kaldırılacak, eğitimciler sözleşmeli personel yapılacaktır.

2-Norm kadro uygulamasına geçilecek, Birkaç kişinin işi bir kişiye yaptırılacak.

3-Maaş ve ücretlerde performansa dayalı ücret sistemine geçilecek

MLO okul örneği OGYE ekipleri Japonyadaki kalite çemberlerinin aynısıdır. Bu uygulama ABD de " kendini yöneten takım" gibi değişik adlar altındaki uygulanmıştır.

KALİTE ÇEMBERLERİNİN OGYE BİRİMLERİYLE BENZERLİĞİ

- 1- Çember yürütme (yönetim)
- 2- Rehber (program koordinatörü)
- 3- Çember lideri ve üyeler
- 4- Aynı işi yapan işçiler çemberde yer almaktadır.
- 5- 8-10 kişilik çalışma gruplarıdır.
- 6- Kalite çemberi işverenin sık kontrolü ve yönetimi altında 15 günde 1 veya 2 saat toplanmaktadır.
- 7- Kalite çemberlerinin hangi konular üzerine duracağı ve hangi tür sorunları çözeceği işverenler tarafından belirlenmektedir.
- 8- Kalite çemberleri işçi için değil işveren için oluşturulmuş bir çalışma organizasyonu biçimidir.

"ÖĞRETMENLİK SINIFLANDIRILYOR"

59. AKP Hükümetinin gündeme getirdiği yasa, kamu yönetiminde ve kamu personel rejiminde yapmak istediği değişikliklerin eğitim ayağını oluşturmaktadır. TBMM de kabul edilen yasaya göre; Öğretmenler/"aday" "öğretmen", "uzman", "baş öğretmen" şeklinde sınıflandırılacak ve ücretleri buna göre belirlenecek. Her yıl ÖSYM tarafından düzenlenecek sınava girecek olan öğretmenlerin, sınavda aldığı puanın yanı sıra, başarı, kıdem, eğitim gibi kıstaslar dikkate alınarak kariyerleri ve ücretlerinin derecelerine göre belirlenmesi yoluna gidilecektir.

Yasa çalışma barışını bozacak, öğretmenler arasındaki dayanışmayı ve paylaşmayı ortadan kaldıracak, onları yarışa sokacak, aralarındaki güven ilişkisini zedeleyecek özellikler içermektedir. Öğretmenler arasında hiyerarşi yaratmak, farklı ücret politikası uygulamak, eşit işe eşit ücret ilkesini ortadan kaldıracaktır. Aynı okulda, aynı düzeydeki sınıfları okutan iki öğretmen arasındaki ücret farklılığı, telafi edilmesi güç sonuçlar yaratacaktır. Ayrıca; aynı sınıfta ders veren öğretmenler, öğrenciler ve veliler açısından da değerlendirilecektir. Velilerde öğretmenleri seçerken derecesine göre hareket edecektir. Kayıt parası, zorunlu bağış gibi uygulamalar "baş öğretmen" isteyenler için farklı "uzman öğretmen" ya da "öğretmen" isteyenler için farklı olacaktır. Bu durum, farklı derecelerdeki öğretmenler için olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Böylece öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenin saygınlığı öğrenci ve velilerin farklı değerlendirmeleri ile polemige açılacaktır, öğretmenin onuru büyük ölçüde zedelenecektir.

Yasaya göre öğretmen sınava girecektir ki bu durum tıpkı öğrencilerimizin yaşadığına benzer bir adaletsizliğe yol açacaktır. Sınav dışı kriterlerinde devreye gireceği bir sistem sınavın yol açacağı adaletsizliği pekiştirecektir. Üstelik eğitimde başarının ölçümünün tek başına sınavla belirlenemeyeceği tüm eğitimciler tarafından bilinmektedir.

Öğretmenleri derecelendirme sistemi, yeniden düzenlenecek olan "Kamu personel Yasası" na uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Yasayla aynı zamanda çalışanların örgütlülüğe, sendikalara ihtiyaç duymayacağı bir düzenlemeyi beraberinde getirme çabaları görülmektedir. İster "baş öğretmen", ister "uzman öğretmen" ya da "öğretmen" olsun, birer eğitimci olarak hepsi aynı işi yapacaktır.

Basamaklar arasındaki geçişlerin her yıl bir kez ÖSYM tarafından yapılacak sınavla sağlanması planlanmaktadır. Bu sınavlara katılacaklarda aranan koşullar, basamakların her birinde geçirilmesi gereken en az çalışma süresi, basamaklarda

yükselme ve her yıl kullanılabilir baş öğretmen ve uzman öğretmen sayılarının saptanmasına ilişkin yöntem ve kurallar ile diğer hususların MEB'ce çıkarılacak olan yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. Ancak bu yönetmeliğin çıkarılabilmesinin koşulu, Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının uygunluk görüşlerinin alınmasıdır.

Öğretmenlerin onurlandırılması elbette gereklidir. Öğretmenlik mesleğinin kendisi zaten bir onurdur. Üstelik sadece öğretmenlerin değil nitelikli bir eğitim ortamının yaratılmasında en az öğretmenler kadar emeği olan memur ve hizmetliler de onurlandırılmayı hak etmektedir.

EĞİTİM YATIRIMLARI VE İSTİHDAM

Günümüz eğitim politikaları ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik darboğazın etkisiyle günü kurtarma hesaplarıyla yürütülmektedir. Sürekli açık veren genel bütçeden eğitime ayrılan pay her yıl azaltılmaktadır. MEB bütçesinin konsolide bütçeye oranı, 8 yıllık kesintisiz eğitime geçilen 1997 yılında % 11 iken 2003 yılında % 6,9'a düşmüştür. Yine konsolide bütçe yatırımlarından MEB'e ayrılan pay 1998'de % 37 iken geçen yıl % 16.44'e düşmüştür. Bu oran İran'da %17,8, Suriye'de %13,6, Norveç'te %16,7, İspanya'da % 12,8'dir(1)

Tablo - 1 Eğitim Yatırımlarına Ayrılan Pay

MEB Bütçesinin Konsolide Bütçeye Oranı	Konsolide Bütçe Yatırımlarından MEB' e Ayrılan Pay
1997.....% 9.1	1997.....% 14.66
1998.....%10.9	1998.....% 37.33
1999.....%11.58	1999.....% 28.96
2000.....%10.43	2000.....% 28.39
2001.....% 8.17	2001.....% 22.28
2002.....% 7.90	2002.....% 22.34
2003.....% 6.91	2003.....% 16.44

Bu durum hızla artan genç nüfusun eğitim ortamı dışında kalmasına, eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde aksaklıklara, eğitim seviyesinin düşmesine neden olmaktadır. Bazı hizmetlerin görülebilmesi için öğrenci velileri zorunlu bağış yapmaya zorlanmaktadır. 2001 ve 2002 yıllarında "Eğitime Katkı Payı" adı altında toplanan zorunlu bağış ve yardımların tutarı 3,5 trilyon TL'dir.

Yeri gelmişken b'ir tespiti ortaya koymak gerek: Anayasaya göre ilköğretim, zorunlu ve parasızdır. Ancak, 1993-1994 öğretim yılı başında değiştirilen "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği"nde, ilköğretimin 8 yıllık ve zorunlu olduğu belirtilmiş, "parasızdır" ibaresine yer verilmemiştir.

(1) Kaynak: OECD ve Dünya Bankası yıllık yayınları,1997

Tüm bunları üst üste koyduğumuzda ortaya çıkan tabloyu yorumlamak zor olmasa gerek: Eğitimin maliyetini öğrencilerin sırtına yükleme, özel okulların sayılarını artırarak bir yandan eğitim birliğinden, fırsat eşitliğinden, laik eğitimden uzaklaşma, diğer taraftan da devletin mali ve idari yükünü azaltma, ve bu süreci hızlandırarak eğitimi tamamen özelleştirme.

Öğrenci İstihdamı - Okullaşma

Okullaşma oranı, planlananın çok gerisinde kalmıştır. Aşağıdaki tablo planlanan ve gerçekleşen okullaşma oranını göstermektedir:

Tablo -2 Okullaşma Oranı

gerçekleşen	Planlanan	Okula Gidemeyen Öğrenciler
Okul öncesi eğitim 9	% 16	% 91
İlköğretim 89	% 100	% 11
Orta öğretim 55	% 75	%45
Yüksek öğretim 22	% 31	% 78

Öğrenim çağına olup da okula gidemeyen öğrencilerin oranı okul öncesinde 0/091, ilköğretimde %11, orta öğretimde % 45, yükseköğretimde %78'dir. MEB verilerine göre yaklaşık 3,5 milyon öğrenci çeşitli nedenlerle eğitim ortamı dışında kalmış, kaderlerine terkedilmiştir.

Öğretmen İstihdamı

Son beş yılda kamuda istihdam edilen öğretmen sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo - 5 Öğretmen İstihdamı

1999	37,110
2000	31,064
2001	33,336
2002	41,185
2003	23,125

2004 yılı Mart ayında 9 bin öğretmen atanmış, 2004'ün Haziran ayında ise 8 bin öğretmen atanması gerçekleşmiştir. Geçmiş yıllarla kıyaslandığında 2003 ve 2004 yıllarında atananlarda ve atanacak olanlarda bir daralma olduğu görülmektedir. Öğrenci sayısı arttıkça öğretmen istihdamının daraldığı görülmektedir.

Özellikle ilköğretimde olmak üzere İngilizce, Matematik, Rehber öğretmen , bilgisayar ve sınıf öğretmenliği branşları başta olmak üzere yetenek dersleri branşlarında da öğretmen açığı vardır.

Tablo - 6 Planlamaya Göre Öğretmen Açığı

MEB Verilerine Göre	71.381
Eğitim Sen' e göre	136.000

İdareci ve Yardımcı Hizmetli İstihdamı

İdari alanda görevlendirme ya da vekalet ile yüzlerce idareci görev yapmaktadır. Halen 9 bin 100 okul müdürlüğü kadrosu boş bulunmaktadır. Okul müdürlükleri için yapılan yazılı sınavlar kaldırılıp göstermelik mülakat sınavları ile partizanca atamalar yapılmaktadır.

İdareci kadrolarının seçiminde cinsiyet ayrımı gözetilmekte, çağ dışı önyargılarla, üretken olabilecek insanların, özellikle de bayan eğitimcilerin önü kesilmektedir. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Işıl ÜNAL tarafından yapılan araştırmaya göre, MEB'de istihdam edilen öğretmenlerin %44'ünü bayanlar, %56'sını erkekler oluşturmaktayken idarecilerin ancak %3 'ü bayandır.

Yardımcı hizmetli açığı da giderek artmakta, bu hizmetler geçici sözleşmeli işçiler aracılığıyla yürütülmektedir. Sadece İstanbul'da 7 binin üzerinde sözleşmeli

yardımcı personel çalıştırılması bundan sonraki zamanlarda bu sayının giderek artacağını göstergesidir. Bu rakam ülke genelinde ise on binleri bulmaktadır. MEB'e bağlı okullarda temizlik işlerinin taşeron firmalara, okul aile birlikleri tarafından verilmesi, yardımcı hizmetli açısından kaynaklanmaktadır.

Yardımcı hizmetli kadrolarının yetersizliği de bu hizmetlerin geçici, ücretli personel çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Özellikle eğitim ortamlarının temizlik ve ısınma hizmetleri, asgari ücretin bile altında çalıştırılan işçiler aracılığı ile görülmektedir. Üstelik birçok kurum bu işi kendi imkanlarıyla ve öğrencilerden toplanan paralarla yürütmekte ya da veliler dönüşümlü olarak kendileri üstlenmek zorunda bırakılmaktadır.

Hiç şüphesiz bu yöntem ,okulların özelleştirilmesine doğru gidişin bir habercisidir.

Kapitalizmin temeli olan ucuz işgücü örgütsüzleştirme, sendikasılaştırma, yavaş yavaş eğitim kurumlarına nüfuz etmeye başlamıştır.

BAZI ÜLKELERDE EĞİTİMDE İSTİHDAM

Almanya'da OKULÖNCESİ EĞİTİM

Devletin denetimi ve mali desteği altında görev yapan okulöncesi eğitim kurumlarının dörtte üçü bağımsız kuruluşlar (kiliseler, yardım dernekleri, özel kişi ya da kuruluşlar); dörtte biri de yerel yönetimler (belediyeler) tarafından yönetilmektedir. Çoğu yan zamanlı, bir bölümü de tam zamanlı olarak çalışan okulöncesi eğitim kurumlarının paralı ve parasız olanları vardır.

Bu sınıfların, öteki okulöncesi eğitim kurumlarından (anaokullarından) farkı, devletin resmi eğitim sistemi içinde bulunan zorunlu ilköğretim kurumlarının bünyesinde yer almış olmalarıdır. Anasınıfları daha çok büyük kentlerdeki okullarda bulunur, isteğe bağlı ve parasız eğitim yaparlar. Kimi büyük kentlerde, engelli çocukların olabildiğince erken eğitilebilmelerini sağlamak amacıyla özel eğitim programlarına yer veren özel anasınıfları da vardır (Sağlam, 1985, ss. 48-52).

Okulöncesi eğitimde okullaşma oranları eyaletlere göre farklılık göstermektedir. Aşağı Saksonya¹ da bu oran % 17,4; Berlin¹ de % 53; Bavyera¹ da % 78,5 ve Baden-Württemberg'de % 90'dır. Bu kurumlarda görev yapan öğretmenler kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak

çalıştırılmakta ve ücretleri devlet, yerel yönetimler, kilise, demek, vakıf ve öğrenci velilerince karşılanmaktadır (Demirel, 1994,ss. 76).

AVUSTRALYA EĞİTİM SİSTEMİ

EĞİTİM SİSTEMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Öğrenim süresi 6-15 yaş arasındadır. Tasmanya'da ise bu süre 6-16 yaş arasındaki çocuklar için zorunludur. Çocukların çoğu devlet okullarında öğrenim görürler. Öğretim İlk ve Orta düzeylerde parasızdır. İngilizce konuşmayan mülteci ve göçmen çocuklarına İngilizce öğretmek için eyalet ve bağımsız eğitim yetkilileri tarafından özel öğretmenler tutulur. Bu öğretimde kullanılan ders araçları Federal Eğitim Dairesi tarafından geliştirilir.

ÇİN EĞİTİM SİSTEMİ

6 yıl ilkokul, 3 yıl ortaokul olarak açıklanan zorunlu eğitim kurumları ile ilgili 1995 yılı istatistiklerine göre, 6 yıllık okullaşma oranı %98.5'tir. Bu okullarda yaklaşık 131.951.477 öğrenci bulunmaktadır. Tam gün öğrenim yapan ilkokullar anahtar ve normal okullar olarak ikiye ayrılmaktadır. Anahtar okullar en nitelikli öğretmenlerin

görev yaptığı, en kaliteli okul araç gereçlerin bulunduğu, öğrencilerin sınavla seçilerek alındığı okul tipleridir.

Ortaöğretim

Çin ortaöğretiminde, özel ortaöğretim kurumları adı altında devlet okullarının özel olarak adlandırılması kurumların paralı olmasından değil, eğitim programlarının özel olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, okul binası zorluğu çekilen bölgelerde fabrika binalarının bir kısmından yararlanılmaktadır.

FRANSA EĞİTİM SİSTEMİ

Fransa'da eğitim ve yetiştirme devletin halka borçlu olduğu bir hizmet olarak değerlendirilmiş ve bir hak olarak devlet garantisi altına alınmıştır. Laiklik, özgürlük ve eşitlik ilkesinin temele alındığı saygıyla devlet, insanların coğrafi, kültürel ve sosyal olarak sahip oldukları özelliklere bakılmaksızın, Fransa'da yaşama hakkına sahip gençlerin ve çocukların eğitim hakkından yararlanmalarını garanti eder.

EĞİTİM FİNANSMANI

Eğitim masrafları merkezi hükümet, Department ve Commune¹ ler tarafından karşılanır. Merkezi hükümet, ilk ve orta dereceli okullar ile öğretmen okullarında çalışan bütün öğretmenlerin aylıklarını verir, binaların bakım masraflarını karşılar ve fakir Commune¹ lere özel yardımlar yapar.

FORMAL EĞİTİM SİSTEMİ

Condorcet'in modeline, göre dokuz ile on üç yaşları arasında bulunan her 400 kişi için bir ilkokulun, her 4000 kişi için bir ortaokulun, her ilde bir enstitünün açılması öngörülmekteydi. Bu modelde bütün bilimlerin ele alındığı liselere ve matematik, ahlak, tabiat, edebiyat alanlarında araştırmaları sürdüren bilim ve sanat heyetlerine de yer verilmekteydi.

- Fransa¹ da ilköğretim zorunlu öğretimin ilk basamağını oluşturmaktadır ve devlet okullarında parasızdır.
- Fransa' da ilkokullar belediyeler tarafından kurulmakta ve yönetilmektedir. Genel sorumluluk devlet adına Milli Eğitim Bakanlığı'nındır.
- Fransa¹ da ilkokullar belediyeler tarafından açılır

Her belediye, yerleşim bölgesindeki nüfusa bağlı olarak, en az bir normal ilkokul açmak zorundadır ve bakımından da sorumludur.

HOLLANDA EĞİTİM SİSTEMİ

EĞİTİMİN YÖNETİMİ VE FİNANSMANI

Dini inanca, eğitsel ve ideolojik görüşlere göre okul kurma ve seçme özgürlüğü tanınmıştır. Anayasanın bu hükmünün gerçekleşmesi için; devlete eğitim ve yönetim yönünden aynı programlara ve yasal düzenlemelere bağlı olan resmi ve özel okullara eşit parasal destek sağlama zorunluluğu, yerel yönetimlere de bir kamu görevi olarak eğitim hizmeti sunma sorumluluğu yüklenmiştir.

Hollanda'da eğitim sistemi içinde yönetim ve yürütme yönünden oldukça geniş yetkileri olan yerel yönetimlerin, eğitim alanında iki yönlü işlevleri vardır. Birincisi, yerel yönetimler, bölgelerindeki tüm resmi ve özel okulların bağlı oldukları yönetim birimleridir, ikincisi ise, yerel yönetimler aynı zamanda bölgelerindeki kamu okullarının yüklenicisidirler. Bu açıdan yerel yönetimler, okullardaki eğitim- öğretimin yasal düzenlemelere, merkezi kararlara ve bölgesel özelliklere uygun olarak düzenlenip uygulanmasından sorumludurlar. Buna göre, kendi yerleşim birimlerindeki resmi okulların kurulması, okul binalarıyla alt yapıların ve donanımlarının yapımı ve bakımı ve okullarda kullanılacak her türlü araç-gerecin sağlanması, yerel yönetimlerin görevidir (EURYDCE. 1995. S. 279).

Hollanda'da tüm resmi ve özel okulların giderleri merkezi hükümet tarafından karşılanır. Yönetim, denetim ve finansman sorumluluğu; Tarım, Çevre ve Balıkçılık Bakanlığında olan okulların dışında, hükümetin eğitim alanına ayırdığı bütçenin yönetimi Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığına aittir. Bakanlık resmi ve özel okullara aynı ölçütlere göre bütçeleri verir

Yükseköğretim kurumlarının giderleri merkezi hükümet tarafından karşılanır. Üniversiteler ve yüksekokullar kayıtlı öğrenci sayısına göre merkezi hükümetten aldıkları ve giderlerinin yaklaşık % 90'ını karşılayan bütçelerini kullanmakta özerktirler (EURYDICE. 1995 s 280).

Bu okullar, yasalara uygun biçimde kayıtlarını tutmak koşuluyla kendilerine verilen bütçeyi harcamada özerktirler . Çıracılık eğitiminin kuramsal bölümünün giderleri Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığınca karşılanır.

Özel okullar, Roma-Katolik kilisesi. Protestan Kilisesi gibi belli bir dini görüşü temsil eden kurumlar ile bir dini inanca bağlı olmayan ancak bazı özel felsefi, ideolojik ve/veya eğitsel ilkeleri benimseyen kişi ve kurumlar tarafından kurulurlar ve bir mütevelli heyeti, dernek, birlik veya vakıf tarafından işletilirler. Anayasada tüm resmi ve özel okulların devlet tarafından eşit olarak finansmanı öngörüldüğünden Resmi ve özel okullardaki öğretmenler devlet memurudurlar, maaşları merkezi hükümet tarafından ödenir ve her iki kesim için aynı ücret sistemi ve çalışma koşulları geçerlidir

Diğer öğretim gereçleri ile tüm ders dışı etkinliklerin giderleri öğrenci velileri tarafından karşılanır. Devlet, genel eğitim okullarında öğrenim gören ve ailelerinin gelir düzeyi yetersiz olan 12-17 yaş arasındaki öğrencilere para yardımı yapar. 18-27 yaş arasındaki tüm yükseköğretim öğrencileri, öğrenim giderlerini karşılamak üzere devletten burs ya da kredi olarak öğrenim yardımı alırlar. Bu öğrenim yardımı, tüm öğrenciler için aynı olan taban miktarın üzerine her öğrencinin ailesinin gelir düzeyine göre değişen miktarı içerir.

Hollanda'da Eğitim Basamakları

1985 ilköğretim Yasası ile zorunlu temel eğitimin süresi, 5-17 yaş arasındaki çocukları kapsayacak biçimde 12 yıla çıkarılmıştır.

Hollanda'da İlköğretim

Zorunlu Eğitim Yasası ile düzenlenen zorunlu eğitimin süresi 14 yıldır. Zorunlu eğitimin sekiz yılı ilköğretim, altı yılı da ortaöğretim basamağında gerçekleştirilir. Ortaöğretim basamağındaki zorunlu eğitimin son iki yılı yarı zamanlı olarak düzenlenebilir. Tam zamanlı zorunlu eğitim süresi, çocuğun doğum tarihine göre beş yasma girdiği günü izleyen ayın ilk günü başlar ve 16 yaşını doldurduğu öğretim yılının sonuna kadar devam eder. Ancak, son düzenlemelere göre, dört yaşını dolduran çocuklar da ilkokula başlarlar. 16 yaşını dolduran öğrenciler, 18 yaşını bitimine kadar iki yıl daha tam zamanlı veya yarı zamanlı öğrenim görmek zorundadırlar, iki yıllık yarı zamanlı zorunlu eğitim, daha çok çıracılık eğitimi kapsamında meslek okullarında verilir (Weeber, 1990. s. 7).

İlköğretim Yasası gereğince, resmi ve özel ilköğretim okullarında uygulanacak eğitim programı merkezi olarak hazırlanmaz. Ancak, bu basamağın genel amaçları ve

bu amaçları gerçekleştirmeye dönük içerik. Bakanlık tarafından, yukarıda da belirtildiği gibi, öğrenim alanları şeklinde belirlenir. Buna dayanarak her okul kendisi için geçerli olan bir öğretim programı ile bir yıllık etkinlik programını hazırlar ve bunları bölge okul denetçisine verir,

Ortaöğretim resmi ve özel okullarda verilir. Genel eğitim okullarının yaklaşık % 70'i, mesleki eğitim okullarının da % 90'ı özel kesime ait okullardır. Bu okullarda eğitim, 16 yaşın sonuna kadar tüm öğrenciler için ücretsizdir.

İNGİLTERE EĞİTİM SİSTEMİ

Eğitim Finansmanı

Toplam eğitim harcamalarının yaklaşık %60'ı devlet tarafından karşılanır(King, 1979). Bu ödenek bölge eğitim idarelerine merkezi hükümet tarafından doğrudan verilir. Eğitim harcamalarının geriye kalanı, mahalli vergilendirme yoluyla Bölge Eğitim idarelerince sağlanır. Merkezi hükümet tarafından bölge eğitim idarelerine ayrılan ödenekler, yapılan toplam masraflara göre değil, onaylanmış harcamaların yüzdesine göre belirlenir. Eğitime yapılan yatırımların üçte ikisini devlet karşılarken üçte birini de mahalli düzeyde mükelleflerden sağlanan, bina ve arazi vergilerinden toplanan paralar teşkil eder (Lauverys, Neffve Varış, 1979).

Ders Araç Gereçleri

Bu araçlar öğrencilere ders yılı başında verilmekte ders yılı sonu öğrencilerden geri alınmaktadır, ders kitaplarının seçimine okul ya da öğretmen karar vermektedir. Ders araç-gereçleri ve kitapları bölge eğitim idareleri tarafından karşılanmakta ve ders yılı sonunda öğrencilerden toplanmaktadır. Ders kitaplarının seçimine okul ya da öğretmenler karar vermektedir. İlköğretimde bir öğretmene ortalama 15 öğrenci düşmektedir, ilköğretim öğretmenlerinin 3 ya da 4 yıl süreli bir yükseköğretimden geçmiş olmaları ve öğretmenlik sertifikasına sahip olmaları gerekmektedir

Özel okullar gelirlerim ücretlerden ve özel fonlardan sağlamaktadır.

JAPONYA EĞİTİM SİSTEMİ

EĞİTİM FİNANSMANI

Devlet okullarının eğitim giderleri , ulusal , bölgesel ve yerel idareler tarafından paylaşılır. Devlet, yerel idarelere bağlı ilk ve ortaokullarda eğitim personelinin aylıkları ile yan ödemelerinin yarısını karşılar. Diğer yarısı ise yerel idarelerce karşılanmaktadır. Lise ve yükseköğretimde eğitim paralı olduğu için aileler okul taksitlerini ödemek suretiyle giderlere ortak olmaktadır. Devlet , liselere ve üniversitelere de maddi yardımda bulunmaktadır. Ayrıca devlet, bölge ve yerel yönetime bağlı ilk ve orta okulların eğitim araçları giderlerini karşılar, okul inşaat giderlerinin 1/3'ünü verir.

Devlet , bölge ve yerel yönetimin ödeme güçlüğüne gidermek amacıyla onlara verilmek üzere yerel vergi payı ayırır. Bunun bir miktarı eğitim için kullanılır. Yerel idareler , yerel eğitim kurumları ve hizmetleri için fon oluştururlar. İlkokul , ortaokul ve diğer okullarda çalışan öğretmenlerin aylık ve yan ödemelerini karşılar ve bu okullara ödenek ayırırlar.(OERI,1996). Eğitim harcamalarının % 47,3'ü ulusal hükümet , % 28'i valilikler, %24,7'si yerel yönetimler tarafından karşılanmaktadır. (Erdoğan, 1998)

JAPON EĞİTİMİNDE İLKÖĞRETİM

İLKOKUL (Shogakko)

Japonya'da 6 yaşını dolduran her çocuk 6 yıl süren ilkokula başlar. İlkokul zorunlu ve parasızdır. Devlet okullarının çoğunda üniforma yoktur ancak ayırt edilebilmeleri için şapka veya sembol taşımaları gerekmektedir.

Her sınıf bir tek öğretmen tarafından yürütülür ve o öğretmenin sorumluluğundadır. İlkokulda tam gün eğitim yapılır. Sabah 8:30 *da ders başlar , 15:50'de biter. Dersler 45 dakikadır. Yıllık ders saati sayısı 1. Sınıfta 850 (haftada 25 saat), 2.sınıfta 910 (haftada 26 saat) , 3.sınıfta 980 (haftada 28 saat) , 4.,5.ve 6.sınıflarda ise 1015 (haftada 29 saat) saattir.(OERI,1996) Öğretmenlerin % 62'si bayandır. Ortaokullarda olduğu gibi her lise , neredeyse tamamı erkek olmak üzere müdür ve başöğretmene sahiptir. Ayrıca sınıf seviyesinde başöğretmenler ve bölüm başkanları , mesleki rehberlik danışmanları ve başı derde giren öğrencilere , polisle irtibat ve diğer yardımlarla öğrencilerin genel denetimi konusunda faaliyet gösteren disiplin memurları vardır. Öğretmenlerin %75'i erkektir.

İSTİHDAM BİÇİMLERİ

1948 yılına dek ilkokul öğretmenlerinin maaşları ve öğretim giderleri il özel idarelerinin bütçelerinden karşılanmış ancak ödemeler aksamış, bu tür maaş ve giderler de eğitim ve eğitimin bütçedeki payı artırılmıştır. (1)

1930'lu yıllarda öğretmenler çoğunlukla ücretli istihdam edilmiş, bu durum maaş ve terfi konusunda belirsizliğe neden olduğundan meslekte kopmalara yol açmıştır. Önlem Olarak 3007 sayılı kanunla öğretmenlerin maaşlı ve kadrolu olarak çalışmaları sağlanmaya çalışılmıştır.(2)

Halen MEB'e bağlı okul ve kurumlarda sözleşmeli, geçici sözleşmeli, geçici görevli, geçici ücretli, usta öğretici vb. adlar altında kadrosuz personel istihdam edilmektedir.

MEB kadrolarının yetersizliği ve özellikle bazı branşlardaki öğretmen açığı sözleşmeli, geçici görevli, geçici sözleşmeli ve fakat formasyonsuz personel ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Norm kadro yönetmeliği gereği binlerce öğretmen birden fazla okulda görevlendirilmekte, branşı dışındaki derslere girmek zorunda bırakılmaktadır. Özellikle yetenek dersleri "önemsiz" addedilerek derslerin boş geçmemesi adına eğitim-öğretimin kalitesi düşürülmektedir.

Kamuda memurluk, sözleşmelilik, geçici personel ve işçilikten ibaret olan istihdam türlerinin yerini, uygulamada, memurluk, kadro karşılığı sözleşmelilik, geleneksel sözleşmelilik, I, II, III sayılı devlet sözleşmeliliği, daimi işçilik, geçici işçilik gibi kategoriler almış durumdadır.(1)

Kadrolu İş güvenceli Kamu Hizmeti

Kamu hizmetlerinin temelini Anayasal güvence altında olan ve düzenlenmesi yasalara bağlı olan memurluk statüsü oluşturur. Memurluk, kadro sistemi içinde, bir yandan kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve ülkenin gereksinmelerine göre yerine getirilmesini güvence altına alan istihdam türüdür. Bir devlet yönetiminde, hizmetlerin kamu hizmeti olarak görülmesi, kadro sistemi ile sağlanmaktadır. Bu özellik nedeniyle bir sistemde memurluk oranı düzeyi, sistemin kamu mantığına mı yoksa piyasa mantığına mı dayandığını görmek için ölçüt olarak kullanılır. (2)

2002 yılı sonunda Türkiye'de toplam kamu personeli içinde memurluk oranı %63 düzeyine gerilemiştir. Memurluğun eritilmesi, kamu hizmetlerinin eritilmesi anlamına gelmektedir. Memurluğun yerine ikame edilmesi öngörülen sözleşmelilik, bir yandan iş güvencesini ortadan kaldırmakta, diğer taraftan da kamu personelinin

örgütlenme hakkını elinden almaktadır. Performans değerlendirme ve ücret sistemlerine dayanan sözleşmelilik, kamu yararına iş görme amacını kendiliğinden ortadan kaldırmakta ve kamu hizmetlerinin piyasa tipi hizmete dönüştürmektedir. (3)
(1-2-3) Birgül AYMAN GÜLER, A.Ü. SBF Kamu Yönetimi Öğretim Üyesi

657 Sayılı Devlet Memuru Kanunu'na Göre İstihdam Şekillen:

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. (36 ncı maddenin II - Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz.)

Bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (...) (2) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek esas ve şartlarla tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

Ek fıkra - (Ek : 5/7/1991 - KHK - 433/1 md.; Mülga : 27/12/1991 - KHK - 475/11 md.)

C) Geçici personel:

Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

D) İşçiler:

(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan kişilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmayacağı:

Madde 5 - (Değişik: 23/12/1972 - KHK- 2/1 md.)

Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar.

ÜNİVERSİTELERDE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Üniversitelerde farklı hukuksal statülere tabi çalışanlar mevcuttur. İstihdam biçimleri ve çalışma koşulları, bağlı bulunulan hukuki statü, kadro ve unvanlara göre farklılık

göstermektedir. Bu konuda temel ayırım, eğitim öğretim hizmetlerini gören akademik personel; genel idari, teknik, sağlık, avukatlık ve yardımcı hizmetleri gören idari personel ve teknik personel olarak ortaya çıkmaktadır.

A) Akademik Personelin İstihdam Biçimleri

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa göre öğretim elemanı olarak tarif edilen akademik personel, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanuna tabi olarak istihdam edilmektedir. 2914 sayılı yasaya göre öğretim elemanları, unvanlarına göre öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar, öğretim yardımcıları olarak üç ana sınıfa ayrılmışlardır.

a) Öğretim Üyeleri

Öğretim üyeleri sınıfında, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler yer almaktadır.

Profesör ve doçentler; üniversitede sürekli ve kısmi statüde görev yapanlar olarak ikiye ayrılmakta olup, sürekli olarak istihdam edilen profesör ve doçentler, kanunlarla belirlenen görevler hariç olmak üzere yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde çalışmamaktadırlar. Kısmi statüde de görev yapan profesör ve doçentler ise haftada en az yirmi saati üniversitede geçirmek kaydıyla başka yerlerde çalışıp, serbest meslek yapabilmekle birlikte, tazminat, yan ödeme, döner sermaye vb. haklardan yararlanamaktadırlar.

