

Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş G¼vencesi



Yayına Hazırlayanlar

Elif Akg¼l Ateş, Handan Çaðlayan

EğİTİM SEN YAYINLARI

Temmuz 2008

EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Zübeyde Kılıç Öztürk

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Serpil Açıl Özer

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brant Sk.
No:13 Çankaya/ANKARA

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx)

Fax: (0.312) 439 01 18

www.egitimsen.org.tr

bilgi@egitimsen.org.tr

Mizanpaj/Kapak: Sinan Demirkaya

Baskı: Temmuz 2008

ACILIŞ KONUŞMALARI

Alaaddin Dinçer	9
Elif Akgül Ateş	13

EĞİTİM VE BİLİM İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL HAKLARINA VE İŞ GÜVENCELERİNE İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLAR ARASI ÇERÇEVE

Gülay Aslantepeler: “Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesine İlişkin Uluslararası Normlar”	18
Sevgi Göğçe: “Türkiye’de Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi”	24
Doç. Dr. Kadriye Bakırcı: “Anayasa Taslağı Işığında Kadınların Sosyal Hakları”	29

YENİ-LİBERAL POLİTİKALAR, EĞİTİMİN ÖZELLEŞTİRİLMESİ VE TİCARİLEŞTİRİLMESİ

Elif Akgül Ateş: “Kamuda Personel Reformu Yasa Tasarısı ve Eğitim İş Koluna Yansıması”	42
Anne Jenter: “Almanya’da Kamu Çalışanı Kadınların Sosyal Haklarındaki Değişim”	61

TÜRKİYE’DE YENİ-LİBERAL POLİTİKALAR BAĞLAMINDA EĞİTİM VE BİLİM İŞKOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL HAKLARIYLA İŞ GÜVENCELERİNE İLİŞKİN DEĞİŞİM

Yrd. Doç. Dr. Özlem Şahin: “Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/Yeni liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdamı Rejimi”	68
Prof. Dr. Işıl Ünal: “Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kuramsal Çerçeve”	97
Dr. Handan Çağlayan: “Muz Kabuğu Piyasasında Dershane Öğretmenleri”	107

Dr. Esmeray Yoğun Erçen: “Dershanelerde ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Anlamaya İlişkin Bir Araştırma”118

**TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE BİLİM İŞKOLUNDA ÇALIŞAN
KADINLARIN İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI, AİLE
SORUMLULUĞU OLANLARIN VE ANALIĞIN KORUNMASI**

Elif Dumanlı: “İşyerindeki Fiziki Ortamdan Kaynaklı Sağlık Sorunları”134

Mübeccel Karabat ve Gönül Korkmaz: “Eğitim İş kolunda Çalışan Kadınların Doğum ve Süt İzni Sorunları”.....141

YUVARLAK MASA TOPLANTISI

Nurşen Yıldırım: “Eğitim İş Kolunda Çalışan Kadınların Annelik Hakları”152

Emine Akyazılı: “Çocuk Bakım Yükümlülükleri ve Toplumsal Cinsiyet”160

Sefa Akdemir Yüce: “Dershane Öğretmenlerinin Sorunları ve Örgütlenme”165

Ayşegül Yalçınkaya: “İşyerinde Cinsel Taciz”171

Sakine Esen: “Yeni Personel Rejimi Uygulamalarının İşyerine Yansıması”188

**EĞİTİM SEN, “EĞİTİM VE BİLİM İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN
KADINLARIN SOSYAL HAKLARI VE İŞ GÜVENCELERİ”
SEMPOZYUMU SONUÇ RAPORU**

Sonuç Raporu199

Sunuş

Yeni-liberal ekonomi politikalarının yaşamın çeşitli alanlardaki etkileri her geçen gün daha fazla hissedilmeye başlandı. Bir yandan emekçilerin uzun ve zahmetli mücadelelerle elde ettikleri haklar geri alınmaya çalışılıyor; diğer yandan eğitim, sağlık gibi en temel haklar, ancak parası olanın ulaşabileceği birer metaya dönüştürülüyor.

Eğitim alanı, yaşanan olumsuz gelişmelerden çok çeşitli şekillerde etkileniyor. Eğitimin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi doğrultusunda girişimlere, eğitim ve bilim emekçilerinin iş güvencelerinin yok edilmesi eşlik ediyor.

Eğitim, tıpkı sağlık gibi toplumların kuşaklar boyu geleceğini etkileyecek önemde bir olgudur. Günümüzde ve gelecekte nasıl bir toplum tasavvur edildiği ile eğitim sistemi arasında doğrudan bir bağ vardır. Bu bağlamda düşünüldüğünde eğitimin haklar nosyonundan soyutlanarak ve toplumsal işlevi göz ardı edilerek tümüyle piyasa mantığı içine yerleştirilmesinin, gelecekte telafisi imkansız olumsuzluklara yol açacağı öngörülebilir. Eğitimin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesinin yanı sıra emekçilerin sosyal güvenlik ve iş güvencelerinin aşındırılması da en fazla kadınlar açısından risk oluşturmaktadır.

Gelinen aşamada farklı ülke deneyimlerini de göz önünde bulundurarak bu değişim sürecinin ve bu sürecin kadın emekçilerin sosyal hakları ve iş güvenceleri üzerindeki etkilerinin kapsamlı bir şekilde irdelenerek ortaya çıkartılması zorunlu hale gelmiştir. Sendikamız bu ihtiyaca karşılık vermek amacıyla “Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi Sempozyumu”nu gerçekleştirdi. 12-13 Ocak 2008 tarihlerinde Ankara’da gerçekleştirdiğimiz sempozyuma sunulan bildirilerden oluşturulan bu kitabın özelde eğitim ve bilim emekçisi kadınların, genelde ise tüm kadın emekçilerin eşitlik, özgürlük, adalet ve insanca bir yaşam mücadelelerine katkı sunmasını diliyoruz.

Önsöz

Bütün dünyayı etkisi altına alan yeni liberal politikalar, ülkemizde de etkin bir şekilde yaşama geçirilmeye çalışılıyor. Aslında bu sürecin 30 yıl öncesine dayandığını hepimiz biliyoruz. 80'lere dayanan kamunun tasfiyesine, özelleştirmeye ilişkin politikalar, 2000'lerden itibaren daha da hızlandırıldı. Bir yandan yasal alanda değişiklik yapılırken öte yandan fiiliyatta yapılan yönetmelik değişiklikleriyle süreç hızlandırıldı. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasa tasarısı, emekçilerin tüm direnişlerine rağmen yasalaştırıldı. Kamu Personel Yasası da Meclis gündeminde. Şu anda kamusal alanın kuralsızlaştırılması, özelleştirme, esnekleştirme uygulamaları birçok alanda fiili olarak hayata geçirilmiş durumda. Benzer gelişmeler eğitim alanında da görülmekte olup, her yerde olduğu gibi eğitim alanında da söz konusu olumsuz gelişmeden en çok etkileneceklerin başında kadınlar ve kız çocukları gelmektedir.

Eğitimin ticarileştirilmesiyle birlikte okul öncesinden yüksek öğrenime kadar tüm eğitim kurumları "serbest rekabet"e uygun olarak yeniden şekillendirilmektedir. Kamusal eğitimin tasfiye edilerek eğitimin paralı hale getirilmesiyle birlikte, eğitim emekçilerinin iş güvencesinin ve sosyal güvenlik hakkının kaldırılması da gündeme gelmektedir. Bu kitapta yer alan ve söz konusu sürecin kadın eğitim ve bilim emekçilerinin sosyal hakları ve iş güvenceleri üzerindeki etkilerini çeşitli boyutlarıyla eleştirel bir irdelemeye tabi tutan makalelerin, emek karşıtı neo-liberal politikaların gerçek yüzünü göstermeye hizmet etmesini; eğitim ve bilim emekçisi kadınların sosyal haklarıyla iş güvencelerini koruma mücadelelerine güç vermesini umuyoruz.

Editörler

Açılış Konuşması



Alaaddin Dinçer

Eğitim Sen Genel Başkanı

Değerli Konuklar,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Eğitim Enternasyonalinin ve Alman Eğitimciler Sendikası GEW'in Değerli Temsilcileri

Sayın Milletvekilleri,

Sendikamızın Değerli Üyeleri

Sevgili Basın Emekçileri

Eğitim Sen'in düzenlediği "Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvenceleri Sempozyumu"na hoş geldiniz. Sendikamızın faaliyetlerine ve politikalarına yön veren temel ilkelerimizden birisi de yaşamın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Bu ilkemiz ışığında, kadın eğitim ve bilim emekçilerinin sorunlarına sahip çıkmak ve çözüm aramak amacıyla gerçekleştirdiğimiz sempozyumumuza katılarak bizleri onurlandırdığınız için hepinize teşekkür ederim.

Bilindiği gibi Türkiye'nin 1980'li yılların başlarından itibaren içine girdiği ekonomide liberalleşme ve dışa açılma süreci 2000'li yıllarda yeni bir aşamaya gelmiş bulunmaktadır. İstihdam yaratmayan büyüme işsizlik sorununu derinleştirirken, sosyal devletin küçülmesi de emeği ile geçinenlerin ve yoksul toplumsal kesimlerin omuzlarındaki yükü her geçen gün arttırmaktadır. Yeni-liberal ekonomi politikalarının etkileri her geçen gün yaşamın çeşitli alanlarında daha fazla hissedilmeye başlanmıştır.

Türkiye'nin 1980'li yıllarda başlayan neoliberal politikalara eklenme süreci Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası, Personel Rejimi Yasa tasarıları ile birlikte yeni bir boyuta girmiştir. Kamu Yönetimi Temel Kanununun hedefi "rekabetçi piyasa şartlarının oluşturulması"dır. Personel Rejimi Reformu özelleştirme ve esnekleşme ile toplam kamu personel sayısının azaltılması, kamu personeli istihdamında statü hukukundan sözleşme hukukuna geçiş, esnek çalışma biçimlerinin yerleştirilmesi hedeflenmektedir.

Söz konusu politikaların en fazla yansıdığı alanlar arasında eğitim alanı bulunmaktadır. Bir yandan eğitim sosyal bir hak olmaktan çıkartılıp, ancak parası olanların ulaşabileceği bir metaya dönüştürülürken, öte yandan da istihdamın bütün alanlarında sosyal haklar kısıtlanmakta, çalışanların iş güvenceleri aşındırılmakta, esnek çalışma ilkeleri hayata geçirilmektedir.

Eğitimin piyasalaştırılması, eğitim alanında güvencesiz çalışan eğitim emekçilerinin sayısını artırmaktadır. Binlerce eğitim fakültesi mezununa, farklı statülerle esnek çalışma koşulları dayatılmaktadır. Şu an Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında öğretmenler, kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, kısmi zamanlı geçici öğretici ve ücretli öğretmen farklı statülerde çalışmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğünün 2007 yılı Ekim ayı itibariyle verdiği bilgilere göre, bakanlık bünyesinde istihdam edilen toplam 625.373 öğretmenin 39.064'ü sözleşmeli, 14.495'i usta öğreticidir. Bu tarihten sonra Milli Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen kırk bin atamanın yirmi bini sözleşmeli biçiminde olmuştur. Görünen o ki bundan sonraki atamalarda kadrolu istihdam oranı giderek azalma gösterecektir. Öte yandan il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerince ders ücreti karşılığında istihdam edilen ve sosyal haklardan, iş güvencesinden tümüyle yoksun bulunan ücretli öğretmenler yukarıdaki rakamlara dahil bile değildir. Bu durumda çalıştırılanların sayısı elli binlere ulaşmış bulunmaktadır.

Sendikamızın istemi üzerine değerli bilim insanları ve üyelerimizce yürütülen ve bu sempozyuma sunulacak olan çeşitli nitel ve nicel araştırma bulguları, kadrolu istihdam edilen öğretmenler ile kadrosuz ve güvencesiz bir şekilde istihdam edilen öğretmenler arasında, sadece iş güvencesi, sosyal haklar ve ücretler açısından değil mesleki tatmin açısından da açık fark bulunduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularının gösterdiği başka bir gerçek ise, bu durumdan, kadın eğitim ve bilim emekçilerinin daha olumsuz etkilendikleridir. Ailede, eğitimde ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı kadın emekçilerin daha olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır.

Ankara, Adana ve Bursa'daki sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere yönelik araştırmanın bulguları, bu statülerdeki öğretmenlerin, öğretmenliği severek ve isteyerek tercih etmiş olsalar bile, çalışma koşullarından memnun olmadıklarını, mesleki geleceğin belirsizliği ve güvencesizliği içinde son derece kaygılı, mutsuz ve umutsuz olduklarını göstermektedir. Özellikle ücretli öğretmenlerin koşulları kadrolu ya da sözleşmeli istihdamla kıyaslanamayacak ölçüde olumsuzdur. Ücretli öğretmenler iş güvencesinden yoksundurlar. İçinde buldukları durumun belirsizliği ve KPSS'nin yol açtığı baskı, gelecek kaygılarını arttırmaktadır. Düşük ücret ve meslek camiasında değer verilmeyen bir konumda çalışmak, ücretli öğretmenleri umutsuzluğa sürükleyen, mesleki doyumunu ortadan kaldıran nedenlerdendir. Ücretli öğretmenler, sağlık güvencesi kazanmak için altı buçuk yedi ay gibi uzun bir süre beklemek zorunda kalmaktadırlar. Mevcut statüleri dolayısıyla çalıştıkları okullarda marjinal konumda kalmakta ve bu durum öğrenci ve velilerle ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir.

Eğitim ve bilim işkolundaki istihdamın güvencesizleştirilmesi ve esnekleştirilmesi, eğitimin paralı hale getirilmesi ile eşzamanlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Kamusal eğitimin maliyetinin giderek artan bir bölümü velilerin omzuna yıkılırken, özel dershanecilik, büyük bir sektör haline almıştır. Eğitimin niteliği ile ilgisi bulunmayan bu sektörün karlılık oranı o denli yüksektir ki 2002-2007 yılları arasında özel dershane sayılarının ikiye katlandığı görülmektedir. 2002-2003 eğitim ve öğretim yılında özel dershane sayısı 2.122 iken 2006-2007 eğitim ve öğretim yılında bu rakam 3.986'ya yükselmiştir. Milli Eğitim Bakanlığının istihdam politikalarının işsizliğe mahkum ettiği binlerce öğretmen aday ve işsiz öğretmen, çareyi dershanelerde aramak zorunda kalmaktadır. 2007 verilerine göre dershanelerde çalışan öğretmen sayısı elli bine yaklaşmıştır.

Ankara ve İçel'de dershane öğretmenlerine yönelik olarak gerçekleştirilen iki ayrı araştırma, bu sektördeki öğretmenlerin durumunu gözler önüne sermektedir. İçel'de MEB okullarında çalışan bir grup kadrolu öğretmen ile dershane öğretmenlerine uygulanan anket, dershane öğretmenlerinin mesleki ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin çok daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ankara'daki araştırmaya katılan öğretmenler, çalışma koşullarını "muz kabuğu piyasası" olarak nitelemişlerdir. Öte yandan araştırmalar, dershane öğretmenliği koşullarının cinsiyete göre farklılaştığını ve kadınların koşullarının daha olumsuz olduğunu göstermiştir.

Kadın emekçilerin karşı karşıya bulunduğu sorunlardan birisinin de işyerinde cinsel taciz olduğu bilinmektedir. Samsun Şube Kadın sekreterliğimizin, iş yerinde cinsel tacizle ilgili bin kişiyi kapsayan anket sonuçları da bu olguyu

doğrulmaktadır. Öte yandan anket sonuçlarının gösterdiği gibi iş yerinde cinsel tacizin gündeme getirilmesi hiç kolay değildir. Tacize maruz kalanlar, çeşitli kaygılardan dolayı, bu durumu dile getirmeye çekinmektedirler. İş güvencesinden yoksun olan kadın eğitim ve bilim emekçilerinin bu tür sorunları dile getirmelerinin daha güç olacağı açıktır.

Eğitim ve bilim işkolundaki bu ve benzeri gelişmelerin, öğretmeniyle, öğrencisiyle, velisiyle, işsiz öğretmen adaylarıyla birlikte işkolumuzun bütün kesimlerini olumsuz etkilediğine kuşku yoktur. Ailede, toplumda ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığının, işkolumuzda çalışanların yarısını oluşturan kadın emekçiler açısından durumu daha da ağırlaştırdığı da başka bir gerçektir. Eğitimdeki cinsiyetçi yapılanma toplumdaki cinsiyetçi işbölümünü de pekiştirmekte, kadınların işgücüne eksik katılımına ya da belli sektörlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Eğitimin özelleştirilmesini, ticarileştirilmesini öngören neoliberal politikalar kadınların hem istihdamda yaşanan eşitsizlikleri hem de eğitim süreçlerinden faydalanmada yaşayacakları eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Eğitim paralı olması özellikle kız çocuklarının bir mesleğe sahip olmasını engellediği gibi yaşamda göreceli ekonomik bağımsızlıklarını da engellemektedir. Öte yandan kadının yerinin evi ve birincil görevinin annelik olduğunu öngören geleneksel aile ideolojisinden dolayı, esnekleşme ve iş güvencesizliğinin kadın istihdamını daha olumsuz etkileyeceği öngörülebilir. İşyerinde geliştirilmeye çalışılan performans sistemi de aile ve çocuk bakım yükümlülüğü altındaki kadın emekçiler için başka bir olumsuzluk kaynağı oluşturmaya adaydır.

Eğitim Sen olarak gelinen aşamada farklı ülke deneyimlerini de göz önünde bulundurarak bu değişim sürecinin kadın emekçilerin sosyal hakları ve işgüvenceleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde irdeleme zorunluluğu duyduk. Bu sempozyum vesilesi ile kadın eğitim ve bilim emekçilerinin istihdam koşulları ile sosyal hakları ve iş güvencelerindeki değişimin olumsuz etkilerini saptamak önem taşıyor. Kuşkusuz bu bilginin açığa çıkarılıp kamuoyuyla paylaşılması bile tek başına önemli bir olgudur. Ama sempozyumumuzun amacı bununla sınırlı değildir. Katılımcılarımızın değerli araştırma bulguları ve tartışmalarda ortaya çıkacak değerli bilgiler, sendikamızın önümüzdeki dönem örgütlenme çalışmaları ve politikalarının saptanmasında yol gösterici kaynaklar olacaktır.

Katılımınızdan ve yapacağınız değerli katkılarınızdan ötürü sizlere şimdiden teşekkürlerimi sunuyorum.

Açılış Konuşması



Elif Akgül Ateş

**Eğitim Sen
Merkez Kadın Sekreteri**

Değerli Konuklar,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Eğitim Enternasyonalinin ve Alman Eğitimciler Sendikası GEW'in Değerli Temsilcileri

Sendikamızın Değerli Üyeleri

Sevgili Basın Emekçileri

Bütün dünyayı etkisi altına alan yeni liberal politikalar, ülkemizde de etkin bir şekilde yaşama geçirilmeye çalışılıyor. Aslında bu sürecin 30 yıl öncesine dayandığını hepimiz biliyoruz. 80'lere dayanan kamunun tasfiyesine, özelleştirmeye ilişkin politikalar, 2000'li yıllardan sonra daha da hızlandırılmıştır. Bir yandan yasal alanda değişiklik yapılırken öte yandan fiiliyatta yapılan yönetmelik değişiklikleriyle süreç hızlandırılmıştır. Yasalar henüz Meclis gündeminde tartışılıyor. Şu anda kamusal alanın kuralsızlaştırılması, özelleştirme, esnekleştirme uygulamaları fiiliyatta birçok alanda hayata geçirilmiş durumdadır.

Eğitimin özelleştirilmesi ve ticarileştirilmesiyle birlikte, eğitime bütçeden ayrılan pay her geçen yıl daha da kısılmaktadır. Eğitim sisteminin yönetiminde, alt yapısında, felsefesinde ve programında büyük değişim, dönüşümler yaşanıyor. Yaşanan bu değişim dönüşümler bütün toplumsal kesimleri etkilediği gibi kadınları çok daha derin boyutlarda etkiliyor.

Kadınların eğitim olanaklarından faydalanması her geçen gün daha da sınırlandırılıyor. Bu da toplumsal cinsiyet eşitsizliği olgusunu besleyerek, çalışan kadınların belli alanlarda yoğunlaşmasını, en alt kademelerde kümeleşmesini ve birçok ayrımcı uygulamaları beraberinde getirmektedir.

Bakanlıktan aldığımız son verilere göre, MEB’de istihdam edilen sözleşmeli öğretmen sayısı 39 bin civarındadır. Ancak bizim tahminimize göre 45 bini aşan bir potansiyel söz konusudur. Yine kısmi çalıştırılanların sayısının 14 bin olduğu söyleniyor. Oysa bizim yaptığımız araştırmalara göre şuan MEB’de 180 bini aşkın ücret karşılığı çalıştırılan iş güvencesiz eğitim emekçisi söz konusudur. Sözleşmeli ve ücret karşılığı çalıştırılan kadın-erkek sayıları konusunda net bir veri elde edemedik. Yine yaptığımız araştırmalara göre bunların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Elbette ki, bu uygulamalar bir bütün olarak toplumsal sistemi, kamu emekçilerini, toplumun bütün kesimlerini etkilemektedir. Örgütümüz bu politikalara yönelik ciddi bir mücadele sürdürmektedir. 2004 yılında düzenlediğimiz 1. Kadın Kurultayımızda yeni liberal politikaların kadın emeği üzerindeki etkileri üzerinde duruldu, bu politika ve uygulamalara karşı alternatif politikalar ve mücadele programı geliştirildi.

Gelinen aşamada eğitim alanında yaşanan özelleştirme ve ticarileştirmesi, esnek istihdam uygulamalarıyla birlikte iş güvencesini yitiren eğitim emekçisi kadınların yaşadığı sorun ve sıkıntılar üzerinde yoğunlaştık. Bu süreçten nasıl etkilendiğini tespit etmek amacıyla daha özgün bir çalışma yürüttük.

Kadın sekreterlerimizin, akademik alandaki arkadaşlarımızın önemli alan çalışmaları oldu. Sözleşmeli çalışanlarının ve kısmi çalışan geçici öğreticilerinin, ücret karşılığı çalıştırılan öğretmenlerin sayısının yüz binleri aştığı bir dönemde, bu çalışmamızın mücadelemize önemli bir katkı sunacağına inanıyorum.

Öncelikle bu çalışmamızı organize etmede bize büyük katkı sunan, destek veren Sayın Profesör Doktor Gülay Tokgöz, Sayın Profesör Doktor Mine Göğüş Tan ve Sayın Dr. Fevziye Sayılan’a katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Çalışmamıza ILO temsilcisi Sayın Gülay Aslantepe kamu çalışanı kadınların sosyal hakları ve iş güvencesine ilişkin uluslar arası normları, Prof. Dr. Işıl Ünal “Neoliberalizm, Esnek İstihdam Ve Kadın Öğretmenler konusunda,

KESK Kadın Sekreterimiz Sevgi Göğçe, Türkiye’de kamu çalışanı kadınların yaşadıkları sıkıntı ve sorunlara ilişkin sosyal haklar ve iş güvencesine ilişkin, Doç. Dr. Kadriye Bakırcı anayasa ışığında kadınların hakları konusunda sunum gerçekleştirecektir.

Eğitim Enternasyonal(EI) Genel Sekreter Yardımcısı Jenn Esman toplumsal cinsiyet boyutuyla, uluslar arası düzeydeki neoliberal politikaların etkilerini, gelişmeleri ve deneyimleri aktaracaklar. Alman Eğitim Sendikası(GEW) Yönetim Kurulu üyesi Anna Jenter, neoliberal politikaların Almanya’da eğitim iş kolu çalışanı kadınlar üzerindeki yansımalarına ilişkin sunum yapacaktır.

Bu çalışmada emeği geçen değerli tüm katılımcılara Eğitim Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu adına teşekkür ediyorum. Sempozyumumuzdan çıkaracağımız önemli sonuçların eğitim emekçisi kadınların mücadelesinde yol gösterici olacağına inanıyorum.



**EĞİTİM VE BİLİM İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN
KADINLARIN SOSYAL HAKLARINA VE İŞ
GÜVENCELERİNE İLİŞKİN ULUSAL VE
ULUSLAR ARASI ÇERÇEVE**

Kolaylaştırıcı

Prof. Dr. Mine GögüŐ Tan

Konuşmacılar

Gülay Aslantepe, ILO Türkiye Temsilcisi

*“Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İŞ Güvencesine İlişkin
Uluslararası Normlar”*

Sevgi Gögçe, KESK Kadın Sekreteri

“Türkiye’de Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İŞ Güvencesi”

Doç. Dr. Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi

“Anayasa Taslağı IŞığında Kadınların Sosyal Hakları”

Gülay Aslantepe
ILO Türkiye Temsilcisi

Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesine İlişkin Uluslararası Normlar

Öncelikle Eğitim-Sen'e bu son derece önemli ve de eğitim sektörünün küresel boyutta kadınlaştığı bir dönemde böyle bir etkinliği düzenlediği için kutluyorum.

Eğitim ve bilim sektöründe çalışan kadınların statüleri özellikle ülkemizde eskiden kamu hukukuna tabiydi. O dönem de sıkıntıları vardı. Ama en azından bir iş güvenceleri vardı. Ancak küreselleşme, Sayın Başkanın biraz önce bizlere aktardığı gibi yanında pek çok sorunu da getirdi ve eğitim sektörünü de etkiledi. Dolayısıyla, şimdi artık öğrendik ki eğitim ve bilim iş kolunda ileride artık statü hukukunun dışında farklı statülerde çalışan eğitim emekçileri de var.

Sizlerle birlikte uluslararası çerçeveyi kronolojik olarak irdelemek istiyorum. Tabii elimizdeki en başat uluslararası norm, 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi. Bu bildirge tabii ki temel insan hakları dokümanı olarak, insan olmaktan kaynaklanan statümüzü en sağlam bir şekilde ortaya koyan bir belge.

Buna paralel olarak karşımıza Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 tarihli 87 sayılı örgütlenme özgürlüğüne ilişkin "*Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme*"si çıkıyor. 87 sayılı sözleşmeyi hepimiz çok iyi biliyorsunuz. Türkiye'nin de onayladığı bir sözleşme. Ancak uygulamasına ilişkin ülkemizde hala sıkıntılar var. Belki yüzde yüz değişmesi mümkün olmayacak ama öyle sanıyorum ki bu sene Haziran ayında ILO Konferansına gidilmeden önce en azından bu sıkıntıların bir nebze aşmayı

sağlayacak, çalışanları bir nebze rahatlatacak bir şekilde değiştirilmesi bekleniyor. Bu değişiklik ILO tarafından çok ciddi olarak bekleniyor. Ayrıca biliyorsunuz Avrupa Birliği bağlamında da sosyal politikalar bölümünün açılması da bu koşula bağlı, aksi takdirde bu bölüm Türkiye ile tartışılmıyor.

Yine kronolojik olarak devam edersek, 1949 tarihli 87 sayılı sözleşmeyi destekleyen 98 sayılı ILO sözleşmesini görüyoruz. 98 sayılı *Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi* de hem sendikal örgütlenme, hem de bu örgütlenmenin doğal sonucu olarak toplu pazarlık hakkını düzenleyen, çalışanların toplu pazarlık hakkını düzenleyen bir sözleşme. Her iki sözleşme de zaten Uluslararası Çalışma Örgütüncelikle temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler olarak değerlendirilmektedir.

Bunları izleyen iki sözleşme daha söyleyeceğim, onlar da yine temel insan hakları sözleşmelerinden.

Yine kronolojik, 1949'u takip eden 1951 yılında ILO 100 sayılı *Eşit Ücret Sözleşmesi*'ni kabul etmiştir. Bu da Türkiye tarafından onaylanmış bir sözleşmedir. Bu konuda Türkiye'den Uluslararası Çalışma Örgütüne gitmiş bir şikayet bulunmuyor olsa da, belirli sektörlerde ücret farklılığı olduğunu biliyoruz.

Yine bu konuda karşımıza ILO'nun 1958 tarihli 111 sayılı *Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi* çıkmaktadır. 111 sayılı sözleşme de istihdamda ve meslekte her türlü ayrımcılığın önlenmesini öngörmektedir. Buna göre insanların hem mesleki açıdan, hem de işe almada herhangi bir ayrıma tabi tutulması yasaktır. ILO'nun 1958 tarihli 111 sayılı sözleşmesini kronolojik açıdan 1960 tarihli UNESCO'nun *Eğitimde Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* izlemektedir. ILO'nun 1958 tarihli 111 sayılı sözleşmesine paralel olarak Birleşmiş Milletler UNESCO 1960 yılında eğitim sektörünü hedef alarak eğitimde her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesini kabul etmiştir.

1978 yılında, ILO'nun 151 sayılı *Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesini* görmekteyiz. Türkiye 151 sayılı sözleşmeyi de onaylamıştır. KESK de bu sözleşmenin onaylanmasından sonra hukuki statü kazanan kuruluşlarımızdan biridir. Ama 151 sayılı sözleşmenin uygulanmasında da ciddi sorunlar olduğunu sizler de kendiniz yaşıyorsunuz. Grev ve toplu pazarlık hakkı henüz kamuda maalesef uygulanmıyor.

1981 tarihinde bu sefer ILO'nun *İşçilerin Aile Sorumluluklarına İlişkin 156 Sayılı Sözleşmesi* düzenlenmiştir. Türkiye'nin henüz onaylamadığı bu sözleşme, kadın erkek bütün emekçileri ilgilendirmekle birlikte en çok da kadın emekçileri doğrudan ilgilendirmektedir. 156 sayılı sözleşme aile sorumluluğu olan işçilerin çalışma koşullarını düzenlemektedir. Bugün Türkiye'de ebeveyn izni tartışılmakta, bu doğrultuda yasalar hazırlanmaktadır. Ama maalesef 156 sayılı sözleşmenin imzalanması bir şekilde gündeme getirilmemektedir. Biz gündeme getiriyoruz. Bu konunun gündeme getirilmesi ve 156 sayılı sözleşmenin onaylanması için çaba harcanması elbette benim görevim. Ama tabii ki Türkiye'nin 156 sayılı ILO sözleşmesini imzalayabilmesi için bu konuda sendikalara da çok ciddi bir görev düşmektedir.

1981 tarihli 156 sayılı sözleşmeyi, 1982 tarihli 158 sayılı *İş Güvencesine İlişkin Sözleşme* izlemektedir. 158 sayılı sözleşme istihdam güvencesini düzenleyen bir metindir ve Türkiye tarafından onaylanmıştır. Türkiye onaylamış olmakla birlikte İş Yasasına yansımaları, sadece İş Kanunu çerçevesinde olmuştur. Bildiğiniz gibi o çerçevede çalışanlara uygulaması dahi sınırlandırıldı. En az 30 işçi çalıştıran iş yerleri ile sınırlandırılması sonrasında uygulanabilirliği gündeme getirildi. Oradaki uygulamasına ilişkin ise henüz karşımıza çıkmış somut olaylar yoktur. Bu konuda şimdiye dek bize de yansımış olan bir şikâyet bulunmamaktadır.

Bunu izleyen bir başka sözleşme ILO'nun 2000 tarihli, 183 sayılı *Analığın Korunması Sözleşmesi*'dir. Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır. Aslında 183 sayılı ILO sözleşmesi, 1919 sayılı 3 sayılı *Analığın Korunması Sözleşmesi*, daha sonra 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesini revize eden, günün şartlarına uyarlayan bir sözleşmedir. Analık izninin 14 hafta olmasını öngörüyor. Hâlbuki bu süre Türkiye iç hukukunda 16 haftaya çıktı. Bununla birlikte halen “analığın korunması” gibi bir kavramın eksikliği mevcuttur. Ne 3 sayılı sözleşme, ne 103 sayılı sözleşme onaylanmıştır ve 183 sayılı sözleşmenin onaylanması da gündemde değildir. Hâlbuki şu anda ulusal standartlar, söz konusu 183 sayılı sözleşmenin getirdiği uluslararası standartın çok daha ötesindedir; 16 hafta kabul edilmiştir ama yine de 183 sayılı sözleşmenin onaylanması gündeme alınmamaktadır. Yukarıda sıralanan düzenlemeler, kadın emekçilere ilişkin sözleşme bazındaki başat uluslardır.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinin hepsinin üye ülkelerde nasıl uygulanacağına ilişkin onları destekleyen birer tavsiye kararı bulunmaktadır. Bunlar daha çok sözleşmeyle birlikte değerlendirildiği için

burada o tavsiye kararlarına tek tek açıklamaya gerek bulunmamaktadır. Ama bunların dışında UNESCO'nun özellikle eğitim ve bilim dalında çalışanlara ilişkin çok başat tavsiye kararlarına değinmekte fayda olduğunu düşünüyorum.

Bunlardan ilki 1966 tarihli *Öğretmenlerin Statülerine İlişkin Tavsiye Kararı*'dır.

Bildiğiniz gibi sözleşme ile tavsiye kararı arasında ciddi bir fark bulunmaktadır. Sözleşme onaylanmışsa iç hukukun bir parçası olabilmektedir. Meclisten geçip onaylandığı için iç hukukun bir parçası halini almaktadır. Tavsiye kararları ise, bu ister ILO'nun tavsiye kararı olsun, ister başka bir Birleşmiş Milletler kuruluşunun, yani UNESCO'nun kararı olsun, bunlar daha çok yol gösterici metinlerdir. Tavsiye kararlarının bağlayıcılıkları bulunmamaktadır.

UNESCO'nun 1966 tarihli ve daha sonra bahsedeceğim 1997 tarihli tavsiye kararları özellikle eğitim ve bilim iş koluna yönelik son derece önemli yol gösterici metinler olduğu için burada değinilmesi gerekiyor. Söz konusu tavsiye kararları bu sektörde hem çalışan, hem çalıştıran, her iki kesime de önemli tavsiyelerde bulunmaktadır.

Metinler son derece uzun. Burada ancak şöyle ana başlıklarından hareketle neleri düzenlediğini sizlerle paylaşmak istiyorum. 1966 tarihli karar, okul öncesi, anaokulu, kreş, ilköğretim, ortaöğretimi kapsayan bir tavsiye kararıdır. Eğitimin unsurları ve öğretmenin tanımından başlayan kararı, sayılan eğitim kurumlarındaki, öğretmen eğitimi, istihdamı, koşulları, kariyer gelişimi, terfi, istihdam güvencesi, disiplin kurulları, rutin tıbbi kontroller, aile sorumluluğu olan kadın öğretmenlere ilişkin özel bölümler vb. gibi konuları içermektedir. Yani, evliliğin öğretmenlik mesleğinin yerine getirilmesine engel görülmemesi, hamilelik, doğum gibi konuların ve analık izni kullanmanın işten çıkarılmaya neden olmamasını düzenleyen düzenlemeler bulunmaktadır. Tavsiye Kararında kreş, gündüz bakım evlerinin temini, bunların hepsinin nasıl yapılabileceği kurumlar tarafından ve de hatta öğretmenler arasında aile birleştirilmesinin esas alınması ve de aile yükümlülüğü olan öğretmenlerin evlerine yakın okullarda istihdam edilmesi gibi son derece ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Bunların yanı sıra part-time çalışmayı; part-time çalışmanın nasıl iş güvencesiyle bağdaştırılarak yapılması gerektiğini düzenlemektedir. Çalışma saatleri, yıllık ücretli izinler, özel izinler, kültürel değişim programları vs. gibi bu hususlar da bu tavsiye kararının içeriğini oluşturmaktadır.

Hem bu kararda hem de aşağıda sözü edilecek olan 1997 tarihli tavsiye kararında sosyal güvenlik, çalışma koşulları, ücret, aylık gibi başat unsurların öğretmenlerin katılımlarıyla belirlenmesi öngörülmektedir.

Konumuzla ilgili ikinci tavsiye kararı ise 1997 tarihli UNESCO'nun *Yüksek ğrenimde Eğitim Personelinin Statüsü Tavsiye Kararı*'dır. 1997 tarihli tavsiye kararı ise yüksek öğrenimdeki eğitim elemanlarının statüsüne ilişkindir. Akademik zgrlk, yayın özgürlüğü, akademisyenlerin çalışma koşulları, kadın akademisyenlere ilişkin özel çalışma koşulları, özel desteklerin sağlanması, akademik kariyer, istihdam güvencesi, sosyal güvenlik vesaire gibi, yukarıda 1966 tarihli tavsiyede yer alan bütün unsurlar burada yüksek ğretim kurumlarında çalışan eğitim elemanları açısından vurgulanmaktadır.

şimdi bu tavsiye kararlarının dışında değinilmesi gereken başka bir husus bulunmaktadır. Eğitim ve bilim iş kolu küresel boyutta son derece önemli ve son derece ağırlıklı bir sektör olduğu için, ILO ve UNESCO zaman zaman birlikte çalışmalar yapmaktadırlar.

ILO ve UNESCO'nun bir ortak uzmanlar komitesi bulunmaktadır ve bu komitenin çalışmaları devam etmektedir. Belirli aralıklarla bir araya gelen komite, iş kolunun sorunlarını tartışmakta ve çok önemli raporlar hazırlamaktadır. Bu bağlamda ILO ve UNESCO'nun ortak uzmanlar komitesinin raporlarını da uluslar arası metinler arasında değerlendirebiliriz. Çünkü onlar da küreselleşen dünyada son durumlarda neler yapıldığını irdelemekte ve işkoluna işık tutmaktadır.

ILO, UNESCO uzmanlar komitesinin özellikle küreselleşmeyle bağlantılı olarak son iki tane önemli raporu bulunmaktadır. Bunlardan birisi 2003, diğerisi ise 2006 tarihlidir. Her iki rapor da eğitim işkolunu irdelemekte ve durum tespiti yapmaktadır. Bu iki raporda da özellikle kadın öğretmenlere ilişkin özel bölümler bulunmaktadır. Çünkü kadınlar eğitim ve bilim iş kolunda ağırlıklı olarak yer alıyor. Hatta bu iş kolunun kadınlaşmasından bile söz etmek mümkündür. Çünkü eğitim iş kolunda çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu raporlara göre OECD lkeleri arasında geç öğretmenler arasındaki kadın oranı giderek artış göstermektedir.