Yardımcı doçentler; kadrolu ancak, belirli süreli atama şekline çalışmaktadır. Buna göre yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar her seferinde ikişer ya da üçer yıllık süreler ile en fazla 12 yıla kadar atanabilmekte ve her atama süresinin sonunda görevleri kendiliğinden sona ermekte olup, yeniden atama yetkisi tamamen üniversite yönetiminin inisiyatifinde bulunmaktadır. 12 yıllık süre içinde doçentliğe atanmamış olan yardımcı doçentlerin kadroları öğretim görevliliğine indirilmekte ya da görevlerine son verilmektedir.

b) Öğretim Görevlileri ve Okutmanlar

Öğretim görevlileri; öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, öğretim görevlisi olarak kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Sözleşmeli öğretim görevlileri, en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu sürenin sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

Okutmanlar; öğretim görevlileri gibi süreli veya sürekli olarak atanırlar. Süreli sözleşme ile çalışan okutmanların da atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.

c) Öğretim Yardımcıları

Öğretim yardımcıları sınıfı, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur.

Araştırma Görevlileri; yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Uygulamada üç farklı statüde araştırma görevlisi mevcuttur. Bunlardan birincisi, 2547 sayılı yasanın 33/a maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileridir. Bu statüdeki araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevlileri kendiliğinden sona erer. İkincisi, yine 2547 sayılı yasanın 50/d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileridir. Bu statüdeki araştırma görevlileri, lisans üstü öğretim öğrencisi oldukları sürece her

defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevliliğine atanırlar. Atama süresinin sonunda ya da lisans üstü öğretim süresi bittiğinde görevleri kendiliğinden son bulur. Diğer statü ise 2547 sayılı yasanın 35 maddesine göre, öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla bağlı olduğu üniversiteden başka üniversitede, kadrosuyla birlikte geçici olarak araştırma ve doktora çalışmaları yapan araştırma görevlileridir.

Uzman, çevirici ve eđ iti m-öğretim planlamacıları; atanmaları veya sözleşme ile görevlendirilmeleri; en çok iki yıl için yapılır. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Üçüncü defa atanmadan sonra sürekli olarak da atanabilirler.

Üniversitede bu üç ana sınıf kapsamında istihdamın yanısıra sözleşmeli olarak; yabancı uyruklu, emekli ve devlet konservatuarı öğretim elemanları istihdam edilmektedir. Ancak sözleşmeli olmasına karşılık bu şekilde istihdam edilenlerin çalışma ve ücret koşulları Bakanlar Kurulu kararları ile tek yanlı olarak belirlenmektedir.

Akademik personel olarak istihdam edilenlerin ücretleri Maliye Bakanlığı'nca Genel Bütçe'den karşılanmaktadır. Ayrıca, çalışmış oldukları birim, kadro ve unvanlarına göre döner sermayeden de pay almaktadırlar. Öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri yine, unvanlarına göre belirlenen yasal ders saatlerinin üzerinde yükledikleri dersler için ek ders ücreti alabilmektedir..

B) İdari ve Teknik Personelin İstihdam Biçimleri

Üniversitelerin eğitim öğretim işleri dışında kalan bütün işlerinin yürütülmesinde görevli idari ve teknik personel; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak, iki farklı yasal statü içinde istihdam edilmektedir. Öte yandan, bu işlerin yapılmasında özellikle son yıllarda artan şekilde yarı zamanlı öğrenci ve taşeron işçi istihdamı da yapılmaktadır.

657 Sayılı Yasa Kapsamında İstihdam Edilenler

657 sayılı yasa kapsamında çalışan idari personel, memur ve sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Buradaki sözleşmeli personel, 657 sayılı yasanın 4/b maddesine göre bir yıllık sözleşme ile istihdam edilmektedir. Bunların sözleşmelerini yenileme, ücret ve çalışma koşulları belirleme yetkisi Bakanlar Kurulu'na ait bulunmaktadır.

657 sayılı yasaya bağlı olarak istihdam edilen memurların ücretleri Genel Bütçeden karşılanmaktadır. Ayrıca, kadro ve unvanlarına yada çalıştıkları birimlerine göre döner sermayeden pay alabilmektedirler.

4857 Sayılı Yasa Kapsamında İstihdam Edilenler

4857 sayılı İş Kanuna tabi olan işçiler, belirsiz süreli ve belirli süreli sözleşmeli olarak iki farklı statüde istihdam edilmektedir.

Süresi Belirsiz Sözleşmeli işçiler; 4857 sayılı yasanın 11. maddesi gereğince, süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ile çalışmakta ve ücretleri, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince üye oldukları işçi sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesiyle belirlenmekte ve katma bütçeden karşılanmaktadır.

Süresi Belirli Sözleşmeli İşçiler; süresi belirli sözleşme ile istihdam edilen işçiler için üç farklı süre söz konusudur.

750 Adam/Aylıklı statüsünde istihdam edilenler; sözleşmeleri birer yıllıktır ve ücretleri Maliye Bakanlığı'nca belirlenir ve Öğrenci Sosyal Hizmetler Bütçesinden karşılanır.

74 Adam/Aylıklı statüsünde istihdam edilenler; üçer aylık geçici iş vizesi ile çalıştırılırlar ve ücretleri katma bütçeden karşılanır.

29 günlük sözleşme ile istihdam edilenler; çalışma süreleri otuz günü geçmediği için 4857 sayılı yasanın 10. maddesine göre süresiz yani geçici iş sözleşmesi ile çalıştırılmaktadırlar. Ücretleri, öğrenci sosyal hizmetler bütçesinden karşılanır ve hiçbir şekilde iş güvencesine sahip değildirler.

c) Yarı Zamanlı Öğrenci İstihdamı

Üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler, yarı zamanlı olarak istihdam edilebilmektedirler. Bu öğrenciler için sadece, 4857 sayılı İş Kanununun işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümleri ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili hükümleri uygulanmaktadır. Diğer bir deyişle, öğrenci işçiler hiçbir iş ve sosyal güvenceye sahip olmadan çalıştırılmaktadır. Özellikle, kütüphane, bilgisayar laboratuvarları ve kantin gibi işyerlerinde çalıştırılan öğrencilerin ücretleri, öğrenci sosyal hizmetler bütçesinden karşılanmaktadır.

d) Taşeron Uygulamaları

1990'ı yıllarla birlikte üniversitelerde özellikle yemek, temizlik, güvenlik gibi hizmetler taşeronlara devredilerek yürütülmeye başlanmıştır. Ayrıca, büro işlerinin taşerona verilmesine yönelik çalışmalar da sürdürülmektedir. Taşeron tarafından istihdam edilen işçiler genellikle birer aylık sözleşmeler ile çalıştırılmakta ve bu nedenle iş güvencesinden yoksun bulunmaktadır. Bu işçilerin büyük bölümü, asgari ücret ile çalıştırılmaktadır.

Üniversitelerin giderek piyasa koşullarına uyumlu hale gelmesi, istihdam ve çalışma biçimlerinin de piyasa koşullarına uygun olarak düzenlenmesini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, gelişmiş teknoloji uygulamalarının da etkisi ile üniversitelerde erken emeklilik, boşalan kadrolara yeni atama yapılmaması gibi uygulamalarla istihdamda önemli ölçüde azaltmaya gidilmiştir. İstihdamın azaltılması ile birlikte, daha az sayıda personele daha fazla iş yaptırılması temel hedef haline gelmiştir. Bu hedef doğrultusunda, bir taraftan istihdam biçimleri, diğer taraftan ise çalışma koşulları esnekleştirilmeye başlanmıştır.

Gerek akademik, gerekse idari ve teknik personel için geçerli olan esnekleştirme uygulamaları, üniversite çalışanlarının daha güvencesiz ve daha düşük ücretle çalışmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, örgütlenme ve sendikal mücadelenin de olumsuz olarak etkilenmesi, önümüzdeki süreçte çalışanların kayıplarını daha da arttıracaktır.

EĞİTİMDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL KARARNAMESİ

Bilindiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı'nın 19 Şubat 2003 de çıkardığı çıkan kararname ile sözleşmeli öğretmen alımını başlatmıştır. Genelgede, sözleşmeli öğretmen, sözleşmeli öğretici olarak geçmektedir. Bu durum kısmi zamanlı geçici personel olarak isimlendirilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler maaş ile çalışma yerine bulabildikleri ders saati karşılığı ücret ile yetinmek durumunda kalacaklardır. Tüm ders zamanını doldurduğunu varsayarsak bile alacağı ücret azami 300 Milyondur. Bu genelge çıktıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı büyük bir yenilik yapmış gibi kamu oyuna yanlış bilgiler lanse etmiştir. Basında bu durum, "Öğretmenler artık ek iş yapabilecekler" şeklinde duyurulmuş, çalışma koşulları ise göz ardı edilmiştir.

Bakanlık genelgesinde "Kazanç getirici çalışmakta sınırlama kaldırılmıştır." dense de, öğretmenler sözleşmeli yapılmakla gizli işsizlik ile karşı karşıya bırakılmıştır.

Yapılmak istenen ticaret serbestliği, dersanede çalışma ve özel ders vermenin serbest bırakılmasıdır.

Genelgede ; "8.maddede sözleşme hükümlerine uymadıkları veya görevlerinde başarısız oldukları kurum mdrlğnzce tespit edilenler, sözleşmeleri tek taraflı fesh edilebilir." Demek le sözleşmeli öğretmenin çalışma güvencesi okul müdürünün iki dudağı arasından çıkacak bir söze bağlanmaktadır. Yönerge ile sözleşmesi fesh edilen öğretmenin hiçbir hak talep etmeyeceği belirtilmiştir.

Sözleşmeli ğretmene 9.maddede" ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmez." denmektedir. Yine yönergenin 14. Maddesinde "Bir ğretim yılında 4 günden fazla rapor alınırsa ücret ödenmez." denmektedir .

Sözleşmenin en altında imza sahibi geçici personel, diğer taraftan Bakan adına Milli Eğitim Müdürünü imzası bulunmaktadır. Tıpkı Japonya'da olduğu gibi bireysel sözleşme yapılmaktadır. Szleşmeliler işçi sayılmayan geçici personel statüsünde olduklarından 1475 sayılı iş kanunu ile var olan kısmi haklardan bile faydalanmamaktadırlar. Okullarımızda ki bu durum esnek çalışmanın bir biçimidir. Ömür boyu iş güvencesi olayı ortadan kalkmıştır. Sözleşmeli ğretmenler 3 saat dersi bir okulda 2 saat dersi başka bir okulda bulabildikleri oranda dolaşıp duracaklardır. Sadece işsizlik geçim derdi yaşamıyorlar. Birbirleri ile yarışarak bireysel kavga toplumsal dayanışmanın önüne geçmiştir. Böylece eğitimde kalite toplam kalitecilerin iddiaların tersine artmamış eğitim çıkmaza sürüklenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin kutsallığı ise nostaljik bir durum olarak kalacaktır. Öğretmenler arasındatki rekabet kamu emekçilerinin kendi arasında işsiz ile kamu emekçisi arasında sözleşmeli ile kadrolu arasında devam edecektir. Endüstri bölgeleri " Dünya kentleri adıyla bilinen kentlerin megametropoller haline geleceği kentler ile diğer kentler arasındaki yerel yönetimlerdeki hizmet tekellerinin rekabeti kamu hizmetlerinin emekçi semtlerine gidişini engelleyecek emekçi semtleri okulları ortadan kalkacaktır. Bugnki Cumhuriyet liseleri , Atatürk liseleri, benzer adlarla adlandırılan okullar yerine lee-cooper, mc-donalds okulları olacaktır.

Kamunun yeniden yapılandırılma süreci ile birlikte bir çok yasa ve KHK'ye sözleşmeli personel alıştırılmasına izin verilen hükümler konulmuştur. Yargının görüşü sözleşmeli personelin bir kamu görevlisi olduğu yolundadır. Ve şu gerekeye dayandırılmıştır. Hizmetin asli kamu hizmeti olması onun sürekli olmasında gerektirmektedir. Sürekli görevin ise sürekli çalışan, çalışma güvencesi olan personel ile yürütülmesi, hizmetin istikrarı açısından zorunludur.

Kamunun, eğitim alanında çalışan 650 bin personelin %92'si memur statüsündedir. lke genelinde kamu personeli içinde memur oranı ise, KiT'lerde, Belediyelerde ve bağı kamu kuruluşlarında gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda %63 düzeyinde gerilemiştir. Bu durum kamu yönetiminde küçülme ile birlikte Milli Eğitim alışanlarının boy hedefi haline getireceği göstergesidir. Eğitim sisteminde memur statüsü zlmeden yani eğitim emekçileri "memurluktan" ıkarılıp sözleşmeli hale dönüştürülmeden sistem ne yerleştirilebilir, ne de özelleştirilebilir. Siyasi iktidar bunu açıkça görmekte bu nedenle personel rejimini szleşmeliliğe dönüştürme çalışmaları yapmaktadır. Eğitim sisteminde emekçilerin "memur statüsü" nden çıkarılarak sözleşmeli hale getirilmesi, eğitimde kamu hizmeti alanının daha kolay üzülmesini sağlayacaktır.

Bu durum Japonyadaki esnek çalışmanın ülkemiz eğitim alanında uygulanmasının bir örneğidir. Kısacası GATS Antlaşması ile tüm kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi kararlaştırılmıştır.Bu programa bağlı olarak eğitim alanı da yerli yabancı tekellere bırakılacak kamusal eğitim kaldırılacaktır. Devletin eğitim, sağlık, ulaşım, haberleşme, iletişim, enerji, sosyal güvenlik hizmetlerini kamu hakkı olmaktan çıkararak uluslar arası tekellere devredecektir.

Yerel yönetimler yasası çıktığında tüm okullarımızdaki sistem bu şekilde yürütülecektir. Ülkemizde Müfredat Laboratuar Okulu (MLO) uygulamaları bu programların uygulamasının n provalarıdır.

"Eğitim m¼şteri içindir" anlayışı eğitimin bir sosyal hak olmaktan çıkarılıp, alınıp satılan bir meta haline getirilmesidir. Pilot uygulamaları ise ¼lkemiz MLO okullarında test edilmektedir. Bu durum okulların yerel y¼netimlere bağlanmadan ¼nceki aőamasıdır.Devletin milyar dolarlar harcayarak teknolojik alt yapıyla donattığı bu okullar eğitimin kalitesinin y¼ksek olduğu propagandasıyla ilk satılacak okullar olacaktır.

¼zel okullar devlet okulları karşısında rekabet edemiyor. Devlet okulları parasız eğitim veriyor. "O halde devlet okullarının parasız eğitim verme anlayışı kaldırılmalı, ¼đretmenin iş g¼vencesi kalkmalı, ¼zel okul ve derhanelerdeki gibi s¼zleőmeli uygulaması getirilmelidir, çalışma temposu ve ilkelerine uymayanların s¼zleőmeleri iptal edilmelidir" denilmektedir. D¼n "KiT'lerde çalışanlar yan yatıp para alıyor" propagandası ile KiT'ler ¼zelleőtirilmiőt. Bug¼n ise ¼đretmenlerin g¼rev yapmadığı propagandası ile okullar ¼zelleőtirilmektedir.

Hastanelerin ¼zelleőtirilmesi hazırlıkları yapılırken, yapılan yanlış ameliyatlar, kolu kesilen çocukların g¼r¼nt¼leri sık sık basında yer verilerek hastanelerin ¼zelleőtirilmesi teővik edilmiőt, bu g¼nlerde okullarda sıkça dile getirilen dayak ve taciz olayları okulların ¼zelleőtirilmesinin altyapısını oluőturmaya y¼nelik propagandalardır. Amaç,¼zel okullarda anti-demokratik davranıőların olmayacağı yalanları ile ¼zelleőtirmeyi hızlandırmaktır.

Bir başka durum; "Devlet okullarının ¼zelleőtirilmesi ile eğitimin kalitesi artacak, devlet okulu ile ¼zel okul farkı kalmayacak. B¼ylece rekabet fiyatları indirecek kaliteyi y¼kseltecektir" propagandasının yapılmasıdır. Ancak eğitim emekçilerinin iş g¼vencesi olmayan ¼zel okul çalışanları konumuna getirilirken, ¼cretler işsizlik tehdidi altında daha çok d¼ő¼r¼lecek. Sendikasılaőtirma, ¼rg¼ts¼zleőtirme ile emekçiler daha beter bir durumda çalışmaya zorlanacaktır. Eğitim emekçileri arasındaki iş rekabeti, mesleki ve ahlaki değerleri bozacak/Toplumda bu mesleğin saygınlığını ortadan kaldıracak, ¼zel okullara ¼đrenci akını baőlayacaktır. "Kahraman bakkal s¼per markete karşı" ¼yks¼nde olduğu gibi yoksul semt okulları, belli bir s¼re sonra "Kepenk indiren kenar mahalle bakkalTna d¼necektir.

Organize Sanayi B¼lgeleri gibi b¼y¼k kampuslu okulların kurulması g¼ndeme gelecek, okulların fiyatları da kampusların duvarında asılacaktır. Okul ıkıőı simit satmaya, yaz tatilinde pamuk apalamaya giden çocuklar kendi b¼telerine g¼re okul arayacaklardır. İtaati, baskıcı, őoven, ırkçı, cins ayrımcı eğitim değerimeyecektir. G¼neő Dil teorisi mantığı y¼r¼t¼lecek, devletin ¼lkesi ve milletiyle b¼l¼nmez b¼t¼nl¼đ¼n¼ zedeleyici eğitim olmaz denilerek farklı dilden eğitim yasağı devam edecektir.

Japonya da olduğu gibi Dr. Deming ve Fukuyama eğitim modeli okullarımızda uygulanacaktır. T¼rkiye'de son yıllarda m¼fredat laboratuvar okullarında uygulanan eğitim modeli (OGYE Birii.ii) Japonya'da uygulanan kalite çemberlerinin aynısıdır.

Son D¼nem MEB Uygulamaları

T¼rkiye'de eğitim sistemine ve eğitim emekçilerine d¼n¼k bu saldırı s¼recinin g¼ncel icraatısı olan AKP h¼k¼metinin bazı giriőimleri şunlar olmuőt: eğitim Bakanlığı, eğitimde yerelleşme ve ¼zelleőtirme hedefine kararlı adımlarla ilerlemektedir. Bu amaçla ¼ncelikle Avrupa Birliği ile işbirliği içerisinde ve doğrudan destekli projelerle "mesleki eğitim" alıőmalarını s¼rd¼rmektedir. Bunun yanında AB'nin eğitim programlarına T¼rkiye'nin etkin katılımını sağlamak ve ilgili kurumları bu erevde teővik etmek konusunda da bakanlık olduğu hevesli g¼r¼nmektedir.

Eğitime %100 Destek Projesi:

2003 yılı eyl¼l ayında başlatılmış olan bu uygulama, eğitime maddi destek veren ¼zel kuruluşların daha ¼nce %5 olan vergi indirimlerinin %100'e çıkartılmasını getirmektedir. Nisan 2004'te bu proje için ¼đretmenlerin ve velilerin de aktif desteğini

genelgelerle sağlamaya çalışan bakanlık,süreci bir kampanyaya dönüştürmüştür. Kampanya, devletin karşılamadığı (aslında açıkça karşılamamayı tercih ettiği) eğitim gereksinimleri için özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının desteğini talep etmektedir. Her türlü desteğin kabul göreceği, açıklamalarda özellikle belirtilmektedir. Bu, isteyen sermaye sahibinin, bina yaptırarak, elinde kalan mallarını hibe ederek, doğrudan para vererek vb. eğitime katkı! Yapabileceği ve karşılığında %100 vergi indirimine sahip olacağı anlamına gelmektedir. Milli Eğitim Bakanı Çelik, 2004 Mart ayı sonunda Ankara'da bu kampanya çerçevesinde 100 protokolü şaşaalı bir törenle imzaladı. Eğitime destek verip karşılığında vergi ödemeyecek "hayırseverler" arasında Ankara'nın önde gelen patronları ve Rotary klüpleri bulunmaktadır.

Eğitimde Gönülbirliği Protokolü:

Milli Eğitim Bakanlığı bir başka sermaye destekli eğitim girişimini Nisan 2004'te gerçekleştirmiştir. Öncelikli hedefi Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri olan, yatılı bölge ilköğretim okullarında eğitim "kalitesini" arttırma girişimi, bu bölgelerde eğitim hizmetini Koç ailesinin ellerine bırakmaktadır. Arçelik AŞ ve MEB arasında imzalanan protokolde, Koç Holding'in insafında ve hedefleri doğrultusunda bir eğitim modeli öngörülmektedir.

"Siyaseti Okullara Sokma Girişimi" Öğrenci Meclisleri:MEB Şubat 2004te "Milli eğitim sistemine demokrasi eğitimini yerleştirmek" amacıyla bir genelge yayınlamıştır. Genelge ile 300 pilot okulda öğrenci Meclisleri, illerde İl öğrenci Meclisleri ve il temsilcilerinin oluşturacağı Türkiye Öğrenci Meclisinin oluşturulması hedeflenmektedir. MEB'in bu "demokrasi" atılımının ana hedefinin ticari işletmelere dönüştürülmüş okullardaki "katılımcılık" motifinin geliştirilmesi olduğu bunun da TKY projesinin bir parçası olduğu açıkça gözlemlenmektedir. Bunun ötesinde, illerde milletvekillerinden "demokrasi" dersi almaları planlanan öğrencileri nasıl bir siyasal bombardıman beklediği de ortadadır. Bu uygulamalarla demokrasi eğitimi verilecek öğrencilerin edinmesi beklenen beceriler arasında göze çarpanlar ise şunlardır: İşbirliği ve takım çalışması yapabilme, tartışma ve uzlaşma kültürünü kazanma, çatışmayı önleme, arabuluculuk ve kolaylaştırıcılık...

SONUÇ

Eğitim sistemi, son yıllarda genel ekonomik darboğazın da etkisiyle büyük bir çıkmazın içinde sürüklenmektedir. Siyasal iktidarların sık sık değişmesi, eğitimde köklü yapısal reformların yapılmasını engellemektedir. Her siyasal iktidar, ilk döneminde bir takım değişiklikleri kendi ideolojisi doğrultusunda yapmakta, ancak sistemin bütünü yine çağdaş, bilimsel ve laik eğitimin çok uzağında kalmayı sürdürmektedir. Günübirlik hazırlanan yasalar, yönetmelikler ve yapılan düzenlemeler, bu açmazı daha da karmaşık ve içinden çıkılmaz hale getirmektedir.

Bu açmazlardan ilki eğitime yapılan yatırımların, olması gerekenin çok altında kalmış olmasıdır. Eğitim yatırımları, her geçen yıl biraz daha azaltılmakta, okul ve derslik ihtiyacı, artan genç nüfusun ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Hala birleştirilmiş sınıflarda, kalabalık sınıflarda, ilkel şartlarda eğitim verilmeye çalışılmaktadır.

Eğitime ayrılan payın azaltılması beraberinde istihdam sorununu getirmiştir. İdareci, öğretmen ve yardımcı hizmetli kadroları ihtiyaca cevap verememektedir. Bir çok okulun yönetimi vekil yada görevlendirme ile yürütölmektedir. Bazı branşlardaki öğretmen eksikliği kadrosuz, formasyonsuz, ücretli personel istihdam edilerek giderilmeye çalışılmaktadır. Eğitim kuramlarının temizlik, ısınma vb hizmetleri taşeron firmalar ya da geçici işçi istihdam edilerek yapılmaktadır.

Tüm bu geçici çözümler, ucuz işgücü yaratıp devletin asli yükümlölüklerinden olan eğitimdeki harcamalarını azaltma, kadrosuz personel istihdamını artırıp kamu çalışanlarını örgütsüzleştirme ve eğitimi süreç içerisinde özelleştirme çabalarının altında yatan gerçektir.

Bu raporda, sayısal veriler dayandırılarak derinleştirmeye çalıştığımız istihdam sorununun eğitimi nereye sürüklediğini göstermeye çalıştık. Bundan sonra bize düşen görev, bu aldatmacalara kanmayıp çağdaş, bilimsel, laik, kamusal ve nitelikli eğitim için örgütlölüğün verdiği gücümüzü kullanarak dimdik ayakta durmaktır.

ÖNERİLER:

- 1.Sendikamız ile MEB arasında imzalanan Kurum İdari Kurulu (KİK) kararları hemen uygulanmalıdır.
- 2.Çalışma hayatında kurlsızlığı yaygınlaştıran neo-liberal politikalar sonucu esnek çalışma dayatmalarından vazgeçilmeli TKY, NKY, Performans Değerlendirmesi, Sözleşmeli Öğretmenlik g*bi uygulamalar derhal terk edilmelidir.
- 3.Ekonomik ve özlük »haklardaki iyileştirmeler idari personel ve hizmetliler de dahil olmak üzere tüm eğitim emekçilerini kapsayacak şekilde örgütlü yapının gereklerine uygun olarak grevli ve toplu sözleşmeli sendika ile düzenlenmelidir.
4. Sendikal örgütlölüğü engelleyen tüm tutum ve davranışlardan vazgeçilmelidir. Örgütlenmenin önündeki tüm yasal ve fiili engeller kaldırılmalıdır.
5. Öğretmenler arasında rekabete yol açacak olan öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen gibi derecelendirme kaldırılmalı, öğretmenleri öğrenciler gibi sınav maratonuna sokan girişimler terk edilmeli ve başarının yükseltilmesine hizmet edecek eğitim ortamları sağlanmalıdır.
6. Eğitim kurumları ihtiyacı olan her türden araç-gereçle (yazılı, görsel, işitsel) ile donatılmalıdır.
7. Öğretmen yetiştirme politikaları bilimsel ölçütler ve gereksinimler üzerinden sendikamız taraf kabul edilerek yeniden belirlenmelidir

8. Kamusal alan bürokratik hantal yapıdan kurtarılmalı, kendi içinde demokrasiyi, özgürlüğü koruyup geliştiren, yetki ve karar süreçlerini çalışanlarıyla birlikte kullanan yapıya kavuşturulmalıdır.
9. Okullara derslik sayısı baz alınarak yardımcı hizmetli ve teknisyen kadroları verilmelidir.
10. Çalışma saatleri hizmetli ve memurlar için haftalık 35 saat olmalıdır.
12. İş riskleri ve mesleki hastalıklara karşı önlem alınmalı, işyeri hekimliği uygulaması başlatılmalıdır.
13. Genel bütçeden eğitime ayrılan pay artırılmalı, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi %25 düzeyine yükseltilmelidir.
14. Okullaşma oranı artırılmalı, derslik sayıları 20 öğrenciyi geçmeyecek şekilde düzenlenmelidir.
15. Okul öncesi eğitim zorunlu hale getirilmelidir.
16. YÖK kaldırılmalı, yükseköğretim özerk, demokratik ve bilimsel bir yapıya kavuşturulmalı, yüksek öğretimde sınav sistemi kaldırılmalı, öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yüksek öğrenim görmeleri sağlanmalıdır.
17. Birleştirilmiş sınıf ve ikili öğretim uygulaması uygulamasına son verilmeli, tam gün öğretime geçilmelidir.
18. Derslik başına düşen öğrenci sayıları azaltılmalı, en fazla 20'ar kişilik eğitim uygulamasına geçilmelidir.
19. Kamudaki okul çeşitliliğine son verilmelidir.
20. Eğitim emekçilerinin çalışma ve yaşam koşulları düzeltilip insanca yaşayabilecekleri bir ücret verilmelidir.
21. Geçici personel, kadrosuz çalışma, taşeronlaşma uygulamaları ve emekçilerin örgütlenmelerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
22. Sendika yasası grev ve toplu sözleşme içerecek biçimde değiştirilmelidir.
23. Kamu Yönetimi Reformu ve Yerel Yönetimler yasaları geri çekilmelidir.
24. Üst düzey bürokrat, asker, yargıç ,polis vb eşlerinin tayininde ayrıcalık tanıyan 4855 sayılı yasa kaldırılmalıdır.
25. Boşanmış kadın emekçilerin özlük dosyalarına boşanma evrakları konulmamalı ve il içinde yer değiştirme hakkı verilmelidir.
26. Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için önlemler alınmalıdır.
27. Bütün eğitim emekçilerinin yararlanacağı sayıda lojman yapılmalı, var olanlardan öncelikle evli olmayan kadınlar yararlandırılmalıdır.
28. Kadın eğitim emekçisinin hamileliği tespit edildiği andan itibaren maaş karşılığı 15 saatten fazla derse girmesi zorunlu tutulmamalı ve nöbet görevi verilmemelidir.
29. ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fizik- psikolojik-sosyal koşulları dikkate alınarak, 6 hafta doğum öncesi, 18 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 24 hafta doğum izni olmalı; doğum izinlerinde ekonomik, sosyal ve özlük haklarında kayba uğranılmamalı; ücretli ve ücretsiz izinlerde kadınlar statü kaybına uğramamalı, işyeri ve çalışma koşullarında aleyhte veya rızası olmadan değişiklik yapılmamalıdır.
30. Kadrolaşma çabalarına son verilmeli, işe alma, atama ve yükselmelerde adil ve eşit temelde yeni yönetmelik düzenlenmelidir.

Bu saptamalardan hareketle, eğitim alanı bu saldırıların doğrudan hedef aldığı alanlardandır. Her bir saldırı başlığının üzerine gidilmesi ve sürecin altında yatan sınıfsal karakterin netleştirilmesi gerekmektedir. Bu saldırı,

gericilik, emperyalistlerle işbirlikçilik ve doğrudan emek düşmanlığına dayanarak örgütlenmektedir. Karşılığında da benzeri bir sınıfsal yanıtın örgütlenebilmesi gerekir.

KAYNAKÇA;

1. Eğitim Sen DEK Kurultayı
 2. Milli Eğitim Sayısal Veriler 2001-2002, MEB APK, 2002, Ankara
 3. Milli Eğitim Sayısal Veriler 2002-2003, MEB APK, 2003, Ankara
 4. Eğitimde Acı Tablo, EĞİTİM-SEN Yayınları, Eylül 2001, Ankara
 5. SEMPOZYUM "Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı", EĞİTİM-SEN Yayınları, Eylül 2003, Ankara
 6. Sendikal Örgütlenme Üzerine, EĞİTİM-SEN Yayınları, Sendikal Eğitim Dizisi-1, Mart 2004, Ankara
 7. EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Nisan 2004, Ankara
 8. EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Mayıs-Haziran 2003, Ankara
 9. EĞİTİM-SEN Aylık Bülten, EĞİTİM-SEN Yayınları, Eylül 2003, Ankara
 10. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Daire Başkanlığı Yayınları
KONU : Okullarda performans modeli
SAYI : 178/ 379 16.10.2002 tarihli yazısı
 - 11. 01.11.1999 tarihli MLO yönergesi)**
 12. Japon Eğitimi, Milli Eğitim Yayınları 1998)
 13. Baydur, Refik.Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı -Çalışma Hayatında Esneklik İzmir 1997, sayfa 179) M.Ü.Çalışma Ekonomisi ve Endt.İlişkileri
 14. Deutschmann ve Weber ,1987 aktaran ; Doç. Dr. Hacer Ansal.
 15. Doç. Dr. Hacer Ansal, age.
 16. Harbış sendikası Araştırma Rap. 1994.
 17. Özver Murat, Petrol İş yıllığı 95-96, Çalışma Mevzuatı ve Esnekleşme başlıklı yazı.
 18. Koray M., Topçuoğlu Alper. Sosyal Politika Karınca mat. İzmir 1987 ,s.!27
 19. Ansal, Hacer. Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, Biri.met.İş, Sadık Yay.
 20. Sol Meclis Eğitim Çalışma Grubu, Eğitim Alanı İzleme Raporu, Ocak-Mart 2004
 21. SEMPOZYUM, Değişim Sürecinde Kamu Hizmetleri ve Sendikal Politikalar,
KESK
-

EĞİTİMDE KADROLAŞMA VE SÜRGÜN

bir kişiye yapılmış haksızlık
topluma yöneltilmiş ciddi bir tehdittir"

GİRİŞ

En kötürüm yaşam zorunluluğudur sürgün. Edward Said'in deyişiyle " arada kalmışlıktır".

Antik dönem ülkesinde uzakta acı çeken sürgün tipi Odysseus' tur. Onun sürgünü "ah hayır,hiçbir şey, vatandan, anne ve babadan tatlı değildir. Evinden ocağından uzak ,yabancıların içinde olunca insan en görkemli malikaneler neye yarar?" sözleri sürgünün acımasızlığını dile getirir.

Ortaçağ döneminin ağır kilise baskısı gerek halkın inançları değerleri düşünceleri üzerinde baskı yaparken dönemin Galileo, Bruno, gibi aydınları kilisenin verdiği cezadan kurtulamamışlardır. Yurdundan toprağın ikliminden ayrılıp uygarlığın uzak köşelerin yaşamaya mecbur bırakılmışlardır.

ikinci dünya savaşında Nazi zulmünden kaçan düşünür yazar toplumbilimci Adorno, sürgün olmanın nesnel hali onu faşizmin soğuk halinden kurtarmışsa da mutlu edememiştir.

Dönemin Rusya'sında çarın uygulamalarına ve fikirlerine karşı insanların aydınlanmasını sağlayan uygulamaları eleştiren ve kabullenmeyen aydın yazar ve halk kesimleri Sibiryaya ve benzeri bölgelerine yollanmışlardır. Dostoveski, Tolstoy, Gorki, Çernişevski ve Lenin gibi sayabileceğimiz önemli sürgün örnekleridir. Keza İtalya'da siyasal hayatla ilgilenen bilim adamları dinsel muhafazakar yönden sapkın sayıldığı için sürülen Dante, Parmalı Marsilius vereceğimiz önemli örneklerdir. Floransa'yı terk eden Dante "yabancı diyarlardan yediği ekmek bile tuzlu gelir insana aşına olmadığı binanın merdivenlerinden çıkmak inmek kadar zordur" der.

Pablo Neruda'lar ,Thomas Mann ,Yanniş Riştos, Franz Kafka,James Joce, Galileo , Buruno , Nazım Hikmet, Musa Anter,Yılmaz Güney gibi dünyayı etkilemiş yazar , sanatçı, bilim adamı , aydınlar sadece sürgünü yaşamış birkaç örnektir.

Dehaların misyonlarının ancak sürgün anlarında ortaya çıkacağına inanan Stefan Zweig; Musa, İsa, Muhammed, Buda gibi dinsel kişiliklerin yanında, evrensel kültürün büyük kişiliklerinden de bu bağlamda söz eder. Milton, Beethoven, Dostoyevski, Cervantes, Luther.... "Yalnızca sürgün olayıdır ki," der, "bu dünyanın gerçeklerinin en geniş ve en derin bir açıdan anlaşılmasını sağlar. Bu ders ağırdır ama alınan ders ve bu konuda ustalaşma da "sürgünlüksün- bir armağandır; bu olay zayıf insanın iradesini yeniden biler, kararsız, sendeleyeni insanı dikleştirir. Bu sözlerin sahibi olan Stefan Zweig, 1942 yılında sürgünde eşi ile birlikte intihar eder...

Sürgünde ölüm,ölümlerin en beteri. Sürgünde yaşamak zordur. Zor olduğu için sürgün bir cezadır; hem de en ağırlarından. Ölümün yerine ikame edilir çoğu zaman. Öldürmediklerini sürgüne gönderirler. Sürgünlüğün bir diğer adıdır gurbet eller; en acıklı türküler onun üzerinedir. Sürgünde yaşamak zordur, ancak en zor olanı sürgünde ölmektir. İçinde kalır memleketin acısı. Hasret ciğerini çatlatır. Yüreğini dağlar keder, elem bağırını deler. Yırtınır, nefesin daralır, soluk alışverişlerin azalır. Evrende gördüğün her şey sıra olur üstüne gelir, dikendeyken dönüp bakmadığın şeyler bile, dünyanın en güzel şeyi olur, bağışlamaz belleğine gelip kurulur. Yakınındadır sevdiğin şey, elini uzatsan çarpacak, memleketinde pişen yemeklerin kokusu bile gelir, ama iç ülken haramdır sana. O havayı soluyamazsın, o ağaçların yeşilini göremezsin, o rüzgarın uğultusunu dinleyemezsin.

Bu nedenle Sürgünde ölüm,ölümlerin en beteri...

BİRİNCİ BOLUM

I. İNSANCA YAŞAMA VE ÇALIŞMA HAKKINA MÜDAHALE: SÜRGÜN

Sürgün, insanca yaşama çalınma hakkına müdahale... ölüm cezasından sonra tarihin en eski cezası. Egemenlerin, iktidarları kendilerinden olmayanlara uyguladığı çok etkili bir ceza yöntemi, ölüm cezasına alternatif olarak geliştirilmiş bireysel ve toplu olarak halen uygulardan binlerce yıllık tarihi olan ilkel bir cezalandırma yöntemi. Peki nedir sürgün? Sözlüklerde ve ansiklopedilerde nasıl anlam buluyor?

1. Tanım:

Sürgün bir toplumbilim deyimidir.

1. Ülkesinden sürülmüş ya da ülkesinden uzak yaşamak zorunda bırakılmış kimse
2. Alıştığı, sevdiği yerden uzakta yaşamak zorunda bırakılan bir kimsenin durumu, onun yabancılaşma çektiği, kendini unutulmuş gibi gördüğü yer.
3. Sürgüne gönderilmiş ya da sürgünde yaşayan kimse.
4. Bir kişi ya da bir kimsenin yerinden uzaklaştırılması ya da toplum dışına atılması
5. Sınırdışı etmek... Hıristiyan kilisesinin verdiği "cemaattan Kovma" cezasını dile getiren aforoz deyimini, Aphorizein sözcüğünden türetilmiştir. (Aphorizein , Yunanca: Tanrıbilim)

6. Belli bir açıdan kötü görülen kişileri kamuoyuna duyuran liste™ Yunanda halk oyuyla kent dışına sürülenler (Fr. Ostrocisme)* ve katoik kilisesince aforoz edilenler (fr. Excommunication), çağımızda kullanılan kara liste deyiminin ilk kaynaklarıdır, tünümüzde kara liste ya da özelleştirilmiş deyimle kara dizelge (fr. üste noire). Özellikle tröst ve kartellerde işverenlerin çıkarlarına uymayan kişi ve emekçileri saptamak ve bunları çeşitli yollarla baskı altına sokmak ya da cezalandırmak için hazırlanmaktadır. Bunun dışında demokratik amaç taşımayan siyasal partiler de böyle kara dizelgeler düzenlerler. Amaçları, iktidara geldiklerinde yazılı siyasal hasımlarından Öç almaktır.

İsrail'in Filistinlileri i.jgal altındaki topraklardan alıp sınır dışı etmesi bir sürgün uygulaması olarak ele alınabilir.

Çoğunlukla siyasal ceza olarak gerçekleştirilen toplu sürgünle, ikinci dünya savaşında faşist Almanya'nın temerküz kamplarında uygulanmıştır.

Bugüne kadar OHAL'de uygulanan 3 bin civarında köy ve 3.5 milyon civarında insani kapsayan yoğun köy boşaltmaları da bir tür kitlesele sürgündür.

2. Ostrocisme (ostrakismos) *

Yunanca Ostrakon: "deniz kabuğu" , "çömlek parçası" ; ostrakizein; çömlek parçalarıyla yapılan oylamasonucunda sürgüne göndermek.

Eski Atina'da devlet düzenini tehdit eden seçkin yurttaşlardan birinin herhangi bir suç yüklenmeksizin sürgün edilebilmesini sağlayan uygulama.

Benzer bir uygulama çeşitli zamanlarda Arpos, Miletos, Syrakusa, ve Megara'da da görülmüştür.

Atina'da kış ortasında belirli bir tarihte düzenlenen tartışmasız bir toplantıda bu yönde karar alınır, birkaç hafta sonra ostrakismos oylaması yapılırdı. Bu oylamada, oy hakkı bulunan her yurttaş bir başka yurttaşın adını yazabilirdi. Belirli sayıda ostrakan üzerinde adı yazılan kişi 10 gün içinde Atina'dan ayrılmak ve 10 yıl boyunca sürgünde yaşamak zorundaydı, ama mülklerini yitirmezdi.

Aristoteles, ostrokismos'u ilk kez Eski Yunan demokrasisinin kurucusu Kleisthenes'in , Hippias'ı kovduktan sonra (İ.Ö, y. 508) Atina anayasasında reformla uygulamaya koyduğunu anlatır. Kleisthenes, M.Ö 509'da çıkardığı bir yasaya dayanarak tiranlık yönetimi kurmak istediğinden şüphe edilen kişileri Ecclesia'nın(Halk Meclisi) Ostrakhimos (Sürgün Mahkemesi) sıfatıyla yargılaması ve iddiayı yerinde görürse, şeref ve mülkünü elinden almaksızın 10 yıl süreyle sürgüne gönderilmesi hükmü verebilmesidir. İlginç olan,İsonomia (kanun önünde eşitlik) gereğince bu konuda her vatandaş suçlamada bulunabilir ve Halk Meclisi üyesi olarak oy kullanırdı;karar için halk meclisi üyelerinden altı bin kişinin sürgün yönünde oy kullanması yeterliydi. Nitekim M.Ö.487'de büyük servet sahiplerinin mensup olduğu Oligarşik Parti'nin liderleri bu yolla sürgüne gönderilmiştir.

II. SÜRGÜNÜN TARİHÇESİ

1. Dünya'da sürgün

Kişinin, yaşadığı bölgenin ya da ülkenin sınırları dışına çıkarılarak belirli bir yerde oturmaya zorunlu tutulması. Kişinin, içinde doğduğu ve kendini koruyan kandaşlık çevresi dışına çıkarılması biçimindeki Özgün anlamıyla, çok eski çağlardan beri uygulandığı sanılan sürgün cezası. Eski Yunan kentinde uygulanan ostrakismos ise siyasal nitelikli bir sürgün biçimiydi. Eski Roma'da sürgün başlangıçta ölüm cezasından kaçınmak için başvurulan bir yöntemdi. Yurttaş olanlar, idam hükmünün ilanından önce gönüllü olarak sürgüne gidebilirdi. Sonraları bir tercih olmaktan çıkarılarak başlı başına bir ceza biçimine dönüştürülen sürgün, geçici ya da daimi olabiliyor, bazen yurttaşlık hakkının yitirilmesi ve kişinin mallarına el konmasını içerebiliyordu. Roma hukukunda genellikle üst sınıftan kişiler sürgün, aşağı sınıftan kişiler kürek cezasına çarptırılırdı. Anglosakson hukukunda medeni haklardan yoksun bırakma cezası, zamanla ölüm cezası yerine uygulanan sürgüne temel oluşturdu, daha sonraları çeşitli Avrupa ülkeleri genelde hükümlüler ve sürgünler için özellikle uzak ve denizaşırı topraklarda ceza kolonileri oluşturma yoluna gitti, İngiltere açısından Amerikan kolonileri uzun süre bu işlevi gördü. Amerikan Bağımsızlık Savaşı'ndan (1775 - 1783) sonra Amerikan kolonilerinin yerini Avusturalya aldı. İngiltere'deki suçlular 19. Yy ortalarına değin Avustralya'ya gönderildi. Fransa'nın ise Afrika, Yeni Kaledonya ve Fransız Guyanası'nda ceza kolonileri vardı. Ünlü Şeytan Adası'nın bulunduğu Fransız Guyanası, en korkunç sürgün yerlerinden biriydi. 2. Dünya savaşı sırasında hala kullanılmakta olan kolonide mahkumlar ağır iş görür, çok az gıda alır ve sistemli biçimde işkenceye uğradı. Rusya'da çarlık rejiminin bir sürgün yerine dönüştürdüğü Sibiryaya, Sovyet döneminde de aynı amaçla kullanıldı.

İngiltere'de ticari kapitalizmin erken döneminde VIII. Henry ve I. Elizabeth gibi patriyarkal yönetim uygulayan krallar mülksüzleşen sınıfları denetim altında tutmak için Yoksul Yasaları(Poor Laws) çıkarmışlardı. Bu yasalar yoksulları mecburi ikamete ve kölelik koşullarında zorunlu çalışmaya tabi kılmıştı.

20. yy la birlikte ülkelerin çoğunda sürgün temelde siyasal bir ceza durumuna geldi.

2. Osmanlı ve cumhuriyet dönemi sürgün

Osmanlı klasik döneminde sürgün olarak bilinen bir kurum, herhangi bir cezayı değil, yeni fethedilen toprakların şenlendirilmesi amacıyla iç bölgelerdeki reayanın buralara göç ve iskan ettirilmesini kapsıyordu. Osmanlı Devleti'nin son döneminde ise sürgün cezası yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. 1876 Anayasası'nın 1909'da değiştirilmiş 113. Maddesi ilk halinde Osmanlı padişahına "hükümetin emniyetini ihlal ettiği" zabita tahkikiyle anlaşılan kişileri sürgüne gönderme yetkisi vermektedir. II. Abdulhamid bu hükme dayanarak çok sayıda sürgün kararı vermiştir. Bu hüküm, Kanun-î Esasi hareketinin öncüsü Mithat Paşa'ya da uygulanmıştır.

Cumhuriyet döneminde 1926 tarihli Türk Ceza Kanunu, 11/ son ve 18. Maddelerinde sürgün cezası verilebilmesi olanağını tanıyordu ve bu maddeler 13 Temmuz 1965 tarih ve 647 sayılı cezaların infaz hakkındaki Kanunun geçici 2. Maddesiyle yürürlükten kaldırıldı. 3 Mart 1924 tarih ve 431 sayılı Hilafetin ilgasına ilişkin kanunun ikinci maddesi Osmanlı Hanedan ailesi mensupları ve sahir hısımlarının Türkiye içinde yerleşme ve ikamet haklarını ortadan kaldırmıştı. Bu tasarruf kanunla yapılırken, bir başka örnek Kurtuluş Savaşı esnasında vatana ihanet suçlamasıyla 150 kişinin 7 Haziran 1924 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla sürgüne gönderilmesidir.

Cumhuriyet dönemi kitlesel sürgünlerin Kürt halkı üzerinde, bireysel sürgünlerin ise devrimci-demokrat, aydın, sanatçı, yazar veya muhalif kişiler üzerinde somutlaştırılmıştır. 1921 Koçgiri ve Ağrı İsyanları, 1925 Şeyh Said ayaklanmasının ardından binlerce Kürt Orta Anadolu'ya sürgüne gönderildi. 1938 Dersim isyanından sonra bir çok insan da yurdun muhtelif bölgelerine zorunlu göç ya da sürgüne tabi tutulmuşlardır. Bireysel anlamda tanınmış Cumhuriyet sürgünü Nazım Hikmet'tir. Düşüncelerinden dolayı neredeyse yaşamının üçte birini zindanlarda geri kalanını da yurdundan uzak SSCB' de geçirmiş ve orda ölmüştür.

Keza Abidin Dino'lar kırk dokuzlar davası ile Musa Anter'ler ve dönemin diğer bilinen aydın sanatçı yazar sürgün cezasına tabi tutulmuşlardır. 1940 lar dan başlayarak Komünist avı çerçevesinde bir çok düşünür gazeteci aydının yolları ya zindan da yada sürgün de noktalanmıştır.

1982 Anayasası döneminde OHALLERDE idareye sürgün cezası benzeri bir yetki de tanınmıştır. 285 sayılı KHK'ye getirilen bir düzenleme uyarınca, OHAL Valiliği, "OHAL'in devamı süresince, bu bölgede ve komşu illerde genel güvenlik ve kamu düzeni bakımından isteyerek ya da baskı ile zararlı faaliyette bulunanları bölge dışına çıkararak belirli yerlerde oturmak zorunda bırakabilir. Bu önlem OHAL süresini asacak biçimde uygulanamaz. " hükmüne dayanarak kamusal alanda kapsamlı bir sürgün furyası başlatmıştır.

III. TÜRKİYE'DE KAMUSAL ALANDA SÜRGÜN

Türkiye'de kamusal alanda sürgünlerin başladığı dönem DP'nin iktidara gelmesiyle başlar. O dönemde Özellikle öğretmenlerin sürgün uygulamasına maruz kaldığı sürgün cezası "1965 den (AP'nin İktidara) geçişinden bu yana, tarihte benzerine rastlanmayan bir Öğretmen kıyımı gittikçe artan bir tempoda devan edip gitmektedir,"(1) "Türkiye İşçi Partisi sözcüsü Yusuf Ziya BAHADINLI, öğretmen üzerinde terör yoğunluğuna kadar ulasan bu baskı ve onun nedenleri konusunda, "Milli Eğitim tarihimizi söyle bir karıştırın kişi, görecektir ki, 1950-1960 dönemi hariç, hiçbir devirde böylesine terör, böylesine partizan tayin ne yapılmış, ne de düşünülmüştür,"(2)

Tek partili dönemden çok partili döneme geçişle birlikte, devletin kamusal alana müdahalesi öğretmenlerin şahsında başlatılmış ve bugüne kadar da bütün kamu emekçilerini de kapsayacak bir şekilde kesintisiz olarak aynı zihniyetle devam etmektedir. Özellikle TÖS'ün kurulmasından sonra büyük bir kıyım hareketi başlatılmıştır, Gerekçe ise "komünistlik yapmak!!" egemen zihniyet konjüktürel duruma uygun gerekçeler bulma konusundaki yaratıcılığına diyecek yok doğrusu.

Öğretmen kıyımının yoğunluğu konusunda, TÖS'ün pek önemli bir raporunda şöyle deniliyor/öğretmenlerin, Özellikle sendika çerçevesinde örgütlenmeye başladığı son iki yıl içinde gerici güçlerden ve iktidardan gelen ve boğucu bir tehdit ve sindirme hareketi, öğretmen topluluğu üzerinde bir

kara bulut gibi çöktü, Karanlıkçı çevreleri en çok ürküten şey, Öğretmenin sendika hareketi içinde bilinçlenmesiydi"(3)

Türkiye'deki emek hareketinin kamusal alandaki en önemli deneyimlerinden biri olan TÖS'ün egemenlerin boy hedefi haline gelmesi ve kıyım sayılabilecek uygulamaların en üst boyuta çıkarıldığı dönem 1969 yılında uygulanan 4 günlük boykottan sonraki dönemdir. Bu boykot ile ilgili Prf.Dr. Muammer AKSOY'un yaptığı değerlendirme boykotun önemini açıklamaktadır. "1969 yılının son günlerinde uygulanan öğretmenler boykotu, son yılların en Önemli hukuksal ve sosyal olaylarından biri, belki de birincisidir. 100 bini aşkın, Öğretmen, Türk Toplumunun en bilinçli, en ülkücü üyeleri olarak, bir hak mücadelesine girmişlerdir. Bu hak uğruna savaş, asla küçük hesaplara dayanan bencil bir çıkar savaşı da sayılamaz." (4) Aksoy, devamında " öğretmenler, yaptıkları 4 günlük tamamen medeni, azami *derecede* Ölçülü ve hukuk çerçevesi içinde kalan, ama cesaretle, bilinçle yürüttükleri bu savaş sayesinde, Anayasamıza ve onun ilan ettiği haklara can verme doğrultusunda öncülük yapmaktadır lor .(5) Ama egemen zihniyet Aksoy gibi düşünmüyordu. "TÖS ile İLK-SEN'in ilan edip yürüttüğü 4 günlük öğretmenler boykotu, siyasal iktidarın hırçın bir tepkisi karşılaştı. Buna karar veren ve uygulayan öğretmenler, hukuku çiğnemiş, suç işlemiş, nerede ise isyana kıyam etmiş kişiler olarak damgalanmak istendi." (6) Ve büyük kıyım için düşmeye basıldı.

"Bir süreden beri öğretmenler büyük bir baskı altında, büyük bir tedirginlik içinde oradan oraya atanıyorlar, müdürlükleri alınıyor, hallaç pamuğu gibi oradan oraya atılıyorlar. Kıdemlerine bakılmıyor,çoluk çocuklarının durumları düşünülüyor, ilgililere soruyorsunuz bu atamaların nedenini? Kestirmeden yanıt veriyorlar hemen. Öğretmenler politika yapıyorlar."(7) Evet bu ülkede politika yapmak suçtur. Demokrasi istemek, barış istemek suçtur. Bu suçu! işleyenlerin en ağır şekilde cezalandırılmaları gerekmektedir. Bu cezalar verilirken hiçbir hukuk normu dikkate alınmaz. Hiçbir insani ölçüt yoktur. Bunun İçin o dönemde Nuri KODAMANOGLU CHP adına yaptığı açıklamada " bugün üzülen görmekteyiz ki, meslektaşlarımızda liyakat, namuskarlık ve başarı gibi objektif ölçüler yerine, hangi dernek, ya da partinin sempatisini olduğu, siyasi kanaat ve hayat felsefesi bakımından iktidar partisine hakim ölçülere uyup uymadığı gibi sübjektif Ölçülere itibor edilmektedir. Meslekdaşlar arasında yılgınlık, ümitsizlik, hiç şüphesiz huzursuzluk ve hatta kötü itiyatlar geliştirmek istitadında olan bu Ölçülere ve buna dayalı nakil ve tayinlere son verilmelidir. (8)

sürgün, baskı ve her türlü hukuksuz uygulamalara karşı geliştirilen eylemlilikler yeni cezaların yeni baskıların gerekçesini oluşturmakta ve hak aramanın Önü kesilmektedir. Yine o dönemde "şimdiye kadar Miti Eğitim Bakanlığınca, İl içi nakiller hariç olmak üzere, genellikle bir ilden bir ite, bazıları bakanlık emrine ve bazıları açığa alınmış 822 tane Öğretmenin, eğitimcinin iki buçuk yıl içerisinde hakkında işlem yapılmıştır, İl içindeki haksız olarak gördüğümüz nakillerin sayıları, 2.500 civarındadır."(9)

31.10.1967 tarihli Akşam Gazetesi'nin başyazısında " eski Eğitim Bakanı Orhan DENGİZ devrinde, normal-atamalar dışında 300'den fazla öğretmen, gerekçesiz ya da sudan gerekçelerle görev yerlerinden sürülmüşler, bakanlık emrine alınmışlar ve perişan edilmişlerdir. Kıyım öylesine insafsızca işlemektedir ki, bir tek öğretim yılı içinde, sorgusuz sualsiz bir öğretmen Samsun'dan Malatya'ya, oradan da Ünye'ye

sürülmektedir. Böylesine haksız nakillerin sayısı ise sekseni aşmıştır ve bunların Özellikle, TÖS ve TÖDMF liderleri olması, liderlerin yıldırılmak, sindirilmek istenmesi dikkati çekmektedir".

örnekleri çoğaltmak mümkündür. Sürgü'ne, cezaya .baskıya maruz kalanların ilerici, devrimci ve yurtsever kamu emekçilerinin olması tesadüf değildir. Yine belirtilen cezalara maruz kalanlar dün TÖS'lü, İLK-SEN'li bugün ise KESK'li olması da tesadüf değildir. Bugüne kadar siyasi görüşü ve eylemi yüzünden ceza almış ya da sürgüne gönderilmiş sağ görüşlü bir kamu emekçisine rastlayamazsınız. 1950'den sonra başlayan kıyımın aslında bir demokrasi kıyımı, bir hukuk kıyımı, bir İnsan hakları kıyımı olduğu belgelerle ortadadır. Bu konuda Mahmut MAKAL'm "zulüm makinası-öğretmen kıyımı" kitabı başvuru kaynağı niteliğindedir. Ve yüzlerce belgeyle doludur. Yine Prf.DR. Muammer AKSOY'un "Devrimci Öğretmenin Kıyımı ve Mücadelesi" adlı 1300 sayfalık eseri bu alanda yazılmış bir baş yapıttır.

1950'den sonra başlayan sürgünler bugünkünden bir farkla ayrılmaktadır. O dönemde yapılan sürgünler, genelde öğretmenler üzerine yoğunlaştırılmış ve ülke çapında yapılan sürgünlerdir. Akış yönü daha çok batıdan doğuya yöneliktir. Bugünkü sürgünler ise daha çok OHAL bölgesinden ve bütün kamu emekçilerini kapsamaktadır. Ve akış yönü daha çok iç Anadolu ve Karadeniz'e dönüktür. Gerekçe ise o dönemde "komünizm" bu dönemde "bölücülüktür" . Egemen zihniyetin, konjunktürel durumu göre kavram bulmak konusunda daha yaratıcı olması beklenemezdi zaten. Ama Türkiye'de değişmeyen bir gerçeklik vardır: kamusal alandaki kıyım devam ediyor hata...

IV. SÜRGÜNÜN HUKUKSAL-ÖRGÜTSEL VE PSİKOLOJİK BOYUTU

1. Örgütsel Boyutu

Yüzyıllardır egemenler tarafından uygulana gelen ölümden sonra en etkili ceza olan sürgünün, sürgün edilen kişi Üzerinde yarattığı tahribat doktora tezlerine konu olabilecek genişlikte ve derinliktedir.

Özü itibariyle sürgün, bireysel bir sorun değil, sendikal ve toplumsal örgütlenmeye yönelik bir saldırdır. Ve bu saldırı bizzat siyasal iktidar tarafından yürütülür. Siyasal iktidar söz konusu olduğunda Sürgün olayına başka bir pencereden bakarak, iktidarın bir teknoloji kompleksini oluşturduğunu ve sürgünün de bu teknolojik kompleksin araçlarından birini oluşturduğunu görebilmek ve karşı durmak için ne yapılabilir konusunu bu ışık altında tartışmak gerekir. Fiziksel zorlama araçlarının kullanımından söylemin etkili olmasına kadar, toplumun yaşamın bütün cephelerinde iktidarın belirleyici olduğunu ifade eden Michel Foucault hapishane, akıl hastanesi, dışlama, marjinalleştirme ve disiplin uygulamalarının tamamını "iktidar teknolojisi" içinde saymıştır. Foucault, siyasal iktidar ile ideolojik iktidarı bir bütün halinde ele alarak, bu mekanizmanın belli yer ve zaman koşullarındaki toplumu inşa ettiğini ifade etmiştir. Böylece, siyasal iktidar bütün iktidar şebekesinin baş rolünü oynayarak, "kendi imgeleminde bulunan toplumu" koruma teknolojisi anlamında cezalandırmayı ve disiplini başarıyla uyguluyorsa, anti sosyal saydığı kişileri geçici veya kalıcı şekilde dışlayarak iktidarını sürdürebilir. Foucault, benzer şekilde, akıl hastalığı ve cinselliğe ilişkin onay verilmiş veya yasaklanmış uygulamaları da, bilgi alanındaki toplumsal iktidarla ve bireyleri "normalleştirme" ile ilişkilendirmiştir.

Foucault'un görüş açısının izini sürerek, kendisinin disiplini de amaçlanan hedeflere uygun bireyleri inşa etme teknolojisi saydığına işaret edelim. Ona göre, disiplin iktidarın projesine uygun bireyin inşa edilmesidir; disiplin sisteminin kendisi, bireyleri kendine hem nesne olarak, hem de icraatçının aracı olarak veren iktidara özgü bir teknolojidir. Disiplinin hukuksal tanımı veya denetimi olabilir ya da olmayabilir; ancak

yine bu, her durumda iktidarın kendi düzenini idame ettirmek için başvurduğu bir teknolojidir. Siyasal iktidar, ülke planındaki iktidar şebekesinin başı olarak bireyleri kendi toplum tasarımına uydurma çabasıdır. Bu görüş açısına göre, çocuklarından başlayarak bireylere yöneltilen her türlü disiplin uygulaması iktidar düzeneğine uygun bireyi imal etmeyi hedefleyen teknikler bütünüdür. Alışkanlık kazandırmanın ve öğretilendirmenin temel biçimleri ve her insan faaliyetini standartlaştıran uygulamalarla başlayan oluşan birey imalatı, buna direnenlerin yaptırma maruz kalmasıyla sonuçlanır. Foucault'un ifade ettiği üzere, bireyin dışlanması, cezalandırılması, sürgüne gönderilmesi, akıl hastanesine kapatılması ve toplum içinde dışlanmış tarzda yaşamaya mecbur olacak şekilde damgalanması iktidarın teknolojiler kompleksinin araçlarıdır. Yine bunlarla paralel şekilde, iktidar şebekesine açık veya gizli muhalefet edenlerin marjinalleştirilmesi de bu teknolojinin metotlarından biridir. Kısaca belirtilen bütün bu metot ve teknikler bireyi, iktidarın görüş açısına uygun surette "normalleştirerek" iktidar şebekesine tabi hale getirmeyi hedeflemektedir.

İşveren / devlet KESK 'e bağlı sendikalara üye olanları tek tek sürgüne gönderdiği gibi çoğu yerde , seçilmiş işyeri temsilcilerini sürgün yoluyla işyerinden uzaklaştırmakta , bazen gidenin yerine seçilen ve sendikal aktiviteye girişen her ""işyeri temsilcisini""sürerek o işyerinde sürekli bir sendikal Örgütlülüğün yaşam bulmasına olanak vermemektedir. Üye insanlar tek tek ya da topluca sürgün yoluyla bulunduğu mekandan ve toplumsal ilişkilerden kopararak tecrit edilmekte, aktivitesi kısıtlanmakta, sendikal mücadele sürecinin dışına itilmektedir. Gönderilen illerde de sosyal ortamdan uzaklaştırmak , kitleyle iletişimini engellemek ve sendikal mücadele yürütmemesi için ilin en ücra kösesine atanmaktadır, "nakillerin, nakil yapılan yerdeki öğretmen ihtiyacına göre değil, düşüncelerinden Ötürü cezalandırılmak istenilen bir öğretmeni en uzak bir yere göndermek ve böylece tedirgin etmek için yapıldığı; ve bu yola başvurulurken, öğrencilerin yararının da hiçe sayıldığı, sadece göze çarpan değil, akli durduracak örnekleri bile vardır."(10) Böylelikle işveren / devletin istemediği kişiler yönetim kademelerinden uzaklaştırılır, etkinliği kırılırken yerlerine seçilenlerin üzerine de işveren/devletin gölgesi düşmektedir, her şeyden önemlisi de sendikal örgütlülükteki bu kan değişikliğinin sendikalarımızın kendi iç dinamikleri tarafından değil, sürgün yoluyla fiilen devletin dayatmasıyla oluşmaktadır. Bu sendikanın iç işlerine dolaylı bir müdahaledir, devletin sendikaları kendi isteği doğrultusunda biçimlendirme ve içini boşaltma isteğidir. Sürgün edilen kişi anti-propagandalarla çalışanlar arasında teşhir edilerek sakıncalı birey sıfatıyla toplumdan tecrit edilmektedir. Sendikalar işveren/devletin ideolojik olarak sendikaları güdüm altına alamadığı sendikaları pratik olarak güdüm altına almasıdır.

2. Hukuksal Boyut

Sürgün uygulamasının insan hakları ve demokratik devlet modeline aykırı düştüğü durumlar, bu usule iç hukukun düzenlediği alanda baş vurulması, özellikle de işlemlerin hukuksal denetimi oldukça zayıf düzeyde kalacak şekilde yürütme organını tasarruflarıyla gerçekleştirmesi durumlarıdır. Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkı dahil olmak üzere, demokratik hak ve özgürlüklerini kullanmalarının engellenmesi amacıyla tayin işleminin arkasına gizlenerek uygulanan sürgünler siyasal iktidarın politik tercihlerine dayanmaktadır ve bu politika hukuksal denetimin yeterince etkili olmamasının yarattığı elverişli zemin üzerinde yürümektedir. Sürgün işleminin temel hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmasının da ötesinde insan hakları ihlali oluşturduğu en ileri durum, Sıkıyönetim Yasağı ve Olağanüstü Hal Yasası'nda düzenlendiği gibi- yani kanunun idare organlarına açıkça tanıdığı yetkiye rağmen- yargısal denetimin dışına çıkarılmış şekilde yürütülmesidir. Burada 12 Eylül koşullarında Sıkıyönetim Yasası'na açıkça dayanan ve- yurtdışına mülteci olarak gidenlerin durumunda görülen- fiili durum olarak uygulananlarla, Olağanüstü Hal Yasası uyarınca yapılmış olan sürgün işlemleri dikkate değer olanlardır.

Kamu emekçilerinin 1989 yılından beri süre gelen sendikal mücadelesinde ;
11 grev ve toplu sözleşme" hakkı basta olmak üzere demokrasi ve barış talepleri hep sürgün, baskı ve ceza tehdidi ile karşılaşmış , yüzlerce emekçi sürülmüştür.

Sürgün süreçlerinde, ILO sözleşmeleri başta olmak üzere Uluslar arası sözleşmeler. Anayasanın 53., 657. DMK'nun 22. Maddesi ve 57. Hükümetin başbakanı Bülent ECEVİT'in 1999/44 sayılı genelgesi ve en son çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gibi bir çok sözleşme yasa ve genelgeler olmasına rağmen, hukuk başka , uygulama başka olmuştur.

57. hükümet döneminde, KESK'in~ sürgün ve soruşturmalara ilgili etkili çalışmaları sonucunda 4454 sayılı yasa ile kamu görevlilerinin disiplin cezalarının affı sağlanmıştır. Ancak 1999'dan sonra yine etkili bir biçimde kamu görevlileri üzerinde sürgün ve soruşturma furyası estirilmiştir.

OHAL dışındaki sürgünlerin yasal dayanağı ise 657 sayılı yasanın 76. Maddesi, il idaresi Kanunu'nun 8. Maddesi, ilgili bakanlık ya da Genel Müdürlüklerin Atama ve Nakil yönetmelikleridir.

Anılan maddelerde hep idareye takdir hakkı verilmiş olup, somut sebebe dayalı atama hali çok nadir olarak düzenlenmiştir, idare de takdir hakkını "hizmet gereği, ihtiyaca binaen" gibi temelsiz sebeplere dayanak olarak kullanmaktadır. Oysa, idarenin takdir hakkı hukuken geçerli bir sebebin varlığı halinde ortaya çıkmakta ve bunun da kamu yararına uygun olması gerekmektedir.