Gelişmiş ülkelerde öğretmenlerin yüzde 80'i, geçiş dönemindeki ülkelerde yüzde 92'si, gelişmekte olan ülkelerde de yüzde 62'si kadındır. Böyle bir bu sektörün kadınlaşma tablosuyla karşı karşıyayız. Ama tabii şu husus da gözden kaçmamaktadır: Genelde kadın öğretmenle ilk ve orta öğretimde ağırlıklı

bulunmaktadır. OECD ülkelerinde biraz önce belirtildiği gibi genç öğretmenler arasında ve işe girmelerde ağırlık kadınlarda. Kadınların bu denli ağırlık oluşturmalarına rağmen, yönetim kadrolarında kadınların temsili çok düşüktür. En düşük oran Sahra Altı Afrika'da olup, neredeyse isimleri bile yoktur. Raporlar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de fizik, bilgisayar teknolojisi, mühendislik gibi belirli alanlarda kadınların erkeklere oranla biraz daha düşük oranda yer aldığını göstermektedir.

Sendikalara baktığımızda; Eğitim Enternasyonali dâhil olmak üzere, yönetici pozisyonlarda kadınların temsili çok düşüktür. Kadınların böyle kurultaylar öncesi bu tür toplantılarla biraz daha aktive edilmeleri gerekiyor. Örneğin sizin sendikanızda bile 7 merkez yöneticiden sadece biri kadındır. Yönetim Kurulunda, bu sayının en azından 3'e çıkması gerekir bana göre¹. Kadın konusu dışında mali sekreterliğe ya da eğitim sekreterliğine kadın öğretmenlerin akli yetmiyor mu? Bu bir paylaşım meselesi, bunun için de galiba biraz daha fazla mücadele vermek gerekiyor.

Tabii bütün bunlar söylendiği kadar kolay değil. Çalışma koşulları, esnek çalışma olanaklarının olmaması, aile yükümlülüklerini destekleyen alt yapının bulunmaması kadınları da yönetim kadrolarına özenmekten ya da oralara talip olmaktan da geri bırakıyor.

Evet, aslında ILO ve UNESCO'nun üye ülkelere yaptığı önemli bir tavsiye var. Özellikle kadın öğretmenlerin kariyer süreçlerine üye ülkelerin destek olucu politikalar geliştirmesi istenmektedir. Tabii Başkanı dinledikten sonra bu destek olucu politikalardan ne kadar uzak olduğumuzun farkındayım. Ama yine de uluslar arası arenanın bu konuda üye ülkelere yaptığı çağrı, özellikle kadın öğretmenlerin kariyer süreçlerine destek olunması ve meslekte cinsiyet dengesinin korunması ve sağlanması; bu da çok önemli. Çok iyi biliyoruz ki küresel boyutta ilk ve orta eğitimde kadın öğretmenlerin ücretleri küresel boyutta erkek öğretmenlerden çok daha düşüktür. Onun için de cinsiyet dengesinin sağlanması da son derece önemlidir.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

¹ 9-11 Mayıs 2008 tarihinde gerçekleştirilen Eğitim Sen 3. Olağan Genel Kurulu'nun ardından Eğitim Sen MYK'sında üç kadın yer almıştır ve bunlardan birisi de Eğitim Sen Genel Başkanı olmuştur.

Sevgi Göğçe
KESK Kadın Sekreteri

Kamuda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvenceleri

Kapitalist küreselleşme sadece piyasayı denetleyip yönlendirmiyor aynı zamanda yoksulluğu, dışlanmayı ve ayrımcılığın da küreselleşmesini sağlıyor. Milliyetçiliği, muhafazakârlığı ve devasa savaş makinesini arkasına alarak uygulanan yeni-liberal ekonomik politikalar kadın-erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığını pekiştiriyor, derinleştiriyor. Kadın, çocuk işçiliği ve göçmen işçi emeğine yöneliyor. Kadın emeğini esnek ve parçalı üretimin vazgeçilmez unsuru kılıyor. Yeni liberal politikaların taşıyıcısı ve düzenleyicisi görevini üstlenen hükümetler yasalar eliyle ve devlet politikaları yoluyla bu sürecin itici gücü olmayı temel politik hat olarak benimseyebiliyorlar.

Ucuz ve güvencesiz işgücü olarak sermayenin iştahını kabartan kadın işgücü, merkezi politikalarla bir yandan teşvik edilerek istihdam içine çekilirken, bir yandan da süreç yoksulluğun yönetilmesine indirgeniyor ve yoksulluğun feminizasyonu gerçek kınıyor. Kadınlar, bu politikaların düzenlediği güvencesiz, düşük ücretli çalışma koşulları ile istihdam dışı bırakma arasında bir tercihe zorlanıyorlar.

ILO tarafından uluslar arası dünya kadın günü dolayısıyla yayınlanan rapora göre tüm dünyada kadın işgücünde artış söz konusudur. Ancak kadınlarla erkekler arasındaki statü, iş güvencesi, ücretler ve eğitim bakımından sürüp giden eşitsizlikler “çalışan yoksulluğunun feminizasyonuna “ katkıda bulunmaktadır. ILO tahminlerine göre tüm dünyada 2,9 milyar çalışanın 1,2 milyarı kadındır. Ne var ki çalışmayan kadın sayısı 81,8 milyon civarındadır ve her zamankinden fazladır. Kadınlar tarım ve hizmet sektöründe düşük verimlilikteki işlerde sıkışıp kalmışlardır veya erkeklerle aynı işi yapıyor olmalarına rağmen onlardan daha az ücret almakta ve Novamed grevinde de görüldüğü

gibi erkek egemen sistemin baskısına maruz kalmaktadırlar. ILO Genel Müdürü Juan Somavia şöyle demektedir:

“Çalışan kadınların önemli bir bölümü yasal korumanın yetersiz kaldığı, sosyal korumanın hemen hemen hiç olmadığı, kayıt dışı çalışmanın ve güvencesizliğin ileri safhada olduğu alanlarda çalışmaktadır.”

Bu tespit de görüldüğü gibi kadınların insana yakışır iş gelirlerini ve önündeki fırsatları artırmaya, güvenlik gibi temel sorunları aşabilmek için toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik arayışlardaki mücadele deneyimlerini zenginleştirmeye ihtiyaçları vardır. Aksi takdirde yoksulluğun feminizasyonu ve kadınların yoksullaşması devam edecektir. Çünkü uygulanan yeni liberal politikalarla kapitalizm, tüm dünyada işsizliği, gelir dağılımındaki adaletsizliği derinleştiren sonuçlar üretirken, işgücünü koruyan yasal düzenlemeleri kaldırılmakta, gevşetmektedir. Esnek ve kuralsız çalışma yaygınlaşmakta, sosyal devletin kazanımları arasında yer alan çocuk, hasta ve yaşlı bakımı vs gibi hizmetler tasfiye edilerek kadın emeğine yüklenmektedir. Kadınların toplumsal olarak karşılıksız ve görünmez olan hane içi emekleri; çocukluktan başlayarak eğitim-öğretim hizmetlerinden yararlanmada, üretken kaynaklara ulaşmada, kariyer ve meslek edinmede dezavantajlı konuma sürüklenmektedir. Yine ILO verilerine göre okullarını terk edenlerin %60'ını kız çocukları oluşturmaktadır. Bu kızların çoğu ev işlerine yardımcı olmak veya bir işte çalışmak üzere okullarından ayrılmaktadır. Temel eğitimlerini tamamlayamamaları, genç kadınların kendi geleceklerini belirleme şanslarını da azaltmaktadır.

Kamuda kadınlar toplumsal rollerine uygun işlerde konumlanmaktadır. Bir yandan iş gücünün yeniden üretimini sağlayan geleneksel kadınlık rollerini yerine getirirken bir yandan da hizmet sektöründe geleneksel rol dağılımına uygun işlerde çalışmaktadır. Kamu sektöründe eğitim, sağlık ve büro işlerinde kadın işgücünün yoğunlaştığını tespit edebiliyoruz. Kamuda görev yapan 2 milyon 197 bin memurun %33'ü kadındır. Kurum ve kuruluşlarda, üst düzey yöneticilerin %72.5'i erkeklerden oluşmaktadır. 42 bin 837 yöneticiden 12 bin 532'si kadındır. Yönetim derecesi arttıkça kadınların sayısı da azalmaktadır. Daire başkanlarının %11'i kadın iken bu oran genel müdürde %6'ya, müsteşar yardımcılığında %4.3'e düşüyor. 19 müsteşarın tamamı ise erkektir.

Kamuda sözleşmeli çalışma hızla yaygınlaşmaktadır. Bir yıllık sözleşmeyle çalışma ve performansa göre ücretlendirme; doğum izni kullanma, sevk alma fazla mesai gibi hak kayıplarına neden olmaktadır. Sosyal sigortalar yasasıyla prim gün sayısının artırılması emekliliğin hayal olmasına neden olmaktadır.

Kreş ve gündüz bakım evlerinin kapanması, kadınların doğum sonrası işten ayrılmasının nedeni olmaktadır. Şu andaki verili koşullarda kamuda işten ayrılanların %76 'sı doğum sonrası işten ayrılmalarıdır. Tek yanlı ve değişken kurallarla çalışma anlamına gelen esnek çalışma, kadınların hem iş yaşamını hem özel yaşamındaki iş yükü nedeniyle yaşamlarını planlamalarını zorlaştıracaktır. Çünkü çalışma saatleri, yapılan işlerin tanımı ve niteliği, kullanılacak izinler ve ücretlerde değişken kurallara tabi olmaktadır. Az sayıda çalışana çok iş yaptırma anlayışıyla şekillenen norm kadro uygulaması kadınların kendi iradeleri dışında farklı işlerde görevlendirilmesini sağlamakta, iş ve sorumluluk yükü altında kadınlar ezilmektedir.

Kamuda dolaylı ayrımcılık daha belirgindir. Kamu çalışanı kadınlar genellikle hiyerarşinin en alt kademelerinde cinsiyete dayalı mesleklerde çalışmaktadır (Sınıf öğretmenliği, hemşirelik, büro elemanı, sekreterlik v.b). Ayrımcılık kendini terfi ve atamalarda açığa vurmaktadır. Cam tavan birçok kuruluşta olduğu gibi sektörden sektöre değişiklik göstermektedir. Bugün kamuda çalışan kadınların yüzde 72'si üniversite mezunu olmasına rağmen üst düzey yönetici oranı yüzde 11,4'tür. Bu oranı etkileyen önemli etkenlerden biri de ailede ve sosyal yaşamdaki geleneksel iş bölümüdür. Toplum tarafından kadının çalışma yaşamındaki yerinin ikincil olarak algılanması, kadının cinsiyetçi değer yargılarıyla sarmalanmasıdır.

Kadın iki işte birden çalışmakta, çocukların ve yaşlıların bakımından sorumlu tutulmaktadır. Evde ve sosyal hayatta eşitlikçi iş bölümünün olmayışı, kadının şeflik, müdürlük gibi görevlere talebini zayıflatmaktadır. Örneğin işyerlerinde kreş ve çocuk bakım ünitelerini yaygınlaştırmak gerekiyor. Ücretsiz doğum izinlerinin emeklilikten sayılmaması, izinden dönüşte kaldığı kademedden başlaması meslektaşlarına göre gerilemesine neden olmakta, çocuk sahibi olmak cezalandırılmaktadır. Yaptığımız araştırmaya göre doğum izni sonrasında zorluk yaşadığını ifade edenlerin oranı yüzde 32,8'dir. Kadınların yüzde 42'si bebeğini sadece 3-4 ay emzirmektedir. Bu da kadınları strese sokmaktadır.

Çalışma hayatındaki önemli düzenlemelerden ikisi ILO'nun 183 ve 156. sözleşmelerdir. Bunlar "Annelik haklarının korunmasını ve kadın ve erkek işçiler için eşit fırsat ve davranış haklarını" düzenler. Türkiye bu sözleşmelere imza koymamıştır. Hükümetin bu sözleşmelere imza koyması temel taleplerimizdendir.

Kamuda çalışan kadınların büyük bir bölümü özel sektör çalışanlarına göre daha güvenceli koşullarda çalışıyor. Personel rejiminin "reforma" tabi tutul-

masıyla, kadınların sorunlarının büyüyeceği görülüyor. Hedeflenen değişiklikler gerçekleştiği takdirde, kamu çalışanı kadınların çalışma koşulları, "işçi" statüsünde çalışan kadınların çalışma koşullarına büyük oranda benzeyecek. Bu "reform"la sözleşmeli çalışmanın yaygınlaşmasıyla, kadınların sözleşmelerinin yenilenmemesi ya da daha düşük ücretlerle çalıştırılması söz konusu olabilecek. Belirli süreli sözleşmelerle, güvencesiz çalıştırılacak kadınların sosyal güvenlik haklarının da tehdit altında olacağı görülüyor. Sosyal güvenlikte reform çalışmalarıyla emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayıları artırılırken, emeklilik ve sağlık hizmetleri şirketlere açılmak isteniyor. Belirli süreli sözleşme ile çalıştırılan kadınların, emeklilik ve prim ödeme gün sayısını doldurmaları daha da zorlaşacak. Kadınların emekliliği hayal olurken; sağlık hizmetlerinin ticarileşmesiyle, korucu sağlık hizmetlerinin yok sayılmasıyla, kadın ve çocuk sağlığına yönelik tehdit büyüyecek.

Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sigortalı Kadın Çalışanların Geriye Götürülen Hakları;

1- Yeni yasayla, sürekli iş göremezlik gelirindeki alt sınır uygulaması kaldırıldığından, iş kazasına uğrayıp meslekte kazanma gücünü %10 veya daha yüksek oranda kaybeden kadın sigortalılara, 01.01.2007 tarihinden itibaren bağlanacak gelir tutarı daha az olacaktır.

2- 1965 yılından bu yana kadın sigortalılar, erkek sigortalılara göre daha erken emekli olma hakkına sahipti. Yeni Yasa ile emeklilik yaşı tam aylıkta, kadın sigortalılarda 58'den kademeli olarak 65'e, kısmi aylıkta da 68'e yükseltilmiştir. Bu değişiklikle kadınların, erkek sigortalılara göre, 2 yıl daha erken emekli olma hakkı da kaldırılacaktır.

3- Emeklilik aylığını hak etmede prim gün sayısı tüm sigortalılarla birlikte, kadın sigortalılar için de tam aylıkta 7000 günden 9000 güne¹, kısmi aylıkta ise 4500 günden 5400 güne yükseltilmiştir.

4- Malullük aylığı bağlanması için gereken sigortalılık süresi, 5 yıldan 10 yıla çıkartılmıştır.

5- Aylık bağlanacak çocuğu bulunmayan ve çalışan dul eşin ölüm aylığı bağlama oranı %75'ten %50'ye düşürülmüştür.

¹ Sempozyumun düzenlendiği tarihte yasa tasarısında yer alan 9000 gün rakamı, emek örgütlerinin çabası sonucunda düşürülmüş ve tasarı yasalaşırken 7200 gün halini almıştır.

6- Sigortalı olarak çalışmakta iken ölen sigortalının eşine, sigortalılık süresi dikkate alınmaksızın, cenaze yardımı yapılmakta iken, yeni yasaya göre ölen sigortalı için 360 gün prim ödeme şartı öngörülmüştür.

7- Sigortalının aile bireyleri hiçbir ücret ödemediği takdirde tedavi olurken, yeni yasaya göre, sigortalı ile aile bireylerinden, “otelcilik hizmeti bedeli” ve “muayene ücreti” adı altında fark ücreti alınması öngörülmüştür.

8- Hazırlanan ilk taslakta emzirme ödeneği altı ay boyunca asgari ücretin 1/3 oranında verilecekti; sonrasında bu oran 1/10’a düşürülmüştü. Son değişiklik ile ise sadece 1 ay asgari ücretin 1/3 oranında ödenmesi öngörülmüştü.

Kamuda “işçi” statüsü dışında çalışan kadınların en büyük sorunlarından biri de, toplu sözleşmeli/grevli sendikal hak ve özgürlüklerden mahrum olmalarıdır. Bugün kamuda 2 milyonu aşkın çalışanın 900 bini sendikalara üye ve bunlar toplu sözleşme hakkından yararlanamıyor. Dolayısıyla, kamuda hem örgütlülük düzeyi hedeflenen noktayı yakalamış değil, hem de sendikal hak ve özgürlükler önündeki engeller sürüyor. Bu durum, ücretleri, izinleri, sosyal hakları, yükselmeleri, kısacası çalışma koşullarını işverenin tek yanlı tasarruflarına terk ediyor. Genel olarak bütün kamu çalışanları, devletin tek tarafı koyduğu kurallar ekseninde çalışırken; çalışma koşullarını değiştirmek için toplu sözleşme sisteminden yararlanamıyorlar.

Konfederasyonumuz; uluslararası sözleşmelere uyulmasını, toplu sözleşmeli, grevli sendikal hak ve özgürlüklerin ve çalışanların ortak örgütlenmesi önündeki yasal engellerin kaldırılmasını talep ediyor. Konfederasyonumuz, toplu sözleşme taleplerinde, kadınların özgün sorunlarının çözümüne katkı sağlayabilecek madde önerileri geliştirdi. Bu öneriler, işe alınmalardan, mesleki eğitime, doğum izinlerinden diğer çalışma koşullarına kadar geniş bir alanı kapsıyor.

Doç. Dr. Kadriye Bakırcı
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

Anayasa Önerisi'nde Çalışan Kadınların Sosyal Hakları

I.Giriş

2007 yılı erken genel seçiminden sonra altı bilim insanı tarafından hazırlanan “Anayasa Önerisi” incelendiğinde öneriyle bazı hedeflerin gerçekleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bunlar:

- İnsan hakları, özellikle çalışan hakları alanındaki, uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanabilirliği konusunda 2004 tarihinde Anayasa’da yapılan değişikliği geri almak ve bu konuda insan hakları örgütleri, savunucuları, kadın örgütleri ve sendikalardan gelen baskılardan kurtulmak,
- Kamu personel rejimine ilişkin düzenlemede köklü bir değişiklik yaparak, raflarda bekletilen Kamu Personel Kanunu Taslağı’nı yasalaştırmak, güvencesiz bir sözleşmeli personel statüsü yaratarak ve bunu kamuda temel çalışma biçimi haline getirerek, IMF’nin isteği doğrultusunda memurlardan kurtulmak, kamu kurumlarındaki yardımcı işlerin tamamını ve İş Kanunu’nun izin verdiği ölçüde taşeronla verilebilecek asıl işin bazı bölümlerini taşeronla vererek işçilerden kurtulmak ve bunun sonucunda da hem işçi hem kamu görevlileri sendikalarından kurtulmak,
- Sosyal hakların bir kısmına Anayasa’da yer vermeyerek, yer verilenleri de tırpanlayarak sosyal devletin içini boşaltmak ve devletin yükümlülüklerini hafifletmek ve;
- Kadın sorununu görünmez hale getirmek.

“Anayasa Önerisi”nin toplumun dezavantajlı gruplarına bakışı, kullandığı dil ve Türkçesi de eleştiriye açıktır. Öneri’nin “Kişi hürriyeti ve güvenliği” ile ilgili

18inci maddesinde, tıpkı 1982 Anayasası'nda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde olduğu gibi, kişi hürriyetinin “Toplum için tehlike teşkil eden akıl hastası, uyuşturucu madde veya alkol tutkunu, serseri veya hastalık yayabilecek kişinin bir müessesede tedavi, eğitim veya ıslahı için alınan tedbirlerin yerine getirilmesi” durumlarında, kanunun öngördüğü esas ve usullere göre sınırlanabileceği öngörülmektedir. “serseri” sözcüğüne, 21. yy'da hazırlanan bir Anayasa Önerisi'nde yer verilmesi son derece yadırgatıcıdır. Böyle soyut bir ifadeyle kimin kastedildiği de belli değildir. Bu tür bir sözcük, bugün olsa olsa ancak argo bir ifade olarak kullanılabilir. Ayrıca insan hakları hukukunun geliştiği ülkelerde günlük dilde bile, muhatabını tedirgin eden, kötü hissetmelerine yol açan ibareler kullanılmamaktadır. Bir hukuk metninde buna evleviyetle dikkat edilmek gerekir. Bu nedenle metinden “akıl hastası, uyuşturucu madde veya alkol tutkunu, serseri veya hastalık yayabilecek kişi...” ibareleri çıkarılmalıdır. Bunun yerine “zihinsel engeli olanlar, madde bağımlılığı olanlar, kimsesiz veya hastalık bulaştırabilecek kişi” ibareleri konabilir.

“Anayasa Önerisi”nin yalnız kullandığı dil değil, Türkçe'si de kötüdür ve imla hataları vardır.

Öte yandan “Anayasa Önerisi”nin bir başka özelliği, “Özel hayatın ve aile hayatının gizliliği ve korunması (m.19)”, “Konut dokunulmazlığı (m.21)”, “Haberleşme hürriyeti (m.22)”, “İfade hürriyeti (m.26)”, “Çalışma, teşebbüs ve sözleşme hürriyeti (m.29)”, “Dernek kurma hürriyeti (m.30)”, “Toplantı, gösteri ve yürüyüş düzenleme hakkı (m.31)”, “Hak arama hürriyeti ve adil yargılanma hakkı (m.32)” maddelerinde “genel ahlak sınırlaması” getirmiş olmasıdır. Oysa hak ve özgürlüklerin, “genel ahlak”, “milli güvenlik”, “kamu düzeni” gibi soyut ve görelî gerekçelerle sınırlandırılması son derece sakıncalıdır.

Bu bildiriye, Anayasa Önerisi'nin çalışan kadınların sosyal haklarını ilgilendiren maddeleri üzerinde durulacaktır. Yapılan önerilerde çocuk, engelli ve diğer grupların haklarına da yer verilecektir.

II. Sosyal Haklar

Bilindiği gibi “sosyal devlet ilkesi” tamamen 1961 Anayasası'nın yeniliğidir. “Sosyal ve ekonomik haklar” ise ilk defa sistematik olarak 1961 Anayasası'nda güvence altına alınmıştır.

Sosyal haklar, toplumun özellikle sosyal eşitsizliklerden ve yoksunluklardan bunalan kesimlerini ilgilendirir. Bu hakların ayırt edici özelliği sosyal eşitsizlikleri törpülemeye hizmet etmeleridir. Sosyal hakların bir kısmı devlete olumlu edimlerde bulunma, yani aktif davranma borcu yükler. Devlet bunları

gerçekleştirmek için birtakım faaliyetlerde bulunmalı, örgütlemelere gitmelidir. Örneğin, çalışma hakkı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, dinlenme, ücrette adaletin sağlanması, sağlık ve eğitim hakkı, konut hakkı, sosyal güvenlik hakkı vb.

Sosyal hakların bir kısmı ise, devlete yalnızca pasif durma ödevi yükler. Tıpkı klasik hak ve özgürlüklerde olduğu gibi, devlet saygı göstermekle yetinebilir. Bu tür hakların en tipik örnekleri, sendika, toplu sözleşme, grev ve işyerlerinin yönetimine katılma haklarıdır. Bunlar diğer sosyal hakların elde edilmesinde silah rolü oynarlar. Bu nedenle önemleri büyüktür.

1982 Anayasası, sosyal devlet ilkesini değiştiremeyecek hükümler arasında saymış olmasına rağmen, 1961 Anayasası'nda yer alan sosyal hakları önemli ölçüde tırpanlamıştır.

III. Çalışan Kadınların Sosyal Hakları

Belirtmem gerekir ki yeni bir Anayasa'da, görünür kılınmaları için çocuklar, kadınlar, engelliler ve yaşlılar için ayrı düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır. Mevcut Anayasa Önerisi'nde ise, bu gruplar arasındaki farklılıklar görmezden gelinerek bu grupların hepsini aynı madde içine sıkıştırma ve tek madde içinde eritme çabası söz konusudur.

1.Eşitlik İlkesi

1982 Anayasa'nın 10. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle kadın ve erkekler arasında gerçek eşitliği sağlamaya yönelik önemli bir adım atılmış ve devlete kadın ve erkek arasında gerçek eşitliği sağlaması için pozitif ayrımcılık yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu madde uyarınca;

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek: 7.5.2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Bu düzenleme, kadın ve erkekler arasında fiili eşitlik sağlanıncaya kadar geçici teşvik edici önlemler alınmasını gerektiren bir düzenlemedir. Bu değişiklik, Türk pozitif hukuku açısından son derece önemlidir. Ancak Anayasa önerisi bu fıkraya yer vermemiş bunun yerine “Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel

surette korunmayı gerektiren kesimler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” demiştir.

Belirtmek gerekir ki, kadınların korunması düşüncesi feminist hukuk teorisinin gelişmesiyle birlikte terk edilmiştir. Günümüzde artık kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasından söz edilmektedir. Dolayısıyla kadınların Anayasa Önerisi Gerekçesi’nde belirtildiği gibi “toplumun korunmaya muhtaç kesimleri” arasında sayılması yanlıştır.

İkincisi bu düzenlemede, kadın-erkek arasındaki gerçek eşitliğin gerçekleşmesi için sağlanması gereken, örneğin kota gibi geçici teşvik edici önlemlerden değil, “korunmayı gerektiren kesimler için alınan tedbirler”den söz edilmektedir: Burada kastedilen önlemler, örneğin kadının gebeliği süresince çalışma yaşamında korunmasını gerektiren önlemlerdir.

Ayrıca kadınları, özel önlem alınmasını gerektiren yaşlılar ve engellilerle aynı gruba koymak da yanlıştır. Çünkü birincisi, kadınlar nüfusun yarısını oluşturan fakat eksik temsil edilen, engelliler veya yaşlılardan farklı olarak yalnızca cinsiyetlerinden ötürü, bir başka deyişle kadın olmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan bir gruptur. Nitekim engelli kadınlar da engelli erkeklerle, yaşlı kadınlar yaşlı erkeklerle fiili eşitliğe sahip değildirler. Bu gruptaki kadınlar hem kadın hem engelli ve/veya yaşlı oldukları için daha katmerli bir ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ek olarak, kadınlar için, kadın-erkek eşitliği sağlanıncaya kadar alınacak önlemler geçici nitelikteyken, diğer grupların sürekli özel önlemlere ihtiyacı vardır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaştığı zaman kadınlar için alınan önlemlere son verilecektir.

Dolayısıyla bu maddenin aşağıdaki başlık ve içerikte düzenlenmesi daha isabetli olacaktır:

“Eşitlik İlkesi;

(1) Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep, medeni hal, aile yükümlülükleri, yaş, engelli olma ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(2) Bu nedenlerden kaynaklanan her türlü ayrımcılık yasaktır.

(3) Devlet, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasının fiili olarak gerçekleştirilmesi, kadınların önündeki mevcut engellerin kaldırılması, yaşamın tüm alanlarında gerçek bir fırsat ve uygulama eşitliği yaratılması ve atamıyla ve seçimle oluşan tüm karar organlarında kadınların eşit temsil ve katılımını sağlamak dahil hukuksal ve kurumsal tüm geçici teşvik edici önlemleri almakla yükümlüdür.

(4) Devlet, birden fazla nedene dayalı ayrımcılığa maruz kalan engelli kadın ve kız çocuklarının tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit yararlanmalarını sağlamaya yönelik önlemleri almakla yükümlüdür.

(5) Eşitlik ilkesi, eksik temsil edilen cinsiyet ve engelliler gibi dezavantajlı gruplar lehine olan önlemlerin muhafazasını veya kabul edilmesini engellemez”.

2.Çalışma Özgürlüğü

1982 Anayasa'nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddesi uyarınca, “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır”.

Çalışma özgürlüğü, 1982 Anayasası'nda “ekonomik ve sosyal haklar” bölümünde düzenlenmiş olmasına ve ekonomik bir hak olmasına rağmen, Anayasa Önerisi'nde “kişinin hakları ve özgürlükleri” bölümünde düzenlenmiştir.

Anayasa Önerisi'nin “Çalışma, teşebbüs ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 29. maddesi uyarınca;

“(1) Herkes, dilediği alanda çalışma, teşebbüs ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

(2) Çalışma, teşebbüs ve sözleşme hürriyetleri, millî güvenliğin, genel sağlığın, genel ahlâkın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması amaçlarıyla sınırlanabilir”.

Bu özgürlüklerin ekonomik haklar bölümünden çıkarılıp kişinin hakları ve özgürlükleri bölümüne alınmasının nedeni, devletin bu özgürlüklere müdahalesini engellemek ve devleti çalışma özgürlüğünün gerçekleşmesi için alması gereken önlemlere ilişkin yükümlülüklerinden kurtarmaktır. Nitekim Anayasa Önerisi'nde 1982 Anayasası m.48'de mevcut olan “Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır” ibaresine yer verilmemiştir. Yine Anayasa Önerisi'nin 29. maddesinin başlığında, 1982 Anayasa'ndan farklı olarak “teşebbüs hürriyetine” vurgu yapılmaktadır. Böylece

devletin sosyal devlet olma niteliğinden uzaklaşmakta, tam bir piyasa ekonomisine zemin hazırlanmaktadır. Oysa çalışma özgürlüğünün gerçekleşmesi için de devletin olumlu edimlerde bulunması gerekir. Bireyin çalışma özgürlüğünün, bir “negatif” özgürlük olarak “kişinin hakları ve hürriyetleri” bölümünde düzenlenmesi doğru değildir.

Öte yandan Anayasa Önerisinde 1982 Anayasası’nda somut bir şekilde belirtilen sınırlama nedenleri yerine ise, “genel ahlâk” gibi soyut, üzerinde görüş birliği mevcut olmayan ve kadınların özgürlüğü aleyhine kullanılacak sınırlama nedenlerine yer verilmiştir.

Kanımca bu madde yerine 1982 Anayasası’ndaki maddeye aynı içerikle ekonomik ve sosyal haklar bölümünde yer verilmelidir.

3.Çalışma Hakkı ve Ödevi

1982 Anayasası’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesi uyarınca,

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 3.10.2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

Anayasa Önerisi’nde bu başlıkta bir maddeye yer verilmemiş, bu maddenin ikinci fıkrası “Çalışma ile ilgili esaslar” başlıklı maddeye 1. fıkra olarak şu şekilde eklenmiştir:

“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları ve işsizleri korumak, istihdamı artırmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” ibaresine ise Anayasa önerisi’nde yer verilmemiştir.

Anayasa Önerisi’nde çalışma özgürlüğüne (m.29) yer verilmiş olmasına rağmen çalışma hakkına yer verilmemiş olması düşündürücüdür. Çünkü çalışma hakkı, devletin sosyal ve ekonomik hayatta neleri yapması gerektiğini düzenleyen, bu yönüyle de hem devlete bir dizi ödevler yükleyen, hem de bireylere Devletten bu ödevlerini yerine getirmesini talep etme yetkisini tanıyan bir “pozitif hak” niteliğindedir. Çalışma hakkı yalnızca sosyo-ekonomik bakımdan güçsüz konumda olan “emeğiyle geçinenler” ve “işsizler” gibi toplum kesimlerinin insan haysiyetine uygun asgari yaşam standartlarına erişmesini sağlamakla sınırlı olmayıp, insanların yaş ve cinsiyet gibi farklı özelliklerine ve yer aldıkları somut

hayat şartlarına göre buldukları dezavantajlı konumdan kurtulmalarını amaçlayan farklı muamelelere tâbi kılınmalarını da kapsar. Dolayısıyla kanımca “çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı bir maddeye aşağıdaki içerikle yer verilmelidir:

Çalışma hakkı ve ödevi;

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

İşin niteliğinin ve biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı haller dışında kadın ve erkekler bu haktan eşit olarak yararlanır. Devlet, işveren ve işçi tarafları, bu eşitliğin gerçekleşmesi için gerekli bütün önlemleri alır.

Devlet, engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde sağlamak için, olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle engellilerin özel sektörde çalıştırılmasını desteklemek için gerekli önlemleri alır.

Devlet, çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, iş duyurularında, işe alınmada, iş ilişkisinde ve işe son vermede eşitliği sağlamak, eksik temsil edilen ve dezavantajlı grupların çalışma haklarını gerçekleştirebilmeleri için teşvik edici önlemler almak, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

4.Çalışma Koşulları

Öte yandan 1982 Anayasası'nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi uyarınca,

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1).

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2”).

Bu düzenleme Anayasa Önerisi'nde de “Çalışma ile ilgili esaslar” başlıklı” 46. maddede aynen korunmuş ve bu düzenlemeye, “Kadınlar ve erkekler arasında işe alınma, çalışma şartları ve ücretler bakımından ayrımcılık yapılamaz” hükmü eklenmiştir.

1982 Anayasası da, Anayasa Önerisi de, bu düzenlemeyle kadınları “küçükler” ve “ruhî yetersizliği olanlar” gibi fiil ehliyeti olmayanlarla aynı gruba dahil ederek ve “özel olarak korunacaklarını” öngörerek, eşit bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna sokmuştur.

Oysa bunun yerine çalışan kadınların çalışan erkeklerle eşit haklara sahip oldukları ve yalnızca biyolojik sebeplerin zorunlu kıldığı hallerde korunacakları ve

kadın istihdamı önündeki engellerden biri olan işyerinde cinsel tacize karşı korumanın sağlanması için işverenlere işyerinde sağlıklı ve dengeli bir atmosferde ve çevrede çalışma olanağı sağlama yükümlülüğü getirilmesi dahil aşağıdaki gibi bir düzenlemeye yer verilebilir.

“Çalışma koşulları ve dinlenme hakkı:

Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Çalışanlar, sağlıklı ve dengeli bir atmosferde ve çevrede çalışma hakkına sahiptir.

Çocuklar, yaşlarına uygun olmayan, güvenliklerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır. Devlet, çocukların en kötü çocuk çalışması biçimleri olarak nitelendirilen işlerde çalışmasını engellemek için acil olan bütün önlemleri alır. Çocuklar, işyerlerinde çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Yetişkinlerle aynı nitelikte iş yapan çocukların asgari ücret, ücret ve ayrıca sendikal haklar gibi bazı haklar açısından ayrımcılığa uğramaları yasaktır.

Engelliler ile biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı hallerde kadınlar, çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve koşulları kanunla düzenlenir.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkekler arasında işe alınmadan başlayarak çalışma ilişkisinin her aşamasında ücrette cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaktır”.

5.Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı

Kamu hizmetlerine girme hakkı “siyasi haklar ve ödevler” den biri olmakla birlikte kamu hizmetlerine girmede ve kamu hizmetlerinde çalışmada ayrımcılık da kadın istihdamını olumsuz etkilediğinden burada üzerinde durulacaktır.

1982 Anayasası’nın 70. maddesi uyarınca,“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez“.

Anayasa Önerisi’nde 1982 Anayasa’nın “kamu hizmetine girme hakkı”nı düzenleyen 70. maddesi ile “mal bildirimini”ni düzenleyen 71. maddeleri birleştirilerek tek madde altında 39. maddede düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca;

“(1) Her vatandaş, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

(2) Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

(3) Yasama, yürütme ve yargı organları dahil olmak üzere, kamu hizmetinde görev alanların mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla düzenlenir”.

Görüldüğü gibi bu maddelerde eşitlik ilkesine yer verilmemiştir. Bu nedenle kamu hizmetlerine girme hakkı da eşitlik ilkesine yer verecek biçimde aşağıdaki gibi düzenlenmelidir.

“Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı”;

(1) Her vatandaş, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

(2) İş duyurularında, işe alınmada, iş ilişkisinin devamında görevin gerektirdiği nitelikler ve biyolojik nedenlerden başka hiçbir ayırım gözetilemez. Dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep, medeni hal, aile yükümlülükleri, yaş, engelli olma ve benzeri sebeplerle ayırım yasaktır.

(3) Kamuda çalışmada cinsiyetler arası eşitliği sağlamak esastır ve bunun için devlet kota uygulaması dahil her türlü geçici teşvik edici önlemleri alır.

(4) Devlet engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde sağlamak için engelliler için kota uygulaması dahil gerekli her türlü önlemleri alır.

(5) Yasama, yürütme ve yargı organları dahil olmak üzere, kamu hizmetinde görev alanların mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla düzenlenir.

6. Devletin sosyal ve ekonomik ödevlerinin sınırları

1961 Anayasa'nın 53., 1982 Anayasa'nın 65. maddesinde yer alan devletin sosyal ve ekonomik ödevlerini malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğine ilişkin düzenleme, Anayasa önerisi'nde de (m.50) yer almaktadır. Bu hükümlerde kastedilen ödevler, devletin olumlu edimlerini gerektiren sosyal haklara ilişkindir. Kanımca, yasama organının olumlu edim gerektiren haklar alanındaki takdirini denetleyecek, bir başka deyişle hareketsizliğini yaptırma bağlayacak hukuksal bir yol olmadığı için, bu düzenleme kaldırılmalıydı. Çünkü böyle bir hüküm, sosyal ödevlerini savsaklayan devlet organları ve iktidarlar için bir sığınak oluşturabilir.

7. Hakların Uygulanmasının İzlenmesi ve Denetimi

Anayasa önerisi'nde önemli bir eksiklik, eksik temsil edilen bir grup olan kadınlar ve dezavantajlı gruplara ilişkin hakların izlenmesi ve denetimi için her grup için ayrı kamu denetçiliği birimlerinin (ombudswoman ve ombudsperson) öngörülmemiş olmasıdır. Kanımca Anayasa'da, çocuk, kadın ve engellilere ilişkin hakların uygulanmasını izleyecek ve denetleyecek kamu denetçiliği birimlerine de yer verilmelidir.