1967 yılında yapılan Devrimci Eğitim Şurasında : " Milli Eğitim Bakanlığınca uygulanan takdiri tasarruflarda görülen sakatlıklardan biri de, bunların büyük bir kısmında yetki saptırması halinin mevcudiyetidir. Takdir yetkisinin kullanılması ile ilgili objektif ölçüler vardır; ve bunlardan en önemlisi tasarrufun kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi amacıyla yapılmış olmasıdır. Birçok halde, politik amaçlar bu amacın yerini almakta ve "İhtiyaç" paranasına sınımlanmaktadır. Takdir yetkisi, hiçbir halde keyfiliğe izin vermez. Esasen hukuk devleti olmanın gereği de, keyfi tasarruflar yerine, kanuni tasarruf lor koymayı emreder. "(11)

"cezalandırılmak istenen öğretmenler, hizmetin gereklerine taban tabana zıt düşecek biçimde, kısa süreler içinde tekrar tekrar sürülmüşlerdir. Bakanlık, öğretmeni cezalandırma hırsını tatmin ederken, hizmeti de(yani halkı da) cezalandırmıştır : 'kamu hizmetinin aksamadan yürütülebilmesi için idarenin bazı yetkilerle donatılması zorunludur. Ancak bu yetkiler anayasaya uygun olarak kabul edilmiş kanunlara aykırı şekilde kullanılmamalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı, (İztilikle takdire bağı tasarruflarla öğretmenin elinden rahat çalışma olanaklarını almıştır.'(12)

Soruluyor ki, 35 yıl öncede bu ülkede aynı sorunlar vardı bugün de... zihniyet denmemiştir. Aynı gerekçelerin ve aynı hukuksuzluğun olduğunu görmekteyiz. Anlaşılan o ki niyette pek ^H2ğişmemiş

Prf.DR. Muammer AKSOY'un sözüne ettiğimiz eserin ikinci cildinin İkinci kısmında belirttiği " öğretmenlerin kara döneminden sonra 'kap-kara dönem'¹ (erimsel - melensel dönem) diye nitelediği dönem cumhuriyet döneminin en utanç verici dönemlerinden bir tanesidir, ilerici, devrimci ve yurtsever öğretmenlerin fiziki Saldırlara maruz kaldığı, yaralandığı, öldürüldüğü ve kompo teorileriyle içeri atıldığı bir dönemdir. Yapılan saldırılar, yapıldıkları illerin adlarıyla anılmakta ve olaylar anlatılmaktadır. Kitabın 1087 - 1112. Sayfaları arasında anlatılan bu olayları dikkatinize sunuyoruz,

OHAL bölgesindeki (su anda kağıt üzerinde ne kadar kalkmış olsa da, uygulamalar aynı mantıkla devam etmektedir) sürgünlerin dayandığı 285 sayılı KHICnin, 09. 05.1990 tarih 425 sayılı KHK ile değişik 4. Maddesinin (g) bendine göre, " görev alanı içindeki illerde güvenlik, asayiş ve kamu düzeni bakımından çalışmalarında sakinçe ^görülen ve hizmetlerinden yararlanılamayan kamu personelinin YER DEĞİŞTİRMESİNİ veya görev alanı dışında geçici veya sürekli olarak görevlendirilmesini ilgili kurum veya kuruluşlardan isteyebilir, bu istekleri

DERHAL yerine getirilir. Bu personel hakkında kendi Özel kanunlarındaki hükümler uygulanır." Hükümü aslında SÜRGÜN cezasının üstü örtülü bir ifadesiydi.

1998 yılımda Diyarbakır Demokrasi Platformu Sekreteryasını dönemin OHAL Valisi Aydın ARSLAN sürgünler nedeniyle yapılan görüşmede vali "sürgün ne hukukidir , ne de insanidir. Ama kanunidir. Mevcut yasalar bana böyle bir hak vermiştir. Ben de bu hakları kullanıyorum. Hukuki değildir, çünkü yargı yolu kapalıdır, insani değildir çünkü İnsanların kendi istemleri dışında başka yere gönderilmesi ailelerin parçalanmasına neden olmaktadır. " demiştir !!!

Eski Atina'daki uygulama biçimi bugünkü biçiminden çok daha ileridedir. Çünkü o zamanda en azından oylama ile sürgüne gidiliyordu. 21. Yüzyılda hukukun üstünlüğünün tartışıldığı bir çağda sürgünlere yargı yolu tamamen kapalı olması çok düşündürücü ve utanç verici bir durumdur.

Yine 285 sayılı KHK'nin , 09. 05.1990 tarih 425 sayılı KHK ile değişik DAVA AÇILMASI başlıklı 7. Maddesinde " bu KHK ile OHAL Valisine tanınan yetkilerin kullanılması ile ilgili idari işlemler hakkında dava açılmaz" hükmü, hukuk devletinde SÜRGÜNÜN yasal boyutunu açıklamaktadır.

OHAL sürgününün bir başka boyutu ise ; sürgün edilen kişinin geri dönme koşullarının kalmamasıdır. OHAL kalkmasına rağmen geri dönüş halen mümkün olamamaktadır.

Şimdiye kadar yazdıklarımız iç hukuktaki kanuni düzenlemeler ile ilgili idi. Fakat hukuk bir bütündür. Anayasanın 90. Maddesi de usulüne göre onaylanmış olan Uluslararası sözleşmelerin iç hukukta bağlayıcı olduğunu belirtir ve Anayasanın 11. Maddesi de bunu teyit eder. Ayrıca hukukta geçerli olan ilkeler de uygulanması gerekli olan normlardır.

Kamu emekçileri mücadelesinde, hukuksal dayanak oluşturan Uluslararası sözleşmelerden de kısaca bahsetmek gerekiyor. Bu sözleşmelerde kamu emekçilerine sendikal faaliyetlerinden dolayı, sürgün, soruşturma ve ceza verilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir.

Politik etkisizleştirme tedbiri olarak bireylere yönelik sürgün uygulaması, 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 9'daki " kimse haksız tutuklama, alıkoyma veya sürgüne tabi kılınmaz" (No one shall be subjected to arbitrary arrest, detention or exile) ifadesi karşısında insan hakları ihlalidir. Kamu çalışanının, rızasına, önceden belirlenmiş tayin prosedürüne veya kamudaki faaliyetinin gereğine dayanmaksızın, sadece bir "disiplin" aracı olarak sürgüne maruz kalması, kararın tamamen siyasal saiklerle verildiği durumu oluşturur. Sürgün sonrası başvurulacak hukuksal mekanizmalar, siyasal iktidarın sürgünü bir politik tercih olarak yaşama geçirdiği durumlarda, yargı kararıyla temin edilen eski hale getirme veya tazminat kararı yeterince etki yapmamaktadır. Zira, siyasal iktidarın beklentisi, yani hak arayan kamu çalışanını etkisizleştirme, yaşamını daha fazla zorlaştırarak direncini kırma ve çalıştığı birimde marjinal duruma sürüklenme durumu yine de yaşama geçirilmiştir.

Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Madde de sendika kurup, sendikal faaliyette bulunma hakkı düzenlenmiştir.

6366 sayılı 10 Mart 1954 tarihinde ülkemizde de yürürlüğe giren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinde de çalışanların sendika kurma hakkı düzenlenmiş ve bu sözleşmede de sürgün yasaklanmıştır.

3581 sayılı kanunla 14.07.1989 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nın çok açık şekilde çalışanların Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları olduğu vurgulanmış, buna müdahale edecek uygulamalar hak ihlali olarak kabul edilmiştir.

Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün sırasıyla 5834 sayılı kanunla 98, 3847 sayılı kanunla 87 ve 3848 sayılı kanunla da 151 sayılı sözleşmeler

onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmelerde de çok açık örgütlenme, toplu pazarlık hakkı, sendikacılara kamu makamlarının müdahalede bulunulmaması düzenlenmiş, haklar garanti altına alınmıştır.

Bu sözleşmelerden sonra Anayasanın 53. Maddesi değişmiş ve kamu emekçilerinin sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma hakları düzenlenmiştir. En son grev ve toplu sözleşme hakkını içermeyen ve KESK'in direnişine rağmen çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası ile yasal süreç şimdilik tamamlanmıştır. (şimdilik diyoruz çünkü grev ve toplu sözleşme hakkımızı daha almadık.)

3. Psikolojik Boyutu

insanın toplumsal özü, yani çok yönlü ve karmaşık yapısı bilinçli , amaçlı, özgür ve toplumsal etkinliği anlamında iş içinde dönüşüme uğratılır ve yeniden biçimlendirilir.

Soyutlama ve usa yetisi sayesinde, alet kullanmaktan alet yapmaya geçti insan.. Kendi düşüncelerini, değerlerini ve eylemlerini biçimlendirmeden önce, bunların ideal biçimlerini zihninde önceden tasarlama yetisi sayesinde bugünkü bilimsel ve teknolojik devrimi gerçekleştirdi. Çünkü insanın yaptığı üretim bilinçli ve amaçlı bir üretimdir. Bu anlamda insan gereksinimleri ne oranda içgüdüsel olmaktan çıkarsa o aranda insani bir gereksinim olur.

insanın üretimi, sadece bilinçli ve amaçlı değil, ama aynı zamanda Özgür bir etkinliktir. Sürgün, insanın bilinçli, amaçlı ve özgür üretiminin engellenmesidir, insanı, insan kılan bu etkinliğini içgüdüsel bir boyuta indirgeyerek kişiyi kendi kişiselliğinden, kişiyi de toplumdan arındırmayı amaçlar, insanın yaratıcı, özgür ve her türlü bireysel ve örgütsel etkinliğini yok etmeye çalışan egemen zihniyetin elindeki en etkili silahtır. Ancak sürgünün gücünü ve kötülüğünü asıl gösteren tek bir bireyin yaşadığı yerden başka bir yere isteği dışında gönderilmesi durumudur. Onun gerçek kötücül gücü tekil birey üzerinde yarattığı etkisinden gelir.

Herhangi bir gruba ait olmadan insanın tek başına yaşamını sürdürebilmesi olası değildir. Amerika kıtasında, Kuzey Amerika Kızılderilileri ve Amazon'da yaşayan küçük topluluklarda sürgün edilen kişi, başka topluluklarca da kabul edilmeyeceğinden tek başına kalmak zorunda kalırdı. Bu da yaşamla bağdaşmayan bir durumdu. Bu nedenle çok sayıda kültürde ölüm cezası sürgüne göre daha hafif olarak kabul edilir ve insanlar sürgün yerine ölümü tercih edebilirlerdi Bütün kriz dönemlerinde sürgün, muhalif olarak görülen her kişiye acımasızca uygulanmış, dahası bir sürgün edebiyatının doğmasına bile yol açmıştır. Aziz Nesin¹ in Bursa sürgünü buna en iyi örneklerden biridir.

Sürgünün en örtük hali, sanki sürgün değilmiş gibi yapılandır. Dev bürokrasi aygıtı içinde devlet memuru statüsündeki muhalifler sürgün cezasını "tayin" adı altında hep yaşamışlardır. Bu devlet uygulamasının yanı sıra özellikle askeri darbe dönemlerinde güvenlik kaygısıyla yurtdışına kaçan çok sayıda kişinin de dolaylı sürgüne uğradıklarını söyleyebiliriz.

Peki sürgünün gücü nereden geliyor ki insanlık tarihinin başından bu yana uygulanıyor ve modern ulus devletinin de en güçlü silahlarından biri olarak varlığını koruyor. Sürgünün gücü insan ruhunda yarattığı örselenmeden gelir. Sürgüne uğrayan birey maruz kaldığı durumu ruhsal bir "travma" olarak yaşar.

Bu örselenme durumunu daha yakından anlayabilmek için yaşanan ortam ve ilişkilerin insan ruhsal bütünlüğü üzerindeki güçlü etkisinden söz etmek gerekir. Bireyin ruhsal 8 kimliği ve bütünlüğünün ayrılmaz parçaları yaşamları mekan ve kurulan ilişkilerdir, iş çıkışı hep aynı otobüse binebilmek, aynı arkadaşlarla aynı kare, kahvehane ya da meyhanede oturabilmek. Hatta hiç konuşulup tanışılmasa da ayın saatin otobüs yolcuları, meyhane müdavimleri ile kurulan göz aşinalığı, bireyde bir yuvada, memlekette yaşıyor olduğu duygusunu sağlar. Arkadaşlar, köşedeki gazete bayi, sokak adları bütün bunlar kişide güvenlik, tanıdıklık, bir arada olma, bir topluluğa ait olma duygularını besler. Kurduğumuz ilişkiler ve yaşadığımız mekanların sürekliliği bizim kendimize güvenimizi, öz değerimizi destekler, işte bu örselenme hali öncelikle kişide bu güvende olmak, tanıdığı bildiği dünyadan ayrılmak zorunda kalmak duygusunu ortaya çıkarır.

insan, İçinde yer aldığı tarihsel koşullar çerçevesinde nesnel dünyayı kendi toplumsal özünü de dönüştürüp yeniden biçimlendirir. Bu yeniden biçimlendirmenin demokrasilerde kabul gören en etkili ve en doğal hak olan örgütlenme hakkının kullanılması ile mümkündür. Sürgünlerle müdahale edilen alan tam da bu Örgütlenme alanlarıdır.

Sürgün kişiyi bulunduğu coğrafyadan, insan ilişkilerinden toplumdaki koparıp almaktadır. Burada amaçlanan bireyi köklerinden koparıp alarak atomize birey haline getirmektir.

Sürgün ile bireye ciddi bir travma yaşatmak ve bu travmanın yaratacağı özbenlik ve özsaygı yitimi sonucu duygu-düşünce-güdü dengesini bozmaktır. Bireyin ruhsal anlamda yaşayacağı bu olumsuzluğun yanı sıra en büyük etkisi de sürülen kişiden ziyade örgütlenmeye çalışılan hedef kitle üzerinde yarattığı " ya bana da sıra gelirse" türündeki korku ve paniktir. Bu korku ve panik kitleler üzerinde çok etkili olmakta ve özellikle sendikal örgütlenme alanında ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu korku ve panik sendikal alanın dışına çıkarak toplumun bütün örgütlü alanlarına yayılmaktadır, "çağdaş insan örgütlü insandır" şiarının yaşam bulmaması için, devlet" örgütsüz insan, en rahat insandır" şiarını etkili kılmak için bu yöntemi çok sık uygulamıştır. Bu uygulamanın özellikle OHAL'de yaşam bulması çok düşündürücüdür. Bu aynı zamanda OHAL'de yaşayan kamu görevlilerini potansiyel suçlu görmenin zimmi kabulüdür.

Sürgünün bireylerde yarattığı Önemli olumsuzluklardan bir tanesi de "gitsem mi, kalsam mı?" çelişkisidir. Bu çelişki içerisinde kalan birey "kalsam ne iş yapacağım? Evimi ailemi nasıl geçindireceğim ?"

Orada kimlerle "" tanışacağım, nerede oturacağım? Nasıl bir ortamda çalışacağım, işyerinde nasıl karşılanacağım. Cüzzamlı muamelesi görececek, kimse bana yakınlaşmak istemeyecek ? Çocukların okulu ne olacak? Bu yaştan sonra yeniden yakın arkadaşlar, dostlar bulabilecek miyim? sorularıyla baş başa kalmaktadır, Bu duygular aynı kentte başka bir yere gitmek zorunda kalanlarda bile yaşanır, işte sürgüne uğrayan kişinin bu eylemi bir örselenme olarak yaşamasının ardında bu karmaşa ve kargaşa vardır. Hep bilinen, tanınan, rahat ve güvende hissedilen dünyadan koparılmış, bilmediği, yabancı olduğu ve olasılıkla dışlanacağı bir yere zorunlu olarak gitmek zorunda bırakılmıştır. Yaşanan tam bir kaostur. Bu kaos içinde birey ilk etapta ,tamamen kendi derdine düşmekte ve toplumdaki sendikal mücadelesinden kopmaktadır, önemli olan bu duygunun süreklileşmesidir. Sürgünle hedeflenen ise bu duygunun süreklileşmesi hatta bireyde kök salmasıdır. Toplumsal sorunlara karşı son derece duyarlı olan ve bu konudaki aktivitesi yüksek olan bireyleri kendi dünyalarına hapsetmek, yaşamdan tecrit etmek, yaşamlarını hücreleştirmek ve onları yaratılacak olan sığ bir ortamda boğmaktır.

Sürgün, bireyi kendi kandaşlık(Homojen) çevresinden kopararak yalnızlık duygusu içine sokmaktadır. Yalnızlık duygusu kişinin kendisine, etkinliğine, emeğine yabancılaşmasını sağlayarak mücadelesine, inançlarına, moral değerlerine, mesleğine karşı olan inancını ve heyecanını yitirmesinin zeminini hazırlamaktır. Örgütlü güce dair yaratılmak istenen güvensizlik duygusu da bu sürece eslik eder. Bu duygunun eşlik etmesiyle birlikte yaşanan anksiyete durumları süreklileserek depresyonlara neden

olmaktadır. Minör biçimlerde görülen depresif durumlar önüne geçemediğinde kişide ileride oranlamayacak sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

Sürgün, devletin kamusal alana müdahalesidir, "bu alan benim, bu alanda ancak benim koyduğum ölçüler içerisinde hareket edebilirsiniz. Benim demokratik ölçülerini) esastır. Ya bu esaslara uyarınız yada gidersiniz' demektir. Burada İkili bir durum söz konusudur. Birincisi, gidilecek yer, ikincisi ise gitme seklidir. Gidilecek olan yer, çok ücra bir yer olmakta ve sürgün edilen kişinin çok ciddi sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır. Bu konuya daha sonra değineceğiz. Şimdilik ele alacağımız ikinci durum olan "gitme sekli' dir. Sürgün edilen kişi bu alandan istifa etmeye zorlanmaktadır. Yusuf Ziya BAHADANLTntn 1967 yılında mecliste yaptığı bir konuşmada "öğretmenler büyük baskı altındadır. Bir yıl içinde 400 Öğretmen cezalandırılmış, 2211 öğretmenin melekten ayrılmasına sebep olunmuştur. Suçlar ve cezalar, kanunlar tarafından tespit edilir. Ama kişilerin tertib ettikleri cezalar, bir gün, o kişilerin suçu haline dönüşürler, insan büyük bir varlıktır. Onu bir madde halinde görüp potaya koyarak mum gibi eritmek ve yani bir biçime sokmak istemek kimsenin haddi değildir." (13) Evet 2211 öğretmen görevinden istifa etmek zorunda kalmıştır. Başka söze gerek var mı? Emekliği yakın olan kişiler de emekliliğe zorlanmaktadır. Nitekim bir çok arkadaşımız istifa etmiş, emekliliği dolanlar da gittikleri yerlerde göreve başladıktan hemen sonra emekli olmuşlardır. (son üç yılda tespit ettiğimiz 27 istifa, 9 emekli ve 15 arkadaşımızın devlet memurluğundan çıkarılması ile sonuçlanan sürgünler vardır.) Bu bireyin kendi iradesi ile karar verdiği bir durum değil tamamen sürgün sonrası ortaya çıkan zorunlu bir karardır, kişinin çalışma yaşamından kopartılmasıdır. çalışma hakkının elinden zoraki biçimde alınmasıdır. Yargı yoluyla işletilemeyecek olan bir sürecin çok kestirme ve zorbaca yapılmasıdır.

Sürgünlerin kıs ortasında yapılması, sürgün edilen kişiye verilen ikinci bir cezadır. Yani sürgünün mevsimsel olmak gibi bir özelliği de vardır. Bu mevsimde kıs mevsimidir. Ceza içerisinde cezalar mantığı. Yani bir tasla birkaç kus birden vurmak oluyor bu durum.

Gitmeye karar veren kişi daha çok ailesini bırakarak gidip göreve başlamaktadır. Yerleşik yaşamdan göçebe yasama geçişi de ifade eden bu durum tarihin diyalektik akısının bireyin şahsında tersinden işlemesi anlamına geliyor. Ailesini ve çocuklarını bırakarak giden kişi ekonomik ve mesleki anlamda zaafa uğramaktadır. Ailesini görmek için daha çok izin ve rapor kullanmakta ve mesleğini icra etmek konusunda işyerinde amirleriyle, mesai arkadaşlarıyla ve ilişkili olduğu halkla ilişkileri bozulmakta hatta bu yüzden yeni soruşturmalarla yüz yüze kalmakta, disiplin cezaları almaktadır. Ailenin parçalanmasına neden olan durum aynı zamanda bir anayasa ihlalidir. Ailenin bütünlüğünü koruyan yasa maddesi bizzat yasa koyucu tarafından ihlal edilmektedir. Bu durum aynı zamanda daha çok is kaybına neden olmaktadır. Hem bireyin hem de devletin uğradığı is kaybı ölçülse sürgünün bu yönüyle bile bir facia olduğu ortaya çıkacaktır.

Çalıdan esler için durum daha da vahimdir. Çalışan esler farklı yerlere sürülerek ihlal en üst boyuta çıkarılmaktadır. Farklı illere sürgün edilen eslerden biri istifa etmek zorunda kalmaktadır. Yada yaşamlarına farklı illerde devam etmektedirler. Yılın belli bir bölümünde bir araya gelerek ailevi yaşantılarına bölük pörçük devam etmektedirler, işverenimiz olan devletin Kamusal alanı militarist bir anlayış ve anayasal ihlalle aileleri ve kişilikleri parçalayarak zapt u rapt altına almasıdır. Yine 1967 yılına gidelim:bir çok nakil, başka yönden de ceza niteliği taşımaktadır : öğretmenlerin öğretim derecesiyle bağdaşmayacak görevlere, gerekçesiz nakiller yapılmıştır.' Keyfi nakillerde, öğretmenlerin çocuklarının ve eşlerinin durumları, hiç hesaba katılmamakta; ve böylece onlar da cezalandırılmaktadır. Oysa karı kocanın birbirinden ayrı yerlere nakledilmesi ve öğretmen çocuklarının sağlık ve okuma durumlarının göz önünde bulundurulmaması, yalnız kendi mevzuatımıza değil, aynı zamanda UNESCO'nun 1966'da kabul ettiği prensiplere de aykırıdır.'"(14)

Yeni görev yeri ,yeni bir yaşamın başlangıcı değil, belirsizliklerin, sıkıntıların ve korkuların başlangıcını ifade etmektedir. Öncelikli olarak yeni görev yerinde

ortaya çıkan en önemli sorun işyerinde ve halkla olan iletişimsizlikle kendini gösteriyor, işyerindeki çalışanların ve halkın önyargılı yaklaşımları nedeniyle iletişim kurulamamakta ve sürgün edilen bireyin kendini ifade edememesine neden olmaktadır. Önyargıların oluşmasının nedeni ise, sürgün edilen kişinin dosyasında bulunan "gizli" ibareli değerlendirmeler. Daha çok kurum amirlerinin ve istihbarat birimlerinin somut olmayan belirlemelerine dayanan bu soyut ifadeler gidilen yerlerde de dışarı sızdırılarak sürgün edilen kişi orada yaşayan halkla yüz yüze bırakılmaktadır. Emniyet birimlerinin, sürgün edilen kişi hakkındaki bilgi akışı tamamen sübjektif belirlemelere dayanan taraflı değerlendirmelerdir. Çünkü objektif değerlendirmeler hukukun alanı içerisindedir. Ama sürgün edilen bireylerin çoğu hakkında isnat edilen suçlarla ilgili adli yargı sürecini olmamıştır. Hatta idari bir süreçte işlememiştir. Oysaki isnat edilen suçlamalar konusunda savcılığa suç duyurusunda bulunulması ve dava açılması gerekiyordu. Çünkü isnat edilen suçlamaların hepsi devlete karşı işlenen ve DGM'lerin kapsamında olan suçlardır. Böyle bir süreç işlememiştir. Burada da bir kez daha hukuk ihlali ile karşı karşıyayız. Bu aynı zamanda sürgünün dayandığı gerekçelerin geçersizliğini ve sürgünün altında yatan gerçek niyetin ne olduğunu da bizlere göstermektedir.

Yeni görev yerine giden kişi, önceden oluşturulmuş olan ön yargılarla karşı karşıya bırakılmaktadır. Karşılıklı güvensizliğin birbirini koşulladığı bir yerde insani bir ilişkinin olması mümkün değildir Sürekli "gard" durumunda olan kişinin yaşadığı adaptasyon sorunları ve güvensizlik, psikolojisini bozmakta O'nu Sinirli,ürkek ama öfkeli biri haline getirmektedir, iş yerinde ve o işyerinin olduğu çevrede sürekli gerginlik haliyle yaşamak zorunda kalmanın insan ruh sağlığını nasıl etkileyeceğini sanırım belirtmeye gerek yok. iş ve işyeri barışının olmadığı, güvensiz , insan ilişkilerinde ciddi bir zaafiyetin yaşandığı , İletişimsizliğin bir iletişim biçimine dönüştüğü bir iş yerin de kişinin yapacağı üretimin en asgari seviyede olacağını da kabul etmek gerekiyor. Bu durum o iş yerinde ve halkta (Ki, Özellikle eğitim ve Sağlık ve büro is kollarında kendim daha çok gösteriyor) güvensizliği daha çok körüklemekte, kişinin kendi içine kapanmasına neden olmaktadır. Kendine kapanan kişi geldiği kandaşlık çevresine karşı daha çok özlem duymakta ve kültürel bir kaynaşmanın önü baştan kesilmektedir. Kültürel kaynaşmanın önlenmesi sürgünün amacına ulaşmasının en önemli göstergelerinden bir tanesidir. Sürgün edilen kişinin gittiği yerde yeni ilişkiler geliştirmesi oradaki halkla ve kültürle bütünleşmesi ve karşılıklı bir etkileşimin olması sürgün politikasının basa çıkması anlamını taşır. Çünkü bu durumda tecrit ve izolasyon ortadan kalkacaktır. Bu hem bireyin ruh halinde hedeflenen yıkımı önleyecek hem de gidilen yere bir bilinç taşınmasına neden olacaktır. Bu durumda "kaş yapayım derken göz çıkarma" durumuna dönüşecektir. Devlet bu olumsuzlukları yaşamamak için işi baştan çok sıkı tutmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz idari ve polisiye yöntemleri kullanarak hem iletişimi engellemekte her. de kişinin can güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Bunun dramatik bir örneği de olmuştur. 1993 yılında Diyarbakır'dan Çankırı ili Yapraklı ilçesi Bademçay Köyü Sağlık Ocağına sürgün edilen ikram DAMLAYICI 1999 yılının Ocak ayında bu köyde öldürülmüştür.

Bununla ilgili olarak sözünü ettiğimiz AP iktidarı zamanında Milli Eğitim Bakanlığının Danıştay'daki iptal davalarında yaptığı savunmalar bu günkülerle bire bir paralellik arz etmektedir. Savunma şöyledir. " durum, tutum ve davranışları itibariyle bulunduğu yerde daha fazla kalması sakıncalı görülen İlgilinin, başka yere nakledilmesinde bir kanunsuzluk yoktur."(15) Bu savunmaya İlişkin Prf.DR. Muammer AKSOY'un yorumunu da buraya aktarmak istiyoruz.

"Kendisinin burada daha fazla kalarak AP iktidarının sömürü düzenine biraz daha zararlı olmasını sakıncalı buluyoruz. Bu nedenledir ki, onu kendisini hiç tanımayan bir yere sürerek, arkasından da 'tehlikeli adamdır, komünisttir' falan gibi söylenti, yazı ve hatta direktifleri de ulaştırma sayesinde bir süre işe yaramaz hale getireceğiz. Onu, çevresi gerçek kimliğiyle tanıyınca kadar, yeni gittiği yerde halktan uzak kalmaya mahkum edilmiş bir kişi durumuna düşürerek,

etkisizleştirmek hedefini güdüyoruz. Bunun da kanunsuz bir yanı yoktur. Çünkü politika ve hukuk, iktidarın çıkarlarını koruyan her şeyi yapmak demektir, işte, AP iktidarının, cezalandırdığı öğretmenlerin davalarında Danıştay'a verdiği yukarıdaki 'manasız' cevabın 'manası' budur." (16)

Sürgünün insan psikolojisinde yarattığı etkilerden bir tanesi de sürekli öfke halidir. Birey hangi nedenle olursa olsun cezalandırılmışlık hissi yaşadığında suçluluk duyguları alevlenir. Birey başına gelenlerin kendisi yüzünden olduğu hissine kapılır. Sürgün edilmiş kişi de başlangıçta ortaya çıkan suçluluk duyguları kendisini önce sürgün edenlere karşı öfke olarak ifade eder ancak, öfke aynı zamanda kendine yönelik olarak da vardır. Bu duygu sürgün edilen kişiyi özellikle inandığı düşünceler ve içinde bulunduğu gruba karşı aşırı hassas hale getirir. Sürgüne uğramasının nedeninin inandığı düşünceler ve içinde bulunduğu grup yüzünden olduğunu düşünür kişi. Bu duygu her zaman olumlu ve direngen duygulara yol açmaz. Aşırı duyarlı hale gelmiş kişi, içinde bulunduğu grubun davranışlarında kendini destekleyen işaretler arar. Çoğunlukla da bu desteğin açıkça ve kesin bir şekilde verilmediği durumlarda hissettiği yalnızlık duygusuyla birlikte kandırılmışlık duyguları yaşamaya başlar. Bu duygular öfkenin inandığı düşüncelere ve ait olduğu gruba yönelmesine neden olur. Kendisinin yanlış yaptığını, kandırıldığını ve yalnız bırakıldığını hisseder. Kullanılmışlık duygusu yaşar. Bu duygular nedeniyle sürgün edilen kişiye başlangıç döneminde olağandan fazla bir destekte bulunulması çok önemlidir. Sürgüne uğrayan kişi yalnız bırakılmamalı tümüyle onun için bazı etkinliklerin yapılması gerekir. Sürgün başlangıçta kendini yalnız hissederse ki bu duyguyu çekirdek olarak yaşar, daha sonraki davranışları genellikle olumsuz olmaktadır.

Suçluluk, kandırılmışlık ve yalnızlık duyguları çözümlenmeden sürgüne giden kişilerde genellikle iki temel yönelim görülmektedir. Bunlardan ilki kandırılmışlık duygularından beslenen ve kişinin inandığı düşüncelerinin yanlış olduğuna dair kararlardır. Bu duyguları yaşayan sürgünler, o güne dek savundukları düşünce ve eylemlerinin tamamen tersi görüş ve eylemlere yönelebilirler. 1980 Darbesi'nden sonra sürgüne giden bazı kişilerde "dini inançlara yönelme" nin görülmesini bu şekilde değerlendirebiliriz. Benzer duygular herhangi bir düşünceye yönelmek yerine tümüyle karmaşık bir yaşam biçimine yönelmekle de sonuçlanabilir. Alkol ve madde kullanımı, "bohem hayat" adı altında yaşanan yozlaşma, politika ve siyasetten uzaklaşma, "her şey boşmuş, önemli olan gününü gün etmek" düşüncelerini izleyen lümpenleşme bu tepkinin sonuçlarıdır. Bu tepkiler kendine yönelik suçluluk duygularının kendine ve savunduğu düşüncelere yönelik bir öfkeye dönüşmesidir. Aynı zamanda hem kendini hem de düşüncelerini cezalandırma anlamını içinde barındırır, ikincil sağlıklı tepki ise sürgün edilen kişinin savunduğu görüşleri daha da radikalleştirmesidir. Bu tepkiyi gösterenler kendi grubundakileri yumuşak, esnek hatta düzen işbirlikçileri olarak görmeye başlarlar. Sürgün edildikleri dönemde zamanı durdurarak kendilerini katılaştırırlar. Gruplarının eylem biçimlerini sürekli edilgen ve zayıf olarak görmeye başlarlar. Daha radikal, daha keskin, daha kavgacı olunması gerektiğini savunmaya başlarlar. Demokratik muhalefetin zayıf ve anlamsız olduğunu ancak "illegal" mücadelenin başarılı olabileceğini düşünmeye başlarlar. Onlara göre dava arkadaşlarının (yani sürgün edilemeyenlerin) tümü haindir ya da işbirlikçidir. Bu kişiler hele sürgün uzarsa ve yalnızlaşırlarsa değişimi reddeder hale gelirler. Bu davranışı il özellikle yurtdışına zorunlu olarak kaçan, kendi kendini sürgün edenlerde görebiliriz. Dışarıda kaldıkları dönemde süre giden değişimden tümüyle uzak kalan bu kişiler katı, dogmatik ve tarihsiz bir kimliğe bürünürler. Yine 1980 sonrası yurtdışına giden bazı kişilerin on beş yıl sonra yurtlarına döndüklerinde eski çevrelerinin neredeyse tümünü yozlaşmış olarak bulmaları bu tepkinin sonucudur. Tarihsizleşmişler ve ayrıldıkları anda kalmışlardır. Her türlü değişim onlara göre yozlaşma ve ihanet olarak değerlendirilir.

" Bu tepkiler bize sürgünün gerçek bir ruhsal örselenme olarak yaşandığını göstermektedir. Bu sağlıklı tepkilerin ortaya çıkmasını engellemenin yolu ilkin sürgüne uğrayan kişiye yalnız olmadığını, hata yapmadığını suçlu olmadığını hissettirmektir. Sürgüne gidilen yerde onu bekleyen dostların olduğunun hissettirilmesi ve kanıtlanması gerekir. Bu da ancak örgütlenmeyi her yeri kendi kendi yuvamız

haline getirecek şekilde genişletmekten geçer. Sürgüne giden kişiye özellikle başlangıç döneminde yapılan sık ziyaretler, gidilen yerde kurulacak ilişkileri hızlandırma ve orada rahat etmenin sağlanması çok değerlidir. Örneğin gidilen yerde tutulması gereken evin hemen bulunması, bu işin örgüt, sendika, parti ya da demek tarafından yapılması basit gibi görülen ama çok değerli bir destektir.

Türkçe'de sürgün iki anlamlı bir sözcüktür. Hem dışlanma, atılma, uzaklaştırılma yani bir ceza anlamına gelir, hem de yeniden büyüme, yeşerme, çoğalma anlamını içinde taşır. Bu nedenle örgütlerde sürgünleri bir cezalandırılma ve azalma olarak yaşama yerine çoğalma, yaygınlaşma, büyümeye dönüştürebilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

I. HÜKÜMETLER, SÜRGÜN VE KADROLAŞMA (1991 - 2004)

3 Kasım 2002 Seçimleri Öncesi

Devletin sürgün politikasının, ülkenin konjktürel durumuna göre ayarlandığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Özellikle, sürgünün Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yoğunlaşması bunun en güzel kanıtıdır. (Bkz. grafik 3). 1991 yılında DYP-SHP hükümetinin iktidar olduğu dönemde, sürgünler ivme kazanmaya başlamış. Özellikle bu hükümet zamanında bölgede silahlı çatışmaların ivme kazandığı ve sürgünlerin çok büyük artış kaydettiğini görüyoruz. (Bkz. grafik 6). 1993 yılı Türkiye'de yeni bir konseptin başlangıcı ve sürgünlerin şaha kalktığı bir yıl olmuş. Aynı zamanda faili meçhul cinayetlerin de en fazla işlendiği ve 35'ten fazla kamu emekçisinin sokak cinayetlerine kurban gittiği yılların da başlangıcı. 1995' e kadar sürgün politikası oldukça istikrarlı bir biçimde sürmüştü. (Bkz. grafik 6). SHP -DYP hükümeti zamanında yapılan sürgünlerin çarpıcı bir özelliği de, sürgün edilenlerin sürgün edildikleri illerde en fazla oyu SHP'nin alması. Sürgüne gönderildikleri iller ise DYP'nin ve RP'nin en fazla oy aldığı iller. (Bkz. grafik 1 -grafik 2) Bu iller bölgedeki sıcak çatışmalarda en fazla asker kaybeden iller aynı zamanda. Ve bu dönemler çatışmaların en yoğun olduğu zamanlar. Bu kötü bir tesadüf herhalde!!! Bu dönemi sürgünler ve hak ihlalleri açısından birinci tasfiyeci dalga olarak niteleyebiliriz.