IV. Sonuç

Bu içeriğiyle öneri, bireylere klasik özgürlükleri sağlamakta, ekonomik ve sosyal bakımdan zayıfları korumamaktadır. "Sosyal devlet" ibaresi Anayasa Önerisi'nde korunmakla beraber, öneri, liberal devlet anlayışını yansıtmaktadır. Nitekim kişi hak ve özgürlüklerini düzenleyen AİHS ve AİHM kararları, AB Temel Haklar Şartı ve BM'in Kamusal ve Siyasal Haklara İlişkin Sözleşmeleri kısmen de olsa dikkate alınmış olmasına rağmen, Türkiye'nin taraf olduğu BM'in sosyal haklara ve özel gruplara örneğin kadınlara, çocuklara, engellilere ilişkin sözleşmeleri, UÇÖ Sözleşmeleri ve UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve Sendikal Özgürlükler Komitesi'nin içtihatları, GGASŞ ve Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Komitesi'nin içtihatları dikkate alınmamıştır. Oysa bunlar üyesi olmaya çalıştığımız AB sosyal hukukunun da kaynağını oluşturmaktadır.

Sonuç olarak uluslararası ve Avrupa belgeleri ve son yıllarda yapılan Anayasa'lar incelenerek, her kesimin görüşü alınarak, Türkiye'nin kendi koşullarına uygun sosyal bir Anayasa hazırlanmalıdır. Anayasa hükümleri farklı hukuksal disiplinleri düzenlediğinden, yeni bir Anayasa'ya son şeklini verecek ve kaleme alacak ekibin farklı disiplinlerden hukukçulardan ve bir dilbilimciden oluşması gerekmektedir.



YENİ-LİBERAL POLİTİKALAR, EĞİTİMİN ÖZELLEŞTİRİLMESİ VE TİCARİLEŞTİRİLMESİ

Kolaylaştırıcı

Dr. Fevziye Sayılan

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Konuşmacılar

Elif Akgül Ateş, Eğitim Sen Merkez Kadın Sekreteri

“Kamuda Personel Reformu Yasa Tasarısı ve Eğitim İş Koluna Yansıması”

Anne Jenter, Alman Eğitim Sendikası/ GEW Kadın Politikaları Sekreteri

“Almanya’da Kamu Çalışanı Kadınların Sosyal Haklarındaki Değişim”

Elif Akgül Ateş
Eğitim Sen Merkez Kadın Sekreteri

Yeni-Liberal Politikaların Eğitim Alanına Yansıması: Eğitimin Özelleştirilmesi ve Ticarileştirilmesi

Neo-liberal küreselleşme sosyal eşitsizliklerin yanı sıra, cinsiyet eşitsizliğini de derinleştirmektedir. Türkiye'de çalışan kadınların sorunlarını, bir taraftan ülkemiz siyasi politikaları, diğer taraftansa global ekonominin olumsuz etkilerinden bağımsız değerlendirmek mümkün değildir. Kadınların yeni üretim düzenine kolaylıkla uyum sağlaması, doğal olarak kadın işgücünü öne çıkarmıştır. Çünkü kadınlar erkeklere göre düşük ücrete, uzun çalışma saatlerine ve kötü çalışma koşullarına kolayca razı olabilmektedirler.

Türkiye'de istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği, 1980'lerden beri uygulanan uluslararası sermaye ile bütünleşmeyi hedefleyen neoliberal politikalar sonucu daha da keskinleşmiş, ekonomide çok az istihdam olanağı yaratılmıştır. 1990'da çalışma yaşamındaki kadın nüfusun %34.7'si işgücüne dahil iken, bu oran 1999 yılında %27.4'e kadar inmiştir. Kamuda görev yapan 2 milyon 197 bin memurun %33'ü kadındır. Türkiye geneline baktığımızda istihdama katılan kadınların %58.5'i tarım sektöründe, %12.9'u sanayi sektöründe, %28,6'sı ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

Kamunun Yeniden Yapılandırılması ve Yeni Personel Sistemi

Türkiye'nin 1980'li yıllarda başlayan neoliberal politikalara eklemlenme süreci 4857 Sayılı Yeni İş Yasası, Kamu Yönetimi Mali Kontrol Kanunu, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı, Personel Rejimi Yasa tasarıları ile birlikte yeni bir boyuta girmiştir.

Yeni Personel Sisteminin Dayanakları

Personel Rejimi Reformunun temel unsurları, özelleştirme ve esnekleşme ile toplam kamu personel sayısının azaltılması, kamu personeli istihdamında

statü hukukundan sözleşme hukukuna geçiş, esnek çalışma biçimlerinin yerleştirilmesi, özel sektörden alınan işletme, ücretlendirme ve insan kaynakları yönetimi tekniklerinin kullanılması olarak belirmektedir.

Emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, sözleşmeli personel uygulaması, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma gibi uygulamalarla kamu kesiminde istihdam önemli ölçüde daraltılmaya başlanmıştır. Kamuda istihdamın azaltılması ile birlikte kamu emekçilerinin iş yükleri, zorunlu fazla mesai gibi uygulamalarla arttırılmıştır. Bu düzenlemelerle kamu emekçilerinin mevcut olan birçok kazanılmış hakkı, çalışma yaşamının standardını belirleyen kurallar ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Dünya deneyimlerine bakıldığında görülen bir diğer gerçek ise, esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sendikasılaşma eğiliminin güçlenmesidir.

Yeni taslakta 657'deki memur tanımı korunarak, "kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin kadrolu ve güvenceye sahip memurlar tarafından yerine getirileceği" belirtiliyor.

Taslak 657'deki sicil dosyası yerine, "personel ve başarı değerlendirme dosyası" getirmektedir. Sicil notu ortalaması 100 üzerinden 60 ve daha yukarıda olanlar olumlu, 60'ın altında almış olanlar ise olumsuz sicil almış sayılacaktır. 10 yıl içinde toplam 4 defa olumsuz değerlendirme alan memurların görevine son verilmesi ve emeklilikten mahrum bırakılması düşünülmektedir.

Yine 657'de "sosyal haklar ve yardımlar" tanımı yapılırken, "hak" sözcüğü çıkarılarak, sadece "Sosyal Yardımlar" ifadesi yer almıştır. Sosyal yardımlar başlığı altında yiyecek, giyecek, aile ve cenaze yardımı sayılmaktadır. 657'de yer alan, "hastalık ve analık sigortası, yeniden işe alıştırma, konut kredisi, öğrenim bursları ve yurtları, tedavi yardımı, doğum ve ölüm yardımı ödeneği"ne yer verilmemiştir. Taslakta, "Memurlara bu kanunla öngörülen mali haklar ve sosyal yardımlar dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve mali imkan sağlanamaz" hükmü de yer almakta, "memurların yaptıkları her türlü eylem ve işlemin sonuçlarından sorumlu olduğu" vurgulanmaktadır. Bu haliyle Yeni Devlet Memurları Kanunu Tasarısı;

- Kamuda memurluk yerine sözleşmelilik düzeninin getirilmesi,
- Kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine, bireysel performansa göre bireysel ücret belirlenmesi,
- Kamunun hemen her biriminde esnek çalışma ilişkilerinin esas alınması,

- Norm kadro uygulamasının tüm kamuda yaygınlaştırılması,
- Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Denetiminin tüm kamuda işler hale getirilmesi,
- Emekçilerin iş yükünün sürekli olarak arttırılması,
- Sendikalaşmanın fiilen engellenmesi uygulamalarını içermektedir.

Norm Kadro Uygulaması

Norm kadro uygulaması belirsizlik, güvencesizlik, yabancılaşma ve örgütsüzleşme anlamına gelmektedir. Bu sistemle düzenli istihdam ortadan kaldırılarak, parçalı çalışma uygulaması getirilmekte ve çalışan sayısı en aza indirilmektedir. Böylece daha az çalışanla daha fazla kar hedeflenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığında, 1999 yılında okullar ve bölgeler arası öğretmen yığılma ve eşitsizlikleri giderme gerekçesiyle uygulanan norm kadro ve bunun tamamlayıcısı olarak da Eğitim Bölgeleri uygulaması öğretmen dağılımındaki adaletsizliği giderememiştir. Norm kadro dışı kalan öğretmenler “depoya” alınmış ve gereksinim görülen yerlerde görevlendirilmiştir. Öğretmenler geçici görevlendirmelerle ikamet ettikleri ortamdaki çok uzak okullara gönderilmekte, yine aynı dönem içinde birden fazla okulda ders almaktadırlar. Bu uygulama eğitim emekçilerinin çalışma koşullarını zorlaştırmaktan başka bir işlev görmemiştir. Özellikle sözleşmeli ve kısmi zamanlı çalışanların iş güvencelerini ortadan kaldırmaktadır.

Esnek Çalışma Sistemi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği'nin esnek çalışmayı, sözleşmeli istihdamı yaygınlaştırıcı, özendirici düzenleme ve uygulamalar içine girmesi, Avrupa'da ve Türkiye'de kamu hizmetlerinin tasfiyesi sürecini hızlandırmıştır.

4857 sayılı yeni İş Yasası ile hukuken de geçerlilik kazanan esnek çalışma uygulamaları, kamuda “kamu reformu” adıyla hayata geçirilmeye başlandı. “Piyasa koşulları”nda istihdam modeli kamuda 1990'lı yıllarla birlikte uygulanmaya başlanmıştır.

Eğitim ve sağlık alanında başlatılan “sözleşmeli istihdam”, “taşerona iş verme”, “dışarıdan hizmet satın alma” gibi uygulamalar yaygınlaştırılarak tüm kamu alanını kapsamaları için gerekli hukuksal düzenlemeler yapılmış ve bu temelde çok sayıda yasa taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan tüm taslaklar, kamu istihdamının “serbest piyasa mekanizması”na uyumu hedeflenmekte,

bunun için kamu emekçilerine iş güvencesi sağlayan “katı kuralların” esnekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İş Yasası da aynı gerekçe ile değiştirilmiş ve neredeyse tüm esnek çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde değiştirilmiştir.¹

- İşlevsel Esneklik (aynı çalışanın farklı işleri yapabilmesi)
- Sayısal Esneklik (daha az kişi ile daha çok iş yapabilme)
- Çalışma Sürelerinde Esneklik (çalışma sürelerinin esnek kullanımı)
- Ücret Esnekliği (performansa göre bireysel ücret)

Esnek çalışma sistemi çalışanların sayısı, ücreti, çalışma biçimi, koşulları, süresi izin ve haftalık tatil günlerinin işveren tarafından belirlenmesi, iş yoğunluğuna göre belli dönemlerde mesai ücreti ödenmeden yoğun çalıştırabilmesi, çalışanları çalışma yetenekleri bakımından ihtiyaç duyulduğunda farklı alanlara görevlendirilebilmesini öngörmektedir. Eğitim işkolunda son yıllarda kadrolu alınan öğretmenlerden daha fazla sözleşmeli öğretmen alınmıştır. İstihdamdaki daraltma sözleşmeli çalışma uygulamasıyla yaygınlaştırılmaktadır. Şu anda istihdam edilen binlerce sözleşmeli, kısmi zamanlı geçici öğreticiler ve ücretli öğretmen bu sistem doğrultusunda çalıştırılmaktadır. Esnek çalışma uygulamalarının başlaması ile birlikte Türkiye’de % 114’lük verimlilik artışına karşın sadece %0,6’lık (binde altı) ücret artışı gerçekleşmiştir.

Performansa Göre Değerlendirme Sistemi

Avrupa’da uzun süredir uygulanan performans değerlendirme sistemi ile çalışma koşulları her geçen gün ağırlaşmış, sendikalar ciddi anlamda güç kaybetmiştir. Bu sistemin uygulanmaya başlamasıyla çalışma yoğunluğu daha da artmış, sonuçta verimlilik ve karlılık sürekli artarken, ücretlerdeki artış çok az olmuştur.

Performansa dayalı çalışma ve işe göre ücretlendirme uygulamalarının temelinde, kamu emekçileri arasında rekabet yaratılarak, personel maliyetlerinin düşürülmesi vardır. Bu uygulama işyerinde rekabeti ön plana çıkararak çalışanlar arasında dayanışma duygularını zayıflatmaktadır. Objektif kriterlerin belirlenmemesi durumunda, siyasi kayırmacılığa ve kişisel tercihlere açık bir yön içermektedir. Ücret dağılımında yaratılan uçurum, ücretlere yönelik müzakerelerde de ciddi sıkıntılar yaratmaktadır. Performans

¹ 4857 Sayılı İş Kanunu’nda birbirinden farklı 11 esnek çalışma biçimi bulunmaktadır.

değerlendirme sistemi sözleşmeli personel sistemiyle bütünleştirildiğinde, çalışanların iş güvencesi, örgütlenme imkanlarını ciddi anlamda olumsuz etkilemektedir.

Özellikle performans değerlendirilmesine tabi tutulan kadınların, ücret artışı, yükselme, terfi ve atamalar, iş güvencesi, ek ödemeler gibi özlük ve sosyal haklardan faydalanabilmeleri iyice imkânsız hale gelmektedir. Cinsiyet ayrımcı yaklaşımların toplumun bütün kesimlerince içselleştirildiği bir ortamda, kadınların performans notlarının yüksek olabileceğini söylemek mümkün değildir. Zaten eşitsiz konumda olan kadınların, bu rekabet ortamında başarılı olmasını beklemek mucize olsa gerek.

Toplam Kalite Yönetimi

Toplam Kalite Yönetimiyle, nitelikli hizmet anlayışı, “kalite” kavramı çerçevesinde piyasa koşullarında tanımlanarak iş tanımları belirsizleşmektedir. Hizmetten yararlananlar “müşteri” olarak tanımlanarak, her tür hizmet “müşteri”lerden istenmekte ve beklenmektedir. TKY ile birlikte “İç-dış müşteri, memnuniyet” kavramıyla, çalışanlar üzerinde yeni bir denetim mekanizması oluşturularak, çalışanların birbiriyle rekabete girmeleri ve bireysellik teşvik edilmekte, sendikalar dışlanmaktadır. Verimlilik-maliyet-kalite çemberini kapsayan bu modelin temel amacı, çalışanları ikna yöntemiyle iş saatleri, iş yoğunluğu ve çeşidi ile denetim altına almaktır. MEB’de TKY 2000’li yıllardan bu yana etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Bu yönlü çeşitli seminerler, kurslar, eğitim çalışmaları düzenlenmektedir.

Sözleşmeli Öğretmenlik

Esnek çalışma esasına dayalı olarak gündeme getirilen sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile eğitimin taşeronlaştırılması amaçlanmaktadır. 29 Ocak 2003 tarih ve 2003/5213 Sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı örgün eğitim kurumlarında kısmi zamanlı geçici personel çalıştırılması uygulamasına resmen geçilmiştir. Bu uygulama gereği eğitim personeli kadrosuz olarak, SSK hükümlerine tabi şekilde ve ders başı ücret olarak çalıştırılmaya başlanmıştır.

Bu uygulamalarla aynı iş yapılmasına rağmen öğretmenler arasında ikilikler oluşturulmakta ve guruplaşmalara neden olunmaktadır. Ücretli ve sözleşmeliler ikinci sınıf insan muamelesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Öğretmen kurullarında, okula ilişkin karar alma aşamalarında dışlanarak kurum dışından birisi olarak görülmektedirler. Bu ayrımcılık başta MEB yetkilileri olmak üzere okul idareleri, kadrolu öğretmenler, öğrenci velileri ve öğrenciler tarafından da fiiliyatta uygulanabilmektedir.

Kadrolu çalışanlarla sözleşmeli çalışanlar aynı iş yerinde aynı işi yapmalarına karşı farklı özlük haklarına sahipler ve sendikalarda örgütlenme konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. İş garantisinden yoksun, özlük hakları yetersiz bir biçimde çalışmaya mahkum edilen öğretmenlerin sözleşmelerinin devam edip etmemesi noktasında okul idareleri tam yetkili kılınmıştır. Bu durum deneyimsiz, iş kaygısı taşıyan öğretmenlerin sendika tercihlerini okul idarelerinin eğilimi yönünde belirlemelerine neden olmaktadır. Sayısı giderek azalan kadrolu çalışanlar ile birlikte sendikaların da erimesi ve üye kaybetmesi kaçınılmaz olmuştur.

Sözleşmeli Öğretmenler;

- Ek gösterge esasına dayanarak maaş alamamaktadır. Hizmet puanları olmadığı için çalıştıkları yıl ve işlerinde gösterdikleri başarılar veya başarısızlıklar sonucu kıdem ve kademe alamamaktadır. Asalete geçmeleri söz konusu olmadığı için idareci veya müfettiş olamamaktadırlar.
- Özur durumu hariç, il içi ve il dışı tayin hakkı olmadığı için çakılı personel statüsündedirler. Özur durumundan dolayı yapılan il dışı yer değiştirmelerde yolluk verilmemektedir.
- Ek derslerinden SSK kesintisi yapılmaktadır. Hizmet Sözleşmesini imzaladığı gün SSK'ya bağlanır, fakat 90 iş gününü doldurana kadar yani 3 ay boyunca hiçbir şekilde hiçbir sağlık hizmetinden faydalanamamaktadır.
- Sözleşmeleri her yıl ocak ayında yenilenmektedir. Yani sigorta dahil her sene çıkış-giriş işlemi yapılmaktadır.
- Sözleşmenin 13. maddesinin D bendi; “Personelin sözleşmesi, norm kadronun gerektiği öğretmen temin edildiğinde veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşmesi feshedilir.” Sözleşmenin 13. maddesini Ğ bendi; “Eğitim ve öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulmaması durumunda sözleşmesi feshedilir.” Bu da iş garantisinin olmadığına resmi kanıttır.

Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik

Esnek çalışmanın bir biçimi olan kısmi süreli çalışma işverene, çalışanları serbestçe ve hiçbir mali yükümlülük taşımadan işten çıkarabilme serbestliği tanıyor. Bu uygulama piyasa koşullarında rekabet edebilmek için insan kaynağı maliyetini düşürme yolunu açmaktadır. İnsan kaynağının, ucuza ve istendiği gün ve saatte çalıştırabilme olanağı tanımaktadır. MEB'in elindeki verilerde de net bir rakam olmamakla birlikte sendikamızın yaptığı tahmini araştırmalara göre KZGÖ'lerin sayısı 180 bini aşmaktadır.

Eğitim ğretim hizmetlerinde geçici personel statüsünde alıştırılan KZGÖ'ler aldıkları ücret dışında güvencesiz, hiçbir özlük ve sosyal haktan faydalanamamaktadır. Sözleşme hükümlerine uymadıkları veya görevlerinde başarısız oldukları tespit edilenler, kurum müdürünün teklifi üzerine, durumlarına göre il/ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından uyarılabileceğı gibi sözleşmeleri tek taraflı olarak feshedilebilir ve fesih halinde tazminat ödenmemektedir. Uğrayacakları olası mağduriyet karşısında da herhangi bir hakları yoktur. Ücretleri, günlük olarak belirlenmiş yevmiye şeklinindedir. Haftada maksimum 30 saat derse girmekte, girdikleri ders saati karşılığı ücret almaktadırlar. 9 ay çalışan öğretici 3 ay işsiz gezmektedir. Sosyal güvencesi olmayan öğreticinin, bir sözleşme döneminde 5 gün hastalanma hakkı vardır. Sağlık sorunları karşısında parasız ve aynı zamanda güvencesiz kalma riskiyle karşı karşıyadırlar. Bu statüde çalışan öğretmenler, kaymakamlık oluruyla çalışmaktadır.

Kısmi zamanlı geçici öğreticilere;

- Ders görevi dışında hiç bir yetki ve sorumluluk verilememektedir.
- Sözleşmede yer alan ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılmamakta, öğretmenlere verilen eğitime hazırlık ödeneğı de ödenmemektedir.
- Öğreticiler sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabidir.
- Statü olarak ğretmen sayılmazlarken, disiplin konusunda öğretmenlerle aynı yaptırımlara tabii tutulmaktadır.
- alışacakları yer konusunda tercih yapma şansları yoktur. “İhtiyaca göre belirlenen görev yerleri” ifadesiyle birden fazla işyerinde alıştırılabilmektedirler.

Öğretmenlerin Sınıflandırılması –“Apolet Yasası”

2004 yılında yürürlüğe giren 5204 sayılı yasa ile öğretmenler stajyer ğretmen, ğretmen, uzman ğretmen ve başöğretmen gibi kariyer basamaklarına ayrılmışlardır. 2005-2006 yıllarında yapılan sınav sonucunda 92 bin 382 uzman, 338 başöğretmen belirlenmiş ve diğer çalışanlardan ayrıştırılıp “kariyer basamakları” adı altında farklı bir uygulamaya tabi tutulmuştur. Uzman ğretmenlerin maaşlarında 80 YTL, başğretmenin maaşlarında ise 160 YTL artış yapılmış ve bu artış 15 Ocak 2007'den itibaren maaşlara yansıtılmıştır.

Bu durum 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun da ifadesini bulan öğretmenliğin “özel bir ihtisas ve uzmanlık alanı” olduğu gereğı ile çelişmekte-

dir. 1739 sayılı yasanın 43. maddesinde öğretmenlik, “...Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği...” olarak tanımlanmıştır. Bu duruma göre, şu anda görevde bulunan tüm öğretmenlerin “uzman” olduklarının kabul edilmesinde yasal zorunluluk vardır.

Kadro lu öğretmenler arasında ücret ve statü boyutuyla ciddi bir hiyerarşik bölünme yaratan bu düzenleme, Kamu Personel Rejiminde yapılmak istenen değişikliklerin eğitim ayağını oluşturmaktadır. ÖSYM tarafından düzenlenen sınava giren öğretmenlerin, sınavda aldığı puanın yanı sıra, başarı, kıdem, eğitim gibi kıstaslar dikkate alınarak kariyerleri ve ücretleri derecelerine göre belirlenmektedir.

Aynı okulda, aynı düzeydeki sınıfları okutan öğretmenler arasındaki ücret ve statü sınıflandırması kuşkusuz çalışma barışını bozan, öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı ve paylaşmayı ortadan kaldıran, onları yarışa sokan, aralarındaki güven ilişkisini zedeleyen sonuçlar doğuracaktır. Öğretmenler arasında hiyerarşi yaratmak, farklı ücret politikası uygulamak, eşit işe eşit ücret ilkesine aykırıdır. Ayrıca bu uygulama öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenin saygınlığı öğrenci ve velilerin farklı değerlendirmeleri ile polemige açılmasına neden olmakta, öğretmenin onuru büyük ölçüde zedelemektedir. Yapılmak istenen, çalışan-yöneten ilişkisinde bağımlılığın hakim kılınması, yönetene itiraz etmeme ve ona yaranmanın öne çıkmasıdır. Kısaca piyasanın rekabetçi zihniyetinin eğitim alanına yansımalarıdır.

Eğitimde Piyasalaştırma, Ticarileştirme ve Özelleştirme

Neo-liberal politikaların eğitim alanına taşınması ve yayılmasında uluslararası ticaret ve yatırım anlaşmaları, IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ve Avrupa Birliği önemli rol oynamaktadır. Dünya Ticaret Örgütü’nün GATS adlı hizmet ticaretini küresel serbest ticaret konusu haline getirmeyi amaçlayan anlaşması ve Avrupa Birliği bu doğrultuda politikaları teşvik etmekte; OECD bunun nasıl yönetilebileceğine ilişkin reçeteler geliştirmekte, Dünya Bankası uygulama için krediler açmaktadır.” DB bugüne kadar Türkiye’ye toplam 1179 adet proje kredisi açmıştır.

Eğitimin piyasa ekonomisine açılması ile tüm eğitim kurumları (okul öncesinden yüksek öğrenime kadar) “serbest piyasa” ve “serbest rekabete” uygun yapılandırılmaktadır. Kamusal eğitimin tavsiye edilerek eğitimin paralı hale getirilmesiyle birlikte, eğitim emekçilerinin iş güvencesini ve sosyal güvenlik hakkının kaldırılmasını beraberinde getirmektedir.

Eğitim, hiç bir ayırım gözetmeksizin tüm insanların gelişmelerini sağlayan en temel haktr. Bugün tüm dünyada eğitim sistemlerinde yapılan değişiklikler ve açılan “reform paketleri”nin temelinde “müşteri hizmeti” anlayışının yaygınlaştırılması vardır. Ülkemizdeki eğitim politikalarına baktığımızda öğrenciyi bir müşteri olarak algılayan ve ğretmeni ve öğrenciyi piyasanın istekleri doğrultusunda biçimlendiren ve yönlendiren niteliğe brndrlmştir.

Türkiye’de IMF ve Dünya Bankasının direktifleri doğrultusunda hazırlanan btler toplumsal yapıda ciddi eşişsizlikler yaratmaktadır. Bir bakıma devletin sosyal devlet rolünü terk etmesinin önemli göstergesi olarak görülmektedir. Ülkemizde eğitime btden ayrılan pay 2007 yılında 21,3 milyar YTL iken 2008 yılı için 22,9 milyar YTL olarak ngrlmştir. Bu rakamın 15.4 milyar YTL’sini (%67) personel harcamaları oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı okullara yeterli denek ayırmadığı için eğitim harcamalarının önemli bir bölümü ğrenci velilerinin üzerinden çeşitli adlar altında karşılanmaktadır.

2008 yılı için yükseköğretime ayrılan pay ise rakamsal olarak, 7 milyar 318 milyon YTL’dir ve milli gelirin %1’ine denk gelmektedir. Yükseköğretim btsinin %52,6’sını (3 milyar 850 milyon YTL) personel harcamaları oluşturmaktadır. Yeni niversitelerle birlikte ğrenci sayısının ve akademik personel ihtiyacının artacağı ortadayken, yükseköğretim btsine yeterince kaynak ayrılmaması, üniversitelerin bilimsel üretimlerini tehdit ederek niversiteleri “kendi kaynağını yaratma” arayışına yönlendirmektedir. Üniversiteler kendi kaynaklarını yaratmaya yönelmesi durumunda ğretim kurumları olmaktan uzaklaşarak, piyasada faaliyet yürüten şirketler konumuna dsecektir.

Eğitim emekçilerinin aldıkları ücretlerin yetersizliği kuşkusuz mesleklerinde geçim kaygısından uzak, kendilerini geliştirip daha nitelikli bir eğitim vermeleri önünde de ciddi bir engel oluşturmaktadır. Türkiye’de eğitim emekçileri OECD yesi ülkelerdeki eğitim emekçilerine göre;

- Daha fazla çalışmakta;
- Daha çok öğrencinin sorumluluğunu üstlenmekte;
- Daha düşük ücret almakta;
- Geçimini sağlamak için daha fazla yıpranmaktadır.

Öte yandan eğitimde istihdamın esnekleştirilmesi ile kadrolu istihdamın alanı daraltılmakta, öğretmenlik niteliksizleştirilerek sıradan teknik bir meslek haline getirilmektedir. Eğitimin piyasalaştırılması, eğitim alanında güvencesiz çalışan eğitim emekçilerinin sayısını artırmıştır. Binlerce eğitim fakültesi mezununa, farklı statülerle esnek çalışma koşulları dayatılmaktadır. Bu çalıştırma biçimleri ile eğitim süreçleri kesintiye uğratılarak eğitimin niteliği düşürülmektedir. Aynı işyerinde aynı işi görenler, farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabidir. Bu da özlük haklarında farklılaşmaya yol açmaktadır. Şu an Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında öğretmenler, kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, kısmi zamanlı geçici öğretici ve ücretli öğretmen olmak üzere 4 farklı statüde çalışmaktadırlar.

MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında kadrolu, sözleşmeli, asker, usta öğretici (331.377'si erkek, 293.996'sı kadın) olmak üzere toplam 625.373 öğretmen görev yapmaktadır. 557.074'ü asil, 18.762'si aday olmak üzere toplam 575.836 kadrolu, 29.064 sözleşmeli(4-B), 14.495 usta öğretici ve 185 bin ücretli öğretmen görev yapmaktadır. Bakanlık, Eylül 2007 itibarıyla yapılan norm kadro güncellemelerine göre alanlar bazında toplam 12.278 öğretmen fazlalığı bulunmakta olup net öğretmen ihtiyacının 12.805' olduğunu belirtmektedir. Oysa sendikamızın yaptığı tespitlere göre en kaba haliyle 70 bini aşkın öğretmen açığı bulunmaktadır. Son 5 yılda, güvencesiz istihdam sayısında ciddi artışlar söz konusudur. Bununla birlikte, on binlerce öğretmen açığı ve bu açığı kapatabilecek on binlerce işsiz öğretmen adayı bulunmaktadır. Her dönem binlerce öğretmen adayı KPSS zırhıyla boğuşmaktadır. İşsiz öğretmen sayısının 180 bin olduğu göz önüne alındığında, atama bekleyen binlerce öğretmen işsizliğe mahkum edilmektedir.

Türkiye'de sayıları hızla artan özel eğitim kurumlarına devlet kısıtlı kamu kaynaklarıyla önemli oranda her türlü desteği vermektedir. Son yıllarda özel eğitim kurumlarında öğrenci ve öğretmen sayılarında ciddi oranda artış yaşanmıştır. Genel oran içinde özel okul sayısı %5'ten %13'e, öğrenci sayısı %1,5'ten %2,5, öğretmen sayısı ise %4'ten %6'ya yükselmiştir.

Dershane sistemi, başlı başına bir sektör haline gelmiştir. Özel dershaneler eğitimde fırsat eşitsizliği yaratmaktadır. Eğitime yeterli kaynak ayrılmaması, okullarda nitelikli eğitim verilememesi, özel dershane sisteminin her geçen gün büyümesine ve neredeyse okullara alternatif olarak düşünülmesine neden olmuştur. Eğitim sisteminin, ilköğretimden başlayarak üniversite sonrasına kadar sınav merkezli hale gelmesi (OKS, ÖSS, KPSS) kamu eğitimini işlevsiz bırakarak eğitimi dershane, özel ders, özel okul alanına kaydırmıştır. 2007

verilerine göre dershanelere giden öğrenci sayısı 1.071.827'ye, özel dershane sayısı 4 bine ulaşmıştır. Dershanelerde 50 bine yakın öğretmen istihdam edilmektedir. İşsiz öğretmen adayı sayısının büyümesi doğrudan doğruya dershanelere ucuz iş gücü istihdamı sağlamaktadır. Milli Eğitim'de çalışma olanağı kalmayan binlerce öğretmen adayı dershane kapılarına yığılmış durumdadır. Talebin çok fazla olması, 'dershaneye girmek isteyen öğretmenler arasından en iyi olana değil, en düşük ücretle çalışacak olana' iş imkânı vermektedir. Dershane öğretmenlerinin büyük çoğunluğu düşük ücret, uzun çalışma saatleri, sigortasız ve iş güvencesiz çalıştırılmaktadır. Her yıl haziran ayında, yüzlerce dershane öğretmeni işsizlikle yüz yüze kalmaktadır. Genç nesil dershane öğretmenleri, ders hocalığı yanında, etüt uygulamalarını yürütmekte, mesaiye kalmakta, tek izin günlerinde bile etüt, sınav gözetmenliği gibi nedenlerle işe çağrılabilirlerdir.

Kız Çocuklarının ve Kadınların Eğitim Hakkı

Türkiye'de köyde ya da şehirde yaşamak eğitim hakkına erişimi farklılaştırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında özellikle kız çocuklarının okullaşmasında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Okulların fiziki alt yapısı ve donanım eksikliği çok ciddi boyutlara ulaşmış durumdadır. Bölgeler, iller ve toplumsal kesimler arası eşitsizlikler düşünüldüğünde eğitime erişemeyen kesimlerin oranları artarken, kız çocukların durumu çok daha vahim duruma ulaşmaktadır.

Zorunlu ve devlet okullarında parasız olduğu belirtilen ve Anayasal güvence altında olan ilköğretim, ailelerin gelir seviyesinin düşüklüğü, çocukların çalışmak zorunda bırakılması, devletin yeterli kaynağı ayırmaması ve gerekli yatırımları zamanında yapmaması gibi nedenlerle tüm çağ nüfusuna yaygınlaştırılamamıştır. 2002 yılı rakamlarına göre ilköğretimde net okullaşma oranı % 90,98'dir. Bu oran erkeklerde %94,49; kızlarda %87,34 olarak gerçekleşmiştir. 2007 yılında ilköğretimde net okullaşma oranı aradan 5 yıl geçmiş olmasına karşın %90,13'e gerilemiştir. 2007 rakamlarıyla ilköğretimde okullaşma oranı erkeklerde %92,25'e, kızlarda %87,93'e gerilemiştir. Ortaöğretimde ise 2002 yılında 50,56 olan net okullaşma oranı, 2007 yılında 56,51'e yükselmiştir.

- Okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde yaklaşık 5 milyon çocuk eğitim hakkından yararlanamamaktadır.
- İlköğretimden yararlanamayan çocukların %70'i kız çocuğudur.

Eğitimin özelleştirilmesi uygulamaları fırsat eşitliği ilkesine aykırıdır. Eğitim

hizmetlerinden sınırlı bir şekilde faydalanabilen kadınların bu politikalarla birlikte büsbütün olarak eğitim süreçlerinin dışında kalmalarına neden olmaktadır. Eğitimin özelleştirilmesini, ticarileştirilmesini öngören neoliberal politikalar kadınların hem istihdamda yaşanan eşitsizlikleri hem de eğitim süreçlerinden faydalanmada yaşayacakları eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Eğitimin paralı olması özellikle kız çocuklarının bir mesleğe sahip olmasını engellediği gibi yaşamda göreceli ekonomik bağımsızlığını da engellemektedir. Ülkemizde kadın işgücününün eğitim düzeyine bakıldığında % 22'si okuyamaz olmayan, %51'i ilköğretim, %9'u ortaokul, % 10'u lise ve %8'i ise yüksek okul/üniversite mezunudur. Eğitim düzeyi düşük kalan kadınlar bilgiye dayalı, uzmanlık gerektiren alanlarda çalışmamakta, bunun sonucu olarak ya uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektirmeyen düşük ücretli işlerde çalışmakta ya da tamamen çalışma yaşamının dışına itilmektedirler.

Kadınların eğitim süreçlerine katılımı ile ilgili sorunların kaynağında, eğitime ayrılan payın düşüklüğü, iç göçler, yoksulluk, toplumsal değerler, cinsiyetçi kalıp yargılar, eğitimin yapısından ve içeriğinden kaynaklı (programlar, öğretmen tutum ve davranışları, ders kitapları ve materyalleri) problemler bulunmaktadır. Eğitimdeki cinsiyetçi yapılanma toplumdaki cinsiyetçi işbölümünü de pekiştirmekte, kadınların işgücüne eksik katılımına ya da belli sektörlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır.

Eğitim geleneksel cinsiyetçi kalıp yargıların yeniden üretilmesinin yanında kadınların kendi güçlerini ve kendilerini güçsüzleştiren mekanizmaları fark edebilmeleri ve bunları dönüştürebilmeleri için ortam yaratma gücünü de içinde barındırır. Kadınların eğitimi, uluslararası insani gelişmeyi ölçmeye yarayan temel göstergelerden biridir. Türkiye'nin de imzalamış olduğu CEDAW(mad. 10) taraf devletlerin eğitim alanında erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını garanti altına almak üzere, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tüm önlemlerin alınmasını gerekli kılar. Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştiremeyen ve 2015'e kadar gerçekleştirememesi riski bulunan 12 ülkeden biri. 7.5 milyon okuma yazma bilmeyen kişinin 6 milyonunu kadınlar oluşturmaktadır. 15 yaş ve üstü kadınların % 22.8'i ise hala okuma yazma bilmiyor. İlköğretim düzeyinde okullulaşmada cinsiyetler arasındaki fark %7'dir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yoğun olarak yaşandığı ülkemizde, tüm bu uygulamaların en büyük mağduru kadınlar olmaktadır.

Türkiye şu anda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yükümlülüklerini belirleyen ulusal ve uluslararası hukuksal mevzuatın gereklerinden hayli uzak

bir durumdadır. BM Kalkınma Programı, “2007-08 İnsani Gelişme Endeksi”ne göre Türkiye, 177 ülke arasında 84’üncü sırada yer almaktadır. İnsani Gelişmişlik Endeksi’nde yer alan kriterlerdeki (eğitim, sağlık ve gelir) değerlerin cinsiyet bazında oranlanmasıyla oluşturulan Cinsiyete Bağlı Gelişme Endeksi’ne göre 156 ülke arasında 112’inci sırada; kadın ve erkeklerin aktif olarak ekonomik ve politik hayata katılma ile kendi ekonomik kaynakları üzerinde kontrol sahibi olma kapasitelerini ölçen Toplumsal Cinsiyeti Güçlendirme Endeksi’ne göre ise 93 ülke arasında 90’ıncı sırada yer almaktadır.

Sonuç Olarak;

Küreselleşme süreci tüm dünyayı her alanda etkisi altına alırken, özellikle çalışma yaşamını ve çalışanları derinden etkilemiştir. Üretim süreçlerinde meydana gelen değişimler ve bunların ekonomik, toplumsal, siyasal boyutları toplumun tüm kesimleri üzerinde yarattığı etki her geçen gün daha da boyutlanmaktadır. Toplumsal sınıflar arasında yaşanan eşitsizlik, cinsler arası eşitsizliği de derinleştirmektedir. Sosyal devletin tasfiyesi ve özelleştirme sonucu kadınların düzenli ve güvenceli istihdam olanakları her geçen gün daha da kısıtlanmaktadır. Yoksulluk ve azalan gelir sonucu kadının evdeki iş yükü artmakta ve yaşam koşulları daha da ağırlaşmaktadır. Sağlık ve eğitim sisteminin özelleştirilmesi ve taşeronlaştırılması kadınların bakım yükünün, karşılıksız emeğinin artması demektir.