Birinci tasfiyeci dalganın emek ve demokrasi güçlerinin, öğrencilerin kısaca tüm ülke üzerine bir kabus gibi çöktüğünü görüyoruz. Bu yıllarda çıkarılan Terörle Mücadele Yasası, çatışmaların yoğunluk kazanması ve buna bağlı olarak Devlet-Mafya- Siyaset üçgeninin oluşturulduğu ve ilmek ilmek örüldüğü bir dönem. Üniversiteler ve YÖK, İller İdaresi yasası, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, Kamu Sen'in kuruluşu, SS kararnameleleri gibi antidemokratik yasa ve uygulamaların olduğu bir dönem. Sürgün bu dönemin en çarpıcı uygulamalarından biri...

1996 yılında sürgünlerin ivmesinde bir düşüş gözlenirse de bunun yanılgılı bir durum olduğu kısa zamanda ortaya çıkacaktır. 24 Aralık 1995 seçimleri ve hükümet kurma çalışmaları nedeniyle yavaşlayan sürgünler, kurulan Refahiyol hükümeti ile tekrar eski istikrarını yakalamış ve hızını arttırmıştır.

28 Şubat kararları ile birlikte sürgünlerin artması bir tesadüf mü bilinmez ama AB üyelik süreci ile ilgili hummalı bir hazırlık sürecinin de bu döneme denk gelmesi ayrı bir çelişki. Sözüne ettiğimiz yıl 1997, Hangi yıl olursa olsun bu ülkede değişmeyen tek şey hak ihlalleri ve sürgünler. 1998'de sürgünler büyük bir hızla devam ediyor, (Bkz grafik 6). Bu yılda, yayınlanan Milli Siyaset Belgesi bu sürece eşlik eden en Önemli gelişmelerden bir tanesi. Ve Suriye ile yaşanan Abdullah ÖCALAN krizi. Ülkede böylesi gelişmeler yaşanırken sürgünler de nitelik değiştiriyor, daha profesyonelce yapılıyor. Sendikaların asil,, denetleme ve disiplin kurulları yedekleri ile birlikte sürgün ediliyorlar. Tam bir çökertme operasyonu. Bu dönem aynı zamanda KESK'in de sürgünleri kanıksadığı bir dönem. Kendi cephemizden durumun tezahürü böyle,, buraya kadar olan bölüm de ikinci tasfiye dalgasını oluşturan dönem.

99 yılı yine bir geçiş dönemi. Abdullah ÖCALAN'ın yakalanışı ve Nisan seçimleri. 57. Hükümet ile sürgünlerimize devam edeceğiz. Hem de büyük bir hızla. Bu dönemin en çarpıcı Özelliği silahlı çatışmaların sona erdiği ve bölgede görece bir rahatlığın oluşmaya başladığı bir dönem. Bu dönem, demokratikleşme hamlelerinin AB'ye uyum süreciyle paralel gittiği ve demokrasi ile insan hakları adına umutlandığımız ama inanmadığımız bir dönem. Ülkede bir şeylerin değişmeye başladığına kendimizi inandırmaya çalıştığımız AB destekli/endeksli sürecin üzerine

yine sürgünlerin gölgesi düşüyordu. Birileri karanlığı çok seviyordu, ideolojik ve politik gıdalarını bu karanlık ortamdan alanlara inat, sürgünler "karanlığa küfredeceğine bir mum yak" şiarıyla yeni görev yerlerine- MHP'in ve DSP'nin en çok oy aldığı ilere(Bkz. grafik 1-2) gidiyorlardı, öyle ya, "umut her zaman vardı ve hüznün her kentte maviydi"

Ve geliyoruz milenyuma. Milenyum Demokrasi ve insan hakları açısından minimalize bir yıl... sürgünler her dem vaziyetinde devam ediyor. Bölgede yerli memur alerji yapıyor. Zorunlu iskan oyunu OHAL valisinin en sevdiği oyun. Oynamaya doyamıyor. Oyun alanı çok büyük. Önüne geleni sobeleyip duruyor. En çokta öğretmenler ve sağlıkçılar ilgisini çekiyor.(Bkz grafik 7). Bölgenin eğitime ve sağlığa ihtiyacı yok zaten. Gidenlerde ihtiyaç fazlası!!! Onlar, ihtiyacı olan bölgelere gönderiliyor. Fikri hür, akli hür, vicdani hür olanların hürriyetine dokunmak histerik bir çılgınlığa dönüşmüştür, ilacı İse demokrasidir. Yani bu ülkede en az bulunanından. Bulduğunda da sadece krası'sini bulabiliyorsunuz. Krası, kendini önce 4688 sayılı "grevsiz ve toplu sözleşmesiz sendika yasasını" gaz bombaları, sis bombaları, biber gazları eşliğinde, yasanın bu şekilde çıkmasını istemeyen göstericilerin üzerlerine rengarenk sular fıskırtarak, bir baba şefkatiyle, adeta faşing havasında yasayı çıkarmakta gösteriyor. Göstericiler çok eğleniyorlar... sonra da 19 Aralık "yasama dönüş" operasyonlarında gösteriyor kendini...tek kişilik hücrelerde beş yıldızlı otel konforunda yaşama yeniden dönüş, işin bu kısmı sağ kalanlar için. Milenyumun ilk yılını ,bu muhteşem iradenin kendine özgü bir resitaliyle kapatıyoruz. 2001 yılı diğerlerinden pek farklı değil, birileri yine "zorunlu iskana" tabi tutuluyor. Ve zorunlu iskana tabi tutulanların "efkar ettikleri tek şey yine memleketin hali. Bunun için değil mi ki yollara düşüşleri". Zorunlu iskanın tarihi tekrerrü etmeye devam ederken, bizden çok uzakta olan ama hamili yakınımız Amerika'da bası bulutlarda olan ve bütün dünyaya "iktidar piyasalarıdır" diye haykıran ikizlerin hazin sonuna tanıklık ediyoruz, ikizlerin sahibi olan imparatorluğun karizması çizilirken herkes şunu çok iyi biliyordu, "artık hiçbir şey eskisi gibi olmayacaktı" yani her şey eskisinden daha kötü olacaktı. Dünya ve Türkiye bu uzun havalarda giriyorlar 2002'ye. «ki binin üzerine iki daha devirmiştik ama Doğu cephesinde değişen bir şey yoktu. Batıda ise kapılarına dayandığımız ama bir türlü giremediğimiz Viyana'nın kapılarını bir kez daha çalıyorduk. Demokratikleşme ve insan hakları nutuklarının havada ahenge dans ettiği zamanlarda, istatistikler bu ahenge uymuyordu. Zorunlu iskan, son on yılın en iyi derecesini tutturuyordu. Bu bir rekordu.(Bk. Grafik 6) Ve bu rekor 57. Hükümete aitti. Ama diğerleri gibi iktidarda kalma rekorunu kıramadan çekip gideceklerini ilan ettiler. Üzüldük. 'Biraz daha kalsaydınız' dediysekte dinletemedik. Sonra sandıklar kuruldu meydana. Onlar da gittiler yane yane... Bu da üçüncü tasfiye dalgası.

Ve dördüncüsü "Ampuller" yanmıyor, bu bir yanılsama desek de nafile. Biz haklı çıkmak istemiyoruz ama yana yana çıkardık mı karanlıkları aydınlığa ? Ve artık yeter, şarkı dinlemek değil, şarkı söylemek İstiyoruz.

Şimdilerde çılgın bir zamanın eşliğindeyiz. En çok da ülkemizde "BARIŞ" tehlikede... Ama , Nazım Usta'nın dediği gibi: "biz yaşamda imkansızlığı çok sevdik,fakat asla umutsuzluğu değil"

2. AKP iktidarı döneminde milli eğitim bakanlığında kadrolaşma, hukuk dışı düzenlemeler ve uygulamalar

657 sayılı Devlet Memurları Yasasınının 76/1 maddesinde "Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68'inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum

içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler" , "Yer değiştirmeler yer değiştirme suretiyle atanma" başlıklı 72. maddesinde "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır..." 5442 sayılı İl Yönetim Yasasının 8/c maddesinde de "Yukarıdaki fıkralarda yazılı bütün memurların lüzumu halinde il içinde nakil ve tahvilleri mensup olduğu il idare şube başkanlarının inhası üzerine valiler tarafından icra edilmekle beraber mensup oldukları Bakanlıklar veya genel müdürlüklere sebepleriyle bildirilir." hükümlerine yer verilmiştir.

Görüldüğü gibi yasa atamaları, "cezalandırma" olarak değil "hizmet gereği" olarak gerekli görmüştür.

Anılan yasa hükümleri uyarınca, yer değişikliği konusunda yönetimlere bir takdir yetkisi tanındığı açıktır. Ancak bu yetki mutlak ve sınırsız değildir, idari bir lüzum ve hizmet düşüncesine uygun olarak kullanılabilir. Aksi takdirde, yönetimlerin istediği zaman, istediği memuru, istediği yerden, istediği yere atama yetkisi olduğunu, yasa ile yönetimlere böyle bir keyfiliğin tanındığını kabul etmek gerekir ki, bu durumu hukuk devleti ile bağdaştırmak mümkün değildir.

"Sürgün" cezası Türk Ceza Yasasından 1965 yılında çıkarılmıştır. "Sürgün" cezası kişinin belli bir yerde zorunlu ikametidir. Memurların müfettiş raporları sonucu tayinlerinin yapılarak belli bir yerde çalışmaya zorlanmaları da adı konulmamış bir "Sürgün" cezasıdır.

Devlet memurlarına verilecek cezalar Devlet Memurları Yasasında belirtilmiştir. Bu cezalar arasında görev yeri değişikliği gibi bir madde/ceza yoktur. Görüldüğü gibi Milli Eğitim Bakanlığı (diğer bakanlıklarda olduğu gibi) Devlet Memurları Yasasının öngörmediği bir cezayı "Atama ve Nakil Yönetmeliği" ile getirmiştir.

Kaldı ki, sürgün cezasının caydırıcı hiçbir yanı yoktur. Ceza yasalarından çıkarılmasının temel nedeni de budur.

Bu bilgilerin ışığında 3 Kasım 2002 sonrasına bir göz atalım ve AKP iktidarı döneminde milli eğitim bakanlığında yapılan kadrolaşma, hukuk dışı düzenlemeler ve uygulamalar neler olduğuna bir bakalım.

1. AKP İktidarının ilk icraatı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez yada taşra teşkilatındaki yönetim kademelerinde (İl ve İlçe Milli Eğitim Müdür ve Müdür Yardımcıları ile Şube Müdürlerinin) vekaleten, geçici olarak veya tedviren görevlendirilenlerin bu görevlendirilmelerinin sana erdirerek eski görevlerine döndürmek ve bu kadrolara yeniden görevlendirme yapmak olmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün tüm Valiliklere gönderilen 28.11.2002 gün ve 115100 sayılı Milli Eğitim Bakanı Erkan Mumcu tarafından imzalanan yazısı ile kadro karşılığı veya kadrosuz olarak Valilik yada Kaymakamlık onayı ile görevli personelin görevlendirilmelerinin sona erdirilmesi ve asli görevlerine iade edilmeleri istenilmiş, yine aynı tarihli ve 115106 sayılı emirle sona erdirilen bu görevlere, Valiliklerce görevlendirilme yapılacağı bildirilmiştir. Yazıya göre; İl Milli eğitim Müdürlüğüne, milli eğitim müdür yardımcısı, yoksa şube müdürleri arasından; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne ise şube müdürleri, yoksa okul müdürleri arasından görevlendirilme yapılacaktır.

Bu yazı üzerine sayıları 1041'i bulan, (Bakanlığa göre, 576) müdür, müdür yardımcısı ve şube müdürlerinin görevlendirilmeleri sona erdirilmiş ve asli görevlerine döndürülmüşler, Bakanlık Personel Genel Müdürlüğünün 2.12.2002 gün ve 115108 sayılı Genelgesi uyarınca da valiliklerce yeniden görevlendirme yapılmıştır.

Bu işlemlerin iptali için sendikamızca açılan davada, Danıştay 5. Dairesi, yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir.

2. Kadrolaşma amacıyla yapılan diğer bir uygulama da, MEB Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılarak yerine MEB Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliğinin yürürlüğe konulmasıdır. Bu Yönetmeliğin iptali için de Genel Merkezimizce dava açılmıştır. Yeni yönetmelikle kadrolaşmayı kolaylaştıracak yeni kurallar getirilmiştir.

- a) MEB kendisine, eğitim yöneticiliklerine görevin gerektirdiği nitelikleri taşıyan ya da taşımasını, dilediğini getirme olanağı yaratmıştır. Bundan böyle, sözgelimi beş yıl eğitim uzmanlığı yapmış iki kamu görevlisinden biri il milli eğitim müdür yardımcılığına, öteki müsteşarlığa atanabilecektir (m.27/2). Belli ki AKP iktidarı, eğitim alanında nitelikli kadrolardan yoksun olmasının doğurduğu boşluğu, eğitimi yönetecek ve denetleyecek görevlere atanacak olanlarda aranacak nitelikleri en aza indirerek doldurma, yandaşlarını, hizmet içi eğitim gibi sıkıcı bir aşamadan geçme (!) yükümlülüğünden kurtarma yolunu seçmiştir.
- b) Yönetici atama yönetmeliğinin hukuka uygun biçimde düzenlendiği izlenimini verebilmek için özel çaba harcadığı belli olmaktadır. Yönetmelik, eğitim yöneticiliklerine kariyer ve liyakat ilkelerine (m.5/b), hizmetin gereklerine (m.5/c) göre atama yapılacağını kurala bağlamış; ancak, bu ilkelerin yaşama geçirilmesini sağlayacak biçimde düzenlenmemiştir.
- c) Eski yönetmelik, yurt dışı eğitim örgütünü de kapsamına almıştı. Yeni yönetmelik, bakanlığın yurt dışı örgütünü kapsam dışında bırakmıştır. Bu, Türkiye dışında görevlendirilecek eğitim yöneticilerinin seçiminde tam bir kuralsızlığın, kayırmacılığın ve ayrımcılığın egemen olacağı anlamına gelmektedir. Belli ki AKP, yurt dışındaki örgütsel gücünü arttırmak istemektedir. Bakanlığın, yurt dışı örgütüne yapılacak yönetici atamalarının "dokunulmaz alan" olarak bırakılmasına özen göstermesinin başka bir anlamı olamaz.
- d) Şeflik ve şube müdürlüğü sınavına başvuracakların gereksiniminin iki katından çok olması durumunda eleme yapılması öngörülmektedir. Eleme, özel bir puanlamadan yararlanılarak yapılacaktır. 3797 sayılı yasanın atamalarda ölçüt olarak kullanılmasını öngördüğü "hizmet puanı" yerine özel bir puanlama türünün geliştirilmesi, hukuka aykırı olduğu gibi, kayırmacı bir tutum takınılacağını göstermektedir.
- e) Sınav kurulu üyelerini seçme yöntemi belirsizdir (m.17). Ayrıca, bu kuruluda (KİK kararları göz ardı edilerek) eğitim iş kolunda kurulmuş yetkili sendikanın temsil edilmesine olanak tanınmamıştır. Bu iki olgu birlikte değerlendirildiğinde sınav kurulunun, sınav sonuçlarını etkileyecek biçimde oluşturulmasının tasarlandığı sonucuna varmak kaçınılmaz olmaktadır.

3. Kadrolaşmaya diğer bir örnek de, 22.8.2003 gün ve 2003/70 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı genelgesidir. Bu genelgede, "...kurum müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının yetersiz veya isteksiz olmaları

durumunda, kurumun sevk ve idaresinde zafiyet oluşacağından eğitim öğretim süreci olumsuz yönde etkilenecektir. Bu nedenle, izin, geçici görev, disiplin cezası uygulanması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle görevlerinden geçici olarak ayrılan müdürlerin yerine ve herhangi bir nedenle boşalan okul ve kurum müdürlüklerine, asaleten atama yapılınca kadar o ilde görevli öğretmen ve yöneticiler ile daha önce il ve ilçe müdürlüğü, müdür yardımcılığı şube müdürlüğü veya okul müdürlüğü görevlerinde bulunmuş olanlar arasından vekaleten görevlendirme yapılması uygun görülmüştür" denilmektedir. Genelgenin siyasal kadrolaşma amacıyla çıkarıldığı açıktır. Yöneticilik deneyimi olanlar dururken, yöneticiliğin gerektirdiği nitelikleri taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, yöneticilik deneyimi olmayanların müdür vekili olarak görevlendirilmesi başka şekilde açıklanamaz. Açılan davada Danıştay 12. Dairesi, Genelgenin yürütülmesinin durdurulmasına karar vermiştir.

4. Yukarıda sıralanan kadrolaşma girişiminin bir diğer örneği ise 11.1.2004 tarihinde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'dir. Bu Yönetmelikle, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni yönetmelikle, yöneticiliğe atanacaklarda aranacak kariyer ve liyakat ilkeleri göz ardı edilmiş, eğitim biliminin hiçbir verisi göz önünde tutulmamış, siyasal kadrolaşmayı kolaylaştırmak amacıyla yöneticiliğe atanabilmek için aranan nitelikler azaltılmış, yasanın vermediği bir yetki kullanılmıştır. Yeni yönetmeliğin iptali için de dava açılmıştır. Yeni yönetmelik şunları içermektedir.

- a) Yeni yönetmelik, eğitim kurumları yöneticiliklerine atanmada mülakatı öngörmektedir(m.4/e, m.9/c-d, m.10/h, 11, 21, 22, 24 ve 25. maddeleri). Ölçme ve değerlendirme araçlarından objektiflik ve güvenilirlik düzeyi en düşük, seçme yeteneği en az , öznelliğe ve ayrımcılığa olanak veren mülakatın getirilmesi ile siyasal kadrolaşma amacı güdüldüğü ortadadır. Bakanlık, en başarılı müdürleri seçmek isteseydi, çok daha objektif ölçme ve değerlendirme araçları kullanılmasını sağlayacak düzenlemeler yapardı.Kaldı ki mülakat konuları da son derece geniş kapsamlı ve genel konulardır. Bu konuların hiç biri nesnel ölçüt içermemektedir. Dakikalarla sınırlı bir görüşmede hiç kimsenin "Türkçe'yi doğru kullanma becerisi" ölçülemez., bir gün sürse bile mülakat yöntemiyle genel kültür açısından değerlendirilemez. Ayrıca mülakatı yapacakların bu niteli'deri taşıdıkları da tartışma konusudur.
- b) Yönetmelik, aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmayı, yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar arasında saymıştır. Oysa bu cezalan alanların hangi görevlere atanamayacakları 657 sayılı yasada tek tek sayılmıştır. Sayılanlar arasında eğitim kurumları yöneticilikleri yoktur.
- c) Yönetmelik; siyasal kadrolaşmayı kolaylaştırmak amacıyla yöneticiliğe atanabilmek için aranan ve önceki yönetmelikte yer alan nitelikleri azaltmıştır, koşulların çoğu, kariyer ve liyakat ilkelerini göz ardı etmektedir. Örneğin eski yönetmelikte, A, B ve C tipi kurum yöneticiliklerine atanabilmek için alt kademe kurum yöneticiliklerinde belli bir süre görev yapma koşulu ortadan kaldırılmıştır. Yine atanmak istediği yöneticiliğin hizmet içi eğitim programına katılma koşulu ortadan kaldırılmıştır.

5. Devlet Memurlarının Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğın 15/a maddesi ile Ek 1. maddesi, Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilmiştir. Anılan değişikliğe göre; Milli Eğitim Bakanlığının il ve ilçe milli eğitim müdürleri haricindeki personelinin 2004 yılına kadar yapılacak atamalarında bu madde hükümleri uygulanmayacaktır. Yönetmeliğın 15/a maddesinde, maddede sayılan personelin kendisinin veya eşinin nüfusa kayıtlı olduğu il ve bu il'e bağlı ilçelere atanamayacakları öngörölmüş; Ek 1. maddede ise, hizmet bölgeleri sayılarak, bu hizmet bölgelerine atananların görevleri süresince sağlık ve eş durumu özürü nedeniyle atanmak isteyenlerin bu isteklerinin yerine getirilebilmeleri için görev yerlerinde iki yılı tamamlamış olmaları koşutu getirilmiştir. Yapılan değişikliğe göre, milli eğitim bakanlığı birimlerinde görev yapan, örneğın şube müdürleri için bu hükümler uygulanmayacak, başka bir anlatımla, yapılan değişiklik ile, şube müdürleri 2004 yılı sonuna kadar, nüfusa kayıtlı oldukları il ve bu il'e bağlı ilçelere atanabilecekler, sağlık ve eş durumu özürleri nedeniyle atama isteğinde bulunabileceklerdir.

Aslında Yönetmeliğın bu hükümlerinin Anayasa ve 657 sayılı Yasa hükümlerine aykırı olması nedeniyle, uygulanmamasının öngörölmesi, haklı görölebilirse de, gerek bu düzenlemenin süreli olması ve gerekse belli milli eğitim personeli için uygulanması, kadrolaşmanın bir başka görünümdür. Siyasal iktidar, belli kişilere belli yerlere ve belli koşullarla atama imkanı tanımaktadır.

Anılan değişikliğin iptali için Genel Merkezimizce Danıştay'a dava açılmıştır.

6. Tüm bu hukuksal düzenlemelerle getirilen kadrolaşma politikasının son örneği, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı bünyesinde görev yapan 167 öğretmen ile Eğitim Teknolojileri Müdürlüğünde görevli 66 öğretmenin görev yerlerinin değiştirilmesidir (Ek 1). Bu öğretmenlerin görev yerlerinin değiştirilmesinin nedeni, inceledikleri ders kitapları ve eğitim araçlarında bir çok hata tespit etmelerine rağmen 'uygun bulunmuştur' şeklinde rapor düzenlemeleridir. Kurumun yıpratılmasına neden oldukları gerekçesiyle disiplin cezası ile cezalandırılan ve görev yerleri değiştirilen bu personel adına Genel Merkezimizce açılan davalarda, idare mahkemeleri işlemleri hukuka aykırı bularak iptal kararı vermektedir.

7. Milli Eğitim Bakanlığının, gerek geçmiş siyasal iktidar dönemlerinde ve gerekse AKP iktidarı döneminde de uygulanmasına devam edilen bir anlayışına burada değinmek gerekmektedir. 12 Eylül döneminin bir uzantısı niteliğinde olan bu uygulama şudur: Bakanlık, siyasal ve ideolojik nedenlerle ceza almış öğretmenlere görev vermemektedir. Yasa ve Yönetmelik hükümlerine göre ilk defa ya da yeniden atama koşullarını taşımalarına karşın, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucu TCK'nun çeşitli hükümlerinden ceza almış olup da, bu cezalan ortadan kalkan, memnu hakların iadesi kararı alan, af edilmiş bulunan cezalarını gerekçe göstererek ya da hiç gerekçe göstermeyerek, Bakanlığın takdir hakkından bahisle, görev isteyenlerin başvuruları geri çevrilmektedir. Bakanlık düzeyinde Müsteşar Başkanlığında oluşturulan bir İnceleme Komisyonunun kararı doğrultusunda işlem yapılmaktadır. Bu konuda sayısız örnekler vardır. Ve ne yazık ki, İdare Mahkemeleri ve Danıştay, bu tür işlemleri hukuka uygun bulmaktadır. (Örnekler: bkz-Eğitim Sen Bülteni, Aralık Ocak 2004, Sayfa 21)

8. Milli Eğitim Bakanlığının hukuk dışı uygulamalarından birisi de; haklarında soruşturma açılan öğretmenlerin görev yerlerinin değiştirilmesidir.

Soruşturma gerekçesi ne olursa olsun, bu soruşturma sonuçlanmadan öğretmenlerin görev yerleri değiştirilmekte, soruşturma sonucunda disiplin cezası verilen öğretmenler, hem bu cezanın iptali için hem de görev yeri değişikliği için iki dava açmak zorunda kalmaktadır. Daha önce mahkeme kararları ile hukuka aykırılı saptanan benzer işlemler nedeniyle bile disiplin cezası verilmesi yoluna gidilmektedir. Bu uygulamanın somut örneği, bir günlük iş bırakma nedeniyle verilen disiplin cezalarıdır. Hukuk devletinde asıl olan, yargı yoluna başvuruma gereği yaratılmadan, idarenin hukuka uygun davranmasıdır. Bu konuda sayısız İdare Mahkemelerinin iptal kararlarına karşın, iş bırakan öğretmenlere disiplin cezası verilmesi, mahkeme kararlarının tanınmadığı anlamına gelmektedir.

SONUÇ: Üretim ve yaşam alanlarından zorla koparılan insanların en temel hakkı olan "Yaşam Hakkı"nın ihlali karşısında, devlet hiçbir önlem almadı. Aileler parçalandı. Devletin, insani hiçbir çözüm üretmemesinin yanında, kaderleriyle baş başa bırakılan bu insanlar, sürgün oldukları kentlerde kimlikleri nedeniyle çeşitli baskılara saldırılara uğradılar.(17)

Zorunlu iskan, insan hakları bakımından zincirleme ihlal, insanlık durumu bakımından insanlıktan sürülme, psikik ve sosyal bakımdan uzatılmış-zincirleme travmadır. Yerinden zorla edilme, aslında insanlıktan sürülmedir. Zorla yerinden edilen kişiler, iç savaş ya da silahlı çatışma durumlarında, devlet tarafından "düşman" olarak tanımlanmakta, temel insan haklarının tümünden ve yurttaşlıktan da sürülmektedir.(18)

Sürgün,devlet ile vatandaşının arasındaki bağı tamamen kopmasıdır. Kişi, devlete karşı olan güvenini ve inancını yitirmektedir. Meşru ve yasal olan bütün kanalların tıkandığı bir yerde başka yöntemlerin gelişmesi kaçınılmaz bir hal alır. Bu halı ortadan kaldırmamanın yolu demokratikleşmededir. Hukukun üstünlüğüne inanacak, demokratik bütün normları bir yaşam biçimi haline getirecek ve demokratik kurumları başvurulacak yegana kurumlar olarak tanıyacak, demokrasiyi sadece kendimiz için değil bu ülkede yaşayan herkes için vazgeçilmez bir yaşam biçimi olarak kabul etmek çözümün başlangıcı olacaktır. Gerçek bir demokrasinin olduğu bir toplumda sürgün, baskı, ceza gibi ilkel yöntemlere de gerek kalmayacaktır.

İnsani ilerlemenin, toplumsal gelişmenin ve gerçek demokrasinin, bilimin ve kültürün yaratıcısı olan insanın ve emeğinin dışlandığı, aşağılandığı ve sürüldüğü bir sistemde bize düşen gerçek Özgürlüğe, halkların eşit ve kardeşçe yaşayabileceği bir gelecek için direnmek ve mücadele etmektir.

Unutulmamalıdır ki, mücadelenin coğrafyası olmaz. Mücadele gücü ve direnci yaşanan coğrafya ile ilgili değildir. Tamamen kişinin sınıfsal ve ulusal bilinci ile ilgilidir. Kişi ancak bu bilinçle, sürgün politikasını boşa çıkarabilir. Bu ilkel politika ile mücadele etmek gerekiyor. Ancak, sürgünleri durdurma konusunda verilen mücadeleye, gidilen yerlerde mücadeleye kalınan yerden devam etmekte eşlik etmelidir. Gidilen her il yeni bir mücadele alanı olarak görülmeli, sendika ve demokrasi mücadelesi açısından fethedilecek ve mücadelemizin orda kurumsallaşmasını sağlayacak bir perspektifle yürütülmelidir. Sürgün politikası o zaman boşa çıkarılmış olacaktır.

ÖNERİLER :

Somut olarak yapılması gerekenler:

- Sürgünleri durduracak ve de boşa çıkaracak iradeli, kararlı bir duruş sergilenmeli,
- Türkiye'nin demokratikleşmesi için mücadele daha da yükseltilmeli,

- Hukuki mücadelede davalar AİHM'e taşınmalı
- Yetkililerle sürgün gündemli görüşmeler yapılmalı
- Sürgün edilenlere manevi destek sunulmalı, sürgünler haftası, sürgünlerle dayanışma, bir araya gelme vb.
- Barış ortamının kalıcılığı için mücadele edilmeli
- Öğrenci veli dernekleri kurulmalı, sürgüne karşı taraf olmaları sağlanmalı.
- Yürüyüş kolları düzenlenmeli, devamında Ankara merkezli Milli Eğitim Bakanlığı önünde oturma eylemi yapılmalı
- Psikologlardan oluşan bir kurul oluşturulmalı, sürgün edilen her arkadaşla ve ailesiyle ayda bir görüşme yapılmalı.
- Uluslar arası alanda sürgün olayı teşhir edilmeli ve konferanslar düzenlenmeli
- Bütün sürgünlerin bir araya gelip yaşadıklarını kitaplaştırmaları sağlanmalı

Sürgün Yaşayanlarla İlgili Sendikal Politikamız Ne Olmalı:

Sistem sürgün yoluyla sendikal aktivistlerinizi, kadrolarınızı bitirmek istiyor. Buna cevap yaşatma, güç katma olmalı. Politikamızı kurumsallaştırmalıyız.

Sendikal politika sürgün daha ciddi ele alınıp, sosyal, psikolojik etkileri irdelenmeli. Sürgün politikası devlet nezdinde mahkum edilmeli.

- ✓ OHAL sürgünlerinin en çok yaşadığı bölge olarak dayandığı zeminin ortadan kalkması gerekir. Bundan dolayı genel barış-demokrasi ve özgürlük mücadelesi yürütülmeli.
- ✓ Sendika sürgün kültürü oluşturulmalı, yaşananlar tüm şubelerle paylaşılmalı
- ✓ Sürgünler karşısında daha sert, tutarlı ve tavizsiz politikalar oluşturulmalı
- ✓ Sürgünler bütün şubelerden tespit edilmeli, toplu görüşme sürecinde gündem maddesi yapılmalı
- ✓ TÖS deneyimi incelenmeli ve sahiplenmesi
- ✓ Sürgünle dayanışma fonu kurulmalı
- ✓ Sürgüne dayanak yapılan yasal düzenlemeler değiştirilmeli
- ✓ Sürgünlerin eski görev yerlerine koşulsuz ve yolluktu olarak geri dönmelerinin sağlanması
- ✓ Sürgünlerin mağduriyetlerinin giderilmesi için maddi ve manevi tazminat ödenmesi

Kadrolaşmayı önlemeye dönük öneriler.