Ülkemizde vasıfsız kadın emekçiler küreselleşme sürecinin yarattığı işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmışlık olgusunun baş aktörleri oldular. Tarım alanına yönelik geliştirilen tasfiye politikalarının ve çatışmalı ortamın yol açtığı göç, özelleştirme politikaları ve üretimin parçalanması çok sayıda kadını kayıt dışı sektörde çalışmak zorunda bırakmıştır. Bu süreçte bir yandan kadın emeğinin ağırlıklı olarak istihdam edildiği enformel sektör büyürken, öte yandan kadın emeği çalışma yaşamında da görünmez hale getirilmektedir.

Ülkemizde kadınların yoğun olarak çalıştıkları kesim kamu kesimidir. Kadın işi/erkek işi ayrımı tüm sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de etkisini sürdürmektedir. Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ile iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklerle yönelmesine neden olmuştur. Bütün işlerin daha çok alt kademelerinde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların istihdam alanındaki eşitsiz konumu, bu alandaki yapısal ayrımcılık tarafından da desteklenmektedir. Kadınlar çalışma hayatında işe giriş, emeklilik ve belirli işlere yönlendirilmede, çalışma

koşulları, ücretler, izinler ve sosyal haklarda, yükselme ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanmada özellikle fiili uygulamada ciddi ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

Toplumsal rol algısını içselleştiren kadın, belli bir eğitim almış olsa bile toplumun kendisine biçtiği kadınlık ve annelik rolüne uygun davranıp, “asli” görevinin bu olduğu kabulünü aşamamıştır. Bu algılayış işveren tarafından da aynı biçimde kabul edilmekte, buna uygun tutum ve davranışlar sergilenmektedir. İş ve sosyal yaşantılarında olumsuzluklar yaşayan eğitim emekçisi kadınlar da diğer emekçi kadınların yaşadıkları temel sorunlarla boğuşmaktadırlar. İyi anne, iyi eş ve iyi öğretmen olma baskısı altında, kendilerine zaman ayırma, kendilerini geliştirme, sosyal çevre oluşturma, meslek alanlarında ilerleme, kariyer yapma ve siyasal, sendikal faaliyetlere katılma konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Ev ve aile sorumluluklarının yükünü taşıyan eğitim emekçisi kadınların hamile ve çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte yaşamları tamamen kaosa dönmektedir.

Kamusal hizmetlerin tasfiyesi ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmesine yönelik yapılan yasal değişiklikler bu alanda çalışan binlerce kamu emekçisi kadının da iş güvencesini ortadan kaldırmakta ve çalışma koşullarını işçi statüsünde çalışan kadınların statüsüyle aynılaştırmaktadır. Kuşkusuz tüm emekçileri olumsuz etkileyen bu uygulamalar, eğitim emekçisi kadınları cinsiyetçi boyutuyla çok daha fazla etkilemektedir.

Bugüne kadar kamu çalışanları için 657'nin sunduğu iş güvencesi, kamuda istihdam edilen kadınlar için de bir güvence oluşturuyordu. Kamuda personel rejiminin "reforma" tabi tutulmasıyla, kamu çalışanı kadınların çalışma koşulları, "işçi" statüsünde çalışan kadınların çalışma koşullarıyla aynılaştırmıştır. Kamu sektöründe işe alımlarda şimdiye kadar belirgin bir ayrımcılık olmamasına rağmen, yeni Personel Rejimi Reformu, eğitimin özelleştirilmesi uygulamaları ile birlikte çalışma yaşamında uygulanan cinsiyetçi kalıp yargılardan kaynaklı fiili ayrımcılık bu süreçte daha da etkinleşmiştir.

Tüm bu uygulamalarla birlikte eğitim emekçisi kadınlar;

- Günü, çalışma saati, izni, tatili belli olmayan bir iş düzenine boyun eğmeye zorlanmakta,
- Evlilik ve hamile kalma çalışmasının önünde engel olarak gösterilebilmekte, çocuk sahibi olma işini kaybetme nedeni olabilmekte,

- Kariyer basamaklarının en altında yığılmaları daha da hızlanmakta ve artmaktadır. Kadınların doğum ve benzeri durumlardan dolayı çalışma yaşamlarına verdiği aralar, değişen teknoloji ve organizasyon biçimlerini takip edememelerini ve edindikleri deneyimlerini unutmalarına neden olmaktadır. Kadın çalışanların, zaten kısmi bir şekilde yararlanabildiği mesleki eğitimin tamamen dışında kalmasını ve niteliksiz eleman konumuna düşmesini de beraberinde getirmektedir. Bu da işe dönüşlerinde yeterli etkinliği göstermelerini engellemektedir. Bu durum kadınların uğradıkları çifte sömürüyü daha da derinleştirmektedir.
- Toplumsal, siyasal yaşama katılımı sınırlı olan kadınlar, bütün yoğunluklarını işyeri sorunlarına vererek bu alanlardan tamamen uzaklaşmaktadır.
- Objektif kriterler göz önünde bulundurulmadan performans değerlendirilmesine tabii tutulan kadınların, ücret artışı, terfi ve atamalarda ciddi zorluklarla karşılaşmaları kaçınılmazdır.
- Belirli işkollarında vasıfsız olarak çalıştırılan kadınların yoğunluğu ve aralarındaki rekabet artmakta, ucuz emek gücü olarak konumlandırılmaktadırlar.
- Düzensiz iş koşullarında aile yaşamını sağlıklı sürdürmesi zorlaştığından, işten atılma ve işten ayrılma oranlarında ciddi bir artış yaşanmaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Farklı Statülerde Çalışanların Örgütlenmesi

Ülkemizde kamu kesiminde örgütlü bulunan birçok sendika, özelleştirme uygulamalarıyla büyük üye kaybına uğramıştır. Bu bağlamda sendikaların kadın emekçileri örgütlemeleri hem neo liberal saldırı politikalarını boşa çıkarmak hem de örgütsel gücünü koruyup geliştirmek açısından yaşamsal önem taşımaktadır. İş güvencesinin ortadan kalkması ve esnekleşme aynı zamanda sendikaların altını da boşaltmaktadır.

Sayısı giderek azalan kadrolu çalışanlar ile birlikte sendikaların da erimesi ve üye kaybetmesi kaçınılmazdır. Esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan değişiklikler sendikal örgütlenmeleri temelden sarsmıştır. Esnek çalışma ve bunun kışkırttığı çalışma ortamındaki rekabet, (ücret ve statü ayrıştırılmasından kaynaklı rekabet, her türlü ayrımcılığın kışkırtılması sonucu bölünme ve parçalı duruşlara yol açan rekabet, sendikal rekabet, siyasal-düşünsel farklılıkların kışkırtılmasından kaynaklı rekabet vb.) örgütlenme çalışmaları önünde en önemli engel olarak durmaktadır. Örneğin sözleşmeli çalışanlar Eğitim Sen'inin açmış olduğu dava sonucu

örgütlenme hakkı elde etmiş olmalarına rağmen, sendikamıza üye olmaktan çekinmektedirler. Daha çok Türk Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen'e üye olmaktadır. Bunun temel nedeni bu sendikaların devlet güdümünde olması, MEB yönetim kadrolarında etkin olmaları, sendikamıza karşı yapılan anti-propagandanın yanı sıra, sendikamızın kendisini yeterince anlatamamasının da etkisi vardır. Dolayısıyla iş güvencesi olmayan sözleşmelilerin yaşadıkları kaygılar örgütlenme önünde önemli bir engel olarak durmaktadır.

Bu kesimleri örgütlenmenin önündeki engelleri saptamak ve ortadan kaldırmak için, öncelikli olarak mevcut durumun iyi tahlil edilmesi, neler yapılabileceğinin ortaya konması, somut sorunlar üzerinden politika oluşturulması gerekmektedir. Farklı statülerde çalışan emekçilerin sendikaya üye yapılması için ayrı bir faaliyet yürütülmelidir. Farklı statülerde çalışanların örgütlenmelerini sağlamak için özel bir komisyon kurulup, sorunları tespit edilmeli; ekonomik, sosyal, özlük haklarına çözüm yolları aranmalıdır. TİS ve KİK süreçlerinde bu statülerle ilgili sorunlar gündemleştirilmeli ve etkin bir mücadele verilmelidir. Çünkü çalışanlar ancak sorunlarına sahip çıktıkları oranda sendikayı sahiplenecektir.

Kadın emekçilerin örgütlenmesine yönelik olarak;

Yukarıda da belirtildiği gibi neo liberal politikalar doğrultusunda kamuda uygulamaya konulan esnek çalışma sistemi zaten cinsiyet eşitsizliğinin derin boyutlarda yaşandığı ülkemizde en çok kadınları etkilemektedir. Kamuda istihdam edilen kesimin %33'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bazı işkollarında bu oran %50'lilere (eğitim, sağlık gibi) ulaşmaktadır. Yeni esnek istihdam şekillerini de ağırlıklı olarak yine kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla sendikalar güç kaybetmek istemiyorsa esnek çalışan binlerce kamu emekçisi kadının yeni çalışma hukukundan kaynaklı sorunlarına yönelik politika ve programlar geliştirmek zorundadır.

Kadınların sendikal alanda yetersiz örgütlenmeleri ve eksik temsilleri genel olarak dünyadaki sendikal hareketin gündemini de işgal etmektedir. Dünya sendikal hareketi kadınların özgün sorunlarını gündemlerine almakta ve kadın emeğinin her düzeydeki örgütlülüğü için olumlu eylem planlarını hayata geçirmektedir. Dünyadaki yeni emek hareketleri içinde de kadınlar giderek daha aktif rol almaktadır. Bu gelişmeler, kadın hareketinin talepleriyle emek hareketi arasında yeni bir ilişki yaratmaya aday bir sürece gebe dir.

Kadın emekçilerin sorun ve taleplerine sahip çıktığımız ve bunlara uygun politikaları tüm emekçilere taşıdığımız oranda onların örgütlenmelerinin önünü açabiliriz. Kadın emekçilerin örgüt içi etkinliklere katılımı yönündeki

engelleri asgariye indirip, onların özgün sorunlarını mesleki, demokratik sorunlarından koparmadan gereksinime uygun çözüm politikaları üretmek ve bu anlamda yapılan tüm etkinlik ve çalışmaların tabanı kucaklamasını sağlamak gerekmektedir.

Kadınlar, her alana nüfuz eden cinsiyet eşitsizliği nedeni ile sendikal mücadeleye yeterince katılamamakta ve sendikalarda eksik temsil edilmektedirler. Sendikaların kadınlara yaklaşımı ve kadınların sendika karşısındaki tutumu, toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bağımsız değildir. Sendikadaki konum ve katılımı; toplumsal değer yargıları, aile içi iş bölümü, geleneksel rol bölüşümü, bunların çalışma yaşamına yansımaları ve erkek egemen siyaset kültüründen kaynaklı engeller etkili olmaktadır.

Kadın emekçilerin örgütlenmesi ve örgütlü güçlerini sendikaya yansıtılmaları emekçilerin hak ve özgürlük mücadelesinde olduğu kadar sendikal mücadeleyi güçlendirmede de büyük önem taşır. Eşitlik, özgürlük, demokrasi mücadelesi veren sendikaların öncelikle kendi içindeki eşitsizliği görmeleri ve buna karşı mücadele geliştirmeleri gerekmektedir. Sendikaların cinsiyet eşitsizliğinin farkında olması, bu eşitsizliği gidermeye yönelik bir irade oluşturması ve bu iradesini bütün politikalarına, örgütlenmesine yansıtması gerekir.

Hükümete Yönelik Talepler;

- Hükümet çalışma hayatı ile ilgili yasalar konusunda uluslararası normlara uymalı, cinsiyetçi işbölümüne hizmet eden yasal düzenlemeleri kaldırmalı, kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesini engelleyecek politikalar geliştirmelidir.
- Kayıt dışı sektöre ilişkin koruyucu yasalar çıkarılmalı ve çalışanların sosyal güvenceye kavuşturulması konusunda politikalar geliştirilmelidir.
- Devlet başta sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik olmak üzere temel toplum hizmetleri alanında yatırımları sürdürmelidir.
- Tüm çalışanların ücretleri sosyal, ekonomik, özlük hakları, çalışma koşulları toplu sözleşmeyle belirlenmeli, yasal güvence altına alınmalıdır.
- Kadının istihdamını arttırmak ve çalışma hayatında işe almada, terfi ve yükselmelerde kadın erkek eşitliğinin sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.
- Kadının çalışmasını engelleyen en önemli faktör olan çocuk bakımı sorumluluğunun anne, baba ve devlet arasında eşit şekilde paylaşılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

- Cinsel taciz konusu mesleki eğitimlerin bir parçası olmalı; koruyucu tedbirler alınmalı ve yasal yaptırımların uygulanmasında mağdurun şikayeti yeterli olmalıdır.
- ILO'nun "Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat Ve Davranış Eşitliği Sağlanması"na İlişkin 156 sayılı sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanmalı ve hayata geçirilmelidir.
- Kadının eğitim olanaklarından yararlandırılması, mesleki teknik bilgi almasının sağlanması yoluyla statüsü yükseltilmeli ve istihdamı sağlanmalıdır.
- Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmetiçi eğitimler verilmelidir.
- Tüm eğitim politika ve uygulamalarında toplumsal cinsiyet duyarlılığı bir öncelik haline getirilmelidir. Ders programları ve ders kitaplarının içeriği toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile yeniden düzenlenmelidir. Öğretmenler toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazanacakları hizmet içi eğitime tabii tutulmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığında "Cinsiyet Eşitliği Birimi" oluşturulmalıdır. Bu komisyonun görevi, eğitimin her düzeyinin eşitlik temelinde yeniden yapılması için çalışmalar yapmak olmalıdır.
- Herkese eşit, parasız ve nitelikli eğitim olanakları sağlanmalı, kız çocukları ve kadınların eğitim hakkını kullanmalarının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik, destek ve teşvik politikaları hayata geçirilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin gereken saygınlığı kazanması için ILO ve UNESCO tarafından hazırlanan, ülkemiz tarafından da onaylanan "Öğretmenin Statüsü Tavsiyesi"nde yer alan ilkeler hayata geçirilmeli, eğitim-öğretim ortamlarını olumsuz etkileyen sözleşmeli öğretmenlik, kısmi zamanlı geçici öğreticilik ve ücretli öğretmenlik gibi uygulamalara son verilmeli, öğretmenler kadrolu olarak istihdam edilmeli, öğretmenleri kariyer basamaklarına göre ücretlendirmek yerine, kıdem esasına göre ücretlendirmeye geçilmelidir.
- Okulların ve üniversitelerin temel gereksinimlerini karşılamak için okullara genel bütçeden yeterli ödenek ayrılmalı, üniversite bütçelerinde yeterli artış sağlanmalıdır.
- Eğitimci adaylarının önündeki en büyük engel olan KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) kaldırılmalıdır.

KAYNAKÇA:

- Acar, Feride, 'Kadınların İnsan Hakları'nın Geliştirilmesi Ve Ayrımcılığın Önlenmesinde Uluslar Arası Standartlar', Hukukta Kadın Sempozyumu Kitabı, KSSGM, 1999, Ankara.
- Aydoğanoglu, Erkan 'Kamanun Yeniden Yapılanması ve Yeni Personel Sistemi', 12 Aralık 2006, <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi =791>.
- Ecevit, Yıldız, (1990)"Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yay. Haz. Şirin Tekeli), İletişim, Ankara.
- Eğitim Sen (2004) Sorgulamak ve Değiştirmek İçin Eğitim Sen Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayı, Ankara.
- Eğitim Sen (2005) Demokratik Eğitim Kurultayı, Ankara.
- Eğitim Sen (2007), 'Program Kurultayı Sonuç Raporu'.
- Hirt, Nico, 'Okulun Ticarileştirilmesinin Üç Boyutu', Eğitim Bilim Toplum, 3. Cilt-11.Sayı-Yaz, 2005.
- Humphries, Barbara, 'Kadın Ve Kapitalizm', http://www.cellotin.com/forum/iktisat/kadin_ve_kapitalizm_barbara_humphries-t19160.0.html;msg19907#msg19907
- KESK (2004), Sözüümü Örgütüyor, Hayatı Değiştiriyoruz KESK 2. Kadın Kurultayı, İstanbul.
- KSSGM (1999) Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, Ankara.
- KESK 5510 Sayılı Kanunun Genel Sağlık Sigortası Hükümlerine İlişkin Değerlendirme Raporu.
- MEB 2007 Eğitim İstatistikleri.
- Oakley, J. Mitchel-A. (1999), Kadın Ve Eşitlik (Çev. Fatmagül Berktaş) Pencere yayınları.
- OECD (2007) Bir Bakışta Eğitim 2007 Raporu.
- TÜRK-İŞ, 'İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kadın Çalışanlar', www.sendika.org.

Anne Jenter

Alman Eğitim Sendikası / GEW Yönetim Kurulu Üyesi

Kadın Politikaları Sekreteri

Almanya'da Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları

Herkesi sendikam adına selamlayarak başlamak istiyorum. Burada, Türkiyeli eğitim emekçisi kadınlarla birlikte olmaktan büyük mutluluk duyuyorum. Sizlere önce kısa Almanya'daki eğitim sistemine ilişkin kısaca bilgi vermek istiyorum.

Almanya'da Eğitimin Genel Nitelikleri

Almanya'da eğitim sistemi genel nitelikleri açısından değerlendirilecek olursa yüksek düzeyde çeşitlilik olduğu belirtilebilir. Eğitim sisteminde, yetiştirme sırasında (üniversite/spesifik yüksek öğretim fakülteleri); iş alanında (memurlukta/ücretli işçilikte), ücretlerde (farklı derecelendirmeler) ve çalışma sürelerinde (40 ile 42 saat arasında) yüksek düzeyde çeşitlilik bulunmaktadır.

Yapısal açıdan bakıldığında ise farklı okul tipleri ile karşılaşılır.

Okullarda Farklı Tipler

Genel Eğitim

- Başlangıç düzeyi: 4 ile 6 yıl arasında ilkökul
- Ortaöğretim 1: ortaokul, dil okulu, kapsamlı okul 4-6 yıl arası
- Ortaöğretim 2: dil okulu, kapsamlı okul 2-3 yıl

Mesleki Eğitim

- Genel olarak: okulların sunduklarında yüksek çeşitlilik
- “ikili” mesleki eğitim sisteminde meslek okulları (girişim ve okul) üç buçuk yıl

İstihdam

Eğitim işkolundaki istihdamın ülkemizin federal yapısından kaynaklı özgün yönleri bulunmaktadır. Örneğin öğretmenler Federal Almanya Cumhuriyeti tarafından değil, “Lander” adı verilen eyalet devletleri tarafından istihdam edilmektedir.

İstihdam edilenlerin statüsü açısından ise öğretmenlerin çoğu Kamu Çalışanları Yasası’na tabi bir şekilde memur olarak istihdam edilmektedirler. Bunun yanı sıra federal çerçeveye bir çerçeve de bulunmakta ve eyalet düzenlemeleri de yapılmaktadır. Kamu çalışanı oldukları için çalışma ilişkileri sözleşme ile belirlenmemektedir. Ülkemizde olduğu gibi tek taraflı yönetsel eylem söz konusudur. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu şekilde istihdam edilmesine karşın sözleşmeli çalışan öğretmenler de bulunmaktadır.

Ücretli olarak çalıştırılan öğretmenlerin istihdamı ise iş yasasına göre düzenlenir. İş düzenlemeleri ve son zamanlarda geçirilen düzenlemeyle eyaletler için toplu sözleşmenin yürürlüğe konması öngörülmektedir. Bu istihdam biçimi daha ziyade eski Doğu Almanya’da hakimdir.

Son zamanlarda istihdamda reform gündeme gelmiş bulunmaktadır. Anayasadaki reform çalışmaları ve ortaya çıkan yeni eğilimler buna kaynaklık etmektedir. Yasama yetkilerinin eyaletlere doğru genişletilmesi öngörülmekte ve buna federalizm reformu denilmektedir. Bu eğilimin ortaya çıkardığı belirgin sonuçlardan birisi federasyon sadece statü yasasını denetliyor olmasıdır. Geri kalan düzenlemeleri eyaletler gerçekleştirecektir.

Kamu çalışanlarının statüsünü belirleyen istihdam yasasının temel özellikleri ise aşağıdaki gibidir:

Kamu Çalışanlarının Statüsü Hakkındaki İstihdam Yasası

- Bu yasa eyaletlerdeki ve yerel yönetimlerdeki memurlara uygulanır.
- Statü yasasını ve memurların sorumluluklarını daraltmayı öngörmektedir.
- İşveren lehine düzenlemeler içermektedir.
- Yasada katılım hakkıyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak yapılması mümkün. Eşgüdümlü karar verme düzenlemesi de bulunmamaktadır. İşverenlerin nakil, delegasyon ve atama kararlarını hızlandırmaktadır.

Sayılarla Almanya’da Öğretmenler

2005 1 itibarıyla eğitimin tüm kademelerinde çalışan öğretmenlerin sayısı yaklaşık olarak 1.3 milyona yakındı. Bunların yarım milyona yakını, yani toplam öğretmenlerin %40’ı erkek ve %60’ı ise kadınlardan oluşmaktadır.

Eğitime Ayrılan Kaynaklar

2003 yılında eyaletler genel ve mesleki eğitim çalışanları için yaklaşık 1.7 milyar Euro harcama yaptı. Bunun 585 milyon Eurosu ilkökula, 143 milyonu spesiyal okullara, 247 milyonu ortaöğretim kurumlarına, 343 milyonu dil okullarına ve 67 milyonu da kapsamlı okullara aktarıldı.

Sendikal Katılım

Eğitim emekçilerinin sendikal hakları Almanya’da kamu çalışanlarının sendikal haklarına paraleldir. Kamu çalışanları söz konusu olduğunda, kamu çalışanları yasasının genel düzenlemeleri kapsamında sendikalar konfederasyonu DGB’nin çatısı altında görüş bildirme hakkı bulunmaktadır. Fakat grev hakkı tanınmamaktadır.

Kamu çalışanlarının grev hakkının bulunmamasına karşın ücretli çalışanlar eğitim emekçilerinin toplu pazarlık ve grev hakkı bulunmaktadır.

Seçilen temsilciler ağırlıkla olarak sendika üyeleridir. Eyaletlerle katılım haklarına ilişkin düzenlemeler farklılaşmaktadır. Personele ve sosyal konulara ilişkin eşgüdümlü karar verme hakkı ve bilgi edinme hakkı bulunmaktadır.

Kadınların Sosyal Hakları

Kadınların sosyal haklarına ilişkin bir dizi düzenleme bulunmaktadır. Bunların bir kısmı genel çerçeveyi belirlemekte, bir kısmı da özgül olarak bu alana ilişkin hükümler içermektedir.

Genel Yasal Çerçeve

Temel Kanun (Madde 3 Paragraf 2):

- “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. Devlet toplumsal cinsiyet eşitliğinin temini için gerekli işlemlerin yürürlüğe konmasını kolaylaştırır ve varolan eşitsizliklerin giderilmesi için etkin çalışma yapar.”

Avrupa Topluluğu Anlaşması (Madde 141 Paragraf 1):

- Eşit işe eşit ücret.

2006 Genel Eşit Davranış Yasası.

AB’nin ayrımcılık karşıtı yönergelerini alır. Amaç, ırk, etnik köken, cinsiyet, dinsel inanç, engellilik, yaş ve cinsel tercihler dolayısıyla gerçekleşen ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılmasıdır. Tüm çalışanlara ve kamu emekçilerine uygulanmaktadır.

Kamu hizmetinde spesifik düzenlemeler

Federal düzeyde:

Federal Yönetimde ve Federal Mahkemelerde Kadın ve Erkeklerin Eşit Fırsatlara Sahip Olması Yönündeki Federal Yasa, 5 Aralık 2001.

Eyalet (Lander) düzeyinde: her eyalet bazen daha az haklarla donatılmış olsa da, benzer bir yasayı benimsedi.

Aile ve İşin Uyumlaştırılması Yasası:

Annenin korunması yasası. Bu yasayla amaç, kadın çalışanların ve onların doğmamış çocuklarının iş yerindeki sağlık risklerine karşı korunmasıdır. İşten çıkarılmayı ve ücret kaybını yasaklar. Tüm çalışanlar için spesifik yasa, kamu çalışanları içinse spesifik düzenleme mevcuttur.

Federal Çocuk Yetiştirme Faydası Yasası (2001 Reformu):

Aileler, en fazla üç yıl olmak üzere aile izni alabilir. Hem anne hem de baba için aile izni döneminde yarı zamanlı çalışma hakkı vardır ve aileler her hafta 30 saate kadar çalışabilirler.

Daha önceki çalışma saatlerine dönme hakları vardır ve çocuğun 3 ile 8 yaşları arasında olduğu dönemde bir yıllık aile izni almak da mümkündür.

Aile ve İşin Uyumlaştırılması Yasası:

Ücretli Aile İzni Sistemini Değiştiren Yeni Yasa (2007)

Aileler buna göre yeni ailevi faydalar sağlayabilir (hizmet karşılığı verilen ücretin kaybını telafi edecek şekilde). Doğumdan önceki son 12 ayda net gelirin %67'si. 300 Euro'dan az ve 1800 Euro'dan çok olmamak kaydıyla. 12 ay boyunca, diğer partner de aile izni alırsa, iki ay daha ek olarak karşılanacak.

Eşitlik politikalarında eksiklikler.

Politikada, organizasyonlarda ve işte karar verme pozisyonlarında kadınlar erkeklere göre daha az temsil edilmektedir. Bunun yanı sıra bir kadının tüm yaşamı boyunca elde ettiği gelir ve sosyal güvenlik edimimleri de, erkeğe göre oldukça geridedir.

Eksiklerin Gerekçeleri

Klişeleşmiş cinsiyet rolleri, kariyer tercihini baskılamaktadır. Aileye ilişkin temel sorumluluklar hala ağırlıklı olarak kadına yüklenmektedir. Genç kız ve kadınlar tipik kadın mesleklerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu mesleklerin çoğu ise daha az ücret, daha az kariyer ilerleme imkanı sağlamaktadır.

Öngörülen iyileştirmeler

Aile hayatıyla iş yaşamının kadınlar ve erkekler için uyumlaştırılması halihazırdaki eşitlik politikalarının temel gündemini oluşturmaktadır. Söz konusu politikalar özellikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak ailede ve işte yüklenen sorumlulukları ortadan kaldırmayı; bu eşitlik için gerekli ortamı sağlamak için irade koymayı ve tek yanlı ilişkilerden vazgeçecek biçimde kadınların da

erkekler gibi eşit pozisyonda olmalarını ve kendi planlarını gerçekleştirme imkanına kavuşmalarını sağlamayı hedeflemektedir.

Öngörülen diğer bir iyileştirme ise, ilgili bakanlığın eşitliği, federal hükümet düzeyinde, özellikle de yasal düzeyde eşitlik politikalarının yürürlüğe konmasını sağlamak ve denetlemektir. Bu yolla eşitlik politikaları alanındaki kurumsal sosyal aktörlerin ve projelerin teşvik edilmesi hedeflenmektedir. Tüm bunlar ise ülke çapında yeterlilik ve eşgüdüm merkezleri ve kurumları arasında bir irtibat kurarak ve federal devletlerle ve belediyelerde olduğu kadar STK ve şirketlerle de işbirliği yaparak sağlanabilir.

Eğitimin Özelleştirilmesi **Özelleştirmenin unsurları**

Özel okullar:

Almanya'da halen devlet okulları ağırlıktadır. Ancak özel okulların sayısı da hızla artıyor. Özel okullar dini temelli, alternatif pedagojik temelli ve yönetsel kavramlar çerçevesinde gelişmektedir.

Devlet Okulları ve Özel Okullar

Almanya'da ilkökul düzeyinde devlet okullarının oranı %96.9, özel okulların ise %3.1'dir. Ortaöğretim birinci düzeyde devlet okullarının payı %92.4, özelin ise %7.6, ikinci düzeyde ise devlet okullarının payı %91.7, özelin payı ise %8.3'tür. OECD ülkelerinde ise ilkökul düzeyinde devlet okullarının oranı %91.1, özel okulların ise %9.2'dir. Ortaöğretim birinci düzeyde devlet okullarının payı %84.6, özelin ise %12.1, ikinci düzeyde ise devlet okullarının payı %81.9, özelin payı ise %18.6'dır.

GEW'in Talepleri

Herkes için eşit kamusal eğitim.

Tüm eğitim çalışanları için standartlaştırılmış eğitim (okulöncesi dahil).

Herkes için eşit ücret ve eşit kariyer olanakları

Bu taleplerin karşılanması önündeki engellerden birisini federal sistem oluşturmaktadır. Her eyaletin kendi özgül düzenlemelerini yapabiliyor olmaları taleplerimizin karşılanmasını güçleştirmektedir.



TÜRKİYE’DE YENİ-LİBERAL POLİTİKALAR BAĞLAMINDA EĞİTİM VE BİLİM İŞKOLUN- DA ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL HAK- LARIYLA İŞ GÜVENCELERİNE İLİŞKİN DEĞİŞİM

Kolaylaştırıcı

Prof. Dr. Gülay Toksöz

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Konuşmacılar

Yrd. Doç. Dr. Özlem Şahin, Muğla Üniversitesi İİBF

*“Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/Yeni liberal Eğitim Düzeninde
Yenilenmiş Öğretmen İstihdamı Rejimi”*

Prof. Dr. Işıl Ünal, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

“Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kuramsal Çerçeve”

Dr. Handan Çağlayan, Sendika Uzmanı

“Muz Kabuğu Piyasasında Dershane Öğretmenleri”

Dr. Esmeray Yoğun-Erçen, Çukurova Üniversitesi

*“Dershanelerde ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki
Tükenmişlik Düzeylerini Anlamaya İlişkin Bir Araştırma”*

Yrd. Doç. Dr. Özlem Şahin
Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü

"Yalancıkta Öğretmenlik" ve Kadınlar / Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi

Giriş

Dönemlik sözleşmeler yoluyla öğretmen istihdamı, tüm dünyada yakın zamanlara kadar kısa dönemli öğretmen açığını gidermek ya da öğretmen açığının kalıcılaşma eğilimi gösterdiği yerleşimlerde¹ ve koşullarda² öğretmenlik formasyonuna sahip olmayan kişileri öğretmen olarak çalıştırmak üzere başvurulan geçici ve istisnai bir yöntemdi (Duthilleul, 2005: 12). Ne var ki son on yıl içinde kısmi zamanlı sözleşme altında çalışan öğretmenlerin sayısının hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde, çoğunlukla da finansal baskılar nedeniyle arttığı görülmektedir. Bu artış, yıllardır geçici ve istisnai olarak uygulanan sözleşmeli öğretmen istihdamını artık bir istisna olmaktan çıkarmış, kalıcılaştırmış, hatta kimi ülkelerde bu yeni istihdam biçimi ilke halini almıştır³. Türkiye’de de öğretmen atamaları, son yıllarda asıl olarak sözleşmeli statüde yapılmaktadır⁴.

¹ Kırsal bölgeler, etnik farklılıkların bulunduğu yerleşimler ve erişilmesi güç ücra yerler.

² Savaş ya da uzun dönemli çatışmaların yaşandığı, göçmenlerin, mültecilerin ve yabancıların yoğunlaştığı yerlerde resmi eğitim siteminden kopma riskinin bulunduğu koşullar.

³ Bugün, Peru’da öğretmenlerin %10’u, Şili’de %20’si, Batı Afrika ülkelerinde ise %50’si sözleşmeli olarak çalıştırılmaktadır (Duthilleul, 2005: 13).

⁴ 2007 verileri, sözleşmeli ve ücretli olarak çalışan öğretmenlerin sayısının 90 bine ulaştığını göstermektedir.

Oysa istikrar, tüm dünyada eğitimcilik mesleğinin vazgeçilmez özelliklerinden biridir ve gücünü büyük ölçüde eğitimin temel kamu hizmeti olmasından alır. Aynı zamanda istikrar, kaliteli eğitimin sağlanmasındaki en önemli unsurdur. Çalışanların pek çoğunun uzun zaman dilimlerinde, kalıcı olarak hizmet verdikleri okullarda, öğretmenlerin büyük kısmını rotasyona tabi tutan okullara göre öğrencilerle ilgili çok daha başarılı sonuçlar elde ettikleri bilinmektedir (Duthilleul, 2005: 11). Aynı zamanda öğretmenlik mesleğinin, gelişmiş Batılı ülkeler başta olmak üzere pek çok yerde kadınlara erkeklere göre daha yüksek oranda güvenceli ve istikrarlı iş olanağı sağladığını biliyoruz⁵. Dünyadaki hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerinde giderek artan bu yeni istihdam biçimin kadın öğretmenlerin bu alandaki varlıkları, mesleki gelişmeleri ve iş güvenceleri açısından ne tür sonuçlar doğurduğu son derece önemlidir. Hele hele kadınların işgücüne katılımlarının son derece düşük olduğu, işgücü içinde yer alan kadınların ise büyük ölçüde düşük ücretli ve statülü, geçici ve güvencesiz işlerde yoğunlaştığı Türkiye’de, eğitim sektörünün kadınlar için istikrarlı, güvenceli ve statüsü görece yüksek istihdam sağlayan birinci sektör olduğu göz önüne alındığında ortaya çıkabilecek sonuçlar daha da önem kazanmaktadır⁶.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın, ayrışmanın ve ataerkinin son derece güçlü olduğu Türkiye’de kadın eğitimciler, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, hem kız çocuklarını okula çekmede aracılık etmekte hem de meslek sahibi kadın kavrayışını geliştirecek güçlü bir rol modeli işlevi üstlenmektedirler (ILO, 2006: 20; Tan, 1979: 139-140). Öte yandan kadın öğretmenler, Türkiye’de modernleşme sürecinde kadınların hak ettikleri eşit ve güçlü konum için önemli bir sembolik işlev de üstlenmişlerdir. Kadın öğretmenlerin bu denli önemli işlevler üstlendikleri bir toplumda öğretmenlik mesleğindeki temel istihdam stratejisinin köklü bir şekilde değiştirilmesi, eğitimde kadın-erkek eşitliğinin ideolojik ve kültürel alanda gerçekleşmesi açısından da önemli sonuçlar doğuracaktır.

Ayrıca Türkiye’de kamu hizmeti olarak örgütlenmiş eğitim sektöründe son yıllarda yoğun bir şekilde uygulanmaya başlayan yeni liberal istihdam rejimi,

⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü ile UNESCO tarafından oluşturulan ve her yıl toplanan Uzmanlar Komitesi, 2006 yılında hazırladığı raporda öğretmenliğin özellikle gelişmiş Batılı ülkelerde kadınların oranının hızla yükseldiği bir meslek olduğunu vurgulamaktadır (ILO, 2006: 20).

⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü Veri Tabanı, Türkiye’de 2006 yılında kamu sektöründe çalışan kadınların %39’unu, eğitim sektöründe çalışanların oluşturduğunu ve kamu sektöründe çalışan kadınların çoğunluğunu istihdam ettiğini göstermektedir.

kadınların işgücü piyasasındaki diğer sektörlere kıyasla daha güçlü oldukları bu alandaki kazanımları ortadan kaldırmaya yönelmektedir. Öğretmenlerin sağlık, emeklilik ve özlük haklarıyla ilgili yeni düzenlemeler ve uygulamalar (sözleşmeli öğretmenlik ve ücretli öğretmenlik) kadın eğitimcilerin başta iş güvencesi olmak üzere emeklilik, sağlık ve diğer çalışma haklarını (görevde yükselme, fazla mesai vb.) tehdit etmektedir.

Bu yazının amacı, öncelikle son birkaç yıldır Türkiye’de yaygın bir şekilde uygulanmaya başlayan sözleşmeli öğretmenlik, kısmi zamanlı geçici öğreticilik ve ücretli öğretmenlik gibi farklı statülerde çalışan kadın öğretmenlerin bu deneyimi nasıl yaşadıklarını, bu yeni süreçten nasıl etkilendiklerini ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın diğer önemli hedefi ise öğretmen istihdamında kalıcılaşacağı anlaşılan bu yeni stratejinin genel olarak kadın öğretmen istihdamını ve ulusal eğitimi, kadınlar ve kız çocukları açısından nasıl etkileyebileceğini, araştırma bulguları aracılığı ile tartışmaktır.

Kurulduğu günden bu yana kadın öğretmenlerin güçlenmesi için önemli adımlar atmış bir örgüt olarak Eğitim Sen, hükümet tarafından eğitim sektöründe başlatılan yeni istihdam rejiminin kadın öğretmenlerin hayatını nasıl etkilediğini bir araştırmayla tartışma, politikalar geliştirme ve uygulama iradesi gösterdi. Araştırma, elinizdeki kitapta bulunan tartışmaları içeren ulusal sempozyumda sunulmak üzere, Ekim 2007-Ocak 2008 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

Araştırma Ankara, Adana ve Bursa’da 2007 yılının Kasım ve Aralık aylarında gerçekleştirilen dört odak grup çalışmasından elde edilen verilere dayanmaktadır. Kısıtlı kaynaklarla ve son derece kısa bir sürede yapılan araştırmanın hem tasarlanmasında hem de yürütülmesinde bir ekip çalışması ile yürütüldü. Prof. Dr. Mine Tan, Prof. Dr. Gülay Toksöz, Doç. Dr. Hatice Kurtuluş ve Dr. Fevziye Sayılan, araştırmanın tasarlanmasında, önemli katkıda bulundular. Odak grup çalışmalarını, Adana Şube kadın sekreteri Sevgi Sertaşar, Bursa Şube Kadın Sekreteri Güler Yılmaz, Fevziye Sayılan ve Eğitim Emekçileri Derneği’nden Sefa Akdemir ile Eğitim Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri Elif Akgül gerçekleştirdiler.

Odak grup tartışmalarına, sözleşmeli ve ücretli olarak çalışan, köy, ilçe ve il merkezlerinde görev yapan kadın öğretmenler davet edildi. Ankara’da yapılan iki odak grup tartışmasından biri, tüm katılımcıların görev yaptığı bir ilköğretim okulunda gerçekleştirildi ve bu tartışmada üç erkek katılımcı da bulunmaktaydı.

Odak grup tartışmaları, sözleşmeli ve ücretli olarak çalışan kadın öğretmenlerin,

- mesleki gelişim, tatmin ve başarı konusundaki deneyimlerini,
- özlük hakları açısından yüz yüze kaldıkları kısıtlılıkları ve ihlalleri,
- eğitim sektöründe karşı karşıya kaldıkları dezavantajlı konumları,
- kişisel yaşamlarını etkileyen yansımaları,
- aynı zamanda bütün bu gelişmelerin ulusal eğitim sisteminde yarattığı sorunlar ve sonuçları açığa çıkarmak üzere örgütlendi ve yukarıda anılan temalar çerçevesinde hazırlanan sorularla grup çalışmaları kayda alındı.

Çalışmanın birinci bölümünde, sözleşmeli öğretmen istihdamının, Türkiye’de yaşanan istisnai bir uygulama olmadığı, tersine 1990’lı yıllarda başlayan, dünyanın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerinde hızlı ve yaygın bir şekilde uygulanan bir istihdam stratejisi olduğu örneklerle açıklanmaktadır. Hem ekonomik hem toplumsal hem de eğitim hizmetinin yapılanması açısından dünyanın birbirinden çok farklı bölgelerinde gözlemlenen bu ortak eğilimin ardındaki dinamikler, sözleşme ile öğretmen istihdam etmenin hangi ihtiyaçları karşıladığı ve günümüzde eğitimin kalitesi ve öğretmenlik mesleğinin nitelikleri açısından ne tür sonuçlar ve sorunlar yarattığı tartışılmaktadır.

İkinci olarak, Türkiye’de sözleşmeli ve ücretli öğretmen istihdamının gerekçeleri, hukuksal dayanakları ve sözleşmeyle düzenlenen farklı öğretmenlik statüleri hakkında bilgi verilmektedir. Son olarak sözleşmeli ve saatlik ders ücreti karşılığında çalışan kadın öğretmenlerle yapılan odak grup araştırmasının bulguları sergilenmekte, bu yeni istihdam biçimlerinin kadın öğretmenler açısından yarattığı sorunlar, kadın öğretmenlerin içinde buldukları çalışma koşulları, mesleki gelişimleri ve geleceklerinin ne şekilde etkilediği irdelenmektedir.

Öğretmen İstihdamında Yeni Uluslararası Eğilimler: “Sözleşmeli Öğretmenlik”

Sözleşmeli Öğretmen İstihdamının Ardındaki Dinamikler

1990’lı yıllarda sözleşmeli öğretmen istihdamının tüm dünyada hızlanmasının ardındaki temel etken kuşkusuz 20. yüzyılın son çeyreğine damgasını vuran yeni liberal politikalar olmuştur. Yıllardır başta ekonomi olmak üzere çeşitli toplumsal düzeylerde karşımıza çıkan yeni liberal anlayış, özelleştirmeler ve kamu harcamalarının kısılması yoluyla devletin ekonomi-

den çekilmesini sağlamakla kalmamış, 1990'lı yıllarda kamusal hizmet alanında önemli yapısal dönüşümlerin başlamasına da neden olmuştur. Bu yapısal dönüşümün temel özelliklerini yansıtan yeni liberal ilkeler, yurttaşların ortak yararı için örgütlenmiş 'kamu hizmeti' anlayışını köklü bir şekilde dönüştürmüştü; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel kamu hizmetlerinin sunumunda piyasa koşullarında hareket eden özel işletmelerin başvurdukları 'etkinlik', 'verimlilik', 'hesap verebilirlik' gibi kavramlarla bu hizmetlerin sunumu yeniden örgütlenmeye başlanmıştır. Yeniden örgütlenme süreci, bir yandan kamu hizmetini 'özel işletmeler' eliyle görmeyi özendirirken, diğer yandan harcamaları kısıtlanması gereken kamu kurumlarının hizmet sunumunda 'serbest piyasada var olmaya çalışan bir özel işletme' gibi davranmaları beklenmektedir (Erdoğan, 2005: 3-4).

Kamu hizmeti, temelde, yurttaşların ortak gereksinimleri ve ortak yararları çerçevesinde ödedikleri vergilerle karşılanması gereken harcamalar aracılığıyla örgütlenirken, yeni liberal 'hizmet' anlayışı ile birlikte 'kamu' kavramı literatürden çıkarılmış; hizmetler, 'yararlananların' bedelini ödemek zorunda kaldıkları bir 'meta'ya dönüştürülmüştür. Dolayısıyla hizmet alanında 'meta' üretimine katkıda bulunan çalışanların 'hizmetten yararlananların' farklı taleplerine, gelir düzeylerine, alım güçlerine karşılık verebilecek esnek hizmet üretimini de sağlamaları gerekmektedir.

Bu aşamada kamu istihdamının yapısı da 'piyasalaşma' anlayışına uygun bir şekilde yeniden şekillendirilmekte; yeni istihdam stratejileri ise şu özellikleri taşımaktadır:

- Kısa süreli sözleşmelerle eleman istihdamı,
- Hizmetin parçalara ayrılması ve hizmet alımı yoluyla kimi hizmetlerin özel işletmeler eliyle sağlanması,
- Geçici, esnek ve yarı zamanlı çalışan elamanların istihdamı,
- Temelde aynı işi yapan kişiler arasında farklı statüler inşa eden performans dayalı çalışma ve ücretlendirme.

Dünya'da kamu hizmetinin üretildiği en geniş alanlardan biri olan eğitim ise temel eğitimin üniversiteye ve yaşam boyu öğrenmeye kadar bu yeni süreçten köklü bir şekilde etkilenen başlıca sektör olmuştur (Fredriksson, 2004: 6). Yeni liberal politikalar, eğitim alanına yalnızca eğitim ekonomisi, yönetimi ve planlamasını içeren 'maddi boyutu' ile değil, aynı zamanda bu yeni anlayış çerçevesinde inşa edilen 'yeni eğitim hedefleri', insan yetiştirme için yeni bağlamını oluşturan ideolojik ve sembolik sunumlarla karşımıza

çıktı. Bu açıdan bakıldığında ‘yurttaşların yetiştirilmesine katkıda bulunan’, ‘örnek rol modeli olan’, ‘mesleğinin tüm süreçlerine hâkim profesyonel öğretmen’ anlayışı da köklü bir değişime uğramaktadır. Öğretmenlik, öğreniyi piyasa koşullarında rekabete hazırlayan teknik bir işe indirgenmektedir (Fredriksson, 2004:6). Standartlaştırılmış programlar ve sınavlar, öğretmenlerin sınıf içinde, yalnızca teknik olarak öğrenme sürecine odaklanmasını hedefleyen düzenlemeler, çocukların gelişimine katkıda bulunacak spor, sanat ve oyun gibi etkinliklerle öğrenme sürecinin ayrıştırılması (çoğunlukla ücretli kurslara dönüşmesi), öğretmen yetiştirmede pedagojinin dışlanması gibi pek çok uygulama, süreçteki dönüşümün önemli parçalarıdır.

Uluslararası Deneyim

Uluslararası düzeyde yaşanan bu gelişmelerin dünyanın farklı koşullardaki ülkelerinin eğitim sitemlerine ne şekilde yansıdığına biraz daha yakından bakmak, Türkiye’de yaşadığımız yeni süreci değerlendirmek açısından önemli katkılarda bulunacaktır. ‘Sözleşmeli’ öğretmen istihdamının yaygınlaşmasının ardındaki temel dinamikler benzer olmasına karşın bu sürecin gerekçeleri ve uygulanma biçimleri, dünyanın gelişmiş bölgeleriyle gelişmekte olan ve az gelişmiş bölgeleri açısından önemli farklılıklar taşımaktadır. Ancak söz konusu farklı gelişmeler, eğitimde hakkindan yararlanmada eşitlik, başarı oranının yükselmesi ve eğitimin toplumun farklı kesimlerinden bireyleri için yarattığı olanaklar açısından değerlendirildiğinde ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan öğrenecek çok şey bulunmaktadır.

Öncelikle, eğitim sektöründeki temel istihdam stratejisinin değişmesindeki ortak dinamiğin, farklı nüfus gelişimi eğilimlerine sahip olan coğrafyalarda en azından gelecek 25 yıl içinde eğitim görecek nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak kaygısıyla oluştuğu söylenebilir. Eğitilmesi gereken nüfusun kimlerden oluştuğu, eğitim hedeflerinin neler olacağı, bilgilerin yenilenmesi için hangi süreçlerin yapılandırılacağı ise dünyanın farklı coğrafyalarındaki koşullara göre çeşitlenmektedir. Bu açıdan dünyanın gelişmiş Batılı

⁷ Son dönemde hazırlanan OECD, UNESCO ve ILO raporları, geleceğin eğitim anlayışının ve politikalarının, dolayısıyla nüfusun eğitim ihtiyaçlarının ülke ve bölge nüfusunun gösterdiği temel özellikler ile gelecekteki nüfus tahminleri çerçevesinde inşa edildiğini göstermektedir (Bkz: OECD, 2004; 2007). Yakın zamanlarda Türkiye’de de TÜSİAD (1999) tarafından yapılan nüfus öngörüsü çalışmaları kapsamında eğitim politikalarını yeniden yapılandırmaya yönelik önemli tartışmalar başlamış ve bu konuda uygulamayla ilgili ilk adımlar atılmaya başlanmıştır. Öğretmen istihdamındaki değişiklikler, ancak bu kapsamda değerlendirildiğinde anlam kazanabilir k bununla ilgili açıklamalar ilerleyen sayfalarda yapılacaktır.

ülkeleriyle gelişmekte olan ülkeler arasında temel bir ayırım göze çarpmaktadır.

Dünyanın gelişmiş Batılı ülkeleri, ülkelerindeki eğitim sürecinin önümüzdeki 25 yıl için yeniden örgütlenmesini, çeşitli gerekçelere dayandırmaktadırlar, buna göre (OECD 2004; 2007):

- Öğretmen nüfusu giderek yaşlanmaktadır ve kısa süre içinde eğitim-öğretim alanından çekilmek zorunda kalacaklardır.
- Rekabete dayalı, sürekli yenilenen ve ülkeleri eğitim hedefleri açısından çıtayı yukarı çekmeye zorlayan bu yeni liberal dönemde “yaşlanan” öğretmen nüfusu hem sayıca hem de nitelik ve etkinlik açısından yetersiz kalmaktadır.
- Buna göre önümüzdeki dönemde hem sayıca nüfusun eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak hem de eğitim kalitesinin yükselmesine katkıda bulunabilecek öğretmenlere gereksinim bulunmaktadır.
- Öğretmen gereksinimini hızlı bir şekilde karşılayabilmenin maliyeti en düşük, hızlı ve esnek yöntemi ise sözleşmeli öğretmen istihdamı olacaktır ki bu yöntem, 1990’lardan başlayarak başta İngiltere olmak üzere pek çok Batı Avrupa ülkesinde uygulanmaya başlamıştır.

İngiltere örneği (Duthilleul, 2005: 52-54), Batı Avrupa’da giderek yaşlanan ve önemli bir kısmı önümüzdeki yıllarda emekli olacak öğretmen kuşağının belirlenen hedefler doğrultusunda ‘verimliliğini artırmak’ üzere istihdam rejimindeki yeniden yapılandırmayı gözler önüne sermektedir. İngiltere’de, 1990’lı yılların sonunda çıkarılan yeni yasa sayesinde eğitimdeki öğretmen açığını kadrolu öğretmenlerle kapatmanın maliyetinden çok daha düşük maliyetli yeni bir istihdam stratejisi oluşturulmuştur. Buna göre ihtiyaç duyulan 10 bin kadrolu öğretmen yerine, eğitim sektöründe belirli sürelerle yenilenen sözleşmelerle, yarı zamanlı ya da geçici çalışan toplam 230 bin kişi istihdam edilmiştir. 10 bin kadrolu öğretmen istihdam etmekten çok daha düşük maliyetle istihdam edilebilen bu 230 bin kişi, temel öğretim hizmetlerine yardımcı olmak üzere, asistanlık, masa başı işleri, sanat, spor ve benzeri etkinlikler, ailelerle iletişim, sınavların hazırlanması ve değerlendirilmesi gibi işleri üstlenmektedir. Bu yolla ‘yaşlı ve kendini yenileme arzusunu yitirmiş’ öğretmenlerin deneyimlerinden sağlanacak yarar en çoklaştırılmakta, sınıf

⁸ Örneğin İngiltere için eğitimin kalitesini yükseltme amacı, en başarılı öğrenciyle en başarısız öğrenci arasındaki farkı olumlu yönde ortadan kaldırmak, genç nesli öğretmenliğe özendirmek gibi iki temel hedef doğrultusunda yapılandırılmıştır (Duthilleul, 2005: 52).

ortamında öğrencilerle geçirecekleri zamanın kalitesi ve danışmanlık için ayıracağı zaman yükseltilmektedir.

Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki sözleşmeli öğretmen istihdamı ise hızla çoğalan genç nüfusun asgari temel eğitimi tamamlamalarına yardımcı olacak öğretmenlerin aynı hızla yetiştirilememesinden doğan öğretmen açığını karşılayabilmek amacıyla yaygınlaşmaktadır. Pek çok ülkede sözleşmeli öğretmen oranı, kısa sürede toplam öğretmen istihdamının %10'unu aşmış ve kalıcılaşma eğilimi ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda 2000 yılının Nisan ayında Dakar'da toplanan Dünya Eğitim Forumu'nda kararlaştırılan **2015 Temel Eğitim Hedefleri**'ne ulaşma kaygısı, gelişmekte olan ülkelerde sözleşmeli öğretmen istihdamını hızlandırmıştır. Özellikle Batı Afrika, Latin Amerika ve Güney Doğu Asya'da (Hindistan, Nepal, Kamboçya vb.) yaygın bir şekilde uygulanan sözleşmeli öğretmenlik, mesleki eğitimi tamamlamış, nitelikli öğretmenlerden çok asgari temel eğitimi ya da bir üst düzeyi tamamlamış kişilerin ihtiyaç duyulan yerlerde, özellikle de ücra yerleşimlerde, kırsal kesimde ve farklı etnik grupların yaşadıkları bölgelerde yerel halk arasından sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmesine dayanır. Bu yolla hem eğitime erişimin sağlanması hem okullaşma oranının artırılması hem de öğretmen başına düşen öğrenci sayısının düşürülmesi hedeflenmektedir. Böyle bir istihdam stratejisi gelişmekte olan ülkelere, Dünya Bankası tarafından zorlanan 'kamu harcamalarını ve maliyetleri yükseltmeden' (yani en az iki yıllık mesleki yüksek öğretim gerektiren öğretmen yetiştirme programlarına harcama yapmak zorunda kalmadan), ücra yerlerde ve kırsal alanlarda, etnik farklılıkların bulunduğu yerlerde, buralarda hizmet vermenin karşılığı olan ek maliyeti üstlenmeden öğretmen istihdam etme olanağı sağlamaktadır (Fyfe, 2007: 1-2 ; Duthilleul, 2005: 10-15).

Son yıllarda, özellikle uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan raporlar (Duthilleul, 2005; 2004; Bourdon, Frölich and Michaelowa, 2005; Fyle, 2007, de Laat and Vegas, 2005; Geeves and Bredenberg, 2005), 'sözleşmeli öğretmenliğin' dünyanın farklı ülkelerindeki farklı uygulamalar göz önüne alındığında öğretmen istihdamındaki kimi sorunları geçici olarak çözümlenebildiğini buna karşılık çok ciddi yeni sorunlar yarattığını göstermektedir. Buna göre sözleşmeli öğretmen istihdamının özellikle gelişmiş Batılı ülkelere sağladığı katkılar ve yarattığı sorunlar:

- İddialara göre sözleşmeli öğretmenlik, giderek yaşlanan ve emekli olmaya başlayan öğretmenlerin yerine yenilerinin atanmasında esneklik sağlamakta ve hızlandırmaktadır. Oysa öğretmen istihdamıyla ve eğitim politikalarıyla ilgili pek çok belge incelendiğinde, gelişmiş Batılı ülkelere,

giderek ücreti ve statüsü düşen, güvencesiz ve istikrarsız hale gelen ve rekabet koşulları ağırlaşan meslekten kopmaların ne kadar yaygın olduğu rahatlıkla gözlenebilir (Bkz. OECD, 2007). Aynı koşullar nedeniyle gençlerin mesleğe duydukları ilginin son derece düşük olduğu ve bu ilginin yükseltilemediği koşullarda öğretmen açığının hızla büyüyeceği sıklıkla dile getirilmektedir.

- Öğretmen atamalarını 90'lı yıllarda yapılan yasal değişikliklerle bölgesel ya da yerel düzeyde sözleşmeyle yapmaya başlayan ülkelerde (İsveç ve Danimarka gibi) sözleşmeli öğretmenliğin, okul topluluğuna karşı (kent yönetimi, okul yönetimi, veliler, öğrenciler) hesap verebilirliği güçlendirme potansiyeli taşıdığı öne sürülmektedir. Oysa yine aynı ülkelerle ilgili olarak yapılan saptamalar; 'hesap verebilirliği' güçlendirdiği söylenen sözleşmeli öğretmen istihdamının 'yerel işveren/mütevelli heyet, veli ve yerel topluluğun müdahaleleri' sonucunda öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerini ve özerkliklerini büyük ölçüde kaybettirdiğini göstermektedir.
- Sözleşmeli öğretmenliğin yararları vurgulanırken, öğretmen istihdamındaki istikrarsızlık ve geçici sözleşmelerle çalışma birleştiğinde, öğretmenlerin, meslekte kalıcı bir pozisyon kazanabilmek için yapabileceklerinin en iyisini yapmaya çalıştıkları söylenmektedir. Aynı raporlar, pek çok ülkede mesleğe daha düşük ücret ve statü sağlayan sözleşmelerle başlayan gençler arasında daha iyi bir iş bulur bulmaz mesleği terk etme oranının son derece yüksek olduğunu da göstermektedir. Aynı zamanda aynı işi yapan öğretmenlerin sahip oldukları 'mesleki sermayeye' göre değişen 'pazarlık güçleri' doğrultusunda farklı statülerde çalışmalarının mesleki işbirliğini ve dayanışmayı zedelediği de saptanmaktadır.
- Çalışmalar, sözleşmeli istihdamın öğretmenlere, mesleki gelişimleri açısından iki sözleşme dönemi arasında mesleki becerilerini geliştirecek ara eğitimler alma ve pazarlık gücünü artırma olanağı sağladığını belirtmektedir. Oysa özellikle genç öğretmenler bu olanağı büyük ölçüde başka bir işe geçmek üzere eğitim almak için kullanmayı tercih ettiklerini; bu eğilimin erkekler arasında çok daha yaygın olduğunu ve hatta sektörün hızla kadınlaşmakta olduğunu göstermektedir.
- Düşük performanslı öğretmenlik sorunu daha önce büyük ölçüde disiplin mekanizması içinde çözülür, bu öğretmenler başka okullara transfer edilir; öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ya da işlerine son vermek için düzenlemeler yapılmazdı. Böylece hem 'başarısız öğretmenleri' sistem içinde tutan hem de bu nedenle okullar arasında öğretmen kalitesi açıdan yaşanan eşitsiz-

likleri derinleştiren bir sitem mevcuttu. Anılan çalışmalar, sözleşme yoluyla bu sorunun giderilebileceğini, öğretmenlerin daha sorumlu davranabileceğini vurgulamaktadır. Anılan raporlardan bazıları böyle bir uygulamanın özellikle İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde ‘mesleki başarısı düşük’ öğretmenlerin görece daha az parası olan, yoksul kesimlerin yaşadığı bölgelerdeki okullarda yığılmaya başladıklarını göstermekte; bunun da toplumsal sınıflar ve bölgeler arasında eğitim hakkından eşit ölçüde yararlanmak açısından daha önce uygulanan sistemde yaşanan sorunları gidermeye yardımcı olmadığı anlaşılmaktadır.

Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki sözleşmeli öğretmen istihdamının ortaya çıkardığı sonuçlar ise şu şekilde özetlenebilir:

- Gelişmekte olan ülkelerdeki sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kırsal ve erişilmesi güç ücra yerlerdeki öğretmen açığını gidermek ve okullaşma oranını artırmak konusunda oldukça ciddi katkılar sağladığı saptanmıştır. Ancak bu konuda hazırlanan tüm raporlar, uluslararası kuruluşların geliştirmekte olan ülkeler için belirledikleri evrensel temel eğitim hedeflerine niceliksel olarak ulaşmak konusunda ilerlemeler sağlayan bu yöntemin eğitim kalitesi konusunda aynı başarıyı gösteremediğini açıkça ortaya koymaktadır. Öğretmenlik formasyonundan yoksun, ‘ucuz işgücü’ olarak istihdam edilen öğretmenlerin büyük ölçüde kitaba ve ezbere dayalı eğitim hizmeti verdikleri; yetişen çocukların basit okuma yazma kurallarıyla hesaplamaları bile akıllarında tutmakta zorlandıkları görülmektedir.
- Aynı zamanda kadrolu eğitim personelinin ücretlerinin en fazla yarısını alarak aynı işi yapan sözleşmeli öğretmenlerin, eğitim harcamalarının kısılmasına ve maliyeti düşürme stratejisine çok önemli katkılarda buldukları belirtilmektedir. Oysa bu konuda yapılan araştırmalardan kimileri, öğretmenlere düşük ücretler ödeyerek yapılan tasarrufun, eğitim-öğretimin başarıya ulaşması için gerekli eğitim araç gereçleri, hizmet içi eğitim ve pedagojik formasyon ile öğretmenler desteklenmedikçe kaliteli eğitimin mümkün olmayacağını göstermektedir.
- Sözleşmeli öğretmenliğin hem hesap verebilirlik düzeyini hem de öğretmenlerin ve öğrencilerin katılım düzeyini yükselttiği saptanmaktadır. Böyle bir ‘yerelleşme’ eğiliminin, mevzuattaki boşluklar nedeniyle öğretmenlerin hem okul yönetimi ve yerel topluluk tarafından ‘aşırı denetlenmesi’ sonucunu ortaya çıkardığı, kayırmacılığa ve kötüye kullanmaya açık bir sistem yaratıldığı bizzat araştırmalar tarafından ortaya konmaktadır.

- İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde sözleşmeli öğretmenler, düşük ücretlere ve çalışma koşullarının ağırlığına karşın iş bulabildiklerine memnun olduklarını söylüyorlar. Özellikle benzer formasyona sahip kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin aynı okullarda çalıştırıldığı Hindistan’da, aynı işi yapan öğretmenler arasındaki statü farklılığının hem öğretmenler hem de öğrenciler açısından ciddi sorunlar yarattığı saptanmıştır.
- Özellikle farklı etnik toplulukların yaşadığı ülkelerde, yerel halk arasından atanan sözleşmeli öğretmenler hem öğrencilerle ve velilerle yaşanan dil sorununu aşmada hem de kız çocuklarının okullaşma oranının yükselmesinde önemli katkılarda bulunuyorlar. Aynı zamanda ‘yerel topluluk içinden atanan’ öğretmenlerin farklı okul düzeylerine geçişleri ile gelişme ve kariyer olanaklarından uzak kalarak tek bir okula mahkûm olmaları ve ağır iş yükü altında zamanlarının çoğunu yeni işler aramaya ayırdıkları da önemli sonuçlar arasında yer alıyor.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan uluslararası deneyimlerin ışığında Türkiye’de yaşanan gelişmeleri değerlendirdiğimizde sözleşmeli ve geçici statüde öğretmen istihdamının hem benzer eğilimler sergilediği hem de kimi yönlerden ciddi farklılıklar taşıdığı görülmektedir. 1990’lı yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda uygulanmaya başlanan norm kadro uygulaması ile başlayan “personel harcamalarını azaltma” stratejisini, 2000’li yılların başındaki kısmi zamanlı geçici öğretici, sözleşmeli ve ücretli öğretmen istihdamının yaygınlaştırılması izlemiştir. Böylece IMF tarafından “öğretmen ücretlerinin yüksek olduğu” konusunda sürekli baskı altında tutulan Türkiye, eğitimdeki personel harcamalarını kısmanın yollarından biri olarak geçici ve düşük ücretle öğretmen istihdamını tercih etmiştir. Yeni istihdam stratejisinin ikinci önemli gerekçesi, Türkiye’nin nüfus dinamiklerinde yaşanan değişimdir. Buna göre, önümüzdeki 25 yıl içinde zorunlu temel eğitim çağındaki çocuk sayısı azalma eğilimi göstermektedir. Böyle bir eğilim, Milli Eğitim Bakanlığının önümüzdeki dönemde alt yapı, bina ve personel harcamaları için değil, ortaöğretimde kaliteyi yükseltmek için kaynak ayırmasını teşvik etmektedir. Dolayısıyla önümüzdeki 20 yıl içinde giderek azalacak öğrenci sayısı karşılığında kadrolu öğretmen istihdam etmek yerine, nüfusun eğitim gereksinimlerine göre esnek bir şekilde (kolayca işten çıkarma ya da gereksinim duyulan yerlere yönlendirme anlamına gelmektedir) istihdam edilebileceği öğretmenlerle çalışmak, Bakanlık için son derece “etkin” bir istihdam yöntemi olarak görülmektedir. Ayrıca ücretli öğretmen istihdamı yoluyla kadrolu öğretmenlerin bile gitmek istemedikleri “sorunlu” ücra ve kırsal bölgelere “yerel nüfus içinden “ öğretmen atayabilme kolaylığı da göz ardı

edilemez. Artık Türkiye’de öğretmenlerin aldıkları eğitim formasyonu aynı olmasına karşın, “öğretmenliğin” çok farklı statülerde çeşitlendiği ve bu yen, gelişmelerin çok ciddi sorunlar doğurduğu bir dönemde bulunmaktayız.

Türkiye’de Sözleşmeli/Ücretli Öğretmen İstihdamı

Gerekçeler

Türkiye’de öğretmen atamaları, kamu personel rejimini düzenleyen temel yasa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında yapılmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesinde, temel kamu hizmetlerinin başında gelen eğitim sektöründeki öğretmen istihdamı ve öğretmenlerin özlük haklarıyla ilgili düzenlemeler, özel meslek yasalarıyla yapılmaktadır. Oysa ülkemizde öğretmen atamaları, özlük hakları ve görevdeki temel sorumlulukları ayrı bir yasaya göre değil, genel olarak kamu personelinin çalışma koşullarını düzenleyen temel yasaya göre yapılmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu hizmetinin kadrolu devlet memurları eliyle görülmesi ilkesine dayanan (4.A) ancak, istisnai, geçici ve acil ihtiyaçları karşılamak üzere farklı statülerde (4.B, 4.C, 86 ve 89) kamu hizmeti görülmesinin önünü açan çeşitli düzenlemeleri içermektedir. 1980’li yıllar, Türkiye’de yeni liberal ekonomik politikaların güçlü bir şekilde uygulanmaya başlandığı, aynı zamanda kamu personeli rejiminde geçici, istisnai ve acil ihtiyaçları karşılamak üzere bulunan yasal düzenlemelerin giderek birer istisna olmaktan çıktığı ve yaygın bir istihdam politikası olarak benimsendiği bir dönem oldu. Bu maddeler, özellikle yeni kurulan kurul, üst kurul, başkanlık gibi kurumların nitelikli eleman gereksinimini karşılamayı kolaylaştıran, öte yandan temel hizmet alanı dışındaki kimi işleri gördürmek amacıyla geçici personel istihdamına olanak veren yasa maddeleri, kadro yetersizliği nedeniyle eleman ihtiyacını karşılayamayan kurumlar için temel çözümü sağlayan mekanizmalar olarak kullanıldı. 1980’li yıllarda sağlık sektöründe hızla yaygınlaşan uygulamalar, bugün kamu hizmetinin verildiği pek çok kurumda yaygınlaşmıştır ve Milli Eğitim Bakanlığı, uygulamanın son halkasını oluşturmaktadır.

Türkiye’de, yirmi yıldan daha uzun süredir uygulanan yeni liberal politikaların eğitim sektörüne yansımaları daha çok 1990’lı yılların ortalarında belirginleşmiş, 2000 yıllarda ise hızlı bir gelişme kaydetmiştir. 2000’li yıllardaki bu hızlı gelişmenin ardındaki iki temel dinamik, Dünya Bankası ve IMF tarafından Türkiye’ye öğretmen maaşlarının aşağı çekilmesi için yapılan baskı ve ülkenin nüfus gelişme dinamiklerinin önemli bir değişime uğramış olmasıdır. 1999 yılında TÜSİAD tarafından yapılan Türkiye’nin Fırsat Penceresi Araştırması, ülkenin nüfus artış hızının yavaşladığını, önümüzdeki dönemde ilköğretim çağındaki nüfusun da azalacağını, dolayısıyla ilköğretim

için yapılacak harcamaların içinde bulunduğumuz döneme göre azalması gerektiğini öngörmektedir. Buna bağlı olarak da Türkiye'deki Milli Eğitim Politikalarının köklü bir dönüşüme uğraması gerektiğini, artık daha az çocuğa daha fazla harcama yapabilecek ailelerin talepleri doğrultusunda nitelikli ve paralı ortaöğretim ve yükseköğretimin özendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Yeni liberal dönemde dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de eğitim harcamalarının çok önemli bir kısmını oluşturan personel giderlerinin düşürülmesi temel politika olarak benimsenmiş, buna bağlı olarak da ülkede var olan büyük öğretmen açığı, daha yüksek maliyetli olan yeni atamalar yerine iş başında bulunan öğretmenlerin ders saatlerinin artırılması, ana ve yan uzmanlık dallarına göre yapılan ders görevlendirmeleri (norm kadro), ek ders görevlendirmeleri ve ücretli öğretmen istihdamı yoluyla karşılanmaya çalışılmıştır. Yani halen işbaşında bulunan öğretmenlerin sayısındaki artış, örgün eğitime ihtiyaç duyan nüfusun giderek azalacağı varsayılarak sınırlı tutulmuştur. Ne var ki hala büyük bir genç nüfusa sahip olan ve farklı bölgelerinde ve yerleşimlerinde nüfus artış hızı açısından büyük dengesizlikler bulunan Türkiye'de, özellikle kırsal alanlarda ve az gelişmiş bölgelerde ciddi bir öğretmen açığı bulunmaktadır. Bu açık, kadrolu öğretmen istihdam edilerek çözülemediği için il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerince kolayca görevlendirilebilen, yerel nüfus içinden seçilebilen ücretli öğretmen istihdamı aracılığıyla kapatılmaktadır. Sonuç olarak Türkiye, öğretmen istihdamında, sözleşmeli, ücretli ve usta öğretici gibi farklı statülerde, sözleşmeyle çalışanların ciddi bir ağırlık kazanacağı, öğretmen atamalarındaki sayının önceki yıllara göre ciddi bir azalma göstereceği, kadrolu öğretmenliğin, sözleşmeliler arasından seçilen 'ayrıcılık' bir statü haline geleceği, öğretmenlik mesleğinin, benzer formasyona sahip olanlar arasında aşılması güç statü farklılıkları bulunan parçalı yapıya büründüğü yeni bir döneme girmiştir.

Türkiye'de, bu dönem, öğretmen açığını kapatmak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 10 Eylül 2005 tarihinde, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 4. Maddesinin C bendi kapsamında 20 bin 'kısmi zamanlı geçici öğretici' ataması ile başlamıştır. Uygulama başlar başlamaz Eğitim Sen tarafından Danıştay'a açılan dava, 30 Haziran 2006 tarihinde Danıştay'ın iptal kararıyla sonuçlanmış, 4.C statüsüyle göreve başlayan 20 bin öğretmen, aynı yasanın 4.B bendi kapsamında sözleşmeli kamu personeli olarak atanmıştır. Daha sonra yapılan yeni öğretmen atamalarının tümü sözleşmeli statüde yapılmış, kadrolu öğretmenler ise daha önce sözleşmeli statüde bulunanlar arasından seçilmiştir.

Sözleşmeyle düzenlenen farklı statüler

Bugün Türkiye’de eğitim sektöründe çalışanlar arasında, sözleşmeli öğretmenlik; büyük ölçüde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4.B maddesi kapsamında görevlendirilen öğretmenleri çağrıştıracak bir şekilde kullanılmaktadır. Oysa sözleşmelilik, ister saat ücreti karşılığında, ister usta öğretici olarak isterse 12 aylık sabit ücret karşılığında çalışmak şeklinde olsun, farklı statüleri kapsayan çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4.A (kadrolu) kapsamı dışında yer alan tüm çalışma biçimleri sözleşmeyle düzenlenmekte; çalışanları daha güvenceli ve istikrarlı çalışma koşulları sağlayan “devlet memurluğu” dışında, geniş bir “kamusal işler görenler” olarak tanımlayan, kendi içinde katmanlaşmış geniş bir yeni kategori oluşturulmaktadır. Dolayısıyla burada, sözleşmeyle düzenlenen yeni istihdam biçimleri olarak, 657 Sayılı Kanun’un içerdiği düzenlemeler hakkında kısaca bilgi vermek gerekir.

- Sözleşmeli Personel Olarak Öğretmenlik: 657 - 4.B
İlgili yasanın bu maddesi, ilk paragrafında, sözleşmeli personeli **zorunlu ve istisnai** durumlarla sınırlı kalmak koşulu ile **özel bir meslek ve uzmanlık bilgisine** gereksinim duyulan **“geçici işlerde”** sözleştiirmeyle çalıştırılmasına Bakanlar Kurulunca karar verilen **‘işçi sayılmayan kamu görevlileri’** olarak tanımlamıştır. İlgili maddenin ikinci paragrafı, başta doktorlar ve avukatlar olmak üzere çeşitli uzman mesleklerden kişilerin kadrolu personel istihdamı ile ihtiyacın karşılanamaması durumunda sözleşmeli olarak atanabileceğini düzenlemekteydi. 21 Mart 2006 tarihinde yapılan değişiklikle “”Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin;” de sözleşme ile istihdamlarının **caiz** olduğu eklenmiştir. Aynı zamanda 4 Nisan 2007’de yeni bir paragraf eklenerek “sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.” denmiştir. Böylelikle yeni bir statüde sürekli kamu hizmeti gördükleri sabit olan sözleşmeli personelin **yasa ile düzenlenmesi gereken temel özlük hakları** “bakanlar kurulu” kararlarına bırakılmıştır.

Halen görev yapan ve sözleşmeyle çalıştırılan öğretmenler, ücret, iş güvencesi, özlük hakları ve çalışma koşulları açısından kadrolu öğretmenlere göre ciddi sorunlarla yüz yüze bulunmaktadır. Sosyal güvenlik primleri SSK’ya ödenen öğretmenlerin iş güvencesi, görevde yükselme, emeklilik, doğum, tayin, yöneticilik ve daha pek çok konuda yığılmış ve derli toplu mevzuata

konu olmamış pek çok sorunları bulunmaktadır⁹. Sözleşmeli öğretmenler, özür durumu dışında il içi ve il dışı tayin hakkına sahip değiller. İl dışı yer değiştirmelerde yolluk hakkından yararlanamamaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenlerin ek derslerinden kesinti yapılmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler idareci ve müfettiş olamıyorlar. Hizmet puanı almadıkları için görev yaptıkları hizmet süresinin hiçbir önemi bulunmamaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin maaşları her kente farklılık göstermektedir. Maaş ödemelerinde bir örneklik olmadığı gibi ödemelerin yapıldığı tarihler de farklılaşmaktadır. Her yıl Aralık ayı sonunda sözleşmeler kendiliğinden sona erdiğinden hizmet yılının hiçbir önemi kalmamakta, bir yıllık öğretmenle 25 yıllık öğretmen arasında maaş açısından fark bulunmamaktadır. MEB yurt dışı görevlendirmelerinde beş yıl kadrolu çalışma koşulu aradığı için sözleşmeli öğretmenler, yurt dışında görev yapma hakkından mahrum kalmaktadır.

2007 verilerine göre¹⁰ Türkiye’de toplam 39 bin 939 sözleşmeli öğretmen görev yapmaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin 25 bin 330’unu erkek (%63), 14 bin 609’unu (%37) kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Halen görevde bulunan sözleşmeli öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%77) ise ilköğretim okullarında görev yapmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2007 sonunda ilan edilen 10 bin sözleşmeli öğretmen kadrosunun da yaklaşık %70’i ilköğretim okullarında istihdam edilecektir.

- Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik: 657 – 4.C

30 Haziran 2006 tarihinde Danıştay tarafından öğretmenlik mesleğinin süreklilik gerektiren niteliğine vurgu yapılarak iptal edilen ‘kısmi zamanlı geçici öğreticilik’, öğretmenliği yasa maddesinin ilgili paragrafında düzenlenen geçici ve mevsimlik işler kategorisine yerleştirmişti. İlgili paragraf, 4.C statüsünü, “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.” şeklinde tanımlamıştı. 2005 yılında bu maddeye dayanarak 20 bin öğretmen istihdam eden ve öğretmenleri yalnızca derslerin sürdürüldüğü eğitim-öğretim dönemlerinde, bir yıldan az süreli sözleşmelerle istihdam etmenin yolunu açan

⁹ Bu konudaki ayrıntılı bilgi için bkz. www.sozlesmeliogretmen.com.tr

¹⁰ Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin sayıları ile cinsiyete, okul düzeyine, kırsal ve bölgelere göre dağılımları, araştırma başladığında Milli Eğitim Bakanlığı’ndan istenmiş, ancak Bakanlık bu konuda yalnızca öğretmen sayılarını sunan kısa bilgi vermekle yetinmiştir. Ücretli öğretmenlerin sayısının ise yalnızca il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinden edinilebileceği söylenmiştir. Yukarıdaki veriler, sempozyum sırasında Prof. Dr. Işıl Ünal’dan alınmıştır.

hükümet, Danıştay tarafından iptal kararının verilebileceğini düşünerek ilgili yasanın 4.B maddesine eklemeler yaparak öğretmenleri bu kez yıllık sözleşmelerle istihdam etme yolunu genişletmiştir. Danıştay'ın verdiği iptal kararının ardından, 'kısmi zamanlı geçici öğretici' olarak çalışan öğretmenler 4.B statüsüne geçirilmişlerdir.