- > Eğitim akademileri Kurulmalı (bu öneri bütün boyutları ile tartışmaya açılmalı ve bir konsensüs oluştuğundan sonra kesin şeklini almalı)
- > Kurum çalışanlarının kendi yöneticilerini kendilerinin seçmeleri

> Vekaleten görevlendirilmelerin yasada belirtilen süresini aşmaması. Ve daha sonrası süreçte vekaleten görevlendirmelerin tamamen ortadan kaldırılması

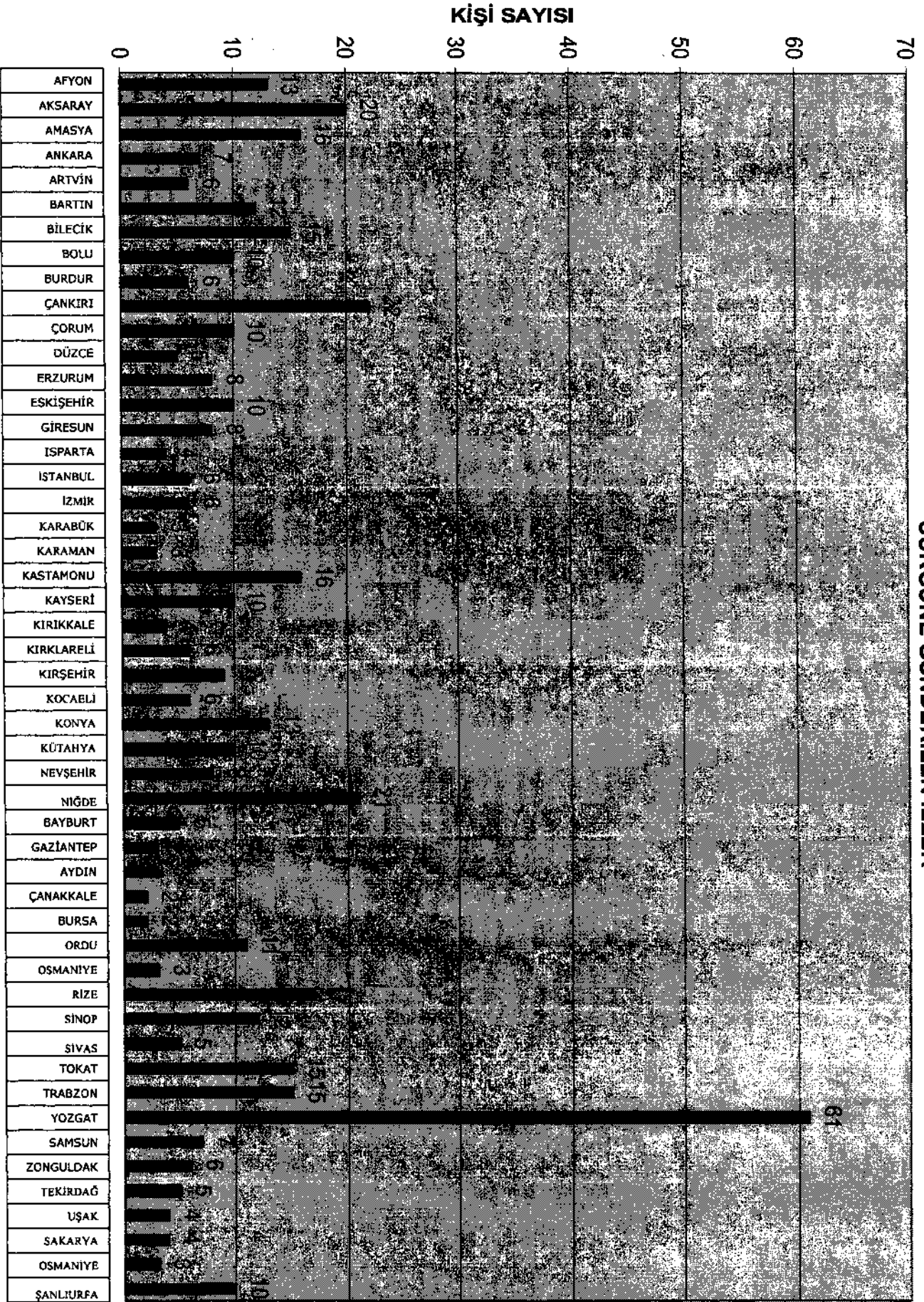
➤ Atamalarda kariyer ve liyakat ilkeleri ön planda çıkarılmalıdır. Objektif ve net koşullar belirlenerek mülakat sistemine son verilmelidir.

> Eğitim emekçilerinin istekli yer değiştirmeleri objektif kriterlere göre yapılmalı ve talepler dikkate alınmalıdır.

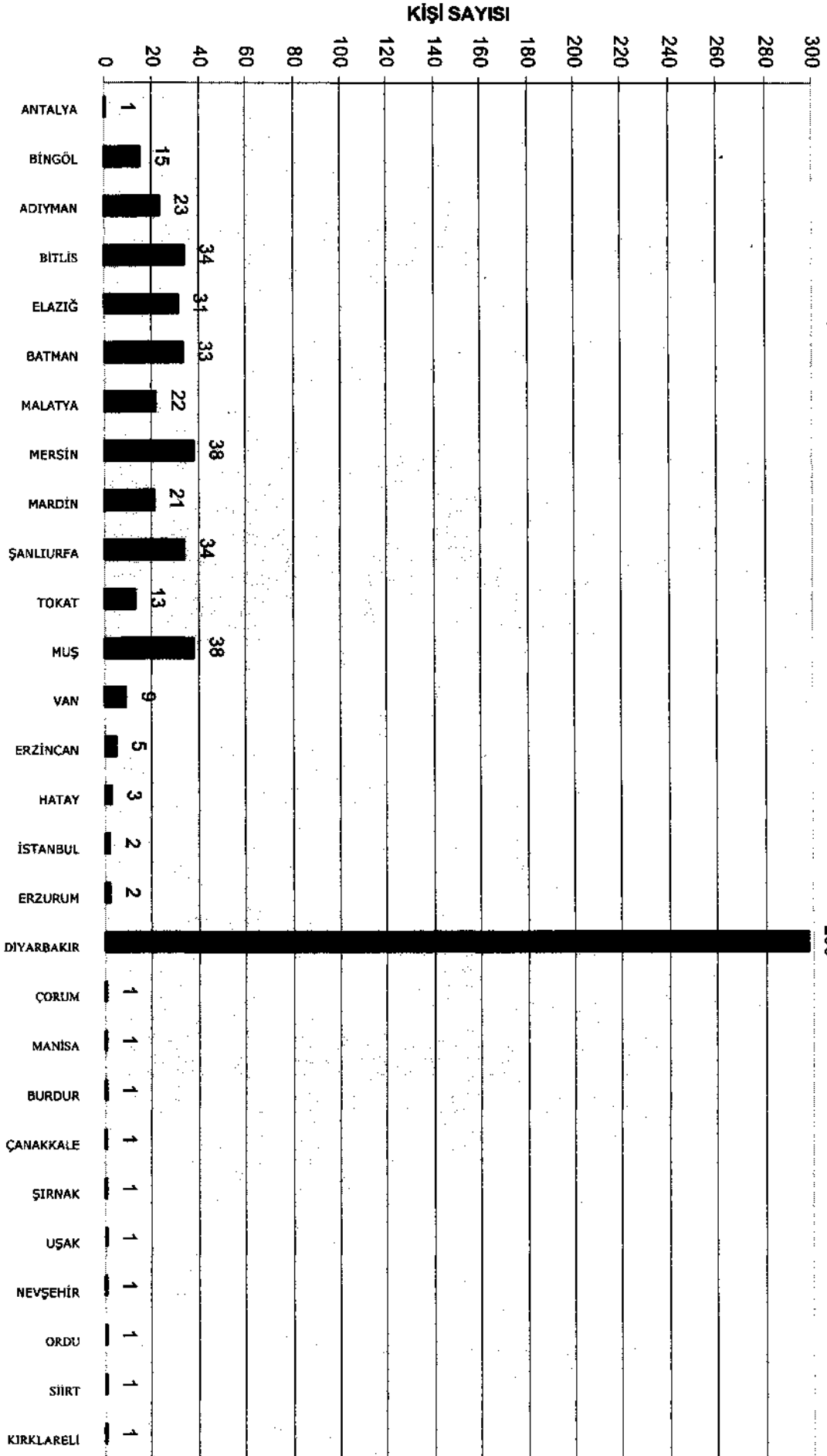
KAYNAKÇA

- I- Devrimci Öğretmenin Kırımı ve Mücadelesi, Ppf. Dr. Muammer AKSOY, Cilt I : Sevinç Matbaası, 1975, Ankara ; Cilt II: Orsel Matbaası 1975 Ankara; cilt I, S: 200
1. A.g.e , S: 208
 2. A.g.e, S: 200
 3. A.g.e, S: 5
 4. A.g.e, S: 9
 5. A.g.e, S: 19
 6. A.g.e , S: 202
 7. A.g.e , S: 203
 8. A.g.e , S: 204-205
 9. A.g.e , S: 234
 10. A.g.e , S: 233
 11. A.g.e, S: 234
 12. A.g.e , S: 210
 13. A.g.e , S". 235
 14. A.g.e , S: 237
 15. A.g. e/ S: 237
 16. A.g.e S: 239
 17. Celal BEŞİKTEPE (Yeniden Özgür Gündem Gazetesi. 20 Şubat 2003)
 18. Celal BEŞİKTEPE (Yeniden Özgür Gündem Gazetesi. 20 Şubat 2003)
- II-Zulüm Mûkinosı- Öğretmen kırımı, Mahmut MAKAL, May yayınları 1969, İstanbul
- III- Ana Britannica, cilt 17 , S: 237. ; Ana Britannica cilt 20, S: 191-92
- IV- Felsefe Ansiklopedisi, Orhan Hançerlioglu, Remzi Kitabevi, 1993, İstanbul
- V- Büyük Larousse, Cilt 21 , S; 10935
- VI- İnsanca Çalışma ve Yasama Hakkına Müdahale "Sürgün*", Ses(Sağlık Emekçileri Sendikası) Dergisi ücretsiz Ek, Nisan 2001
- VII-Heredot Tarihi, Müntekim ÖKMEN, Remzi Kitabevi, 1991 , İstanbul
- VIII-Devlet ve Demokrasi, Hüsnü AKSOY, Yön Yayıncılık, 1994, İstanbul
- VIII- Bir siyasal dışlama metodu olarak sürgün, Doç. Dr. Mehmet Tefik ÖZCAN, Makale, Eğitim- Bilim- Toplum Dergisi, cilt 1 sayı 4, 2004, Ankara
- IX- Prof. Dr. Selçuk CANDANSAYAR Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri AD. Sürgünün ruhsal boyutu

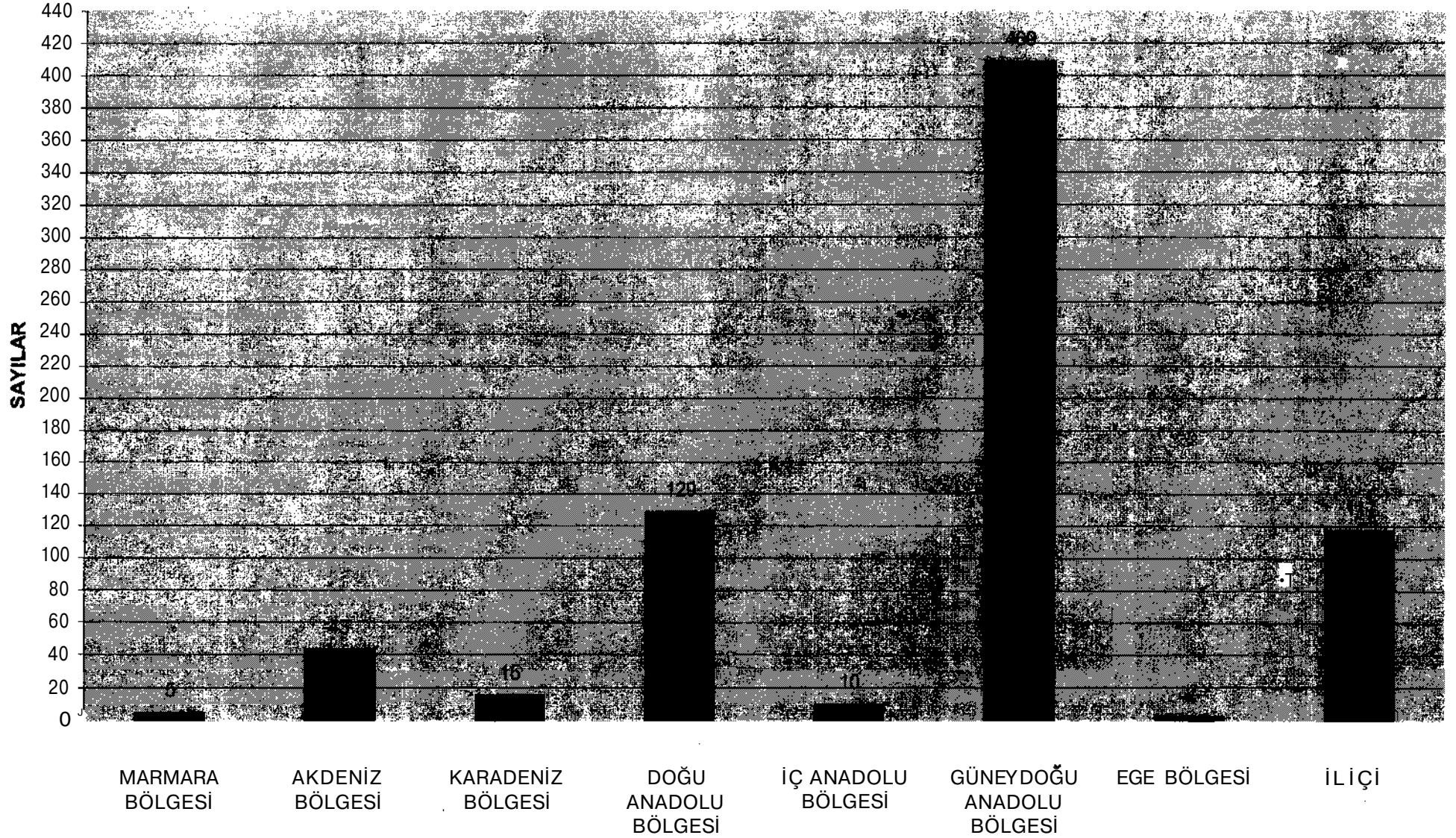
SÜRGÜNE GÖNDERİLEN İLLER



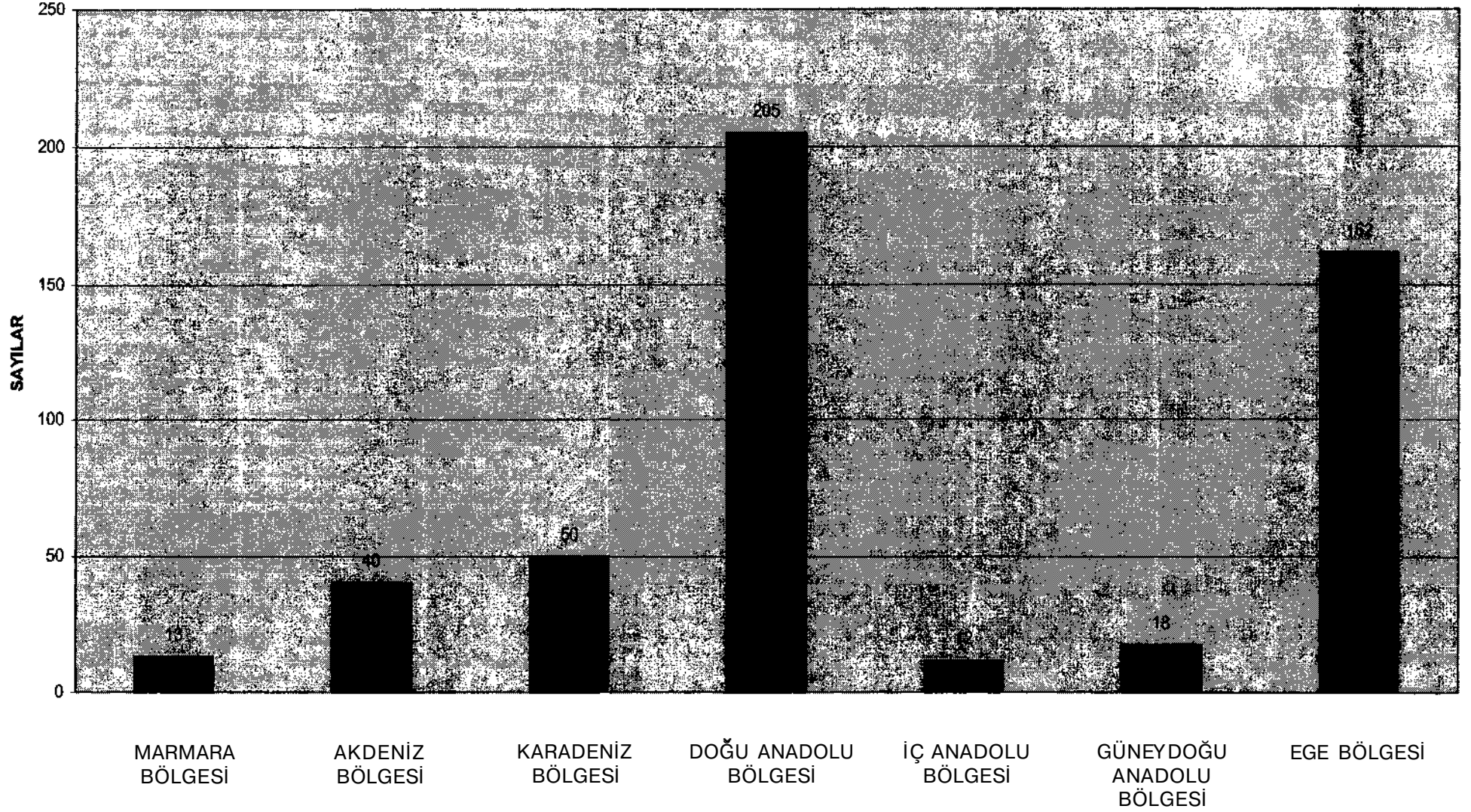
SÜRGÜNÜN ÇIKTIĞI İLLER



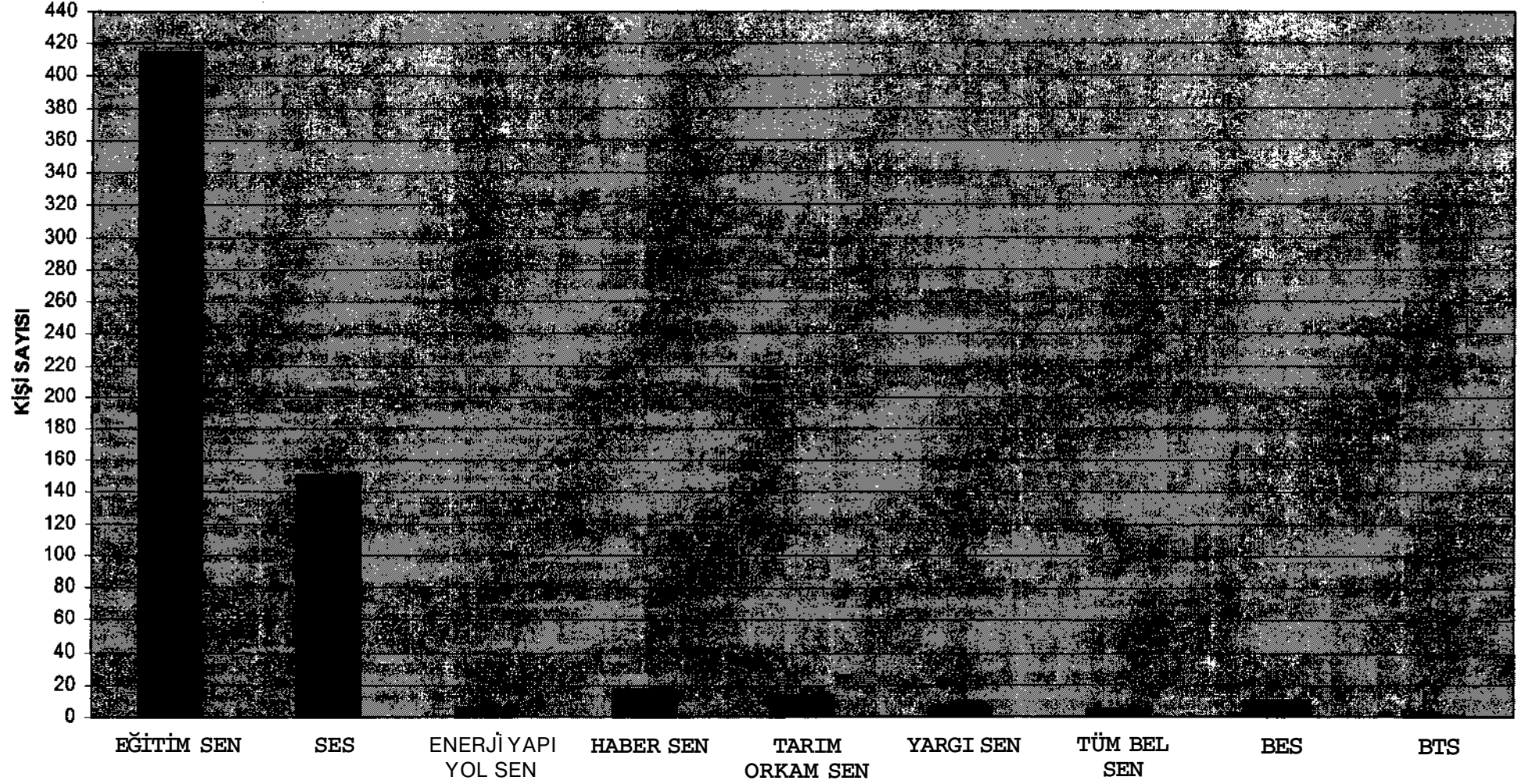
SÜRGÜN EDİLENLERİN BÖLGELERE GÖRE DAĞILIMI



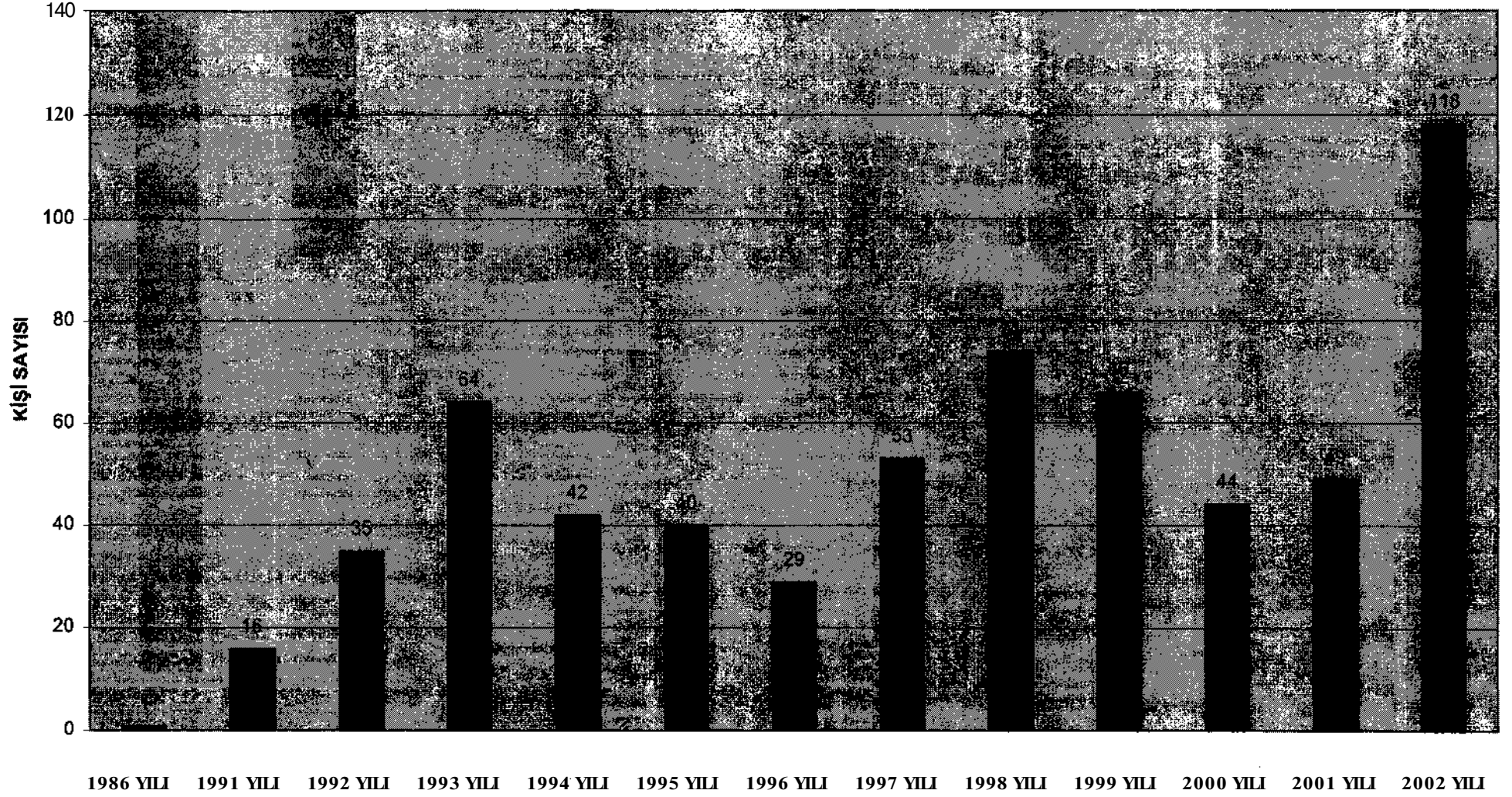
SÜRGÜNLERİN GİDİLEN BÖLGELERE GÖRE DAĞILIMI



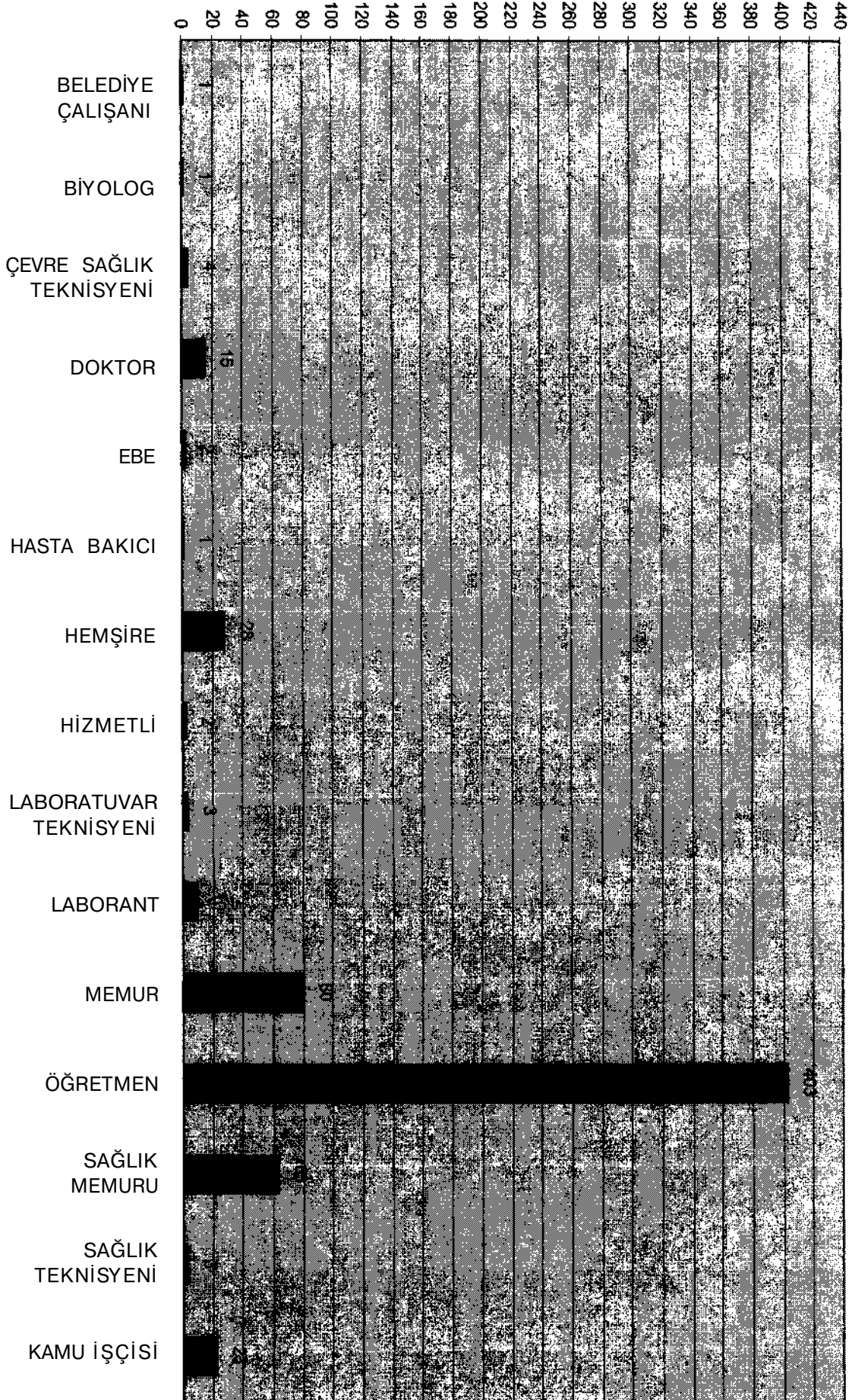
SÜRGÜNLERİN SENDİKALARA GÖRE DAĞIIMI



SÜRGÜNLERİN YILLARA GÖRE DAĞILIMI

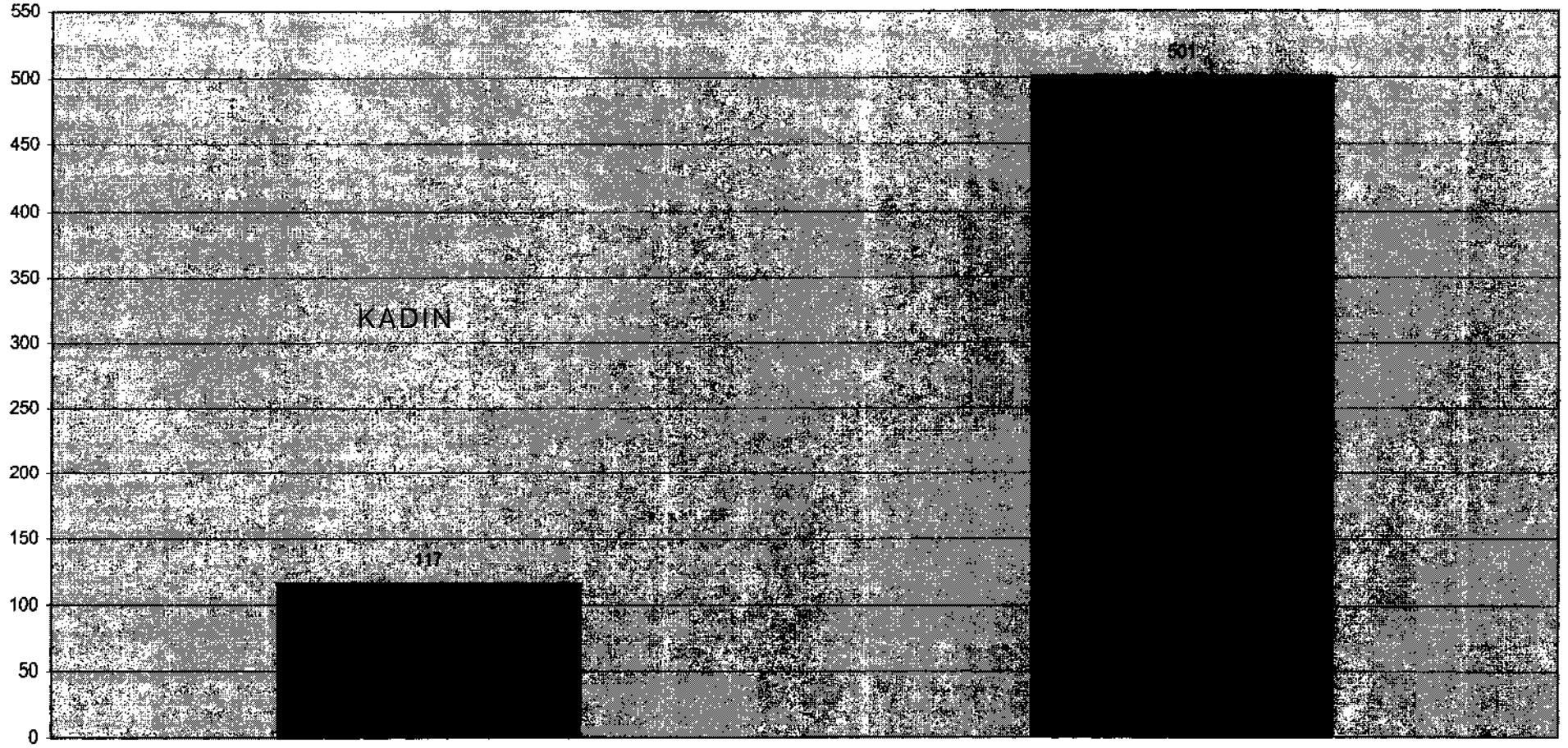


SAYILAR



SÜRGÜNLERİN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI

SÜRGÜNLERİN CİNSİYETLERE GÖRE DAĞILIMI



EĞİTİM EMEKÇİLERİNİN ÖRGÜTLENME SORUNU

GİRİŞ

Sendikalar, emekçilerin işyerlerinde ve toplumsal alanlarda ekonomik ile siyasi çıkarlarını sağlamak, özgürlüklerini genişletmek için kurdukları örgütlerdir. Sendikalar bütün emekçilerin çıkarlarının sağlanması temelinde toplumsal gelişmeden yana olan ve eşit çalışma ile yaşam koşullarının oluşması için mücadele eden örgütlerdir. Yalnızca emekçi olmak, geçinmek için emeğini satmak zorunda olmak, sendika üyesi olmak için yeterlidir.

Sendikaların toplumsal gelişmelerdeki aktif yeri bir tercih değil, üyelerinin sınıfsal konumu gereği bir zorunluluktur. Değişmez hedef sömürsüz ve insanca yaşamaktır. İşçi sınıfı ve emekçiler bu hedefi, toplumsal üretimi gerçekleştiren kolektivistimden güç alarak gerçekleştirecektir.

Sınıfsal çelişkiler sürdüğü müddetçe emekçilerin örgütlülüğü bir zorunluluk olarak kendini dayatmaktadır. Ortak mücadelenin ve örgütlenmenin zorunluluk olması işçi sınıfının tarih sahnesine çıkışına denk düşmektedir. Kapitalist sistemin kendini yeniden üretmesinin ana dayanağı her alanı kendi çıkarları doğrultusunda örgütleyerek bunun toplumun çıkarı gibi sunma yeteneğidir. Günümüzde Emperyalist kapitalist sistemin emekçilere yönelik söylemlerindeki pervasızlığı ve gerçek niyetlerini çok daha açık dillendirebilmeleri emekçilerin örgütlenmedeki zayıflıklarından kaynaklanmaktadır. Kapitalist sistem eğitimden sağlığa ,kültürden kitle iletişim araçlarının kullanımına kadar toplumun her alanını yeniden tarif etmektedir. Emekçilerin ise burjuvazinin bu net duruşuna karşı bireysel karşı çıkışları etkisizleşmekte süreç içinde kişiyi umutsuzluğa sevk etmektedir.Oysa emekçilerin örgütlü duruşu, sistemin ideolojik saldırısına karşı kalkan oluşturmakta ve dinamizm yaratarak etkili ve sonuç alıcı kazanımların altına imza atmasını sağlayan tek çıkar yoldur.