- Ücretli Öğretmenlik: 657 – 89

Ücretli öğretmenlik, yaygın adıyla usta öğreticilik diye bilinen uygulama, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesine dayanmaktadır. İlgili yasa maddesi: "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye dayanarak özellikle yeni mezun genç öğretmenler, öğretmen açığının bulunduğu yerlerde, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri kararıyla saatlik ders ücreti karşılığında görevlendirilmektedir.

Ücretli öğretmenler, benzer bir eğitimden geçtikleri halde kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin çalışma koşullarında göre son derece olumsuz şartlarda görevlerini yapmaktadırlar. Üstlendikleri derslerin saat ücretini alabilen ücretli öğretmenler, haftada 24 saatten daha fazla ders üstlenemedikleri için çok düşük bir ücret karşılığında çalışmaktadırlar. Ek ders ücreti alma hakları bulunmamaktadır. Sigorta primleri, verdikleri haftalık ders saati üzerinden yatırıldığı için eğitim-öğretim dönemi sona erdiğinde sağlık hakkından yararlanmak için gerekli 90 günlük süreyi dolduramamaktadırlar. Ücretli öğretmenler, en iyi şartlarda yılda en az dört ay işsiz kalmaktadırlar. Yıllık izin hakkı bulunmayan ücretli öğretmenlerin idari izin hakları da bulunmamakta, göreve gelemedikleri zaman ders ücretleri kesilmektedir. Sicil numarası alamadıkları ve öğretmen kimliği alamadıkları gibi öğretmen evi, paso gibi öğretmenlere sunulan hizmetlerden yararlanamamaktadırlar. Doğum, hastalık ya da askerlik gibi mazeretleri olduğunda izin hakları yoktur.

- Vekil Öğretmenlik: 657 - 86

Vekil öğretmenlik, aynı yasanın 86. Maddesine dayanarak, geçici izin, görevden uzaklaştırma, disiplin cezası alan memurların yerine vekâleten başka kurumlardan ya da açıktan vekil atanmasını düzenler. Yalnızca ilkökul öğretmenliği için geçerli olan vekil öğretmenlik, görevinden uzaklaşan öğretmenin özlük haklarıyla görev aylığının korunması esasına dayandığı için bakanlık tarafından tercih edilmemekte; bunun yerine ücretli öğretmen istihdamı yeğlenmektedir.

Araştırma Bulguları

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özellikleri

Tablo1. Öğretmenlerin Çalıştıkları Statüye Göre Dağılımı

	Sözleşmeli(4B)	Ücretli	Toplam
Ankara	2	10	12
Adana	2	3	5
Bursa	1	4	5
Toplam	5	17	22

Üç ilde yapılan odak grup tartışmalarına toplam 22 kadın öğretmen katılmıştır. Araştırma kapsamında, Adana ve Bursa'da beşer, Ankara'da 4 ve 8'er kişilik odak grup tartışması yapılmıştır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin sözleşmelilere göre daha fazla sayıda oldukları göze çarpacaktır. Oysa araştırma, katılımcıların, çalıştıkları farklı sözleşme statülerine göre dengeli dağılımını hedeflemiştir. Bu konuda beklenen sonuca ulaşamamasının temel nedeni, grup tartışmalarının zaman baskısı altında ve 25 Kasım Kadınlara Karşı Şiddete Son haftasında yapılan etkinliklerle çakışması olmuştur.

Araştırma Bulguları

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özellikleri

Tablo 2. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Dağılım

	Kadrolu	Sözleşmeli(4B)	Ücretli
Ankara	77	2	26
Adana	184	8	5
Bursa	-	-	-
Toplam	261	10	31

Odak grup tartışmalarına başlamadan önce katılımcılardan, görev yaptıkları okullardaki kadrolu, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin sayılarını belirtmelerini talep edildi. Yukarıdaki tablo, sözleşmeli ve ücretli statüsünde çalışanların toplam öğretmenlerin %16 sını oluşturdukları görülmektedir. Bu oran, sendika (600 bin kadrolu, 37.605 sözleşmeli, 50 bin ücretli; %7.2) ve MEB verileriyle kıyaslandığında (575 836 kadrolu; 29.064 sözleşmeli, resmi olmayan beyanlar, 50 bin ücretli öğretmen olduğunu söylüyor; %7.6) yüksek

kalmaktadır. Elbette katılımcıların görev yaptıkları okulların kadro yapıları ile temsil edici nitelikte olmadıkları göz önüne alındığında böyle bir farklılığın tesadüfî olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeylerine göre dağılımı

Okul Düzeyler	İlköğr	Lise	M. Lises	ÇEM	İşsiz
Ankara	12	-	-	-	-
Adana	2	2	-	1	-
Bursa	2	1	-	-	2
Toplam	16	3	-	1	2

Katılımcılar arasında ilköğretim okullarında görev yapanlar çoğunluğu oluşturmaktadır. Hem yapılan çalışmalar sırasında okullarda hem de Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2007 Aralık döneminde ilan ettiği sözleşmeli öğretmen kadroları, yeni istihdam stratejilerinin daha çok ilköğretim okullarındaki öğretmen açığını kapamaya yönelik olduğunu göstermektedir. Bu bilgi, aşağıdaki tablonun sunduğu bilgilerle birleştirildiğinde, ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin çoğunlukla ilköğretim ikinci kademe derslerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin uzmanlık dallarına göre dağılımı

Uzmanlık Dallarını	Türkçe	İngilizce	Fen Bilgisi (FKB)	Beden Eğt.	Coğrafya	Resim-İş	Müzik
Ankara	-	2	6	1	-	-	-
Adana	1	1	1	-	1	1	-
Bursa	-	1	-	-	-	2	1
Toplam	1	4	7	1	1	3	1

Tablo 5. Öğretmenlerin Hizmet Süreleri

Hizmet Süresi	Sözleşmeli (4B)	Ücretli
1 yıldan az	1	6
1-3 yıl	4	9
3-5 yıl -	1	
5 yıldan çok	-	-

Yukarıdaki tablo, katılımcılar arasında 3 yıl ve daha az öğretmenlik hizmeti yapanların çoğunlukta olduğunu gösteriyor. Sözleşmeli ve ücretli öğretmen istihdamının yaygın bir şekilde uygulamasına 2005 yılından itibaren geçildiği düşünüldüğünde böyle bir sonucu doğal karşılamak gerekir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütlenme Düzeyi (), Eğitim Sen, (**) EKD*

Sendika Dernek Üyeliği	Sözleşmeli(4B)	Ücretli	Toplam Örgütlü
Ankara	1(*)	1(**)	2
Adana	1	2(*1'i)	3
Bursa		1	1
Toplam	2	4	6

Katılımcılar arasında çoğunluğu herhangi bir sendika ya da dernek ile ilişkisi bulunmayanlar oluşturmaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Gördükleri Fakülteler () Açıköğretim Fakültesi İngilizce Bölümü ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*

	Sözleşmeli (4B)	Ücretli
Eğitim Fakültesi	5	10
Fen Edebiyat Fakültesi	-	4
Diğer	-	3(*)

Yukarıdaki ve aşağıdaki üç tablo birlikte değerlendirildiğinde, katılımcılar arasında ağırlığı eğitim fakültesi mezunlarının oluşturduğu ve çoğunluğunun 30 yaşın altında ve henüz evlenmemiş oldukları görülmektedir. Bu bilginin araştırma sonuçları açısından önemi, henüz mesleğinin başında bulunan, uzun yıllar bu mesleği sürdürmek üzere yola çıkmış genç kadın öğretmenlerin gelecekleriyle ve meslekleriyle ilgili değerlendirmelerini, ülkenin gelecekteki eğitim sistemi açısından ışık tutacak veriler olarak kabul edilmesinde yatmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Yaşları

	Sözleşmeli (4B)	Ücretli
20-24	1	5
25-29	3	11
30-34	1	1

Tablo 9. Medeni Durum

	Sözleşmeli (4B)	Ücretli
Evli	1	3
Bekar	4	14
Diğer	-	-

Tablo 6. Daha Önceki İş Deneyimi

	Sözleşmeli (4B)	Ücretli	Toplam
Öğretmenlik (Başka Kurumda)	1	3	4
Öğretmenlik Dışı	1	2	3

Öğretmenlerin ancak üçte birinin daha önce bir işte çalışma deneyimi bulunduğu, bunların da yarısının dersane öğretmenliği yaptığı saptanmıştır. Öğretmenlik dışı işlerde bulunan iki öğretmen tekstil işçiliği (Bursa) ve tezgâhtarlık yapımlardır.

Neden Öğretmenlik?

Grup tartışmalarında katılımcılara yöneltilen sorulardan ilki, öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinin nedeniydi. Aldığımız yanıtlar, öğretmenlik mesleğini tercih nedenlerinin başında, mesleğe duyulan sevginin bulunduğunu ve öğretmenliğin bilinçli bir tercih olduğunu gösterdi. Aralarından birçoğu, mesleği bilinçli bir şekilde seçmişler, öğretmenliği iş doyumunu yüksek bir meslek olarak gördüklerini belirtmişler, çocuklarla iletişim kurma becerilerinin yüksek olduğunu, bilgiyi paylaşmaktan zevk aldıklarını söylemişlerdi.

Elbette öğretmenlik mesleğini kadınların yaşam döngüsüne uygun bulduklarını ve öğretmenliğin ev ile iş arasındaki dengenin kurulmasına katkıda bulunduğunu ifade edenler de azımsanmayacak sayıda. Öğretmenlerin yönlendirmesi ve desteğinden, ailede öğretmenlerin bulunmasından ve özendirilmeden, sosyal etkinliklere zaman ayırmaya uygun, esnek çalışma koşulları bulunan güvenceli bir meslek olarak görülmesinden etkilenecek öğretmenliği tercih ettiklerini belirtenler de oldu. Ancak katılımcılar arasında, sayıları az olmakla birlikte ÖSS puanının yetersizliği, yakın çevrenin beklentileri ve baskısı gibi zorunlu nedenlerle mesleği tercih edenler de bulunmaktaydı.

İşinizden memnun musunuz?

Yukarıdaki soru kapsamında yapılan tartışmaların, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasındaki farkın açığa çıkmasına yardımcı olduğu görüldü. Grup tartışmalarına katılan sözleşmeli öğretmenler, görev yaptıkları statünün bütün dezavantajlarına karşın, ücretli öğretmenlik yapan tartışmacılar arasında kendilerini daha “ayrıcılık” hissettiklerini, kadrolu öğretmenlere göre pek çok hak kaybı yaşamalarına rağmen şikâyet etmeye cesaret bulamadıklarını belirttiler. Sözleşmenin yenilenmemesi korkusu özellikle vurguladıkları sorunlar arasındaydı.

Ücretli öğretmenlerin çoğunluğu, mesleklerini, işlerini severek yaptıklarını ancak çalışma koşullarının ve konumlarının bu memnuniyeti olumsuz yönde etkilediğini belirttiler. İş güvencesinin bulunmaması, gelecek kaygısının son derece ağır basması, belirsizlik, KPSS sınavı, düşük ücret ve meslek camiasında değer verilmeyen bir konumda çalışmak, öğretmenleri umutsuzluğa sürükleyen, mesleki tatmini ortadan kaldıran nedenler olarak ifade edildi.

İş Güvencesi ve Özlük Haklarıyla İlgili Sorunlar

Katılımcılar, iş güvencesi ve özlük hakları ile ilgili son derece ciddi sorunlar ve kaygılar dile getirdiler. En önemli sorunlardan biri, aynı işi yapmalarına karşın kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre son derece düşük ücret almalarıydı.

İş güvencesinin bulunmaması, yani her an işsiz kalma kaygısı; özellikle ücretli öğretmenlerin sağlık güvencesi kazanmak için 6,5-7 ay gibi uzun bir süre beklemek zorunda olmaları; emeklilik haklarından yararlanma konusundaki belirsizlik; işte yükselme ve kendini geliştirmeye ilgili haklardan yoksun olmak gibi özlük haklarıyla ilgili temel sorunlar dile getirildi.

Ayrıca ücretli öğretmenler, isimlerinin okuldaki öğretmen listelerinde bulunmadıklarını, alacakları ücreti belgeleyen herhangi bir resmi evrak bile düzenlenmediğini, okulda gerçekleşen pek çok resmi etkinlikte ve organizasyonda yok sayıldıklarını vurguladılar.

Bunlar yanında askerlik ve doğum sırasında izinli sayılmak; resmi izin hakkı kazanmak ve kullanmakta yaşanan sorunlar; öğretmenlere sağlanan pek çok kolaylıktan yararlanamamak (öğretmenevleri, paso, banka promosyonları v.b.) da söz edilen önemli sorunlar arasında yer almaktaydı.

Sözleşmeli öğretmenler farklı kentler arasında yer değiştirme haklarının olmamasından yakınırken ücretli öğretmenler, sürekli okul değiştirmek zorunda kalmanın ciddi bir sorun olduğunu belirttiler.

Tartışmalarda dillendirilen en önemli sorunlardan biri de özellikle ücretli öğretmenlerin zaten uzun olan çalışma saatlerinin, nöbet, çeşitli ek görevler gibi angaryalarla uzatılmasıydı.

Katılımcılardan birçoğu sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin sahip oldukları haklar (ücretler de dahil) ve görev tanımları konusunda okuldan okula, ilçeden ilçeye ve kentten kente değişen, çok farklı ve belirsiz uygulamanın bulunduğunu özellikle vurguladılar.

İdareyle ilişkiler ve Yaşanan Sorunlar

Katılımcıların çoğunluğu, idareyle yaşadıkları sorunların, yöneticilerin, çalıştıkları statü hakkındaki bilgisizliğinden kaynaklandığını vurguladı. Yöneticilerin bu konuda adeta serbest bırakıldıklarını da belirttiler.

Ücretli ve sözleşmeli öğretmenler, okul yönetimlerinin kadrolu öğretmenlerle ücretliler ve sözleşmeliler arasında, ders dağılımında, ders saatlerinin belirlenmesinde, nöbet günlerinde ve saatlerinde kadrolu öğretmenler lehine düzenlemeler yaptıklarını vurguladılar.

Okul müdürleri tarafından sık sık sınıfta denetlenmekten, sınavlarda sorulacak soruların bile idareciler tarafından belirlenmesinden, sürekli aday öğretmen muamelesi görmekten rahatsızlık duyduklarını belirtenler de oldu.

Özellikle sağlık sorunları ya da beklenmedik nedenlerle işe gidemediklerinde ücretlerinin kesilmesi, okul yöneticilerinin bu konuda anlayışsız tavırları, dile getirilen olumsuz deneyimler arasında yer almakta.

Bütün bunlara karşın katılımcılar arasında nadiren de olsa okul yöneticisinden pek çok konuda (ders saatini doldurmak için ek derslerin verilmesi, sağlık sorunları olduğunda izin esnekliği, başka okullarda ders almasını sağlamak gibi) destek gördüğünü söyleyenler de vardı.

Meslektaşlarla İlişkiler

Katılımcılardan tümü, görevleri sırasında kadrolu çalışan öğretmenlerle aralarında zaman zaman açık zaman zaman da örtük olarak ortaya çıkan sorunları dillendirdiler. Bu sorunların başında, kadrolu meslektaşları tarafından “sınavda başarısızlığa uğramış” öğretmen muamelesi görmek gelmekteydi. Pek çok kadrolu öğretmen, ücretli öğretmenleri, KPSS’de başarı gösterememiş, dolayısıyla içinde bulunduğu konumu hak eden kişiler olarak görmekteydi.

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler, okulda ya da meslektaşlar arasında yapılan etkinliklerde yok sayıldıklarından (öğretmenler günü gibi) yakındılar ve bunun kendilerini mesleğin asli elemanı olarak görmemelerinin yansıması olduğunu söylediler. Öyle ki aralarında öğrencilerin önünde “gerçek öğretmen olmadığı” yolunda saldırılarla karşılaşarak kendini “yalancıkta öğretmen” olarak niteleyenler vardı. Kadrolu öğretmenler, çoğu zaman ders saatleri, nöbetler, iyi sınıflara ders vermek gibi konularda kendilerini ayrıcalıklı görüyor, yapmak istemedikleri ya da tercih etmedikleri işlerin ücretli öğretmenlere verilmesi için okul yönetimine talepte bulunabiliyorlardı.

Kadroolu öğretmenlerin pek çoğu farkında olmadan, özellikle ücretli öğretmenlere acıma duygusuyla yaklaşıp yemekte para ödetmemek, toplu bir armağan alındığında haber vermemek gibi kendilerini kötü hissettirebilecek davranışlarda bulunabiliyorlardı.

Ayrıca sözleşmeli ve ücretli öğretmenler sorunlarını dile getirip bu konuda tartışmak ya da örgütlenmek gibi önerilerde bulduklarında sürekli “dikkatli” ve “uyumlu” olmaya davet edilmekteydi-ler.

Öğrencilerle ve Velilerle İlişkiler

Yapılan tartışmalar, öğretmenlerin çalıştıkları statüye göre öğrencilerin ve velilerin izledikleri stratejinin de değiştiğini gösterdi.

Sözleşmeli ya da ücretli öğretmenin bir yıl ya da bir dönem sonra okulda bulunmayacağını bilen öğrenciler, özellikle kadın öğretmenler karşısında rahatlıkla dikkatsiz, özensiz ve saygısız davranabiliyorlardı. Bu durum, öğretmenlerin öğrenciler üzerindeki otoritelerinin ve onların gözündeki saygınlıklarının zedelenmesine yol açıyordu.

Ücretli öğretmenlerin, sürekli boşluk doldurmak üzere okul değiştirmeleri eğitim-öğretimin başarıya ulaşmasında ve mesleki tatmin konusunda ciddi sorunlar yaratıyordu. Öğretmenlerin ders işleme ve sınav tarzına öğrenci; öğrencinin ise kavrayışına, kişiliğine ve çevresine öğretmen hâkim olamadan öğretmen okuldan ayrılmak zorunda kalıyordu.

Katılımcıların ağız birliği etmişçesine vurguladıkları en önemli sorunlardan biri de velilerin, çocuklarını ücretli sınıf öğretmenlerinin okutmasını tercih etmemeleriydi. Çocukların sürekli öğretmen değiştirmesinden rahatsız olan veliler, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere öğretmen gözüyle bile bakmıyorlardı. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin pek çoğu çalıştıkları statünün ne olduğunu velilerin öğrenmesinden yana olmadıklarını söylediler. Okul yöneticileri de, özellikle ücretli öğretmenlerden bu konuda çalıştıklarını velilerle paylaşmamalarını istiyor. Öğretmenler de bu bilgiyi, yukarıda ifade edilen gerekçelerle öğrencilerle paylaşmaktan yana değiller.

Kadın olmak bu konumu daha da zorlaştırıyor mu?

Katılımcıların ilk bakışta, içinde buldukları olumsuz ve ağır çalışma koşullarıyla bu koşullar altında kadın öğretmen olarak çalışmaktan kaynaklanan sorunları ayırt etmekte oldukça güçlük çektikleri gözlemlendi. Böyle bir algılama büyük ölçüde belirli bir bilinç düzeyine bağlı olduğu için “temel sorun kadrolularla bizim aramızda” yaklaşımının hâkim olduğu görülmekteydi.

Ancak sorular ilerledikçe ücretli ya da sözleşmeli çalışan kadın öğretmenlerin pek çok konuda açık ya da örtük ayrımcılığa maruz kaldıkları ortaya çıktı. Açıkça sarkıntılığa uğradığını ya da uygunsuz teklifle karşılaştığını söyleyen yalnızca bir katılımcı olmasına karşın gerek yöneticiler, gerek erkek ve kadın meslektaşlar gerekse erkek öğrenciler tarafından oldukça zor durumda bırakıldıklarını söyleyen katılımcıların sayısı azımsanmayacak düzeydeydi.

Tartışma ilerledikçe, yöneticilerin, ders dağılımı, ders yükü konusunda erkek öğretmenleri kayırdıkları yönünde örnekler sunan deneyimlerle karşılaştık. Özellikle ders dağılımı ve izinler konusunda yöneticiler tarafından ücretli kadın öğretmenlerin kadrolu kadın öğretmenlerle karşı karşıya bırakıldıkları gözlemlendi. Çocuğu olan kadrolu kadın öğretmenle bir erkek öğretmenin ders saatlerini değiştirmek yerine çocuksuz ya da bekâr ücretli kadın öğretmenin ders saatini değiştirmeyi tercih ediyorlardı. Böyle bir ayrım, aslında ‘yarım gün’lük çalışma koşullarına sahip olan ücretli öğretmenlerin ders saatlerinin bu tür ayrımcılıklar yüzünden dağılmış olması nedeniyle neredeyse tüm günlerini okulda geçirmeleri sonucunu doğuruyordu.

Erkek öğrencilerin, özellikle ücretli kadın öğretmenlerin otoritesini tanımadıkları, kolayca saldırganlaşabildikleri yönünde örnekler dinledik. Erkek öğretmenlerin, kılık kıyafet konusunda ya fazla iltifatkar ya da tutucu davranarak kadınları rahatsız edebildikleri ortaya çıktı.

Özel hayat nasıl etkileniyor?

Katılımcıların hepsi, çalışma koşullarının en ağır etkisini aile ilişkilerinde yaşadıklarını dile getirdiler. Yaşanan olumsuz etkilerin başında, gelecekle ilgili herhangi bir plan program yapmanın olanaklı olmaması yer almaktaydı. Evlilik, nişan ya da kariyer planlaması (maliyeti nedeniyle) birçoğunun gündeminde yer almıyordu.

Paradoksal bir biçimde kimleri, yakın arkadaşları, aileleri ya da çevreleri tarafından “kadro alamadın bari bir an önce evlen de düzenini kur” benzeri bir yaklaşımla karşılaştıklarını da söylediler.

Pek çok açıdan ailelerine bağımlı hale geldiklerini, aile içinde ve yakın çevrelerinde örtük biçimde de olsa “başarısız”, “bir türlü kadro alamayan”, “düzenini kuramamış” biri olarak görüldüklerini dile getirdiler.

Hayatlarındaki pek çok şeyi ertelemek zorunda kalmak, çok düşük gelirli, geleceği belirsiz bir işte çalışmak ve KPSS gibi aşılması güç bir engelle yüz yüze bulunmanın; özgüven kaybını, psikolojik sorunları ve depresyonu kaçınılmaz olarak beraberinde getirmesi en fazla vurgulanan sorunlardan biriydi.

Bütün bu koşullar altında çalışmaya devam etmek?

Odak grup tartışmalarında katılımcıların en yoğun ve çelişkili duyguları dile getirdikleri soru bu oldu. Artık öğretmenliğin hiçbir cazibesinin kalmadığını, saygınlığını yitirdiğini, “emeğin ucuzladığını”, çalışma koşullarının son derece ağırlaştığını ve çalışma saatlerinin çok uzadığını sık sık tekrarladılar.

Bir yandan buldukları koşullarda çalışmayı sürdürmenin olanaklı olmadığı, koşulların dayanılmazlığı dile getirilirken öte yanda ölümü görüp sıtmaya razı olan bir rasyonelleştirme mekanizmasına sığınarak daha iyisini yapabileceklerini (KPSS), özel sektörde çalışma koşullarının ağırlığını, işsizliği anımsayarak bu mesleği sürdürmeleri gerektiğini söylüyorlardı.

İçlerinden hiçbiri öğretmenlik mesleğinden ayrılmak istemiyor, iyi bir ücreti, güvenceli kadroyu ve saygınlığı hak ettiklerine inanıyorlardı. Yıllarca üniversite kazanmak ve okumak için çaba harcamışlalar, ellerindeki işi bulabilmek için uzun süre beklemek zorunda kalmışlar, çok düşük bir ücrete yaptıkları bu işi gerçekten sevdiklerini söylüyorlar. Ancak kendilerini değersiz, ötelenmiş ve sıkışmış hissediyorlar.

Pek çoğu için KPSS’ye çalışıp bu konumdan bir an önce kurtulmak en ivedi seçenek gibi görünüyor. Ancak sınava girenlerin sayısının her geçen yıl arttığını bilecek, bu konudaki devlet politikasının köklü bir değişime uğradığını izleyecek, dersane öğretmenliğinin çok daha kötü koşullarda yapıldığını ayırt edecek kadar da gerçekçiler.

Eğitim fakültelerinin öğrenci almasını istemiyorlar, emekli olup da ücretli çalışan öğretmenlerin piyasadan çekilmesini istiyorlar, devletin izlediği politikalarından vazgeçmesini tüm öğretmenlerin kadrolu olarak atanmasını, KPSS’nin kalkmasını istiyorlar.

En önemlisi de “öğretmen olmak istiyorum” diyenlere “sakın öğretmen olma!” diyorlar.

Peki Sorunlar Nasıl Aşılacak?

İstisnasız tüm öğretmenlerin bütün bu sorunları paylaştıkları, konuştukları ve bilgi alışverişinde buldukları bireysel ilişkileri var. Ancak her biri bunun hiçbir şey ifade etmediğinin farkında. Örgütlenmek gerektiğini söylüyorlar, bu konudaki boşluğu açıkça tanımıyorlar. Yaşamlarındaki belirsizliğin ortadan kalkması, birkaç yıl sonra hangi koşullarda bulunacaklarını bilmeyi çok istiyorlar.

Eğitim Sen’in bu konudaki faaliyetlerini izliyorlar ancak çoğunun sendikayla hiçbir bağlantısı bulunmuyor.

Sonuç

Araştırma boyunca, mesleğini severek ve isteyerek seçen, kendini geliştirmeye hevesli, kendine ve meslek sahibi olmak için verdiği emeğe saygı duyan ve bu saygınlığı kaybetmek istemeyen çok genç bir kadın öğretmen grubuyla karşı karşıyaydık. Ancak bu araştırma bize genç öğretmenlerin çalışma koşullarından hiç memnun olmadıklarını, mesleki geleceğin belirsizliği ve güvencesizliği içinde son derece kaygılı, mutsuz ve umutsuz olduklarını gösterdi.

Ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin verdikleri emeğin karşılığını bulamamaktan, aynı eğitimi aldıkları, aynı işi yaptıkları meslektaşlarıyla eşitsiz koşullarda çalışmaktan, işsiz kalmaktan ve geleceklerinin belirsizliğinden duydukları kaygı mesleklerine olan bağlılıklarını ortadan kaldırmıştı. Maddi ve manevi iş tatmini bulamadıkları için iyi eğitim vermekte, kendilerini geliştirmekte, umutlarını korumakta zorlandıkları ortaya çıktı.

Yeni istihdam koşullarında çalışan öğretmenler, bu koşullarda öğretmenliği sürdürmekten uzaklaşıp yeni bir işe adım atma umudu da taşıyorlardı. Çünkü atacakları her yeni adımda zaten pek çok kez denedikleri KPSS engeli bulunuyordu. Araştırma sonuçları gösterdi ki sözleşmeli ve ücretli öğretmenler, ailelerine en yakın yerlerdeki okullarda, küçük bir çevrede “yalancıkta öğretmenlik” yapmayı sürdürecekler, zamanla meslekleriyle bağları çözülecek, sabrı ve azmi olanlar belki de daha güvenceli bir işe geçip mesleği bırakacaklar. Ya da Türkiye’de benzer koşullarda işleyen piyasalarda çalışan kadınlar gibi ‘bu koşullarda evden kapı dışarı çıkmaya değmez’ diyerek belirli bir süre çalışıp piyasayı bu koşullara katlanabilecek daha genç meslektaşlarına terk edecekler.

İçlerinden hiçbiri “meslekte yükselmek”, “yönetici olmak”, “uzmanlaşmak” gibi seçeneklerden söz etmedi. Tıpkı diğer alanlar gibi eğitim yöneticiliği ya da kariyer basamaklarının “erkekliği” böylece “güvence altına alınmış” olacaktır.

Sonuç olarak Türkiye’de kadınlar için güvenceli, saygın, kadınların toplumda ve ailede üstlenmek zorunda kaldıkları sorumluluklarla birlikte yürütebildikleri, esnek zamanlı bir meslek olan öğretmenlik artık bu özelliklerini hızla yitirmektedir. Öğretmenlik, çalışma süreleri giderek uzayan, ücreti hızla düşen ve çalışma koşulları giderek zorlaşan bir meslek olarak eğitimi kadınlar için cazibesini giderek yitirebilir. Mesleğin kadınlar için cazibesini yitirmesi; eğitimi kadınların bu alandan çekilmelerini ile olmayacaktır. Tıpkı özel sektörde olduğu gibi daha iyi bir iş bulur bulmaz kadınların terk ettikleri

ya da evlilik, doğum, yaşlı ve hasta bakımı gibi gerekçelerle bir süre çalışıp yerlerini olumsuz çalışma koşullarını bir süre için göğüsleyebilecek genç meslektaşlarına bıraktıkları bir iş haline gelmesiyle söz konusu olabilir.

Meslek içinde yaratılan farklı istihdam koşulları, hem kadrolu ve sözleşmeyle istihdam edilen öğretmenler arasında hem de kadınlarla erkekler arasında ciddi eşitsizliklere ve sorunlara neden olmaktadır¹¹. Bu durum, bilinçli bir şekilde katmanlaştırılmış mesleğin alt kademelerine kadınların daha da fazla yığılmasına neden olacaktır. Aynı zamanda özellikle yeni mezun, mesleğe atanmayı gerektiren mesleki sınavlarda görece ‘başarıyı’ sergileyememiş, çoğunlukla ailesinin bulunduğu yerel çevrede çok daha düşük ücretle çalışmaya rıza gösteren kadın öğretmenler, ücretli öğretmenliğin kalıcılaşmasına katkıda bulunacaklardır. Bütün bu sonuçların uzandığı en ciddi noktalardan biri de bu denli önemli bir mesleği sürdüren genç öğretmenlerin, içinde buldukları olumsuz koşullardan kurtulmak için göstermek zorunda oldukları çaba (ancak KPSS’de gösterdikleri başarı yoluyla yükselilebilir, daha güvenceli konuma geçebilirler), mesleki tatminsizlik ve güvencesizlik kaygısı altında iyi birer öğretmen ve uzmanlık eğitimi almış güçlü kadınlar olmaları mümkün değildir ve öğrencilerin başarılarına ve eğitime yapabilecekleri katkı son derece sınırlı olacaktır.

Bu koşullarda, neler yapmak gerekir? Her şeyden önce olabilecek tüm hukuksal mekanizmaları devreye sokarak, Türkiye’nin gerek uluslararası çalışma koşullarını iyileştirmek gerekse kadın istihdamını güçlendirmek için verdiği taahhütleri hatırlatmak, “meslekte eşitlik”, “eşit işe eşit ücret” ilkelerinin açıkça ihlalini engellemek gerekir. Yetkilileri, altına imza attıkları uluslararası normlara ve ulusal yasaları bunlarla uyumlaştırmak için göreve çağırmak ve bu alandaki emek örgütlerinin bu konunun doğal tarafı olduğunu gösteren bir irade sergilemek gerekir.

Tüm sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kadroya alınması için baskı oluşturmak gerekir. Ancak böyle bir talebin yeni istihdam koşullarında çalışan öğret-

¹¹ Uluslararası Çalışma Örgütü, 1966 yılında, eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerle ilgili aldığı kararlarda, sözleşmeli istihdamın mutlaka geçici ve istisnai koşullarda uygulanması gerektiğini, bu koşullarda çalışanların başta iş güvencesi ve eş değer işe eşit ücret olmak üzere kadrolu öğretmenlerin sahip oldukları özlük haklarının ve meslekte ilerlemeyle ilgili hakların tümünden yararlandırılmaları gerektiğini ilan etmiştir. Ayrıca, sözleşmeli öğretmen istihdamıyla ilgili tüm düzenlemelerde hükümetleri, bu alanda örgütlü emek ve meslek örgütleri ile birlikte hareket etmeye çağırıştır (UNESCO, 1967).

menlerin örgütlenmesine, koşullarını düzeltmek için mücadele etmelerine engel olmaması gerekir. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin örgütlenmesi için iş yerlerinde, somut sorunlara eğilen ve çözümler üreten, etkili ve dinamik bir mekanizma kurmak gerekir. Eğitim Sen'in sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin gerekirse bir işçi sendikası kurarak sendikalaşmalarına destek olması gerekir.

Türkiye'deki en etkin sivil örgütlenmeler olan kadın örgütleriyle iletişim kurarak bu konuda bilgilennemelerini ve kamuoyu oluşturmaya katkıda bulunmalarını sağlamak; öğretmenleri özlük hakları konusunda bilgilendirecek yaygın materyaller geliştirmek; baskı oluşturmak için uluslararası emek örgütleriyle işbirliği yapmak; eğitim fakültelerinin öğrenci yetiştirme politikalarını gözden geçirmeleri için YÖK ve üniversiteler nezdinde kampanya başlatmak, kaşı karşıya olduğumuz sorunun çözümü için atılabilecek ilk adımlar olacaktır.

KAYNAKÇA:

- Bourdon, J., M. Frölich, K. Michaelowa (2005) *Broadening Acces to Primary Education: Contract Teacher Programs and their Impact to Education Outcomes in Africa*, Paper Prepared for the Annual Conference of the Research Committe Development Economics of The German Economic Association.
- Duthilleul, Y. (2005) *Lessons Learnt in the Use of 'contract teachers'*, Synthesis Report, International Institute of Educational Planning, UNESCO, Paris.
- (2004) *International Perspectives on Contract Teachers and Their Impacts on Meeeting Education for All The Cases Cambodia, India and Nicaragua*, Synthesis Report, Conference Primary teachers School Contract Teachers, Bamako-Mali.
- Eğitim Reformu Girişimi (2003) *Bilgi Notu*.
- Eroğlu, O. (2007) *Eğitimde Esnek Çalıştırma: Sözleşmeli Öğretmenler Örneği*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı Yayınlanmamış Mezuniyet Projesi, Ankara.
- Erdoğan, S. (2005), "Yeni Liberal Küreselleşme Sürecinde Esnek Kamu Personel Rejimi", *Toplum ve Hekim*, Ocak-Şubat 2005, Cilt 20, Sayı 1, s 53-64

- Fredriksson, U. (2004) *Quality Education: The Key Role of Teachers*, Education International Working Papers No:14, Canada.
- Fyfe, A. (2007) *The Use of Contract Teachers in Developing Countries: Trends and Impact*, ILO Working Paper (W.P. 252), Geneva.
- Greeves, R., K. Bredenberg (2005) *Contract Teachers in Cambodia*, International Institute of Educational Planning, UNESCO, Paris.
- ILO (2006) *Joint ILO/UNESCO Comitee of Experts on The Application of the Resolutions*, www.ilo.org
- De Laat, J., E.Vegas (2005) *Do Difference in Teacher Contracts Affect Student Performance? Evidenc from Togo*, World Bank and Social Science Research Council.
- OECD (2007) *Education at a Glance 2007*, OECD, Paris.
- OECD (2004) *OECD Policy Brief the Quality of Teaching Work Force*, OECD, Paris.
- Siniscalco, M.T. (2002) *A Statistical Profile of the Teaching Profession*, ILO-UNESCO, Paris.
- Tan, M. (1979) *Kadın Ekonomik Yaşamı Ve Eğitimi*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- TÜSİAD (1999) *Türkiye'nin Önündeki Fırsat Penceresi: Demografik Dönüşüm ve İzdüşümler*, TÜSİAD Yayını No: T-99-3-254, İstanbul.
- UNESCO (1967) *Fourth Session Resolutions of 1966 General Conference*, UNESCO, Paris.

Prof. Dr. Işıl Ünal
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kavramsal Bir Çerçeve

Giriş

1970'lerden itibaren uygulanan politikalarla, toplumsal ve iktisadî yapılarda küresel ölçekte bir değişim yaratılmaya çalışılmaktadır. Sermaye birikim sürecinin gelinen evresinde, kapitalist küreselleşme süreci hızlandırılmaya, “neoliberal toplum projesi” hızla hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Sürecin hızlandırılması ve bunun kesintiye uğramamasını garanti etmek üzere yönlendirilmiş düzenlemeler tüm toplumsal yaşamı, kuşkusuz eğitimi de kapsamakta ve eğitimden bu süreçte önemli bir iktisadî/politik rol oynaması beklenmektedir.

Kapitalist küreselleşme sürecinin hızlandırılması, kendiliğinden işleyen bir süreç olmayıp, ‘neoliberal politikalar’ aracılığıyla sağlanmaktadır. Yalnızca iktisadî politikalardan oluşmayan bu politikalar, bütünsel bir toplumsal değişime/dönüşüme yönlendirilmiştir. Sermayenin birikim süreciyle ilişkili olarak, bilginin/eğitimin metalaşma sürecinin hızlandırılması, bilginin/eğitimin üretim ve dağıtım süreçlerinin sermaye birikim sürecine eklenmesi ve eğitim kurumunun piyasa kurallarına uygun bir işleyiş içinde yeniden örgütlenmesi söz konusudur.

Bugün, sermaye birikim sürecinin hızlandırılması amacıyla gerçekleştirilen yapısal değişimin önemli bir bölümünü üretim örgütlenmesindeki değişim oluşturmaktadır. Üretim örgütlenmesinin değişmesi insanın yaptığı işin niteliğinin ve onunla kurduğu ilişkinin, üretim sürecindeki beceri yapılarının ve iş dolayımında kurulan insan ilişkilerinin değişmesi anlamına gelmektedir. Yani insanın çalışma sürecinde ne/neler yapacağı (hangi bilgi ve becerilerini kullanacağı), iş sürecinde ne ölçüde takdir yetkisine sahip olacağı, ne kadar süre çalışacağı, kimlerle ve ne tür bir ilişki içinde olacağı yeniden tanımlanmaktadır. Esnek üretim örgütlenmesi, maliyetleri düşürmeye ve bunu sürekli

kılacak düzenlemeleri gerçekleştirmeye dönük bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Genelde meta üretim sürecinin örgütlenmesindeki değişimle birlikte çalış(tır)ma biçimi ve koşulları da değişmektedir.

Esnek üretim örgütlenmeleri, maliyetlerin (özellikle emek maliyeti) azaltılmasına yönelik bir düzenlemeyi ifade etmekte, ama hem buna süreklilik kazandırmak hem de toplumsal işleyişi sürekli kılmak, başka bir toplum tahayyülüne meydan vermemek üzere çalışanların sınıf bağlarını koparmaya, sendikal örgütlenmelerini zayıflatmaya ve giderek yok etmeye dönük düzenlemeleri içermektedir. Çalışanların sınıf aidiyetleri zayıflatılarak, giderek güvencesiz çalışma koşulları altında yalnızlaş(tırıl)mış güçsüz bireylere dönüştürülmektedirler. Önceki üretim örgütlenmesinde olduğu gibi, kadın istihdamı yine toplumsal cinsiyet rolleri temelinde yeniden biçimlendirilmektedir. Burada da temel ilke, toplumsal cinsiyet rolleri dolayımında, kadın emek gücünün işteki konumunu, çalışma biçimini değiştirerek, hem emek hareketini hem de kadın hareketini engelleyecek biçimde yeniden düzenlemektir. Kadın istihdamı güvencesiz, yarım zamanlı işlere ve informal sektöre kaydırılırken, bir yandan da toplumsal cinsiyet rolleri yeniden üretilmektedir.

Eğitim/bilim üretimi, bir yandan amaç, yapı ve süreç olarak değişime uğratılır ve bir meta üretim sürecine dönüştürülürken, eğitim/bilim çalışanlarına da diğer emekçilerle benzer çalışma koşulları dayatılmaktadır. Çalışma koşullarının değişimi, onların eğitim sürecindeki rollerinin, okulda/fakültede kurdukları insan ilişkilerinin (öğrenciyle, yöneticilerle, birbirleriyle ve öğrenci aileleriyle), iş üzerindeki denetimlerinin tümüyle değiş(tiril)mesini getirmektedir.

Bu bildiride, öğretmenlerle ilgili “esnek çalıştırma” uygulamaları, neoliberal eğitim politikaları ve onun öğretmen imgesi ile ilişkileri çerçevesinde ele alınarak tartışılmıştır. Esnek çalıştırmanın, özellikle yarım zamanlı çalışmanın, ev içi işler ve çocuk/yaşlı bakımı için zaman ayırmayı kolaylaştırması nedeniyle kadının geleneksel rollerini güçlendirdiği bilinmektedir. Bu nedenle konunun kadın öğretmenler açısından değerlendirilmesi önemli görülmüştür.

Kapitalizmde Öğretmen İmgesi

Kapitalist toplumda eğitim, emek gücünün metalaşma sürecini hızlandırmak üzere kurumsallaşmıştır ve eğitim baştan beri iktisadî/politik bir işlev görmüştür. Devlet, geçmişte emek gücünün yetiştirilmesinde kamu kaynaklarını kullanır ve bu yolla sermaye kesimine kaynak transferinde bulunurken, bugün farklı bir işlev üstlenmiştir. Modern toplumun inşası ve

sürekliliği için tasarlanmış olan eğitimin içeriği (müfredat), eğitim sürecindeki ilişkiler (öğretmen-öğrenci, öğretmen-yönetici vb.) ve öğretmenin mesleki/toplumsal rolü bugünkünden farklı olarak tasarlanmıştır.

Modernleşme Sürecinde Öğretmen İmgesi

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de modernleşme sürecinde öğretmene, eğitime ilişkin toplumsal beklentilerin gerçekleştirilmesinde merkezî bir rol verilmiş, bu rol, Türkiye’nin kalkınma/sanayileşme hedefleriyle birleşerek zaman içinde güçlenmiştir. Bu, öğretmenin öğrenci başarısından sorumlu tutulması anlamına geldiği gibi, aynı zamanda “öğrenme/öğretme işini bilen” ve “bilgisine güvenilir” bir meslek elemanı olarak tanımlanması anlamına da gelmektedir. Müfredat Bakanlıkça belirlense de, öğretmenin sınıf ortamında, öğrenciyle ilişkileri ve öğrencinin eğitsel gelişimini izleme, yönlendirme ve kazanımlarını güvence altına alma konusunda göstereceği öğretmenlik becerilerini planlama ve uygulama konusunda takdir yetkisi kullanması söz konusudur. Böyle bir öğretmen imgesi, öğretmenlik mesleğini “toplumsal sorumluluklar” ile birleştiren bir nitelik göstermektedir.¹

Türkiye’de öğretmen çok büyük ölçüde kamu görevlisi olarak istihdam edilmiştir. Bu, “sürekli istihdam”ın hemen hemen tek seçenek olarak uygulanması anlamına gelmekle birlikte, öğretmen hareketi üzerindeki siyasal baskı her zaman olmuştur. Buna rağmen, 1960’ların ikinci yarısından itibaren öğretmen örgütlülüğü büyük bir ivme kazanmış, öğretmenler toplumsal mücadeleye, emek hareketi içinde yer alarak büyük oranda katılmışlardır. Dünyada ve Türkiye’de, Fordist üretim örgütlenmesinin yaygın olduğu 1980’lere kadar, büyük ölçekli üretimin bir araya getirdiği emekçi kitlelerin örgütlenmesi ve dolayısıyla emek hareketinin büyüyen güçlenmesi mümkün olabilmiş, demokratik kitle örgütlerinin güç kazandığı bu dönemde öğretmen örgütlülüğü de emek hareketi içinde yerini alabilmiştir.

Bu tarihsel süreçte, zamanla “idealist Cumhuriyet öğretmeni” imgesi zayıflamış, fakat “geleneksel” anlamıyla profesyonel öğretmen kimliği

¹ Türkiye’deki öğretmen mesleğiyle ilgili kavrayışın, Cumhuriyet’in başlangıcından itibaren, Olssen’in tanımladığı “geleneksel profesyonizm” kavramının (Boyask’lar ve Wilkinson, 2004) profesyonele yüklediği özellikleri içerdiği ileri sürülebilir. “Cumhuriyet öğretmeni”, modernleşme ve toplumsal gelişme için yeni kuşaklar yetiştirme görevini üstlenmiş, öğretmenin bu amaca “adanmışlığı” önemsenmiştir. Olssen’e göre profesyonizm kavramı piyasa ile ilişkisizdir. O’na göre, profesyonizm, “hak, özgürlük, özerklik gibi liberal kavramlara dayanan güce yöneltilmiş özne düşüncesini ifade eder. Bu kavram, özneye verilmiş güç düşüncesini ve öznenin işyerindeki karar verme yeteneği (ability) düşüncesini ifade eder.”

sürmüştür. 1980’lerden itibaren uygulanan neoliberal ekonomi politikalarının, tüm emekçilerle birlikte öğretmenler üzerindeki yoksullaştırıcı etkisi ve neoliberal eğitim politikalarının okullardaki yansımaları, öğretmenin toplumsal statüsünü olumsuz yönde etkilemiştir. YÖK’ün yaptığı 1997 Düzenlemesi ile öğretmen yetiştirme sisteminde köklü değişiklik yapılmış ve sonraki yıllarda bir yandan okul ortamlarında hızlı değişimler yaşanırken, “öğretmen niteliği” tartışılmaya başlanmıştır. Gerek öğretmen yetiştirme sistemindeki gerekse okul pratiklerindeki değişim, öğretmen kimliğinin “yeni” toplum projesine uygun bir değişim geçirmesini kolaylaştırmıştır. Eğitim/okul yönetiminin piyasa yönelimli olarak yeniden oluşturulmaya çalışıldığı bu dönemde, öğretmen de “yeni profesyonallizm” kavramı çerçevesinde yeniden tanımlanmıştır.²

Neoliberal Öğretmen İmgesi

Eğitimin, neoliberal toplum projesinin hayata geçirilmesinde kendisinden beklenen rolü oynayabilmesi, eğitim sisteminin, diğer toplumsal/iktisadî yapılarla birlikte yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir. Söz konusu düzenlemeler, okulların özelleştirilmesi, “teknisizm”, “managerializm” ve her zaman “performansla ilişkili olma” gibi temel eğilimler içeren eğitim politikaları (Maguire, 2002) ile gerçekleştirilmektedir. Söz konusu politikaların yaygınlaştırılması sürecinde, yalnızca eğitimin değil tüm “kamu hizmetleri”nin piyasa kurallarına ve ilkelerine uygun olarak üretimini ve dağıtımını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması söz konusudur. Eğitim sürecinin piyasa kurallarına göre gerçekleştirilmesinde iki önemli unsurdan söz edilebilir (Tabb, 2001):

1. Eğitim sunumunu, ürünü ticarileştirme yoluyla daha maliyet/etkili kılma ve
2. Performansı, çoktan seçmeli test sonuçlarından yola çıkarak, deneyimleri standartlaştırma yoluyla ölçme.

Birincisi, eğitim sisteminin bütün olarak iktisadî rasyonalite temelinde işleme anlamına gelmektedir. Eğitim ile ilgili kararların, fayda/maliyet karşılaştırmasına dayalı olarak, yani maliyeti en aza indirerek faydayı (kazancı) en yüksek düzeye çıkaracak seçenekler lehine alınması öne çıkmaktadır. “İşletme mantığı”nın hakim olduğu böyle bir işleyişte, “gereksiz sayıda” kişiye “ekonomik anlamda gerekli olmayan” bilgileri öğretmenin, devlet kaynaklarını “boşa harcamanın” yeri yoktur. İkinci unsur ise, “rekabet”

² Öğretmen imgesindeki neoliberal dönüşüm konusunda daha geniş bir tartışma için bkz. Ünal (2005).

unsurunun öne çıkartılması, neyin, nasıl ve ne ölçüde öğretilceğinin, ölçülebilir kriterlere bağlanması, “ölçülebilir” olmayan durumların (etkinlik, tutum, beceri ve düşünce, ..) yok sayılması, dışlanması anlamına gelmektedir.

Eğitim, neoliberal proje içinde hem ideolojik hegemonyanın güçlenmesinde hem de insanların gelecekteki toplumsal konumları ve kapitalist küreselleşme ile bütünleşen yaşam beklentilerine sahip olmaları açısından anlam kazandığı ölçüde, öğretmenin “toplumsal ideallerinden” sıyrılarak küresel piyasadaki yerini alması önemli olmaktadır. Bu nedenle, tüm dünyada neoliberal eğitim politikalarının bir parçasını “öğretmenlik mesleğini modernize etmek” üzere oluşturulan ve “Öğretmen Yetiştirme (Eğitimi) Reformu” adıyla gündeme getirilen politikalar oluşturmuştur. Performans yönetimi teknikleri, verimliliği yönlendirme/değerlendirme, performansa dayalı ücretlendirme öğretmenlik mesleğinin dönüştürülmesinde gerekli araçlar olarak devreye sokulmuştur. Nasıl ve hangi kriterlerle değerlendirileceği kadar, öğretmenin “işinin hangi yolla yeniden biçimlendirileceği (reconfiguration)” ve “yeniden yapılandırılacağı” belirlenmekte; tam olarak ne yapacağı, kiminle yapacağı ve ne kadar sürede yapacağı da tanımlanmaya çalışılmaktadır (Maguire, 2002).

Böylece öğretmen kimliği, “yeni profesyonizm” temelinde yeniden biçimlendirilmektedir. “Yeni” öğretmen, düşünmekten çok yapmaya yönlendirilmiştir, okuldaki yaşantılarını öğrenmekten çok öğretme üzerine kurar; değerler ve etikten çok, yeterlikler ve beceriler kazanmaya yönlendirilmiştir. Öğretmenin bu yeterlikleri, öğrencilere uygulanan testlerle ölçülür. Bu durumda öğretmen, eleştirel yargı ve tepki verebilen profesyonelden çok bir “teknisyen” olarak yeniden tanımlanmakta, birçok meslek elemanı gibi niteliksizleştirilmekte ve “vasıfsız” istihdamı³ amaçlanmaktadır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de eğitim sistemindeki neoliberal yeniden yapılanma 1990’lı yıllarda hız kazanmıştır. Bu ülkelerde eğitim alanında gerçekleştirilenler de, aynı sırayı takip etmemiş olsa bile, Dünya Bankasının öncülüğünde ve finansörlüğünde yapılan benzer değişimlerdir. Bütçeden eğitime ayrılan kaynakların azaltılması, eğitimde özelleştirmenin

³ Öğretmenin vasıflı çalıştırılması, eğitim sisteminin uygun biçimde örgütlenmiş olması koşuluyla, öğretmenin, hizmet öncesi eğitim sürecinde eğitimi politik ve kültürel bir süreç olarak kavraması (eğitim bilimleri bilgi birikimine sahip olması), müfredatın hazırlanmasında söz sahibi olması, öğrenme ortamını kendisi ve öğrenciler için en iyi biçimde düzenlemede yetkili olması, okuldaki eğitim ortamının düzenlenmesinde söz sahibi olması gibi uygulamalarla sağlanabilir.

hızlandırılması ve yaygınlaştırılması, eğitim ile piyasa arasındaki ilişkinin arttırılması (programlar, ticarî ilişkiler vb.), teknolojinin hakimiyetinin hızla arttırılması, öğretmen yetiştirme sisteminin değiştirilmesi ve öğretmeni “esnek çalıştırma” uygulamalarına geçilmesi sözü edilen sürecin parçalarıdır. Kamu yönetimini ve onun içinde eğitim yönetimini yeniden yapılandırmaya ve öğretmenlerin (kamu personelinin büyük bir kesiminin) güvencesiz ve geçici çalıştırılmasına dönük yasal değişiklikler ise değişimi/dönüşümü güvence altına alma, sürekli kılma açısından önem taşımaktadır.

Eğitimde Esnek Çalıştırma

Eğitim sistemindeki esnek istihdam uygulamaları, basit bir maliyet düşürme (daha az kamu kaynağı kullanma) çabasından öte bir anlam taşımaktadır. Eğitimin emek gücünün yeniden üretim süreci olduğu dikkate alındığında, bu yöndeki pratiklerin ve öğretmenin eğitim sürecindeki rolünün önemi daha iyi anlaşılacaktır.

Eğitimin neoliberal toplum projesi açısından taşıdığı merkezî rol, öğretmen kimliğinin yeniden tanımlanmasına verilen önemin nedenini oluşturmaktadır. Öğretmenin, geçmiştekinden farklı bir rol oynaması, bu nedenle de farklı bir kimliğe sahip olması beklenmektedir. Neoliberal toplumda başarılı bir meslek elemanı olabilmek için öğretmen, öncelikle bu toplum projesini benimsemeli, bunun için ise bizzat rekabet ortamında bulunmalı, okuldaki “kaynak yaratma” sürecinde aktif rol almalı, kendisi dışında belirlenmiş olan “performans kriterlerini” benimsemeli ve onlara ulaşmaya çalışmalıdır. Böyle bir öğretmen için “iyi öğretmen” olmak, önüne konan başarı kriterlerine uygun olarak çalışabilmek, kendisinden beklenen teknik becerileri gösterebilmek anlamına gelir. Ona göre eğitim sorunları “sınıftaki sorunlar”dan ibarettir ve öğretmenin görevi, “iyi öğretmek” ve öğrencilerin merkezî sınavlarda başarılı olmalarını sağlamaktır.

Böyle bir öğretmen kimliğinin yaratılması yalnızca öğretmen yetiştirme programlarıyla başarılabilir. Öğretmenin eğitim pratikleri içinde toplumsallaşması gerekir, aksi halde emek gücünün yeniden üretimi istenen biçimde gerçekleşmez. Tıpkı merkezî sınav uygulamaları, okul gelişim modeli gibi, esnek çalıştırma düzenlemeleri de neoliberal toplum projesinin gerçekleştirilmesine yönlendirilmiş uygulamalardır.

Türkiye’deki bu tür uygulamaları “eğitim bölgeleri”, “norm kadro” gibi düzenlemelerle birlikte ele almak gerekir. Bilindiği gibi çalış(tır)madaki esneklik, ‘işlevsel’, ‘zamansal’, mekânsal’ ve ‘ücret’ esnekliği gibi farklı biçimler alabilmektedir. Örneğin Türkiye’de, eğitim bölgeleri uygulaması ile

altyapı, araç-gereç ve personel kaynaklarının eğitim bölgesindeki okullarca ortak kullanılması, “norm kadro” uygulaması ile de “okullarda bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayılarının belirlenmesi” getirilmiştir. Bir yandan bir öğretmenin haftalık ders yükünü (en az ders yükü olarak) standarda bağlayıp, böylece performans ölçümlerine zemin oluştururken, diğer yandan öğretmenlerin bu standardı sağlamak üzere birden fazla okulda çalıştırılabilmesini (mekânsal esneklik) getiren bu uygulamanın, iktisadî rasyonelite ilkesine uysa bile öğretmenlik mesleğinin doğasına aykırı olduğu açıktır. Bunlara ek olarak, öğretmenin çalıştırılmasında birbirinden farklı özlük hakları sağlayan farklı kadroların oluşturulması, hem ücret esnekliği, hem zamansal esneklik uygulamaları olarak görülebilir.

“Sürekli kadroda çalıştırılanlar” dışında öğretmenler, “sözleşmeli”, “kısmî zamanlı geçici öğretici”, “dışardan ücret karşılığı çalışma” gibi farklı biçimlerde çalıştırılabilmektedir. Kadrolu öğretmenler dışında SSK’ya bağlı olarak çalışan bu her bir öğretmen grubun özlük hakları birbirinden farklılaşmaktadır. Örneğin sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerle aynı zorunlu ders yüküne sahip olmakla birlikte, bir yıllık sözleşmelerle çalışmaktadırlar. “Kısmî zamanlı geçici öğretici”lerin sözleşmeleri ise on aylık yapılmakta, yani yaz aylarında ücret alamamaktadırlar. Bu kadrodakiler, yalnızca ders vermekte, okulda başka bir görev yapamamaktadırlar. Onlara ders ücreti dışında bir ödeme yapılamamakta, üstelik haftada 6-24 saatten (1-16 iş günü) fazla çalışmamaktadırlar. “Dışardan ücret karşılığı çalışan” öğretmenler ise, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nce istihdam edilmektedirler. Bu öğretmenler, haftada en fazla otuz saat derse girebilmektedirler ama haftada 4 gün için sigorta primi yatırılmaktadır.

Çalıştırma biçimleri açısından gözlenen bu farklılıklar, öğretmenlerin gelirleri kadar, mesleklerine ve eğitime yükledikleri anlam ve önemin farklılaşmasını da kaçınılmaz olarak getirmektedir. Kadrolu öğretmenler dışında kalan ve iş güvencesinden yoksun olarak çalıştırılan öğretmenlerin, kendilerini ne denli “eğitimci” olarak hissedebilecekleri, öğrencilerin ve ailelerinin onları ne ölçüde diğer öğretmenlerle eşdeğer görebilecekleri tartışmalıdır. Çünkü öğretmenlik mesleği, öğrenci ile kurulan ilişki temelinde yürütülen bir meslektir ve sürekli olarak okul ortamında bulunmayı, ders dışı eğitim etkinliklerine katılmayı gerektirir.

Üstelik, yukarıda belirtilen okul gelişim modeli ve merkezî sınav uygulamaları üzerinde daha ayrıntılı olarak düşünüldüğünde görüleceği gibi, kadrolu öğretmenler de homojen bir öğretmen kitlesi oluşturulamamakta, onlar

da bu pratikler yoluyla neoliberal öğretmen imgesi çerçevesinde değişime uğratılmak üzere yönlendirilmektedir.⁴

“Cumhuriyet öğretmeni”nin toplumsal sorunlara ilgisi, toplumu kavramaya yönelik çabası ve politik bir tavır alma sorumluluğunu, okulda kendi konumunu güçlendirmeye, aranan öğretmen olmaya böylece daha çok kazanç elde etmeye yönelmiş öğretmenden beklemek anlamlı değildir. Özellikle, okulda geçici süre bulunan, öğretmenlik mesleğini sürdürüp sürdürmeyeceği bile belirsiz olan “öğretmenler” için ise, bunun pek mümkün olamayacağı bile söylenebilir.

Kadın Öğretmenler ve Esnek İstihdam

Genel olarak işgücü piyasasında gözlenen esnek istihdam uygulamaları, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar açısından getirdiği yükümlülüklerden yararlanarak, kadın emek gücünün güvencesiz ve düşük ücretli işlere yönlendirilmesi eğilimini artırmıştır. Esnek çalıştırmanın öğretmenlik mesleği açısından analizi, bu genel eğilimle örtüşen yönler bulunduğunu ortaya koymakla birlikte, konunun Türkiye’ye özgü farklı boyutları olduğunun dikkate alınması gerekmektedir.

Öğretmenlik mesleği, bir yandan “çocuk bakımı ve eğitimi” gibi “kadın işi” sayılan geleneksel rollerle ilişkisi, öte yandan öğretmenliğin kadının “ev işi ve çocuk bakımı” için zaman ayırabilmesine uygun çalışma koşulları sağlaması nedeniyle dünyada da “kadın mesleği” olarak görülür. Ancak, pek çok ülkede, öğretmenler içinde kadın oranı yüksek olmasına rağmen, Türkiye’de öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarının daha dengeli olduğu bilinmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin esnek çalıştırılması uygulamaları da başka pek çok ülkedekinden farklıdır. Öğretmenlerin esnek çalıştırılması, Türkiye dışındaki ülkelerde, mevcut kadrolu öğretmenlere yönelik uygulanmış ve birtakım sözleşme türlerinden birinin “gönüllü” seçimine bağlanmıştır. Örneğin kadrolu öğretmenlere, “okul bölgeleri” yöneticileri tarafından “sözleşmeli” “kısmî zamanlı” çalışma seçeneği sunulurken, onlardan sözleşme tiplerinden birini seçmeleri istenebilmektedir. Böyle bir uygulamanın olduğu Kanada’da, “part-time” çalışmayı seçen öğretmenlerden % 90’ının kadın olduğu ve bunların büyük bir bölümünün “evle ilgili sorumluluklarını” yerine getirmek üzere bu çalışma biçimini seçtikleri (Young ve Grieve, 1996) belirtilmektedir.

⁴ Kadrolu öğretmenler de “resmî okul öğretmenleri”, “özel okul öğretmenleri”, “dershane öğretmenleri” ve “hem özel/resmî okul hem dershane öğretmenleri” gibi, hem gelir açısından hem de meslek anlayışı açısından birbirinden farklı kategorilere ayrılmaktadırlar.

Türkiye’de ise esnek çalıştırma ile ilgili yasal prosedürün tamamlanmasını izleyen yıllarda, Bakanlık, öğretmen istihdamını yukarıda belirtilen “esnek” biçimlerinden bir ya da birkaçına göre yapacağını ilân ederek uygulamaya geçmiştir. Bu, belli bir dönemde alınan, kadın ve erkek tüm öğretmenlerin aynı biçimde istihdam edildiğini gösterir. Bu nedenle, istatistikler⁵, esnek çalıştırılan öğretmenlerin kıdemlerinin düşük ve kadın-erkek dağılımı olarak denk (hatta okul öncesi dışında erkek oranının yüksek) olduğunu göstermektedir. Kadınlar aleyhine bir durum, hemen hemen tümü kadınlardan oluşan okul öncesi öğretmenliğinde gözlenmektedir. Bu alanın, “usta öğretici” statüsünde çalıştırılma oranı en yüksek eğitim kademesi olması dikkat çekicidir. Devlet okullarında kadrolu öğretmenliğin en güvenceli konum olduğu düşünülürse, 2007 istatistiklerine göre özel okullarda sözleşmeli çalışan öğretmenler içinde % 70’inin kadın olması, geleneksel olarak “evi geçindirmek”le yükümlü görülmeyen kadın öğretmenlerin “sözleşmeli çalışma” eğiliminin yüksek olduğu, zaman içinde “kısmî zamanlı” çalıştırmanın alacağı biçim ve getireceği koşullar çerçevesinde, Türkiye’de de esnek çalışanlar içinde kadın oranının artmasının beklenebileceğini göstermektedir.

Sonuç Yerine

Öğretmen kimliğinin dönüşümünde esas etkili süreç, fiilen okul ortamında geçirilen yaşantılar, karşılaşılan baskılar ve kaçınılmaz olarak girilen etkileşimlerdir. Öğretmenlerin esnek istihdamı bu sürecin bir parçası olarak değerlendirilmek durumundadır. Söz konusu sürecin nihaî hedefi, emek hareketi içinde yerini alan öğretmen hareketini ve onunla bütünleşmiş kadın hareketini kesintiye uğratmak ve eğitim sisteminin işleyişini kontrol altında tutarak neoliberal toplum projesini hayata geçirebilmektir.

“Yeni profesyonizm” kavramı çerçevesinde biçimlendirilmeye çalışılan öğretmen, mesleki etkinlikleri profesyonel standartlar, performans göstergeleri ve verimlilik gibi, dışsal hesap verebilirlik mekanizmalarıyla ölçülen bir meslek elemanına dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Değişim süreci devam etmekle birlikte, öğretmen örgütlülüğü, öğretmen kimliğindeki değişimden ve öğretmenin çalıştırılma biçiminden önemli ölçüde etkilenmiş, zayıflamış görünmektedir. Eğitim ortamı, neoliberal değişimi hızlandırdığı kadar, değişime tepkilerin de oluştuğu, itirazların yükseldiği bir potansiyel taşımaktadır ve bu potansiyelin harekete geçirilmesi gerekmektedir.

⁵ 2007 yılına ait istatistikler, MEB’in Strateji Geliştirme Başkanlığının yayınladığı istatistikler kitabından alınmıştır.

Neoliberal değişime karşı direnme, bir yandan öğretmen kimliği üzerinde yeniden düşünmekle, diğer yandan en geniş anlamda emek hareketi ve kadın hareketi ile güçlü bağlar kurmakla, bunu küresel ölçekte gerçekleştirmekle mümkün olabilecek gibi görünmektedir.

KAYNAKÇA:

- Boyask, D., R. Boyaks and T. Wilkinson (2004) "Pathways to 'Involved Professionalism': Making Processes of Professional Acculturation". MedEduc Online [serial online]. Vol. 19, n. 13. (İndirilme Tarihi: 03. 10. 2004)
- Maguire, Meg (2002) "Globalization, Education Policy and the Theacher". International Studies in Sociology of Education. vol.12, n.3. (http://www.triangle.co.uk/pdf/validate.asp?j=iss&issuevol12&issue=3&year=2002&article3_Maguire_ISSE_12_3) (İndirilme Tarihi: 25. 09. 2004)
- Tabb, William (2001) "Globalization and Education As A Commodity", Clarion. Summer. PSC Home Page. (<http://www.psc-cuny.org/jcglobalization.html>) (İndirilme Tarihi: 01.04.2003)
- Ünal, L. Işıl (2005). "Öğretmen İmgesinde Neoliberal Dönüşüm", Eğitim Bilim Toplum Dergisi. Cilt:3, Sayı: 11 Eğitim-Sen. s.4-15.
- Young, Beth ve Kathy Grieve, (1996) "Negotiating Time: Reduced Work Employment Arragements for Teachers", American Educational Research Association (April 12, 1996, NewYork) toplantısında sunulmak üzere hazırlanmış taslak metin.

Dr. Handan Çağlayan
Eğitim Sen Genel Merkez Sendika Uzmanı

"Muz Kabuğu Piyasası"nda Dershane Öğretmenleri

Eğitim sistemimizin içinde bulunduğu çıkmazın göstergelerden birisi de özel dershaneciliğin geldiği aşamadır. Ülkemizde yeni-liberal dönüşümün, eğitimin ticarileştirilmesinin, öğretmenliğin güvencesizleştirilmesinin ve işsizliğin acı bir tablosu durumundaki özel dershanecilik, her geçen gün daha da büyüyerek bugün önemli bir ticari sektör halini almıştır.

1974 yılında sadece 174 olan özel dershane sayısı 2002 yılına gelindiğinde 2.122'yi bulmuştur. 2002 ile 2007 arasındaysa Aşağıdaki tabloda da görülebileceği gibi rakamlar ikiye katlanmıştır.

2002-2007 yılları arasında özel dershane, özel dershaneye giden öğrenci ve özel dershanede çalışan öğretmen sayıları ¹			
Yıllar	Özel Dershane Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı
2002-2003	2.122	19.881	606.522
2003-2004	2.568	23.730	668.673
2004-2005	2.984	30.537	784.565
2005-2006	3.928	41.031	925.299
2006-2007	3.986	47.621	1.071.827

2002 yılında özel dershane sayısı 2.122 iken bu rakam 2007 yılında 3986'ya ulaşmıştır. Aynı dönemde öğretmen sayısı 19.881'den 47.621'e yükselmiştir. Yukarıdaki tabloda yer alan rakamlar sadece kayıtlı olanları kapsamakta olup gerçek rakamlar çok daha yüksektir. Özel dershane sistemi eğitimin her

¹ Kaynak: MEB İstatistikleri 2007 MEB Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü

aşamasında bir yan kol gibi büyümektedir. Sektöre akan kaynakların trilyonları bulduğu tahmin edilmektedir².

Birkaç yıl içinde sayılarının ikiye katlanmış olmasının da gösterdiği gibi özel dershanecilik karlı bir sektör durumundadır. Özel dershaneciliğin karlı sektör olarak büyümesinde iki etkenin rol oynadığı belirtilebilir. Bunlardan birisi, eğitimin ve yerleştirmenin sınava endeksli olması; diğeri ise öğretmen yetiştirme ve atama sistemindeki problemlerden kaynaklanan öğretmen adayı işsizliği olgusudur. Atama bekleyen öğretmen adaylarının sayısının 150 binin üzerinde olduğu göz önüne alınırsa, ülkemizde ciddi bir öğretmen adayı işsizliği olgusunun söz konusu olduğu kolayca görülebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurumu arasındaki uzun yıllara dayalı koordinesiz çalışma tarzı, ileriki yıllarda branşlara göre ihtiyaçlar gözetilmeden Eğitim Fakültelerine öğrenci alımına yol açmıştır. Öte yandan Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen atamalarını ihtiyaca göre ve doğrudan yapmak yerine Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) tabi tutması ile esnekleştirme uygulamaları, öğretmen adaylarının işsizlik sorununu derinleştirmektedir.

Neticede Eğitim Fakültelerinden mezun olarak mesleklerini icra etmek için sabırsızlanan çok sayıda genç öğretmen adayı işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu işsiz öğretmenler, özel dersaneler için karlı bir istihdam kaynağı oluşturmaktadırlar.

Milli Eğitim Bakanlığının resmi verilerinden, sadece iller bazında özel ders-hane, dersane öğrencisi ve bu dersanelerde istihdam edilen öğretmen sayılarını saptamak olasıdır. Bu rakamların dışında bakanlık verilerinden ders-hane öğretmenlerinin çalışma sürelerini ya da ücretlerini öğrenme olanağı yoktur. Bu sektördeki öğretmenlerin durumunu ve sorunlarını net bir şekilde ortaya koymak ve koşullarını iyileştirmek açısından ulusal düzeyde temsil edici verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Henüz ulusal düzeyde böylesi bir veri tabanı oluşturulabilmiş değildir.

Özel dershanecilik sistemi, hem ekonomik boyutları hem de istihdam edilen öğretmen sayısının elli bini bulmuş olması itibarıyla üzerinde önemle durulması gereken alanlardan biridir.

² Örneğin Türk Eğitim Derneğinin 2004 yılında yaptığı bir araştırma, ailelerin özel dersanelere aktığı paralarla 3500 lisans ve yüksek lisans öğrenci kapasitesine sahip 17 üniversite kurulabileceğini göstermiştir. (Kaynak: Eğitim Emekçileri Derneği web sitesi: <http://egitimemekcileridernegi.org/haber/115>)

Dershane Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarını Belirleyen Yasal Düzenlemeler:

Özel dershane öğretmenleri iş sözleşmesi ile çalışmaktadırlar. Çalışma koşullarını düzenleyen genel hukuksal çerçeve; İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümleri ile belirlenmektedir. MEB Özel Eğitim Kurumları Kanunu ve MEB Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği ise özel olarak dershane öğretmenlerinin çalışma koşullarına ilişkin hükümler barındırmaktadır.

İş Kanunu, işveren ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamına ilişkin sorumluluklarını düzenler. Bu yasada iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı, hangi koşullarda feshedilebileceği ve fesih koşulları sıralanmıştır. Yasanın 5 maddesi “eşit davranma” ilkesini düzenlemektedir. Bu maddeye göre; iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı hükmüne bağlanmakta ve “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulamasında ve sona ermesinde, cinsiyete veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” denilmektedir.

İş Kanunu, iş sözleşmesinin hangi koşullarda feshedilebileceğini, geçersiz feshin sonuçlarını, işçinin haklı nedenlerle fesih hakkını doğuran koşulları açıksa tanımlamış bulunmaktadır.

İşveren ile çalışan arasındaki sözleşmenin yasal çerçevesi Borçlar Kanununda belirtilmiş bulunmaktadır. Borçlar Kanununda yer alan düzenlemeye göre, sözleşmede hukuka aykırı hükümler yer alamaz ve işveren sözleşmede belirtilen ücreti ödemekle yükümlüdür.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, dershane öğretmenlerinin işe başlamalarıyla birlikte sigorta kayıtlarının yapılması zorunludur. Dershane öğretmenleri, bu kanun kapsamında çalışanlar için öngörülen bütün haklardan yararlanabilirler.

MEB Özel Eğitim Kurumları Kanunu'na göre özel dershaneler MEB'in denetim ve gözetimi altındadır (md. 2) ve bu kurumlarda istihdam edilen öğretmenler MEB'in izni ile çalışırlar (md.:23). Kanun iş sözleşmesinin yazılı olmasını zorunlu kılmıştır (md.:32). Sözleşme için özel bir biçime uyma zorunluluğu yoktur. Fakat Milli Eğitim Bakanlığının matbu bir sözleşme örneği bulunmaktadır. Bu örneğe göre sözleşmede; görevin süresinin, ders sayısının, aylık ücret veya ders saat ücretinin, zam oranlarının ve sözleşmenin uzatılması ile fesih şartlarının belirtilmesi gerekir. MEB Özel Eğitim

Kurumları Kanunu, sözleşmede ilgililerin ihtiyari veya mecburi sosyal sigorta bağlantı yardımlarından faydalanmalarını kısıtlayıcı, tehlikeye düşürücü, önleyici şartların geçersiz olduğunu hükme bağlamaktadır. Kanuna göre özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve diğer personele Sosyal Sigortalar Kanununda öngörülen haklar geçerlidir (md.: 38). Yasanın 39. maddesinde kadın çalışanlara ilişkin bir hüküm bulunmakta ve hamilelik halinde sigortalıya doğumdan önce ve sonra SSK hükümlerine göre izin verileceği belirtilmektedir.

Özel Eğitim Kurumları Kanununun 45. maddesinde ise çalışma iznine ilişkin şu hüküm yer almaktadır: “Sözleşmesi yürürlükte olan yönetici ve öğretmenlerden yetersizliğine iki teftiş ve denetleme raporuna dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilenlerle hizmete devamında sakınca görülenlerin Bakanlıkça verilmiş olan çalışma izni iptal olunur. Ve bu durum ilgili kuruma bildirilir. Bu bildiriş sözleşmenin feshine ve ilgilinin kurumla ilişkisinin kesilmesine yeter sebep teşkil eder”.

MEB Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği söz konusu kanunun uygulamasına ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Dershane öğretmenlerinin çalışma koşullarının yukarıdaki hukuksal çerçeveye göre düzenlenmesi gerekmektedir. Fakat gerçekte bu çerçeveden çok daha farklı bir tablo ile karşı karşıyayız.

Özel Dershane Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Aşağıda dershane öğretmenlerinin çalışma koşulları, ücretleri, iş güvencesi ve sosyal haklar açısından içinde buldukları durum ile mesleki tatmin düzeylerine ilişkin betimleyici bir çerçeve sunulmaya çalışılacaktır. Söz konusu betimleme, Ankara’da özel dershane öğretmenleriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmesine dayanmaktadır. Dershane öğretmenlerinin çalışma koşullarının planlanan diğer görüşmelerin gerçekleştirilmesine olanak tanımadığı için tek görüşme ile sınırlı kalmıştır. Tek bir odak grup görüşmesine dayandığı için temsil edici nitelik taşımamaktadır. Bu nedenle de sunulan betimleme çerçevesinin temsil edici bir niteliği bulunmamaktadır. Sözü edilen görüşme 7 Ekim 2007 tarihinde, 20.30 ile 22.00 saatleri arasında, Eğitim Emekçileri Derneğinde, 8 öğretmenle gerçekleştirilmiştir.