Artan sömürü koşullarında ve ideolojik saldırı karşısında ülkemizde kamu emekçileri mücadelesinin önemli ayaklarından biri eğitim emekçileridir. Sendikal mücadeleye ve emekçilere yöneltilen ekonomik, siyasi ve ideolojik saldırılara karşı durmak ve bunun gereği olarak güçlü bir sendikal örgütlenmeyi gerçekleştirmek içinde bulunduğumuz dönemin görevidir.

Bu çalışma örgütlenme önündeki engelleri tespit ederek, mevcut engelleri aşma ve daha güçlü bir eğitim-sen yaratma çabasıdır.

SENDİKALARIN ORTAYA ÇIKIŞI

İşçi sınıfı genel çalışma koşullarının iyileştirilmesi isteği ile ilk tepkisini vermiş dernekleri kurmuştur. Bölgesel dernekler daha sonra birleşmiş ardından talepler genişlemiştir. Ardından bu tepkiselliği örgütlülükle süreklileştirme ihtiyacı duymuş ve sendikaları kurmuştur.

1700'lü yılların sonuna doğru gerçekleşen sanayi devrimi ile toplumsal yaşantı adeta altüst olmuştur." İşçiler o zamana dek tarihe yön veren birkaç aristokratın hizmetinde çalışan makinelerdi. Sanayi devrimi, bu işçileri sade ve basit makineler haline getirip; ellerindeki son bağımsız hareket olanaklarını da almaktan başka bir şey yapmadı. Fakat, tam da bu nedenle onları insanlara yakışır bir durum talep etmeye, bu konuyu düşünmeye itti."(Engels)

"İşçilerin durumunda radikal değişikliğe yol açan ilk icat , İngiltere'de Blackburn yakınlarında Standhill'de bir dokumacı olan James Hargreaves tarafından 1764 yılında icat edilen pamuk eğirme makinesi oldu.Dokumacı tezgahında daha fazla kazanabildiği için, yavaş yavaş çiftliğini terk etti ve tüm vaktini dokumacılığa verdi. Zamanla, çiftçilik de yapan dokumacı sınıfı tamamen ortadan kayboldu. Sadece ücretle geçinen ve hiçbir biçimde mülk sahibi olmayan yeni bir dokumacı sınıfı ortaya çıktı. Böylelikle bunlar çalışan insanlar, proleterler oldular." (Engels)

İşçi sınıfının kapitalizmin sömürsüne karşı duyduğu öfke ve tepkinin sonucunda ilk kendiliğinden hareket Makine Kırıcılar Hareketi (Ludidite) olmuştur. Makine kırıcılığı tarihte ilk kez 1629 yılında Leyden' de yeni üretilen bir dokuma makinesinin kırılmasıyla gerçekleşmiş ve aletin kullanımı yasaklanmıştı. Makine kırıcılar hareketi, 1811-1812 yıllarında politik - ekonomik amaçlı bir kitle hareketine dönüştü. Bu tarihlerde , burjuvazinin korkulu rüyası haline gelen Makine Kırıcılara dönük olarak şiddete dayalı önlemler alındı. Makine kırıcılar, sadece makinelere yönelik bir sabotaj hareketi değil aynı zamanda sınıfın dinamiklerini yakalayan geniş ve kitlesele bir hareketin ilk adımıydı. İngiltere'de başlayan bu gelişme zamanla Avrupa'nın birçok yerine hızla yayılmış ve tarihte görülen ilk bağımsız işçi hareketi olan Londra Yazışma Derneği 1792'de İskoçyalı ayakkabıcı Thomas Hardy tarafından kurulmuştur. Jakoben'lerin fikirlerinden esinlenen dernek, sürekli baskı ve engellemelerle karşılaşmış ve dönemin iktidarına korku salmıştır. Bu deneyim 1830'larda yasal olarak kurulmaya başlanan sendikal örgütlerin üzerinde etkili olmuştur. İşçi sınıfının örgütlenmesinde bir diğer önemli durak 1830'larda ortaya çıkan Dilekçeciler (Chartist) Hareketi olmuştur.Dilekçecilerin "halk fermanı" adlı bir dilekçeyle açıklamış oldukları talepler şunlardır. 1-genel oy hakkı 2-parlamentonun yılda bir toplanması 3-gizli oyla seçim 4-parlamento üyelerine maaş bağlanması 5-parlamento üyeleri için mülkiyet zorunluluğunun kaldırılması 6- seçim bölgeleri arasında eşitlikdir.

Bu mücadelenin sonucunda 1830'larda artık sendikal örgütlenmenin hukuki zemini oluşmaya başlamıştır. 1850'lerde metal ve makine sektöründe çalışan işçilerin kurdukları derneklerin bir araya gelmesi ile ilk sendikal yapılar ortaya çıkmıştır.1890'larda farklı işkollarındaki vasıfsız ve düşük ücretli işçileri kapsayan sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Ve tüm bu sürecin sonunda sendikalar toplumsal konularını elde etmeye başlamıştır.

Emekçiler zamanla ekonomik mücadele ile siyasal erk arasındaki bağlantıdan hareketle ekonomik ve siyasal mücadele bütünlüğünü sağlamışlardır.

Toplum bilimlerinde, gerek toplumsal kimliklerin gerekse toplumsal ilişkilerin tanımlanmasında çoğunlukla ilk başvurulan kategori, toplumsal sınıf kategorisidir. Çünkü yaş, cinsiyet, meslek, etnik köken, aile ve yaşanan yer gibi özellikler kişinin kimliğini, tutumunu ve ilişkilerini biçimlendirmekle birlikte, toplumsal profilinin belirlenmesinde sınıf üyeliğinin maddi koşulları kadar etkili olmamaktadır. Öte yandan gündelik yaşamda dinsel ya da ırksal baskıların zaman zaman sınıf egemenliğinden daha büyük engellemeler doğurduğu görülür. Buna karşın toplumsal dokunun tammlayıcı öğeleri, hemen her zaman sınıf gerçekliğine dayanmaktadır(Öngen, 1996).

TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ ÖRGÜTLENMESİNE BAKIŞ

"Modern anlamda "ilk işçi hareketleri ülkeye yeni yeni giren teknoloji ve makinelerine bir tepki olarak ortaya çıkan makinaları tahrip hareketleridir. 1839 yılında Slevne'de Dobrijokeslov'un fabrikasında kadın işçilerin kendilerini işlerinden edeceğine inandıkları makinelere karşı isyan ettiklerini görüyoruz. 1851 yılında Samakof'ta bir tekstil tarağı, 1861'de "mezarlık üzerine kurulduğu gerekçesiyle" Bursa'da bir fabrika

ateşe verilmiştir. 1873 yılında, Haydarpaşa-İzmit demiryolunda çalışan işçiler işten çıkarılınca demiryolunu tahrip etmişlerdir.(Puatert, 1998)

"Osmanlı'da yaşanan ilk grev ise 1863'de Zonguldak maden işçilerinin grevidir. 1872 yılında ise grevler ard arda patlamıştır. Beyoğlu telgraf işçileri, Yarımburgaz-Ömerli demiryolu işçileri, İzmit demiryolu işçileri, İstanbul tersane işçileri protesto eylemleri yaparak greve gitmişlerdir. 1877-78 Osmanlı-Rus savaşının ardından gelen ekonomik krizle birlikte işçiler, terziler ve ayakkabı tamircileri ücretleri için eylemler yapmışlardır"(Şişmanov,1990).

Dönemin ilk siyasi grevi ise Selanik'te çalışan lokanta garsonlarının Bulgaristan'ın bağımsızlığını ilan edişinin ardından Bulgaristan'ın protesto edilışıdır.Sınıf bilinci ile kurulan ilk örgüt Tophane fabrikalarında çalışan işçilerin 1894'te gizli olarak kurdukları Osmanlı Amele Cemiyeti'dir.

Ülkemizde sarı sendikacılığın ve Amerikan tipi sendikacılığın ilk örneği 1952 yılında kurulan Türk-İş olmuştur.Amerikan Emek Federasyonu (AFL), ABD güdümlü, "Amerikan Sendikacılığı"olarak bilinen anlayışla uluslararası düzlemde sendikal etkinlik gösteren bir kurumdur. AFL, Türk-İş' in kuruluşunda doğrudan rol üstlenmiştir. Devlet organları ve emperyalizmin uluslar arası kurumlarıyla iç içe gelişen Türkiye'deki sendikal hareket soğuk savaş yıllarının uluslar arası ve ulusal etkileri altında parlamentarizm ve anti-komünizm;1980 sonrasının ideolojik iklimi içinde de "anti-terörizm" gibi egemen söylemleri sendikal alanın temel motifleri haline getirdi ve egemen sınıf ideolojisinin sıkı takipçisi oldu. Eski CIA Başkanı S.Turner'in Anılarında bu durum net olarak ortaya konmuştur. (Uygur, 1993)

"ABD'nde sendikalar ABD'nin diplomatik görevlerinin bir parçası gibi hareket ettiler ve sık sık bir başka ülkede, bu ülkenin sendikal hareketine zarar veren gelişmelere yol açan davranışlara katıldılar. Bunların ortak özelliği ulusal çıkarlar ve faaliyetlerin ikili ilişkiye dayalı niteliğidir. Eğer bir ülkenin dış politikası sendikacılık kisvesi altında sürdürülecekse, ilişkilerin ikili nitelikte geliştirilmesi son derece önemlidir."

"Bizim sendikalar, dernekler, bir tür paravan kuruluş görevi yaparak, paranın kaynağının CIA olduğunun öğrenilmesini önliyordu. Böylece bizden para alan yabancı sendika ve derneklerin -Amerikan kuklası- şeklinde anılmasını önliyorduk."(Uygur, 1993)

1961 Saraçhane mitinginden sonra Türk-İş'te huzursuzluk başlamış siyasal iktidar ve Türk-İş işçi sınıfının mücadelesinin durduramamıştır. Sonuçta bu baskılar Türk-İş'teki muhalefeti patlama noktasına getirmiştir. Türkiye Maden İş, Lastik İş, Gıda İş ve Basın İş Türk-İş'ten ayrılan sendikalar ve TİP'li işçiler 3 Şubat 1967 yılında DİSK'i kurmuşlardır.

DİSK bir bildiri yayınlarak Türk-İş'in ABD yardımları ile ayakta durduğunu, milli olmadığını işçi sınıfına ihanet içinde olduğunu ifade etmiştir. DİSK kurulduğunda 30 bin üyesi vardır. Türk-İş'ten ayrılan işçiler DİSK'e katılmaya başlamıştır.Sermaye ve iktidar DİSK'in yükselişini önlemek için saldırılara geçmiş, işçi sınıfı bu saldırılara grev ve işyeri işgalleri ile karşılık vermiştir: 1968 yılında KAVEL, DERBY, ALPAGUT Kömür işletmeleri işgalleri 69 yılında DEMİRDÖKÜM, GAMAK 70'te GÜNTERM ve SUNGURLAR grevleri gibi.

Sınıf sendikacılığı ilkelerine sıkı sıkıya sarılan işçi sınıfı ve sendikal örgütü DİSK'in güçlendiğini gören sermaye çevreleri ve iktidar sendikalar yarasını değiştirerek DİSK'i kapatmayı amaçlamıştır. İşçi sınıfı yasa tasarısına ve DİSK'in kapatılmasına karşı 500 bin kişinin katılımı ile gerçekleşen 15-16 Haziran 1970 yılındaki direnişi ile karşı koymuştur. Bu eylemliliğin sonunda iktidar yasa tasarısını geri çekmek zorunda kalmıştır. 15-16 Haziran eylemlerine sadece Disk'e bağlı emekçiler değil Türk-İş'te örgütlü çok sayıda işçi katılmıştır. Bu eylemlere sendika yöneticileri müdahale etmeye çalışmış ve eylemleri sonlandırma çağrısında bulunmuş ancak işçi sınıfı eylemine devam etmiştir.

15-16 Haziran günleri ülkemizin siyasal tarihine işçi sınıfının siyasal bir özne olarak kendini göstermesi ve memleketteki işçi sınıfı var mı yok mu tartışmalarına bu fiili eylemiyle son vermesi açısından önem taşımaktadır.

12 Mart 1971'de sıkıyönetimin ilan edilmesiyle Toplu Sözleşme ve Grevler askıya alınmış, onlarca sendikalı işçi emekçi, aydın , devrimci ve yurtsever tutuklanmış, onlarca işçi önderi ,aydın ve devrimci katledilmiştir.

DİSK'in en önemli eylemlerinden biri de 1975 yılında kurulmak istenen DGM'lere karşı yaptığı mitingdir.

DİSK emekçilerin mücadelelerini yükselten önemli kazanımların altına imza atan, toplumsal mücadeleyi ilkesi haline getiren ve sınıf sendikacılığı anlayışını benimseyen bir tarihi geçmişe sahiptir.

EĞİTİM EMEKÇİLERİNİN MÜCADELE VE ÖRGÜTLENME TARİHİ

Eğitim Emekçilerinin Türkiye'de Kurduğu Belli başlı Örgütler

- a) Muallimler Cemiyeti (1914)
- b) Türkiye Muallimler ve Muallimler Cemiyeti Birliği (1921)
- c) TÖDMF (1946)
- d) TÖS (8.7.1965)
- e) İLK-SEN (12.7.1965)
- f) TÖB-DER (4.10.1971)
- g) EĞİT-DER (16.2.1988)
- h) EĞİTİM-İŞ (28.5.1990)
- OEGİT-SEN (13.11.1990)
- j) EĞİTİM-SEN (23.1.1995)

Kapitalistleşme sürecine geç giren ülkemizde kamu sektöründe çalışanlar içinde ilk örgütlenenler öğretmenler olmuştur. Eğitim emekçileri 1900'lerin başında dernekleşmeye gitmiştir. İlk olarak 1906'da Encümen-i Muallimin kurulmuştur. Daha sonra öğretmen haklarını koruma amaçlı dernekler birbirini izlemiştir. Ancak hemen hepsinde görülen gelişme, dönemin iktidarıyla uyum içinde olmalarıdır. Egemenler, kapitalist düzene eleştiri okları yönelir yönelmez balans ayarı yapmasını iyi bilmişlerdir. Bunun acı bir örneği, Muallim Yurdu örgütünün başkanı olan, komünist öğretmen Ethem Nejat'ın Karadeniz'de 15 kişiyle birlikte katledilişidir. Gene öğretmen örgütlerinin statüko ile birlikte hareket etmesiyle açıklanabilecek bir gelişme de, 1920'de İstanbul'da ilk öğretmen grevi patlak verdiğinde o dönem üyesi olunan Muallimler Cemiyeti'nin eylemden desteğini esirgememesidir. Öğretmenleri o dönem greve götüren başlıca neden aylıklarının ödenmemesidir. Öyle ki maaşlarını 3 yıl gibi uzun bir süre boyunca alamamışlardır.

Cumhuriyetin kuruluşunun ilk yıllarında imamlar öğretmen yapıyordu. S. Ali gibi solcu öğretmenler ise hapse atılmıştır. Bu durumun bilinçli bir tercihin ürünü olduğu açıktır. 1925'te Takrir-i Sükun Kanunu hayata geçirildiğinde de bundan en çok zarar gören ilerici güçler olmuştur. 1930-1945 yılları arasında içinde yaşadıkları toplumu sorgulayan, nasıl daha iyi koşullarda yaşanabileceğine kafa yoran öğretmen örgütleri tehlike arz etmiş olacak ki, kapatılmıştır. 1946'da çok partili rejime geçişle birlikte görece gevşetilen iplerin sonucunda 1947'de 5018 sayılı sendikalar yasasıyla birlikte sendika kurma hakkı tanınmıştır. O dönemde kurulan Köy Enstitüleri, öğretmenlerin bilinçlenmesinde büyük rol oynamıştır. Bu okullar kısa bir süre içinde birer aydın yetiştiren ve toplumun aydınlanmasına katkıda bulunan yerler haline gelmiştir. Köy enstitüleri komünist yetiştirdikleri suçlamasıyla kapatılmıştır.

Aynı dönemde farklı yerlerde öğretmen dernekleri kurulmuştur. Bu dernekler 1954'te birleşerek Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) adını almıştır. 1960'ta Köy Enstitülü öğretmenler, federasyonun yönetimine geçmiştir ve olumlu yönde katkıda bulunmuştur. 1963'te Büyük Eğitim Mitingi'nin düzenlenmesinde federasyonun büyük rolü olmuştur. 15 bine yakın eğitim emekçisinin katıldığı gösterinin sonucunda Maliye ve Milli Eğitim Bakanları istifa etmek zorunda kalmıştır. Emekçilerin birlikte hareket ettiklerinde istediklerini alabileceklerini göstermesi yönünden anlamlı bir örnek olmuştur. 1961 Anayasası'nda kamu emekçilerine sendika kurma hakkı tanınmasıyla federasyon, Türkiye Öğretmenler Sendikası'na dönüşmüştür. Federasyonda örgütlü 65 bin kişi giderek TÖS' e akmıştır.

1961'de 46. madde ile sendika hakkı verilmesine karşın, toplu sözleşme ve grev yasağının sürmesi bu hakkın güdük kalmasına yol açmıştır. Bazı kesimlerce demokrasi getirdiği gerekçesiyle alkışlarla karşılanan 1960 darbesinin, özünde burjuvazinin kendi iç organizasyonunu sağlamaya dönük bir düzenleme olduğu sınıfsal tercihlerin açık bir şekilde görüldüğü bu tür kararlarda daha iyi ortaya çıkmaktadır.

Türkiye Öğretmenler Sendikası,Türkiye'de yasal düzenlemeler sonucu kurulan ilk sendika olması açısından önemlidir. TÖS,"eğitimciliğin çağdaş eğitim-öğretim ilkeleri uyarınca geliştirilmesi,bu meslekte hizmet görenlerin ekonomik,sosyal hak ve çıkarlarının korunup çoğaltılması ve bu amaçlara ulaşmasında rol oynayan genel yurt sorunlarının çözümü" doğrultusunda uğraş vermiştir. Varlık gösterdiği dönemde grev ve toplu sözleşme yasağı olduğu için kazanımları sınırlı kalmıştır. Ancak eğitim emekçilerine, örgütlülüğün önemini anlatması ve binlerce üyeyi kazanmış olması açısından değerlidir.

11 Temmuz 1965'te Kamu Personeli Sendikalar Kanunu'na dayanılarak İLK-SEN kurulmuştur. Öğretim kademesine göre örgütlenen bir sendika olmuştur.

Gerçekleştirdiği önemli etkinliklerden biri Devrimci Eğitim Şurasıdır. Bir diğer önemli etkinliği 1969'da eğitim emekçilerinin %70'inin harekete geçirildiği boykottur. Bu boykot 4 gün sürmüş ve toplumda büyük yankı uyandırmıştır. Boykot komitesinin hasırladığı bildiride Amerikalı uzman ve barış gönüllülerinin yurttan çıkarılmaları,öğretmenlerin ekonomik,sosyal ve mesleki sorunlarının çözülmesi,7 yıldır toplanamayan Milli Eğitim Şurası'nın toplanması ve görevden uzaklaştırılan öğretmenlerin göreve döndürülmesi istenmiştir. Katılımın eğitim emekçilerinin büyük çoğunluğundan oluşmasına ve toplum nezdinde meşruluğun sağlanmış olmasına rağmen boykotun ilk gününde 2007 öğretmen açığa alınmış,sendika yöneticileri hakkında dava açılmıştır.

1971'de yapılan askeri darbeye birlikte diğer tüm toplumsal güçlere karşı olduğu gibi balyoz TÖS' ün de üzerine inmiştir. Bir günde 1500 öğretmen tutuklanmıştır. Ancak sermaye düzeninin yıldırma politikaları TÖS kapatılır kapatılmaz yerine Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER)'nin kurulmasıyla bir nebze de olsa boşa çıkarılmıştır.TÖB-DER,hepsi TÖS üyesi olan 40 eğitim emekçisinin öncülüğünde kurulmuştur. 1976-1978 yılları arasında 37 TÖB-DER üyesi katledilerek siyasal muhalefet hizaya çekilmeye çalışılmıştır.TÖB-DER'in çalışmalarının yasaklandığı 1980 yılına kadar 650 şubesi ve 160.000 kadar üyesi bulunmaktadır.TÖB-DER, eğitim emekçilerinin % 40 kadarını örgütlemiştir.

1976 yılında toplanan 3. olağan genel kurulda toplu sözleşmeli ve grevli sendika hakkının ve öğretmenlerin siyasal haklarının kazanılması,DGM'lerin kaldırılması,düşünme ve örgütlenme özgürlüğünü engelleyen 141. ve 142. maddeler ile diğer bazı maddelerin kaldırılması ve eğitimin demokratikleşmesi için mücadele edilmesi yönünde kararlar alınmıştır

1980'de yüksek olan toplumsal muhalefeti bastırma amaçlı yapılan askeri darbeyle eğitim emekçilerinin örgütlülüğü de kesintiye uğramıştır. Çıkarılan Dernekler Kanunu'na göre, öğretmenlerin dernek kurması yasaklanmış, üye olmak da bakanlık iznine bırakılmıştır.

1989'da Zonguldak'taki bahar eylemleri sınıf mücadelesi hareketlenmiştir. 89 bahar eylemlilikleri kamu emekçilerini tetikleyici bir yan taşımıştır.

Eğitim emekçileri 1985'lerde abece dergisi ile örgütlenme arayışlarına başlamıştır. 18 Şubat 1988 tarihinde ise Eğit-Der kurulmuştur. Eğit-Der 15 Şubat 1990'da eğitim emekçilerine sendika kurma çağrısında bulunmuştur.

Eğitim Emekçileri 12 Eylül'ün yasağı ve baskıcı yasalarının tüm engellerine rağmen örgütlenme önündeki engelleri sendika kurarak aşmaya karar verdiler. Demokratik öğretmen hareketinin mücadelecisi geleneğini sürdüren eğitim emekçileri fiili ve meşru zeminde yasakları aşarak sendikalarını kurdular.

Kuruluş zamanları ve örgütlenme anlayışlarındaki farklılıkları öne süren kurucular iki ayrı eğitim sendikası kurdular. 28.05.1990 tarihinde Eğitim-İş, 13.11.1990 tarihinde Eğit-Sen kuruldu.

Kuruluş dilekçelerini verirken, tabelalarını asarken çeşitli yasaklarla karşılaşan eğitim sendikaları tüm yasaklama ve engellemelere rağmen iki sendika yüzbine yakın eğitim emekçisini örgütledi. Tabandan gelen yoğun baskılar karşısında uzun görüşmelerden sonra iki sendika 23.01.1995 tarihinde birleşerek Eğitim Sen'i kurdular.

Genel olarak bakıldığında, ülkemizdeki eğitim emekçilerinin yaşadıkları sıkıntıların, içinde yaşanan toplumsal düzenden hatta dünyadaki yaygın olan emperyalist saldırganlıktan ayrı düşünülmemeyeceğini görürüz. Ne zaman uluslararası dengeler üretenlerden yana döndüyse-1917 devrimi ve İkinci Dünya Savaşından sonra gelişen sosyal devlet uygulamaları gibi.- çalışma hayatında ve siyasal ortamda emekçilerin yararına gelişmeler yaşanmıştır. Ne zaman tıpkı bugün olduğu gibi dengeler sermayeden yana döndüyse hak alma mücadelesindeki kazanımlara yönelik saldırılar artmıştır.

SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK, ÜYE SAYILARI

Türkiye'de sendikalara üye olabilecek emekçilerin sayısı 18 000 000'dir. Buna tarım, orman, balıkçılık gibi sektörlerde yarıcı, ortakçı olarak çalışan, karayolları, DSİ, Köy Hizmetlerinde sözleşmeli, geçici, mevsimlik işçi olarak çalışan 10.000.000'a yakın çalışanı da eklediğimizde toplam 28.000.000 işçi-emekçi sendikalara üye olabilecektir. Bugün Mayıs 2004 tarihinde çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının verileri gerçek üye sayısını yansıtmamaktadır. Bunun nedenleri:

- 1- Sendikalar işkolu yetkisini kaybetmemek için, istifa eden, emekli olan ya da vefat eden üyelerini bakanlığa bildirmemektedir.
- 2- Çeşitli nedenlerle kapanan işyerlerinde çalışanlar da bakanlığa bildirilmemektedir.

İŞÇİ SENDİKALARI

Sendikalar yararlananlar	Bakanlığa Göre	Gerçek Uye	TIS'lerden
Konfederasyon	Üye Sayısı	Sayısı	
TÜRK-İŞ	1.980.000	1.150.000	685.000
DİSK	410.000	285.000	110.000
HAK-İŞ	325.000	210.000	95.000.
BAĞIMSIZ	95.000	belirsiz	belirsiz
TOPLAM	2.810.000	1.645.000	890.000.

MEMUR SENDİKALARI

KAMUSEN	425.000	yok
KESK	365.000	yok
MEMUR-SEN	95.000	yok
DİĞERLERİ	35.000	yok
TOPLAM	920.000	yok

Çalışan toplam memur sayısı. 2.150.000.

Eğitim-Sen' in örgütlü olduğu işyerlerinde bulunan üye sayısı:

IsCB' de	188.768
Üniversitelerde	9825
Kredi ve Yurtlar Kurumu	460
TODAİE	40
ÖSYM	39
YOK	24
TOPLAM	199.156

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Eğitim-Sen'in yetki aldığı üye sayısı 154 524'tür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Eğitim-Sen verileri arasında fark olmasının nedenleri şunlardır: nakil olanların bildirilmemesi, bazı üyelere bordrodan kesinti yapılmamış olması ve mal müdürlüklerinin yapılan kesintileri bakanlığa bildirmemesidir.

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YASAL DAYANAKLAR

A-İç Hukukta Yasal Dayanaklar

- 1- 1982 Anayasasının 51. Maddesi, kamu görevlilerinin sendika kurma, sendikalara üye olma, toplu görüşme yapma haklarını tanımaktadır.
- 2- 1982 Anayasanın 90.Maddesi, usulüne göre yürürlüğe konulmuş farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletler arası sözleşme hükümleri esas alınır. Milletler arası sözleşmeler kanun hükmündedir. Bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile anayasa mahkemesine başvurulamaz.

- 3- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 22, devlet memurları anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir, bunlara üye olabilirler.
- 4- Ayrıca Danıştay'ın ve idare mahkemelerinin sendikaları, sendikal örgütlenmeyi onaylayan, destek veren kararları mevcuttur.
- 5- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunda, 6 Temmuz 2004 tarih ve 25514 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5198 sayılı kanunla değişiklikler yapılmıştır.

B-Uluslararası Sözleşmeler ve Örgütlenmeye İlişkin İnsan Haklarını İçeren Dayanaklar

- 1- Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO' nun) 87 Sayılı Sözleşmesi, örgütlenme ve sendikal hakların korunması ile ilgilidir.
- 2- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 Sayılı Sözleşmesi, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının korunması ile ilgilidir.
- 3- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 151 Sayılı Sözleşmesi, örgütlenme istihdam koşullarının belirlenmesi ile ilgilidir.
- 4- Avrupa Sosyal Şartı 4. Madde, eşit ücret hakkı,
- 5- Avrupa Sosyal Şartı 5. Madde, örgütlenme hakkı,
- 6- Avrupa Sosyal Şartı 6. Madde, toplu pazarlık ve grev hakkı ile ilgilidir.
- 7- AHİM' in gerekçeli kararı, Hasan Balıkcı davasına ilişkin görüşü de örgütlenme hakkını tanımaktadır.

Örgütlenmeye Engel Yasalar, Yasaklar

- 1- 1982 Anayasasının aşağıda belirtilen bazı maddeleri sendikal hak ve özgürlükleri kısmen ya da tamamen yasaklamaktadır. Örgütlenme-hak ve özgürlükler önünde engel olmaktadır.
Madde 51- Sendika Kurma Hakkı,
Madde 52- Sendikal Faaliyet,
Madde 53- Toplu İş Sözleşme Hakkı,
Madde 54- Grev Hakkı ve Lokavt.
- 2- 657 sayılı devlet memurları kanununun örgütlenmeyi ve hak aramayı yasaklayıcı ve engelleyici maddeleri şunlardır:
Madde 26- Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı,
Madde 27- Grev Yasağı ve 657'nin memurların sicil ve disiplin cezaları ve uyarılmalarıyla ilgili maddeleri.

SENDİKALARA ÜYE OLAMAYACAK OLANLAR

- 3- 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanununa göre sendika üyesi olamayacaklar.
 - a- TBMM Genel Sekreterliği, cumhurbaşkanı genel sekreterliği, MGK genel sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri
 - b- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler,savcılar ve bu meslekte sayılanlar
 - c- Bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların; müsteşarları, başkanları,genel müdürleri, daire başkanları ve yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, denetim birimleri yöneticileri, kurul başkanları,hukuk müşavirleri,bölge,il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit ya da daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ya da daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ve yardımcıları, belediye başkan ve yardımcıları.

- d- Yüksek öğretim kurulu başkan ve üyeleri ile yüksek öğretim denetleme kurulu başkan ve üyeleri, üniversite ve ileri teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri yardımcıları
- e- Mülki idare amirleri
- f- Silahlı kuvvetler mensupları
- g- Milli Savunma Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında(Jandarma Genel Komutanlığı, sahil güvenlik komutanlığında çalışan sivil memur ve kamu görevlileri)
- h- MİT mensupları
- i- Emniyet hizmetleri sınıfı, emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik personeli
- j- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri

EMEKÇİLERİN KAZANIMLARINA VE ÖRGÜTLENMEYE YÖNELİK SALDIRILAR

Örgütlenmenin önündeki engelleri aşma ve örgütlenme sorunlarını tartışabilmemiz için öncelikle verili durumu net olarak kavramamız gerekmektedir. Bu bölümde emperyalizmin küresel saldırı yasaları ve yeni düzenlemeleri üzerinde durulacaktır. Küreselleşme tüm dünya emekçilerinin bilincini kuşatmanın bir aracı olarak kullanılmaktadır. Her gün uluslar arası sermaye ve ulusal sermayenin desteklediği reform adı altında emekçilerin kazanılmış haklarını gasp eden yeni düzenlemelere tanık olmaktadır.

Örgütlenme alanımız olan eğitim işkolunda halen uygulanmakta olan norm kadro, sözleşmeli personel çalıştırılması, kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi uygulamaları bulunmaktadır. Norm kadro uygulamasına karşı çıkmış olmasına karşın şu an çalışanlarca benimsenmiş olduğu görülmektedir. Esnek çalıştırmanın bir parçası olan bu uygulama ile çalışanlar birkaç okulda birden çalışmakta ya da bir anda, norm kadro fazlası kaldıkları için, kendilerini bir başka okulda bulabilmektedirler. Birden fazla okulda ders tamamlama ya da isteği dışında farklı okula gönderilme durumunda kalan çalışanların ulaşım, uyum vb. sorunları yaşayacakları/yaşadıkları bir gerçektir. Sürekli yer değişiklikleri işyerlerindeki birlik ve birlikte hareket etme olanaklarını da azaltmaktadır. Kendini farklı bir iş yerinde bulmamak için çalışanların idareyle daha uyumlu olması da sendikalardan uzaklaştırabilecektir. Şu an işkolumuzda bakanlık teşkilatında, üniversitelerde ve okullarda sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

Esnek Üretim Sistemleri, Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi ile oluşturulmaya çalışılan modelde, ekonomik yapılanmanın sosyal organizasyonunu TKY oluşturmaktadır. Japonya'dan verilen uygulama sonuçlarına göre, TKY uygulaması ile birlikte güçlü emek örgütleri parçalanarak işyeri sendikacılığı gelişmiş, bununla birlikte sendikalar işlevini yitirmiş, şirketin, fabrikanın parçası haline gelmiştir.

TKY sermayenin krizini aşmasında kapsamlı bir yönetim ve denetim stratejisi biçiminde ortaya çıkmıştır. Amaç kullanılan kelimelerle emekçilerin karşı karşıya oldukları saldırıyı görmelerini engellemek, bilinçlerini bulandırmaktır. TKY ve kalite politikası, emekçileri daha sıkı denetlemenin araçlarıdır.

TKY'nin de içinde bulunduğu yeni üretim tekniklerinde, sermayenin kar oranlarını artırması amacıyla "maliyetlerin düşürülmesi" amaçtır. Gerek emeğin üretim içinde verimliliğinin artırılması, gerekse emek piyasası içinde "esnekliğin" sağlanmasını hedeflemektedir. Uygulamaların sonuçlarında pek çok ülkede emek maliyetlerinin düşürüldüğü, bu yolla işletmelere rekabette üstünlükler ve kar oranlarında ciddi artışlar sağlandığı tespit edilmiştir.

Uygulandığı süreçte emek piyasaları ve emeğin yapısında önemli değişmelere yol açmıştır.

- 1- İşsizlik oranlarında ciddi yükselişlere neden olmuştur. 1975-1999 arasında Japonya'da %1.9'dan % 4.7'ye çıkmıştır. İngiltere'de %3.2'den %6.3'e, Fransa'da %4.1'den %11'e çıkmıştır.
- 2- Kalite çemberleri vb. uygulamalar ile işyeri içerisinde çalışanlar birbirleri ile rekabet etmek durumunda bırakılmış, bu nedenle, çalışanların iş yükleri artarken, sınıf bilinci ve dayanışmasından uzaklaşmıştır.
- 3- TKY nin de içinde yer aldığı yeni yönetim teknikleri ve liberal politikalara karşı, sendikalar karşı duruş sergileyememiştir.
- 4- Sendikalar işyerinde yeni yönetim ve üretim teknikleri içinde yer almaya başlamış ve üyelerini de yeni sistemi onaylayan bir konuma getirmişlerdir.Yeni dönemde sendikalara biçilen rol, mücadele örgütü olmaktan ziyade mesleki örgüt ve sivil toplum örgütü olma biçimindedir.

KÜRESEL DAYATMALARIN AMAÇLARI

Bu uygulamaların(TKY ve benzeri uygulamaların ve bu uygulamaların kaynağı olan liberal politikaların) sendikalarla ilgili amaçladığı şu sonuçlara ulaşmıştır:

- 1- Sendikaları sınıf örgütü olmaktan çıkarılmış, işyerinde "çekirdek işgücünün sorunlarıyla uğraşan işyeri/ücret sendikacılığı" anlayışı yaygınlaşmıştır.
- 2- Taşeron uygulamaları ile sendikaların üye kaybetmesi sağlanmıştır.
- 3- Sendikalaşma oranlarında düşüşlere neden olmuştur. 1975-1995 döneminde sendikalaşma oranları İngiltere %52'den % 32'ye, Fransa'da %23'ten % 9'a, Türkiye'de sendikalı işçilerin SSK' lı işçilere oranı %51'den %16'ya gerilemiştir.
- 4- Çalışanlar arasındaki dayanışma ve işverene karşı birlikte mücadele etme bilinci köreltilmek istenmiş, büyük oranda başarılmıştır.
- 5- TKY içinde geçen "performans değerlendirmesi", "verimliliğin artması", "başarılı olma" gibi kavramlar kullanılarak esnek çalışma dayatılmış, dayatılmaktadır. Herkesin çalışma saatlerini özgürce düzenleyebileceği sözlerinin arkasında çalışanlara 8 saatlik işgününün yerine 10-12-16 saatlik çalışma günleri getirilmeye çalışılmış, halen getirilmeye çalışılmaktadır. Çoktan ülkemizde de uygulanan esnek çalışma kuralları yasalara da geçirilmiştir. İşverenler çoğu kez getirilen yasa maddelerini yetersiz de bulmakta, daha fazlasını istemektedirler.
- 6- Çalışanlar üzerindeki aşırı çalışma, rekabet ve yarışın getirdiği stres ve psikolojik yükler her geçen gün artmaktadır. Gazetelerde depresyon,kaygı bozukluğu gibi psikolojik sorunların her geçen gün arttığına yönelik yazılar hiçbirimize yabancı değildir.
- 7- Yeni liberal politikalar ve TKY ile iyice esnekleştirilen istihdam yapısı ile "istihdam ve ücret güvencesi" ortadan kaldırılmaya çalışılmış ve büyük oranda başarılmıştır.
- 8- Sınıf mücadelesi yerine "sosyal diyalog", sermaye emek çelişkisi yerine "sosyal partner" gibi kavramlar öne sürülerek(Dayatılarak demek daha doğru bir ifade olacak.) sınıf mücadelesinin önü kesilmeye, işçi sınıfının yüz yıllardan beri elde ettiği haklar budanmaya ve sınıf mücadelesinin araçlarından biri olan sendikalar işlevsizleştirilmeye çalışılmaktadır.

MEB tarafından uygulamaya konulmuş olan TKY 1980'den beri ısrarlı sürdürülen liberal politikaların uygulamalarından biridir. Eğitimde özelleştirme çalışmaları uzun süredir devam etmektedir: Norm Kadro Yönetmeliği, Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Müfredat Laboratuvar Okulları, Toplam Kalite Yönetimi,sözleşmeli öğretmenlik bu kapsamdadır. Özel okul, dersane, üniversite

açılması, ders araç gereçlerinin özel sektörden alınarak karşılanmaya çalışılması gibi uygulamalarda özelleştirmenin adımlarıdır. Eğitimin olabildiğince özel sektöre açıldığı gözlenmektedir(Eğitim-Sen, 2003).

GATS süreci tamamlandığında bugüne kadar kamusal hizmet olarak anılan pek çok hizmet kamusal bir hak olmaktan çıkarılacaktır. Hak alma ve birlikte mücadele gibi kavramlar sendikal mücadele için olmazsa olmaz kavramlardı(Güzel Sarı OOB).

Kamu Yönetimi Reformu

Hepimizin izlediği gibi reform adı altında köklü bir değişim yaşanmaktadır. Reform adındaki bu uygulamalar ülkemizdeki işi veren çevrelerce desteklenmektedir. Bu reformların küresel kaynakları ise şunlardır:

- 1- IMF ile Standby anlaşmaları
- 2- Dünya Bankasının uyarılma kredileri
- 3- OECD'nin düzenleyici devlet raporları
- 4- AB'nin katılım ortaklığı belgesi ve ilerleme raporları
- 5- ABD ile Dubai anlaşması

Reform altında pek çok yasa çıkarılmış, halen çıkarılmaya çalışılmaktadır. Onlardan bir kaç aşağıda yer almaktadır.

Kamu Yönetimi Reformu'nun Parçası Olan Yasalar

- 1- Kamu Yönetimi Temel Yasası
- 2- Bütçe ve Mali Yönetim(Reformu) Yasası
- 3- Kamu Personel Rejimi (Reformu) Yasası
- 4- Yerel Yönetim(Belediye, Büyükşehir, İl Özel İdaresi) Yasası
- 5- Bölgesel Kalkınma Ajansı Yasası
- Ç- Kamu Sermayeli Şirketler Yasası
- 7- İdari Usul Yasası
- 8- Sağlık ve Emeklilik Haklarını Kapsayan Sigorta Sistemine İlişkin Yasası

Kamu Yönetimi Temel Kanunu

"Sosyal devlet anlayışının geliştirilmesi"nin çıkarılarak, hiçbir madde yer almadığı görülmektedir. Tam da GATS hükümlerinde yer aldığı gibi "piyasada rekabet şartları içinde üretilen mal ve hizmetleri haksız rekabet oluşturacak şekilde üretmez. Bu ilkeye aykırı mal ve hizmet üreten kurulmamak üzere tasfiye edilir" ifadesi yer almaktadır. Böylece genel gerekçede yer alan kamunun yeniden tanımlanması ifadesi ile anlatılmak istenen sosyal devlet anlayışının tasfiyesidir. Kamu hizmetlerinin gördürülmesi ile ilgili 11. maddede bütün kamu kuruluşlarına(merkezi ve yerel), hizmetin özel sektöre, alanında uzmanlaşmış sivil toplum örgütlerine vs. gördürülmesi için(herhangi bir sınırlama konmadan)alabildiğine serbestlik getirilmektedir. Bir diğer madde olan 5/b' de kamu hizmetinin "hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olacağı ifade ediliyor. Amaç maddesindeki etkinlik kavramı ile birlikte ele alındığında, kamu hizmetinin ihtiyaca(ki ihtiyaçtan kasıt para ile desteklenmiş taleptir.)göre verilmesinin emekçiler için anlamı sosyal hakların kaybıdır. İnsanların hizmete yönelik herhangi bir talebi ya da satın alma gücü yoksa talep edilmediği ya da hak ettiği fiyattan satılamayacağı gerekçesiyle hizmetin verilmesinden etkinlik kavramı çerçevesinde vazgeçilebilecektir. Halk sağlığını ilgilendiren konularda bunun tehlikeli yansımaları olabilir. Örneğin bir bölgede hastane açılması konusunda önce o bölgenin fizibilite raporları yukarıda bahsi geçen sivil toplum kuruluşlarınca hazırlanacak; o bölgedeki maliyet ve kar oranı karşılaştırmasında yeterli karın

sağlanmayacağı sonucu çıktığı durumda bölgede hastane yapımından vazgeçilecektir. Ayrıca o bölgede haksız rekabete neden olacak bir devlet hastanesi açılmayacaktır.

Madde 6/b' de yukarıda sözünü ettiğimiz yönetim sahnedeki yerini alıyor. Katılımcılık iddiası ile, bürokrasi ile birlikte karar sürecine iki aktör daha ekleniyor. Birincisi açık işverenler, ikincinin sivil toplum örgütleri olduğu ifadesidir. STK' ların ağırlığını sermaye sahiplerinin örgütleri ve yine kaynakları itibarıyla yine bunlara bağlı olan hayır dernekleri(Kime hayır edecekler?) oluşturacaktır. Yönetişim modelinde, idarenin şu özelliklere sahip olması gerektiği savunuluyor: etkin kamu hizmeti(Bunu karlı diye okuyabiliriz.),şeffaflık(Burada da uluslar arası sermaye ve ulusal(!) sermayeye açıklık olarak anlarsak, yanlış yapmış olmayız sanıyoruz.), hesap verebilirlik(Kime açık olunuyorsa, ona hesap verileceği açıktır. Yoksa bu hesabın emekçilere, halka olmayacağı açıktır.),hızlı ve adil yargı, katılımcılık(Kimlerin katıldığını ifade etmiştik.),yerellik(Yerel yönetim yasasında nasıl yerelleşileceği ifade edilecektir.).

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili maddede olumlu bir ifade kullanılarak çalışanların performanslarına göre değerlendirileceği ifade edilmektedir.

Yerel Yönetim Kanunu

6. maddede il genel meclisinden söz edilmektedir. Türkiye'deki seçim sistemi ile birlikte bu meclise o bölgenin ileri gelenlerin seçileceği düşünülebilir. Kimdir bu ileri gelenler? Elbet aşiret ağası, bölgenin zenginleri, tüccarlardır. Böylece pek çok bölgenin eğitimi(Yerel yönetimlere devretmeye çalıştıkları, ama devretmeye bir türlü karar veremedikleri bir alan), sağlığı o bölgenin ileri(!) gelenlerinin eline teslim edilecektir.

7. madde "Belediye hizmet giderlerine beldesine belde halkının katılması esastır." Denilmektedir. Yani yerel yönetimlerin yapacağı hizmetlerden yararlanmak için insanların yeni vergiler ve katkı payları ödemesi gerekecektir.

Taslakta genellikle "kurar-kudurur", "işletir-işlettirir", "yapar-yaptırır" ifadeleri yer aldığı ifade edilmektedir. Kamu Yönetimi Temel Kanun Taslağında açıkça ifade edildiği gibi yerel yönetimlerin vereceği hizmetlerin zamanla taşeron firmalara, özel şirketlere gördürüleceği düşünülebilir. Kamu hizmetlerinin sınırı da taslağa göre, insani ihtiyaçlar değil, bütçe kısıtlılıkları olarak ifade edilmektedir.

Kamu Personel Rejimi Reformu Yasası

Kanun taslakları arasında, diğerleri ile sosyal haklar törpülenirken, çalışma yaşamımızı daha derinden etkileyecek yasa tasarısıdır. Bu konuda hazırlanan taslakların kamu oyundan ve sendikalardan olabildiğince saklandığı ifade edilmektedir.

Ancak yapılan açıklamalar ve incelenen yasa taslaklarının işaret ettiği düzenlemeleri düzenlemelerin ana çizgileri ile şunlar olduğu söylenebilir:

- 1- Kadrolu yerine sözleşmeli istihdam
- 2- Kadroya bağlı eşit işe eşit ücret yerine performansa dayalı ücret
- 3- Tam zamanlı ömür boyu çalışma yerine esnek çalışma
- 4- Norm kadro uygulaması

Sözleşmeli Personeli ve Sendika Üyelerini Bekleyenler

- *Kamuda çalışanların üçte ikisinin sözleşmeli hale getirilmesi
- *Sözleşmeli istihdam edilen çalışanların iş güvencesinin ortadan kaldırılması
- *Sözleşmelerin toplu değil, bireysel imzalanması(Alamadığımız TIS hakkı iyice hayal hale getirilmeye çalışılıyor.)
- *Sözleşmelerin (1-2) yıl süreli olması

Performans değerlendirmesi ve esnek çalışma ile ilgili verilen örnekler ilginç. Sağlık Bakanlığının son dönemde sözleşmeli doktor istihdamına gittiğini bilmekteyiz. Bu doktorların performanslarının günde baktıkları hasta sayısına göre ölçüldüğü ve ücretlerinin de buna bağlı olduğu ifade edilmektedir. Kısa sürede çok hastaya bakmak ücretinizi artıracaktır. Esnek çalışmada da a dairesinde çalışırken kendinizi bir anda b dairesinde bulabileceksiniz. Farklı bir işyerinde farklı işler de yapmanız istenecek bu nedenle performansınız düşecek buna bağlı olarak ücretinizde düşecektir.

Yapılmaya çalışılan reformlar ile ortaya çıkacak sonuçlar:

- 1- Kamu hizmetlerinin daraltılması(belki de ortadan kaldırılması)ulaşılabilir hale getirilmesi(elbet emekçilere)
- 2- Yurttaş kavramının yerine müşteri kavramının yerleştirilmesi. Parası olmayanın müşteri olamayacağı açıktır.
- 3- Sosyal devlet yerine modern hayır devletçiliği. Bununla birlikte, hak olarak elde edilemeyenler, hayır severlik adı ile elde edilmeye çalışılacaktır.

Bu yasaların özellikle personel rejimi yasasının örgütlenme önüne ciddi engeller çıkaracağı ortadadır. Şu an var olan sözleşmelerde sözleşmeli personele sendika üyesi olmak yasaklanmaktadır.

Reform adı altında çıkarılmaya çalışılan yasalar ile özelleştirme, taşeronlaştırma, sözleşmeli hale getirme, esnek çalıştırma-zaten başlamış olan bu uygulamaların-yaygınlaştırılması ve yasallaştırılması amaçlanmaktadır. Bu uygulamaların yapılabilmesi için sendikaların zayıflatılması, içinin boşaltılması gerekmektedir. Bu uygulamaların yapılması da sendikal örgütlenmeyi zayıflatacak,güçleştirecektir. Ayrıca TKY ve bütün diğer uygulamaların amacı sendikaların iğini boşaltarak,sermayeye eklemek ve sınıf mücadelesini zaafa uğratmaktır. Yasaları çıkarmanın hükümet olduğunu görmek, işverenimizin bakanlık olduğunu düşünmek yeterli değildir. Ülkemizdeki reform adı altındaki saldırılar uluslar arası ve ulusal burjuvazi tarafından yapılmaktadır. Bu saldırı emekçi sınıfların kaniyle kazandığı haklara(örgütlenme, sekiz saatlik işgünü, iş güvencesi, sosyal haklar) ve mücadelesine yöneliktir. Elbet bunu yaparken yalnızca yasal mücadele yürütmemektedir. İdeolojik olarak da sınıf mücadelesine saldırmaktadır. Sosyal partner, yönetim,vatandaş yerine müşteri, hak yerine sosyal yardım,sınıf mücadelesi yerine uzlaşma-sosyal diyalog vb. kavramlar bu amaçlıdır. Sınıf mücadelesi yerine sosyal partnerlerimizle sosyal diyalog kurmamız öğütlenmektedir. Bu öneri/öğütlerin iktidarın üst kurullar vb. ile daha çok burjuvaziye geçtiği, yüzyılların mücadelesi ile kazandığımız hakların gasp edildiği bir dönemde olduğu gözden ırak tutulmamalıdır.

İÇ NEDENLER VE OLANAKLAR

"Açıktır ki sadece ücret mücadelesi ekseninde oluşturulacak politikalar ne kadar kapsamlı ve radikal olursa olsun, ne sınıf bilincinde yaşanan kayıpları karşılayabilecek ne de bürokratik sendikacılık tonundan ayırt edici bir içeriğe ulaşacaktır.

Sendikal hareketin içi doldurulamayacak ve soyut kavramlardan ziyade hedefi belirli, ilkesel bütünlüğe sahip ve bu doğrultuda bir anlayışla yoluna devam etmesi gerekir. Bugün Türkiye topraklarında örgütlülüğün yükselişi ve sendikal düzeyde artışı anti- kapitalist çizgide oluşturulacak politik alanı dolduran bir sendikal perspektifle mümkündür. Kamu emekçilerini ekonomik bir kategori olarak değerlendirme ve mücadelenin yanında sosyal ve siyasal bir olgu olarak yaklaşmak gerekir." (Dinazorların Krizi Sendikalar ve Değişim, alan yay.)

Günümüzde sendikanın öncülük misyonu daha durağan olan "temsilcilik" statüsüne dönüşmüştür. Örgütlü müdahaleler istikrarlı kılınmadığı, toplum ölçeğinde siyasal bir karşı bombardımanın örtüşmediği (birleşmediği) durumlarda kitleler ve emekçiler açısından yılgınlık doğuracaktır.

- Sendikalar bu psikolojiye karşı, emekçilerin içlerinde yaşadıkları toplumun parçası olduğunu, muhtaç olunan değerlerin üreticisi olduklarını hissettirmeli, Kendilerini büyük bir sınıfın parçası, üyesi oldukları hissettirilmeli.
- Salt gündelik taleplerle alana çıkan emekçiler yılgınlık ve yorgunluğa daha hızlı kapılacak ve yeniden hareketi güçleştirecektir.

İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

Sendikal çalışmanın odağı, şubeler ve lokallerden çok işyerleridir. İşyeri temsilciliğinin etkin olduğu yerlerde sendikalar daha güçlüdür. Sendikal mücadelenin deforme olmasının önündeki en önemli ve işlevsel araç işyeri temsilciliğidir. Sendikal mücadeleye yeni kadroların yetişmesinde, emekçinin gündelik bağı ile gelecek kurgusunu kurabilen ve iş yerinin dışına çıkabilen işyeri temsilciliğidir. Üyenin sendikasına yabancılaşmamasının garantörüdür.

Sendikal örgütlülüğün artmasındaki kritik önem taşıyan temsilcilik mekanizması işlevsel bir biçimde yeniden ele alınmalıdır. İşyeri temsilcisi; bilgisi, deneyimi ve iradesiyle süreklilik arz etmelidir. Hem işyeri hem de sendikada olup bitenlerin bilgisine sahip olmakla birlikte sendikal eğitimde köşe taşıdır. Temsilci işyeri önderi olmak durumundadır. Temsilci;

- Sendikanın amaç ve ilkelerini tüm üyeler arasında yaygınlaştırmak-örgütlemek,
- Sendika ve örgüt disiplinini yansıtmak, Hukuksal bilgiye sahip olmak (toplu sözleşme, iş kanunu) İşyeriyle ilgili sorunlarda müdahaleci olmak
- Üyeleri bilgilendirerek haber ve kararları sendikaya zamanında iletmek,
- Sendika üyeleri arasında yabancılaşmayı engellemeye yönelik faaliyet içinde olmak,
- Bilgi ve donanımlı olmak

Durumundadır. Bunlar sendikaların aynı zamanda temsilciye katacakları sorumluluktur. Sendika yönetimlerinin bu sorumluluğu, görevi eksiksiz yerine getirmelidir. İşyeri temsilciliği sendikal karar alma organlarında daha etkin hale getirilmelidir.

Düzenli eğitim, örgütlenme, mücadele planı ile üyelerin bilinci geliştirilmelidir. Eğitim faaliyeti sendikal politikaların kavratılmasını hedef kitlenin siyasallaşmasını yeni kadroların yetişmesini sağlamalıdır. İşyeri temsilciliği atıl durumdan çıkartılarak karar alma mekanizmasına dönüştürülmelidir.

İşyeri Örgütlenmesi ve Sendikal Mücadele

Örgütlenme en basit ve temel anlamı ile yeni üye kazanmaktır. Fakat örgütlenmeyi yalnızca yeni üye kazanmak olarak ele almak çok dar ve tehlikelidir. Emekçiler çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için sendikalarda bir araya gelirler. Ortak sınıf çıkarları temelinde bir araya gelen işçilerin, emekçilerin, işverenlere karşı verecekleri hak alma mücadelesinde bilgi ve yetenek kazanmaları gerekmektedir.

Örgütlenme sayısal potansiyelinin, sınıfsal mücadeleye dönüşümüdür. Örgütlenme kitleselliğin gönüllü birliğe erişip sömürü mekanizmasını ortadan kaldırmak için değiştirici maddi gücü ortaya çıkarmadır.

Örgütlenme bir öznel istek değil, koşulların dayattığı nesnel zorunluluktur. Sağlam, dinamik, atak bir örgüt yapısına sahip olmak sendikal mücadelede daha güçlü olmak demektir. Örgütlenme bütün emekçiler ve sendikamız açısından yaşamsaldır. Daha güçlü, daha kitlesel bir sendika yaratmak daha fazla ve sağlam örgütlenmekten geçmektedir. İşkolumuzda ve ülkemizde kamuoyu oluşturmada etkili olmanın yolu yine örgütlenmeden geçmektedir.

Sendika çalışmalarımızda önemi büyük olan örgütlenme konusunda doğru sorular sorup doğru yanıtları bulmaya çalışmalıyız. Örgütlenmede başarısızlıkların temelinde işverenlerin sendikalaşmaya tahammülsüzlükleri işsizlik ve özelleştirme en önemli etkenlerdir. Sendikalardan ve bizlerden kaynaklanan eksiklikler, hatalar, olanaksızlıklarda bulunmaktadır. Bunlar belirlenip eksikliklerin giderilmesi yolunda çaba içine girdiğimiz anda bu tartışmalar amacına ulaşmış olacaktır.

YENİ ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ NASIL OLMALIDIR?

Bugün için sendikaların en önemli sorunu belirli, sürekli ve kapsamlı bir örgütlenme stratejisinin bulunmamasıdır. Pek çok sendika, faaliyetlerini günlük, rutin işlerle uğraşarak sürdürmekte, sendikal faaliyetin sadece bu işlerle sınırlı olduğuna inanmaktadır. Oysa sendikal faaliyetin temelinde örgütlenme yatar. Dolayısıyla örgütlenme stratejisi olmayan bir sendikanın ne büyümesi nede sınıf mücadelesinde sö*. aahibi olması mümkündür.

Sendikalar canlı birer organizma gibidir. Yaşamsal gereksinimleri karşılanamaz ise çeşitli hastalık belirtileri baş gösterir ve işlevlerini yerine getirmeleri zorlaşır. Sendikalar için bir yerde durmak yoktur. Sendikalar ya gelişecek, büyüyecek yada her geçen gün etkisizleşerek, mevcut sistemin bir parçası haline gelecektir.

Sendikalar için en temel yaşamsal gereksinimlerin başında örgütlenme gelir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik stratejiler oluşturmaktan, bu alana ilişkin plan ve projelerin belirlenmesinden geçer.

Strateji, hedefe varmada veya amaca ulaşmada, en etkin, en başarılı olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, program ve projeler ile doldurulması olarak tanımlanabilir. Strateji burada, temel politika olarak ortaya çıkar. Sendikal örgütlenme için stratejiler tespit etmek bir zorunluluktur.

Ancak stratejiler iyi tespit edilmediği, edilmesine rağmen benimsenmediği zaman veya içi doldurulmadığında bir anlamının olmayacağı asla unutulmamalıdır.

Stratejiler ve içeriğini dolduran faaliyetlerin toplamı, sendikal politikaları oluşturur. Bu nedenle örgütlenme stratejileri, aynı zamanda sendikal politikalarla bir bütünlük içinde belirlenir. Sendikal politikalar, bazı siyasal yaklaşımlara, sendikal anlayışlara oturtulmakta ve yönelişleri bu yaklaşımlar çerçevesinde tayin edilmektedir. Sendikalar açısından söz konusu yaklaşım ve anlayışlar; "sürece müdahale" veya "sonuca itiraz" biçiminde, iki şekilde ortaya çıkar. Oluşturulacak örgütlenme stratejisini, bu iki seçenekten birine dayandırmak söz konusu olduğunda, "sürece müdahale" seçilmek durumundadır. Diğer yaklaşım, sendikaların bugünkü çöküş sürecine girmelerine neden olan pasif tutumun bir yansımasıdır. Etkin sendikal stratejilerin, toplumsal gelişmeler doğru algılanarak oluşturulabildiği gözden uzak tutulmamalıdır.

Sendikalar, her şeyden önce örgütlenmeyi, sendikal örgütlenme stratejisini benimsemek zorundadır. Bu, her sendikal örgüt birimi veya düzeyi için geçerlidir.

Sendikanın benimseyeceği mücadele anlayışı da bu noktada büyük öneme sahiptir. Diğer sendikal faaliyetler gibi örgütlenme stratejileri de, örgütlü yapının birer ürünü olarak ortaya çıkmak zorundadır. Aksi durumda, merkezin "önerdiği", şubenin "kabul ettiği" olağan bir "karar"dan öteye gidemez.

YENİ ÖRGÜTLENME ANLAYIŞI NASIL OLMALIDIR?

Uluslararası neo-liberal küresel saldırılarının yarattığı yıkıcı dönüşümlere karşı, yeni tarihsel, toplumsal koşulların gerektirdiği yeni tarz sendikal örgütlenme ve mücadele anlayışı ile karşı durmak mümkündür.

Örgütlenme anlayışında da uluslararası saldırılara karşı, küresel emperyalist kuşatmaya karşı küresel emekçi örgütlenmesi ve dayanışmasını hayata geçirmek gerekmektedir. Yeni saldırı yasalarına karşı kazanımların ve hakların korunmasında emek cephesinin ortak mücadelesi ve örgütlenmesi kaçınılmazdır. İşçi sendikalarının ve kamu emekçilerinin sendikalarında yapılan aynı merkezden yönelen saldırılar birlikte mücadele ve örgütlenme ile püskürtülebilecektir.

Yeni saldırı yasalarının yeni istihdam biçimlerinin ve alanlarının yarattığı taşeronlarda çalışanların ve sözleşmeli eğitim emekçilerinin örgütlenmesini fiili ve meşru temelde Eğitim Sen'de örgütlenmelerinin zeminleri araştırılmalıdır.

Küresel saldırılar karşısında uluslararası emekçi dayanışmasını öne çıkarmalı, uluslar arası sendikalar, konfederasyonlar ve küreselleşme karşıtı kuruluşlarla daha aktif mücadele ve örgütlenmeye gidilmelidir.

Emeğe yönelik genel saldırılar, düşük maaşlar, idari baskılar, siyaset yasağı vb. sorunlar yanı sıra, Hükümetin IMF direktifleri ile hazırladığı saldırı yasalarına karşı geliştirilecek mücadele bize, tüm eğitim emekçilerini Eğitim Sen etrafında toplayabilecek tarihi bir fırsat sunmaktadır. Burada sorun, söz konusu saldırılara karşı mücadelenin mevcut kadrolara mı dayanacağı, yoksa mümkün olan en fazla üyenin sürece katılmasının mı sağlanacağıdır.

Sendikal alanda yaşanan saldırıların kitleler tarafından kavranması için bildiri, afiş gibi uygulamalardan, panellerle, işyeri gezileriyle, işyeri toplantılarıyla sendikalarda aydınlatma ve eğitim etkinlikleriyle, emekçilerin ülke genelinde birlikteliklerinin sağlanması yolunda önemli adımlar atılabilir. Bu noktada, sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamayı amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

Bugün emeğe ve emekçilere yönelik olarak yapılan saldırılar siyaset-üstü, sınıflar-üstü saldırılar değildir. Burada söz konusu olan bir sınıfın başka bir sınıfa karşı siyasal saldırıdır. Bu saldırıya karşı, emekçi sınıflar da siyasal davranmak, yani top yekun saldırıya karşı bütün emekçileri birleştiren bir siyasal perspektifle hareket etmek zorundadır. Sınıflara bölünmüş bir dünyada işçi ve emekçilerin tarafsız kalmasını örgütlemek statükodan yana olmak, düzenin olduğu gibi sürmesini istemekle aynı anlama gelir. Çünkü; tarafsızlık yada bağımsızlık diye nitelenen tutum, ister istemez egemenlerden yana taraf olmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütlenme çalışmalarının en -temel anlamıyla bir siyasallaşma sürecini de beraberinde getireceği gözden kaçınılmamalıdır.

Sendikalara ve sendikal örgütlenmeye ilişkin eleştiri ve taleplerin, sendika üyelerinin talepleri ve eleştiri üzerinden yükselmesi son derece önemlidir. Sendikal faaliyetler temelinde yapılacak eleştirilerde, varsa yapılan iş üzerinden eleştirileri sunmak gerekir. Eğer eleştiri yapılacaksa; örneğin, "Kitlelere saldırıların niteliğini anlatmak için kaç gün, kaç saat zaman ayrıldı?", "Kaç işyeri gezildi?", "Kaç toplantı yapıldı?", "İşyerlerinde yapılan toplantıların sonuçları nelerdir?", "Üyeler sendikaya hangi önerilerde bulunuyor?" vb. türünden sorular üzerinden yapılacak eleştirilerin büyük anlamı vardır. Bu tür sorular üzerinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirmenin mücadeleyi geliştirmede olumlu rolü olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

ÖNERİLER

1- Emek-sermaye çelişkisi var olduğu sürece sendikalar ve sendikal örgütlenme hep varolacaktır.

2- Sendikalar için örgütlenme temel bir faaliyettir. Hatta her sendikal faaliyetin aynı zamanda örgütlenmeye hizmet ettiği unutulmamalıdır.

3- Örgütlenme sürekli olması gereken bir faaliyettir. Ancak bu süreklilik, örgütlenme çalışmalarının rutinleşmesini içermez.

4- Sendikal faaliyetler içinde örgütlenmeye yönelik çalışmaların ayrımı ve önemi öncelikli olarak tespit edilmelidir.

5- En alt birimden başlayarak her aşamada örgütlenme programı oluşturulmalı, bu programlar Genel Merkez'de birleştirilmen ve mutlaka denetlenmelidir.

6- Örgütlenme stratejileri çerçevesinde bölge, il, işyeri, okul hedefleri doğru belirlenmelidir.

7- Stratejilere uygun program ve projeler oluşturulmalı, yöntemler (taktikler) geliştirilmeli ve yükünün yöneticiler, temsilciler ve hatta üyeler arasında paylaşılmasına özen gösterilmelidir.

8- Hedefe ulaşmak ve başarı, sendikal örgütlenmenin sağlanabilmesinden geçer. Benimsenmesi gereken en temel sendikal politika budur.

9- Örgütlenme çalışmalarında hedefler somut belirlenmeli, yürütülecek çalışmalar somut durumun somut tahlilinden hareketle yapılmalıdır.

10- Sendika üyelerinin örgütlülük bilincini geliştirici, sendikal faaliyetlere katılımlarını artırıcı ve özveride bulunmayı sağlayan anlayışları hakim kılmak için ayrı bir programın oluşturulması gerekir.

11- Örgütlülüğü koruma ve geliştirme yönünde Kurum İdari Kurulları hükümleri geliştirilmeli, uygulanması için kamuoyu yaratılmalıdır.

12- Örgütlenme faaliyetlerine, yetki ve sorumluluk verilerek doğrudan üyelerin yer almaları sağlanmalı.

13- Örgütlenme çalışmalarında eğitim faaliyetleri anahtar işlevi gördüğünden, özellikle sendikal eğitime gereği kadar önem verilmelidir.

KAYNAKÇA

1. BES Eğitim Dizisi 3. Kamu Yönetimi Reformu: Yaşamın Özelleştirilmesi. KamununYeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu. 2003.
2. Altunya, N., *Geçmişimize Kısa Bir Bakış.Eg\|t\|n\|* ve Yaşam Dergisi. Sayı: 16. 1999.
3. Güler, B.A.,*Yönetişim:Tüm İktidar Sermayeye.* Praksis,Düzenlemeden Yeniden Düzenlemeye: Kapitalizmin Yeniden Yapılanması ve Devletin Değişen Rolü.2003 Kış-Bahar.
4. Güzelsarı, S., *Küresel Kapitalizmin Anayasası: GATS.* Praksis, Düzenlemeden Yeniden Düzenlemeye: Kapitalizmin Yeniden Yapılanması ve Devletin Değişen Rolü.2003 Kış-Bahar.
5. Uslu, A.R., *Yeni Dünya Düzeni Karşısında Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar Nereye Gidiyor?* İktisat Dergisi, Sayı 441-444. Eylül-Aralık 2003.
6. Sendikal Mücadeleler Ansiklopedisi
7. Şişli, Z., *Sendikaların Örgütsel Yapısı ve Katılımcılık.* ÇEKO Yüksek Lisans Tezi. 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2000.
8. Sendikal Örgütlenme Üzerine; Eğitim Sen Yayınları, Sendikal Eğitim Dizisi 1.
9. Yılmaz, Z., *Günümüz Türkiye'sinde Devlet-Hakim Sınıflar İlişkisi Üzerine Alternatif Bir Çerçeve Denemesi.* Praksis, Düzenlemeden Yeniden Düzenlemeye: Kapitalizmin Yeniden Yapılanması ve Devletin Değişen Rolü.2003 Kış-Bahar.
10. Gelenek 61.sayı
11. Ongen Tülin, Pronethus'un Sönmeyen Ateşi
12. Şişmanov Dimitir,Türkiye işçi ve sosyalist hareketi tarihi (1908-1965) Belge yayınları-1990
13. PUATAERT,D.ZÜRCHER E., Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sinde İşçiler (1839-1950), İletişim Yayınları 1998)
14. Özgür Üniversite Forumu, Sınıf Hareketinin Krizi(Temmuz,Eylül 2001)
15. UYGUR,Çetin "Dinazorların Krizi , Değişim ve Sendikalar" (Alan Yay.)