Görüşmenin çerçevesi aşağıdaki sorular etrafında oluşturulmuştur:

- Öğretmenlik mesleğini tercih etme nedeni
- Mesleği hakkındaki genel düşünceleri
- Mesleğini dershane öğretmeni olarak yürütmeye ilişkin düşünceleri

- Dershane çalışanı öğretmenler arasındaki ilişkinin niteliği
- Dershane öğretmenleri ve dershane yöneticileri arasındaki ilişkinin niteliği, dershane yöneticileri ile ne tür sorunlar yaşandığı
- Dershane öğrencileri ile yaşanan sorunlar
- İş güvencesi ve sosyal haklar açısından çalışma koşulları
- Dershanelerin ücret politikaları
- Dershane öğretmenlerinin yaşadıkları sorunların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı
- Dershane öğretmenlerinin örgütlenme koşulları

Demografik Bilgiler: Görüşmeye katılan öğretmenlerin yaş ortalaması genç (ortalama 25), çoğunluğu bekar (sekiz kişiden üçü evliydi). Evli olanların ise çocukları bulunmamaktaydı.

Çalışma süreleri: Çalışma süreleri 1 ile 6 yıl arasında değişmekteydi. Genellikle çalışılan süre kadar dershane değiştirilmişti. Örneğin üç yıl çalışan bir öğretmen en az üç dershane değiştirmişti. Aralarında dershane dışında ücretli anketörlük gibi işler de yapmış olanlar da bulunmaktaydı.

Stajyerlik Durumu: Görüşmeye katılanlardan iki kişi stajyer konumundaydı. Diğerleri dershane çalışarak stajyerlik dönemlerini sona erdirmişlerdi.

Çalışma saatleri: Çalışma saatleri standart değildi. En fazla haftada 50 saat iken en az da 25 saat olarak gerçekleşmekteydi. 25 saat çalıştığını belirten öğretmen, bunun ders saati olduğunu ve yanı sıra etütlere de katıldığını dile getirdi.

Ücretler: Ücretler de çalışma saatleri gibi değişken özellik göstermekteydi. En uzun süre çalışmış olan dershane öğretmenin çalışma süresi 6 yıldır ve aldığı ücretin 1600 YTL idi. Onun dışında en yüksek ücret, 800 YTL ile üç yıl çalışma süresi bulunan öğretmene aitti. Bu öğretmen çalışmaya başlamasının birinci yılında 300 YTL, ikinci yılında 450 YTL ücret almıştı. Stajyerlik süresinin tamamlanması amacıyla hiç ücret almadan çalışanların olduğu dile getirildi. Çalıştıkları dershanelerdeki en düşük ücrete ilişkin soruya 150-450 YTL arası yanıt verilmesine karşın en yüksek ücret bilinmemekteydi. Öğretmenler bunun bilinmesinin güç olduğunu dile getirdiler.

KPSS'ye girme: Görüşmeye katılan öğretmenlerin tümü de en az bir kez KPSS'ye girmiş bulunmaktaydı. Aralarında 88 gibi yüksek puanlar alanları olmasına rağmen ataması yapılmayanlar bulunmaktaydı.

Öğretmenlik mesleğini tercih nedeni

Öğretmenlik mesleğinin tercih edilmesinde, mesleğin halen toplumda saygın bir meslek kabul edilmesinin etkili olduğu görüldü. Görüşmeye katılanların aşağıda açıklanan ifadeleri öğretmenlik mesleğinin tercih nedenlerini göstermektedir:

“İsteyerek bilerek geldim. Eğitim benim için ideal bir meslek”

“On yıl öncesine giderseniz, öğretmen diyince ceket iliklenirdi. Saygın bir meslekti.”

Öte yandan bu tür gerekçelerle mesleği tercih etmiş olmalarına karşın, kendileri üniversite sınavlarına başvurduklarında geçerli olduğunu düşündükleri bu durumun artık geçerli olmadığını, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını yitirdiğini dile getirdiler.

Fen Fakültesi mezunları ise daha farklı bir durum sergilemektedirler. Onlar, üniversite öğrenimlerini eğitim fakültesi mezunları gibi öğretmen olmak amacı ile görmemişler. Fen Fakültesi mezunu olarak başka seçenekleri olmadığı için öğretmenliğe yönelmiş olanlardı. Fen Fakültesi mezunu bir dersane öğretmeni “Ben öğretmen olmayı hiç düşünmemiştim. En kötü ihtimalle öğretmen olurum diyordum. Şimdi öğretmen olmaya çalışıyorum ve olamıyorum” diyerek durumunu özetledi.

Mesleki tatmin

Dershane öğretmenleri mesleki açıdan tatminsizlik içindedirler. Özellikle öğretmenliği ideal meslek olarak görenler hayal kırıklığı yaşadıklarını dile getirmektedirler.

Mesleğe Yabancılaşma ve Tatminsizlik: Özel dersane öğretmenlerinin yaptıkları iş eğitimle ve onun toplumsal boyutuyla alakalı değildir. Eğitimin temel bir hak olarak evrensel düzeyde kabul görmesinin başat nedeni, insan kişiliğinin tüm yönleriyle gelişmesi ile ilişkili olmasıdır³. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığının temel nedenlerinden birisi de budur. Oysa dersanelerde bununla alakalı olmayan bir “öğretme” söz konusudur. Öğretmenlerin dersanedeki asıl işlevinin öğrenciyle bir bütün olarak ilgilenmek yerine, belirli sorular ve bu soruların çözümü üzerinde odaklanması, aradaki insani ilişkiyi sınırlandırmakta, mekanik bir düzeye indirgemektedir. Öğrencinin ruh haline eğilerek onunla insani ilişki geliştirme şansına sahip değiller. Dershane

³ Bknz. Fatma Gök, “Üniversiteye Girişte Umut Pazarı: Özel Dershaneler”, <http://www.acikradyo.com.tr/i/img/text/ÖzelDershane.htm>

sisteminin öngördüğü sorular ve soruların çözüm yöntemlerine odaklanmış son derece teknik bir ilişki söz konusudur.

Öğretmenler bunun yanı sıra yaptıkları işin öğrenci-veli ile parasal bir dolayım içinde olmasından kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Dershanelerde klasik anlamda öğretmen-öğrenci-veli ilişkisi yaşanmamaktadır. Öğretmenler, dershanede yaptıkları işin öğretmenlik olmadığını, bu mesleğin saygınlığı ile alakasının bulunmadığını düşünmektedirler.

Aşağıdaki ifadeler öğretmenlerin mesleklerini yerine getirme konusundaki sıkıntılarını dile getirmektedir:

“Biz eğitim yapmıyoruz, öğrencilere haplar veriyoruz. Standart bir plan var. Şu soru, şu çözüm. Bütün ilişkimiz bununla sınırlı. Öğrenciler de bize öğretmen olarak bakmıyorlar. Önemli olan o sorunun çözümünü öğrenmesi.”

“3-4 ay bir dershanede çalıştım. Koçluk sistemi var. Hızlı okuma tekniklerine göre çocukla özel ders işliyorsunuz. Eğitimi almamış bir öğrenme tekniği ile çocuğa bir şey anlatmaya çalışıyorsunuz. O çocuğun ruh haline inebilmek, onunla iletişim kurabilmek mümkün değil. Sizi sürekli denetleyen bir şey var. Bugün ne kadar konu işledik, ne kadar soru çözüldü; kaçına doğru, kaçına yanlış cevap verildi. MEB okullarında sınıf daha kalabalıktı. 30-40 çocukla ilgilenmek durumundaydınız ama o çocukların isimlerini bilmekten tutun da karakterleri nasıldır o çocuğun o gün canı sıkın mı değil mi biliyordunuz, ona zaman ayırabiliyorsunuz.”

“Dershane öğretmenliği ayrı iş. Test çözmeyi öğretiyorsunuz. Öğrenci ile başka bir ilişki ve iletişim yok.”

“Dershanelerde öğrenci de öğretmene öğretmen olarak bakmıyor. Ona vermesi gerekeni versin yeter, bu bilgisayar ya da robot da olabilir. Yeter ki bilgiyi kendisine versin. Öğrenci bu rahatlıkla hareket ediyor.”

“Veli de öyle davranıyor. İnsan mısın, robot musun önemli değil. Parayı veririz, karşılığında hizmeti verirsin yaklaşımı var”

Söz konusu ilişki tarzının velilerin gelir düzeyine göre değiştiği dile getirilmektedir.

Görel olarak yoksul bölgelerde öğretmenlere daha saygılı yaklaşıldığı ancak gelir düzeyi yükseldikçe durumun değiştiği dile getirilmektedir:

“Tuzluca’yı’daki öğrenci öğretmenim der, saygı gösterir. Çankaya’da, Ümitköy’de yaklaşım değişir. Ümitköy’deki maddi açıdan daha fazla tatmin olmuştur. Senden daha fazla şey biliyordur. Çocuklar ana babalarıyla gelirler. Giyinişleri sizden iki kat iyidir. Paranın verdiği güven vardır.”

Öğretmenler öğrenci ve velilerle aralarında oluşan bu durumu onur kırıcı bulduklarını ama zaman içinde duymazlıktan geldiklerini ve yabancılaşma yaşadıklarını dile getirdiler:

“Mesleğine yabancılaşıyorsun. Yazıp yazıp çıkar hale geliyorsun. Sadece yazıyorsun. O an başka şeyler düşünüyorsun. Sana söyledikleri, seni inanılmaz alt üst edebilecek şeyler. İnsan olarak yaklaşılmasını bekliyorsun. Bu olmayınca da duymazlıktan gelmeyi, önemsememeyi tercih ediyorsun.”

İş Güvencesi ve Sosyal Haklar

Sigortasız çalıştırma

Dershane öğretmenleri dönemsel sözleşmelerle çalışıyorlar. Sözleşmeler yıllık değil, 9-10 aylık yapılıyor. İşverenler, yazın çalışılmayan süreye sigorta primi yatırıp ücret ödemek istemediği için dönemsel sözleşme yapmayı tercih ediyor. Bazı durumlarda öğretmenler sözleşme yapılmadan çalıştırılıyorlar.

Dershane dışında çalışmak dışında istihdam olanağı bulunmayan işsiz öğretmenler, sigortasız çalışmaya razı oluyorlar. Özellikle yeni mezunlara, başlangıçta sigortasının yatırılmayacağı ama zaman içinde tecrübe kazanacağı, dershanenin kendisine sigorta yapacağı söyleniyor. Ancak genellikle dönem sonunda başka bir yeni mezun öğretmen ile bu şekilde anlaşılıyor.

İkili sözleşme: Öğretmenler, dershane sahiplerinin, öğretmenlerle iki sözleşme yaptığını dile getirmektedirler. Buna göre birisi yazılı olmayan ve öğretmenle dershane sahibi arasındaki gerçek iş ilişkisini belirleyen sözleşme olup diğeri ise MEB’e gönderilen yasal (ama gerçekte uygulanmayacak olan) sözleşme. MEB’e gönderilen resmi sözleşmelerde öğretmen ücretleri asgari ücretten gösterilmektedir. Bu sözleşme yukarıda değinilmiş olan yasal mevzuatın hükümlerine göre düzenlenmekte, kayda geçirilmeyen sözleşmede ise mevzuata göre yer almaması gereken maddelere yer verilmektedir. Örneğin sözleşme yapılırken öğretmenlere hastalık izni kullanamayacağı, hamile kalmaması gerektiği vb. beyanlarda bulunulmakta; bu kurala uymadıkları takdirde istifa etmiş sayılacakları belirtilmektedir.

Tarihsiz İstifa Dilekçesi ve Borç Senedi İmzalatma: Dershane öğretmenleri ile sözleşme yapılırken, tarihsiz istifa dilekçesi imzalatılmakta; dershane sahipleri öğretmenin işine son vermek istedikleri vakit, bu dilekçe yürürlüğe konulmaktadır. İşveren kendisi açısından işten çıkarmayı bu şekilde kolaylaştıracak uygulamalarının yanı sıra öğretmenlerin dönem ortasında ayrılmalarını engelleyecek yasa dışı uygulamalara da başvurmaktadır. Çalışma saatlerinin ya da ücretlerin başlangıçta belirtilenlere uymaması ve çalışma koşullarının son derece ağır ve sömürüye açık olması nedeni ile çoğu öğretmen çalıştığı dershane den ayrılmak isteyebilmektedir. Kimi dershane yöneticilerinin derslerde boşluk yaratacak ve kendilerini zor durumda bırakabilecek böylesi bir durumu engellemek amacıyla sözleşme esnasında borç

senedi imzalatma yoluna gitmektedirler. Tümüyle yasa dışı olan bu uygulama, “kölelik koşulları” nitelemesini dersane öğretmenleri için bir mecaz olmak-tan çikartıp gerçek durumun tasvirine dönüştürmektedir.

Sözleşme Dışında Yükümlülükler, Angarya, Çalışma Koşullarının Ağırlaştırılması: Yukarıda belirtilen yollarla dersane yönetimine karşı sorumlu hale getirilen ve ayrılması güçleştirilen öğretmenlere mesleklerinin ve sözleşmelerinin gerekleri dışında, broşür dağıtma, santrale bakma, hatta temizlik işlerine yardım etme gibi işler yaptırılmaktadır. Görüşmeye katılan öğretmenlerden birisi kendisine yaz döneminde temizlik ve çay servisi yaptırıldığını anlattı.

Stajyerlik Sorunu: İşsiz öğretmenler için stajyerliklerinin kalkması önemli bir husus.

Öğretmenler stajyerliklerinin kaldırılması için dersanelerde son derece düşük ücretlerle ve kötü koşullarda çalışmayı kabul ediyorlar. Fakat stajyer-liği sona erdirecek sürecin başlaması her zaman o kadar kolay olmuyor. Bazı durumlarda sigortaları yatırılmadığı için stajyerlik süreleri başlatılmıyor, bazı durumlarda da öğretmenler hizmetli statüsünde gösterildikleri için stajyerlik süresi başlamamış olabiliyor.

Kaldı ki dersanedeki işine “haklı bir gerekçeyle” son verildiğinde stajyerlik süreleri de yanmış oluyor. Bu durum dersane öğretmenlerini işveren karşısında son derece korumasız bir duruma sokabilmektedir. Örneğin işten çıkarıldıkları halde işe gelmedikleri şeklinde işlem yapılabilmektedir.

Stajyerliğin kaldırılmasında işverenin inisiyatif sahibi olması, öğretmenler için ek bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Stajyerlik süresinin uzatılması ve sona erdirilmesinde dersane müdürünün inisiyatif sahibi kılınması, öğretmenlerin konumlarını kırılğan hale getirmektedir. Özellikle stajyer öğretmenlerin iki kez üst üste olumsuz sicil almalarının, öğretmenlik yapma izinlerinin bir süreliğine iptal edilmesine yol açacak olması, durumlarını daha da istismara açık hale getirmektedir.

Güvencesiz çalışma ve belirsizlik stresi: Sözleşmeler her yılın Eylül ayından Haziran ayına kadar yapılmaktadır. Bu nedenle dersane öğretmenleri bir sonraki dönem işsiz kalmamak için Nisan ayından itibaren çalışmakta oldukları dershanede kalıp kalamayacaklarını öğrenmeye çalışıyorlar; kalamayacaklarsa yeni bir dersane bulma zorunluluğunun baskısı altında yaşıyorlar.

“Biz her yıl Eylül’de işe başlayıp Şubat’tan itibaren iş arama kaygısı taşıyoruz. Sorunsuz bir biçimde çalıştığımız belki dört aydır. Ondan sonra hangi dershanede açık olduğunu araştırıyorsun.”

“İş kaygısı o kadar çok şeye yansıyor ki, aile içi tartışmalardan tutun da performansınıza kadar her şeye yansıyor. Çünkü önümüzdeki dönem ne yapacağınızı bilmiyorsunuz. Şubat Mart aylarında etraftaki bütün dershanelerde bütün öğretmenlerde arayış vardır. Mayıs geldiğinde insanlar tamamen gergindir. Haziran’dan sonra arama ile geçer.”

Cinsiyete Göre Farklılaşma: Yasa işverenin ayrımcılık yapmamasını hükme bağlamasına karşın, cinsiyete göre ayırım yapıldığı dile getirilmektedir. Evliliğin, özellikle hamileliğin işe son verme gerekçesi yapıldığı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra kadın öğretmenler geleneksel cinsiyet rollerine göre görevlendirmelere tabi olmaktadır:

“Bayan öğretmenler dershanede vitrindir. Velilerle görüşmeden tutun da o öğrencilerle iyi anlaşır, dili tutturabilir diye bayanlar tercih ediliyor.”

“Uysal oldukları düşünülüyor. Başkaldırma özelliği de daha az. Daha düşük ücretle çalıştırıyorlar.”

Örgütlenme Koşulları ve Rekabet: Muz Kabuğu Piyasası: Dershaneler arası rekabet son derece yüksektir. Sürekli rekabet baskısı altında bulunan özel dershaneler karlı bir işletme olarak varlığını sürdürmek amacıyla iki yola başvurmaktadır:

- i) Öğrenci sayısını yükseltme
- ii) Öğretmenleri mümkün olan en uzun sürede, en düşük ücretle ve en yüksek performansla çalıştırma.

Bu iki unsur, dersane öğretmenlerinin çalışma koşullarını olumsuz etkilemekte, sömürü ve güvenceden yoksun çalışmanın yanı sıra yukarıda sözü edilen mesleki yabancılaşma, insani ve mesleki tükenmişlik, umutsuzluk yaratmaktadır.

Bu durum kaçınılmaz olarak örgütlenmelerini de güçleştirmektedir. Dershanecilik sektöründe en iyi öğretmenin “en çok öğrenci getiren öğretmen” olduğu dile getirilmektedir. Bu durum öğretmenleri baskı altına almakta ve aralarında rekabete yol açmaktadır. Çalışanların ortak hareket etmelerini ve örgütlenmelerini engellemek isteyen işveren de öğretmenler arası rekabet ve güvensizliği derinleştirecek şekilde davranmaktadır. İş güvencesinden yoksunluk, dersane sahibine karşı kırılabilir konum, öğretmenlerin birbirlerine güvensiz yaklaşmalarına yol açmaktadır. Görüşmeye katılan öğretmenler-

den birisi bu durumu “muz kabuğu piyasası” olarak nitelmiştir. Son derece kaygan olan zemin dersane öğretmenlerinin güven duymalarını, ortak hareket etmelerini ve örgütlenmelerini güçleştirmektedir.

Sonuç Yerine: Muz Kabuğu Piyasasında Ücretli Köleliğe Karşı Neler Yapılabilir?

Özel dersane öğretmenleri, özel iş hukukuna tabi oldukları için Eğitim Sen gibi kamuda örgütlü bulunan eğitim sendikalarına resmi anlamda üye olamazlar. Buna karşın işçi sendikalarına üye olabilir, grevli ve toplu sözleşme hakkı bulunan sendikalar kurabilirler. Grevli toplu sözleşmeli sendikalara üye olabilecek olmaları önemli bir avantajdır. Öte yandan yukarıda betimlenmeye çalışılan çalışma koşulları, sendikalaşmaları önündeki en önemli engeli oluşturmaktadır.

Dersane öğretmenlerinin sorunları ve örgütlenmeleri sadece işçi sendikalarının sorunu olarak değerlendirilemez. Neo-liberal saldırıya, eğitimin özelleştirilmesine ve ticarileştirilmesine, iş güvencesinin yok edilmesine ve işsizliğe karşı mücadeleyi benimseyen her kurumun, bu soruna eğilmek için önemli nedenleri var demektir. Özel dershanecilik sektörünün geldiği boyut ve dersane öğretmenlerinin kölelik koşullarında çalıştırılmaları, yeni liberal gelişmelerin bir parçası durumundadır. Bu nedenle özel dersane öğretmenlerinin çalışma koşullarına karşı mücadele, her şeyden önce yeni-liberal saldırıya karşı mücadelenin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Mücadelenin diğer bir boyutu da eğitimin ticarileştirilmesine karşı çıkmaktır.

Eğitim sisteminin sınava endeksli olmaktan çıkartılması ve öğretmen işsizliğinin son bulması hususu da, kamuda örgütlü bulunan sendikaların talepleri arasında yer almaktadır. Tüm bunların yanı sıra, örgütlenmeleri önünde çok sayıda engel bulunan dersane öğretmenlerinin sendikalaşma mücadelesine sunulacak katkı da önem taşımaktadır.

Dr. Ayşe Esmeray Yoğun-Erçen
Çukurova Üniversitesi

Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri: Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme

Giriş

Freudenberger'e (1974) göre tükenmişlik; bireyin yaşadığı başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır. Tükenmişlik bireyin enerjisinde, iş koşullarından kaynaklanan eksilme olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 1994; Baltaş, 1993). Günümüzde en çok kabul gören tanım ise; Maslach ve Jackson tarafından (1981) yapılan üç alt boyutlu tanımdır. Tükenmişlik, özellikle insanlarla iç içe olan meslek gruplarında çalışan kişilerde sık sık ortaya çıkan “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve kişisel başarı hissinde eksilme durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach, 1978).

Bu araştırma dershanelerde ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma evreni Mersin ilinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada özel eğitim kurumları ile devlet okullarında çalışan öğretmenler arasında bir karşılaştırma yapılacaktır. Çalışma örneklemini ankete cevap vererek çalışmaya katkıda bulunan 228 öğretmenden oluşmaktadır. Toplanan veriler SPSS programında ANOVA analizi yapılarak araştırma problemlerine cevap aranmıştır.

Araştırmanın amacı, örneklemin cinsiyet, medeni durumu, sosyal güvencesinin olmama durumu ve kurum türü(devlet, özel) ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılacaktır.

1. Tükenmişlik

Birçok çalışmada tükenmişlik kavramı, duygusal tutumlarda gelişen olumsuz yönde değişme olarak ele alınmıştır. Maslach ve Jackson çalışmalarında (1981) tükenmişliği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda eksilme olarak tanımlamışlardır. Bu üç faktör tükenmişlik çalışmalarında yaygın olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (MTÖ) alt boyutlarını oluşturmaktadır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları sınıflandırdıkları üç alt düzeyde yapmışlardır.

Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilme ve tüketilmiş olma durumudur. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği gruba karşı, onların kendilerine özgü birer birey olduklarını ihmal ederek, onlara karşı duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarı duygusunda eksilme ise; sorunların başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma duygusunda eksilme durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1976; Maslach, 1978; Maslach ve Jackson, 1981).

Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlik yüksek stres düzeyi olan gruptan biri olarak belirlenmiştir (Baltaş, 1993). Öğretmenliğin stres yoğun bir meslek olduğu daha önce birçok çalışmada ele alınmıştır (Pearson ve Moomaw, 2005; Davis ve Wilson; 2000; Pearson ve Hall, 1993). Günümüz modern yaşamında stres özellikle de örgütsel stres oldukça yaygın yaşanan bir durumdur. Bu anlamda sadece öğretmenlik değil, diğer iş kollarında çalışan kişiler de stresle sürekli karşı karşıyadır.

Tükenmişlik stresle yakın ilişkili bir kavramdır. Cüceloğlu'na göre, stres, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" (Cüceloğlu, 1994, 321). Selye'nin "genel uyum" kuramı insanların stres karşısında üç tip tepki verdiğini belirtmektedir. Bunlar alarm aşaması, direnme-uyum ile tükenme aşamalarıdır (Cüceloğlu, 1994, 321)

Alarm aşaması stresle karşılaşılan ilk aşamadır. Bu aşamada birey stres karşısında direnme ya da kaçma kararı alır. Bu süreçte, bireyin solunum sıklığı, tansiyon, kalp atışları gibi fiziksel parametrelerinde önemli değişimler olur. Kalp atışları hızlanır, nefes alıp verme hızlanır ve kişiye bağlı olarak tansiyonu yükselir. İkinci aşama uyum/direnme aşamasıdır. Bu aşamada birey kendini toparlayarak stresin bedeninde yarattığı tahribatı gidermeye çalışır. Birey stresle başa çıktığında parasempatik sinir sistemi devreye girer ve sakinleşir. Bu aşamada kalp atışı, tansiyon durumu ve solunumu düzene girer,

kas gerilimi azalır. Direnme aşamasında ise birey, stresle baş edebilmek için uğraş verir ve bu aşamada bireyin duygu ve davranışlarında değişiklikler oluşur. Uyum aşamasındaki gerilim kaynakları azalmadıkça bireyin gücü azalır ve bireyin davranışlarında ciddi derecede sapmalar oluşan hayal kırıklıklarının yaşandığı evreye geçilir. Eğer birey stresle baş edemezse, fiziksel güç tükenir ve tükenme aşamasına geçilir (Güçlü, 2001; Cüceloğlu, 1994; Baltaş, 1993).

Freudenberger'e (1974) göre tükenmişlik; bireyin yaşadığı başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır. Tükenmişliği bireyin enerjisinde, iş koşullarından kaynaklanan eksilme olarak tanımlanan çalışmalar da mevcuttur (Cüceloğlu, 1994; Baltaş, 1993). Günümüzde en çok kabul gören tükenmişlik tanımı ise; Maslach ve Jackson tarafından (1981) yapılan üç alt boyutlu tanımdır. Tükenmişlik, özellikle insanlarla iç içe olan meslek gruplarında çalışan kişilerde sık sık ortaya çıkan "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve kişisel başarı hissinde eksilme durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach, 1978).

Maslach ve Jackson (1981) tükenme sürecini duygusal olarak yorulma ve bıkkınlık ile açıklamaktadır. Değindikleri diğer husus ise, kişinin diğerlerine ilişkin algısındaki olumsuzlaşma ve tutumlarında oluşan kötüleşmedir. Kişilerin diğerlerine ilişkin algısındaki olumsuzlaşma onları mesleklerinden soğuturken, öğrencilerine/ iş arkadaşlarına/ müşterilerine karşı insani yaklaşımlardan ve anlayışlı olmaktan da uzaklaştırmaktadır. Maslach ve Jackson' un (1981) belirledikleri son husus ise tükenme sendromu ile beraber artan kişisel başarısızlık hissidir. Tükenmişlik durumunda çalışan kişi kendini mutsuz hissetmeye başlamakta ve artık yetersiz bulmaktadır. Mesleki tükenmişlik düzeyi belirlenirken kişisel başarı duygusunda eksilme olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu üç boyut birbiri ile etkileşimlidir. Örneğin bir öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşması onu mesleğinden uzaklaştırmakta ve süreç mesleki olarak başarısızlığa ve kendini yetersiz hissetmesine doğru ilerlemektedir. Öğretmenlik mesleği sürekli etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi yoran bir meslek olduğu için tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimali yüksek olan mesleklerden kabul edilmektedir (Baltaş, 1993). Tükenmişlik iş stresinin bir sonucudur ve sadece tükenmişlik sendromunu yaşayan kişi üzerinde değil aynı zamanda dolaylı bir biçimde ilişkide olduğu iş arkadaşları, hizmet verdiği grup (müşteri veya öğrencileri) ve çalışılan kurum üzerinde de belirgin biçimde etkili olmaktadır. Tükenmişlik hissinde olan kişilerin çevrelerindeki insanlar da onların bu olumsuz duygularından etkilenmekte ve huzursuz olmaktadır.

1.2. Tükenmişliğe Etki Eden Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Araştırmalar tükenmişliğin nedenlerinin kişisel veya örgütsel olabileceğini ortaya koymuştur. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eşin mesleği, mezun olunan okul, kişisel beklentiler, kişilik ve özel hayattaki motivasyon tükenmişliğe etki eden kişisel nedenler arasında yer almaktadır (Çam, 1995; Örmən, 1992; Ergin, 1996; Tümkaya, 1996; Oruç, 2007; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Gündüz, 2005).

Bunun yanında tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler arasında; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler belirtilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). İş yükü, belirli bir zaman diliminde belirli standartlarda tamamlanması gereken iş miktarıdır. Kontrol, bireyin işi ile ilgili karar verme yetkisinin derecesini ifade etmektedir, ödül ise bireyin iş sonuçlarına ve katkısına göre aldığı maddi ve manevi karşılıkları anlatmaktadır. Kişinin örgüte ilişkin benimseme ve kabullenışı ise aidiyet olarak tanımlanmaktadır. Adalet ise örgütte verilen kararların doğruluğunu ve eşitliğini ifade etmektedir. Değerler, örgütte gelişen ve örgütün üyeleri tarafından kabul gören iyi/kötü; güzel/çirkin, başarılı/başarısız gibi inanç ve algılayışların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Örgütsel faktörlerden dolayı artan iş tatminsizliği bireyi tükenmişliğe itecektir. Kyriacou’ a (1989) göre “öğretmenlerin yaşadığı stres, öğretmen oldukları için yaşadıkları her türlü sinirlilik, öfke, depresyon gibi hoş olmayan duygulanımlardır”.

Tümkaya (1996), tükenmişliği beklentilerle ilişkilendirerek kişilerin hayalleri ile gerçekleri arasındaki uyumsuzluğun yüksek olmasının tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Benzer bir açıklamayı da Murat (2000) yapmıştır. Murat (2000) çalışmasında kişilerin isteklerinin ve beklentilerinin yüksek olmasının onları mükemmeliyetçiliğe ittiğini ve daha sonra da tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir.

1.3. Tükenmişliğin Belirtileri ve Sonuçları

Genel olarak araştırmalar tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, psikolojik/duygusal ve davranışsal olarak üç alt başlık altında incelemektedir. Buna göre en yaygın fiziksel belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, solunum bozuklukları, uyuşukluk, baş ağrısı, hafıza problemleri, kalp sağlığına sorunları, bağıışıklık sisteminin zayıflaması uygusuzluk olarak belirtilmektedir (Baltaş, 1993). Psikolojik/duygusal belirtiler olarak; yabancılaşma, hayal kırıklığı, umutsuzluk, ilgisizlik, depresyon özgüven kaybı kabul edilmektedir. Son olarak davranışsal belirtiler olarak işe geç gelme, sürekli sağlık raporu alma, başarısızlık hissi, kişisel yetersizlik hissi, alınganlık, çabuk öfkelenme ya da geç tepki verme kabul edilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Çam,

1995; Baysal, 1995; Sabuncuoğlu, 1996; Izgar, 2001; Tümkaya, 1996; Sılığ, 2003; Dursun, 2000; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, 1978).

Dworkin (2001), çalışmasında retmenlerin mesleğe ilişkin beklentileri ile göreve başladıktan sonra karşılaştıkları durum arasındaki farklılığın tükenmişliğe neden olduğuna değinmiştir. Bu nedenle mesleğe yeni başlamış idealist genç retmenlerde daha tecrübeli ve yaşlı retmenlere göre tükenmişlik ihtimalinin daha yüksek olacağını belirtmiştir. Bu bulgu Ergin (1996) ve Tümkaya' nın (1996) alışmalarında da ortaya çıkmıştır.

Örmen (1992) alışmasında, kadınların daha yoğun tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Kadınların toplumsal önyargılardan kaynaklanan ev sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olduğu göz önünde bulundurulursa tükenmeye veya yıpranmaya daha açık oldukları düşünülebilir.

Meslek olarak retmenlik toplumla i ie bir meslek olduğundan, retmenlerin yaşadığı tükenmişliğin etkileri tüm toplumda görülebilir. renciler, veliler, diğer meslektaşlar, yönetim ve meslek odaları sayesinde retmenlerde yaşanan olumlu ya da olumsuz değişikliklerin etkileri hızla topluma yayılmaktadır (Friedman ve Farber, 1992). Pines (1993) retmenlerde yaşanan tükenmişliğinin nedenleri olarak, renci velilerinin tutumlarını, kötü okul yönetimini, disiplin problemlerini, motivasyon düşüklüğünü, rencilerin eğitime ilgisizliğini, kırtasiyeciliği ve yetersiz kaynakları tespit etmiştir.

İnsanlarla i ie olan mesleklerde daha yüksek olan tükenmişlik durumunun sonuçları sadece tükenmişlik yaşayan bireyde değil, aynı zamanda tüm toplumda görmek mümkündür. Yukarda da değinildiği gibi özellikle renci yetiştirme misyonu olan retmenlerin yaşadığı tükenmişliğin sonuçları bu bakımdan sadece üretmenin kendisinde değil yetiştirdiği renciler vasıtası ile tüm topluma yayılmaktadır. am (1995) alışmasında, tükenmişliğin sonuçları olarak işe gelmeme, işi savsaklama, , sık sık işe geç gelme, işi bırakma eğilimi, insan ilişkilerinde uyumsuzluk, eş ve aileden uzaklaşmaya değinmiştir. Izgar (2001) ise bireyin tükenmişlik sonucu madde (sigara, iki vb) kullanma eğiliminden söz etmiştir.

2. Yöntem

Bu araştırmada Mersin il merkezinde devlet okullarında ve dersanelerde çalışan retmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile, yaş, medeni durum, cinsiyet ve çalışılan kuruma göre ne derece farklılaştığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Ayrıca çalışmanın bir başka amacı da devlet okullarında ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını saptamaktır.

2. 1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla tükenmişlik yazınında en sık kullanılan, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) (Maslach Burnout Inventory) çeviri-yeniden çeviri metodu ile Türkçeye çevrilmiştir. Ölçekte 22 madde yer almaktadır. Ankete demografik özellikleri belirlemeye yönelik dört soru eklenmiştir. Bu sorulardan kurum türü, devlet ve özel; medeni hal, evli ve bekar ve sosyal güvencesinin olup olmama durumu var ve yok olarak sorulmuştur.

Tükenmişlik ölçeğinde 5' li Likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların ölçekte yer alan ifadeleri, hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğu zaman (4) ve her zaman (5) şeklinde olumsuzda olumluya doğru değerlendirmeleri istenmiştir.

2. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin ilinde devlet liselerinde çalışan tüm öğretmenler ile üniversite sınavlarına hazırlık eğitimi veren özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin tamamı oluşturmaktadır. Anketler Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü vasıtası ile evren grubuna giren tüm dersane ve liselere iletilmiştir.

Araştırma örneklemini ise kendisine ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 228 öğretmenden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin 121'i devlet liselerinde, 107'si özel dersanelerde çalışmaktadır. Toplanan anketler SPSS 11.0 istatistik analiz programı vasıtası ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler önce tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle (ortalama, standart sapma vb) analiz edilmiş ve araştırma değişkenleri açıklanmıştır. Daha sonra da tek yönlü varyans analizi (One-way Anova) tükenmişlik açısından farklı demografik özellikteki gruplar açısından gruplar karşılaştırılmıştır.

2. 3. Araştırma Soruları

Araştırmada yanıt aranacak araştırma problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri **çalıştıkları kurum türüne** (devlet/ dersane) göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri **cinsiyetlerine** göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri **medeni durumlarına** göre farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri **sosyal güvencelerinin olup olmama durumlarına** göre farklılaşmakta mıdır?

3. Araştırma Bulguları

Araştırma örnekleme bakıldığında örneklemin 115'inin kadın ve 113 katılımcının da erkek olduğu görülmektedir. Örneklemin 121'i devlet okullarında çalışırken 107'si dershanelerde çalışmaktadır. Araştırma örnekleminin 136'sının bir sosyal güvencesi bulunmakta iken 92'sinin ise herhangi bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Örneklemin 168'si evli iken geri kalan 60 katılımcının bekar olduğu görülmektedir.

Normallik ölçütleri olan Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında; veri setinin genel olarak normal dağıldığı zira Skewness ve Kurtosis değerlerinin +,-2 arasında dağıldığı görülmektedir.

Değişkenler	Frekans	Yüzde	MT X̄	SS	Kurtosis	Skewness
Cinsiyet			1,49			
Kadın	115	50,2	2,05	,501	-2,002	,124
Erkek	113	49,3	2,34			
Kurum Türü			1,49			
Devlet	121	52,8	2,05	,500	-2,017	0,18
Dershane	107	46,7	2,36			
Sosyal Güvence			1,72			
Var	136	59,4	1,11	,490	,835	1,083
Yok	92	40,6	2,33			
Medeni Durum			1,26			
Evi	168	73,4	2,18	,441	-1,86	,396
Bekar	60	26,2	2,25			

Tablo 4.2 mesleki tükenmişlikle cinsiyet arasındaki ilişkiye ait ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Tablo 4.1 de kadınların MT ortalama değerinin 2.05 ve erkeklerin MT ortalamasının 2.34 olduğu görülmektedir. Aşağıda ise aralarındaki bu farkın. 003 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Birçok tükenmişlik çalışmasında p değeri. 05 olarak kabul edilmektedir. O nedenle cinsiyetler arası mesleki tükenmişlik düzeyinin. 03 önem düzeyinde anlamlı derecede farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 4. 2. Mesleki Tükenmişlik ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiye Ait ANOVA Sonuç Tablosu				
MT				
	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1	4.624	8.969	.003
Within Groups	226	.516		
Total	227			

İkinci araştırma sorusu öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne MT düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda Tablo 4.3'te kurum türü ile MT ilişkisine ait ANOVA tablosu görülmektedir. Tabloya göre devlet okullarında çalışan öğretmenler ait 2.05 (Tablo4.1) ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin 2.36 olan mesleki tükenmişlik düzeyi farklılığı. 002 düzeyinde anlamlıdır. Yani özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri devlet kurumlarında çalışanlara göre daha yüksektir. Aralarındaki farka ilişkin f değerinin ise oldukça kuvvetli ve pozitif yönde 10.239 olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 3. Kurum Türü İle MT Düzeyine İlişkin ANOVA Tablosu				
MT				
	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1	5.250	10.239	.002
Within Groups	226	.513		
Total	227			

Araştırmanın üçüncü sorusu öğretmenlerin MT düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Tablo 4.5'te bu ilişkiye ait ANOVA sonuçları görülmektedir. Evli olanların 2.18 ve bekar olanların 2.25 MT düzeyi arasındaki farklılığa ait p değerinin. 523 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu farklılığa ait f değeri ise 5.007 olarak saptanmıştır. Yani medeni durum ile MT düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4. 5. Medeni Durum İle MT Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları

MT				
	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1	.219	.409	.523
Within Groups	226	.535		
Total	227			

Araştırmanın dördüncü ve son araştırma sorusu katılımcı öğretmenlerin sosyal güvencelerinin bulunma/bulunmaması durumu ile MT düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Buna göre sosyal güvencesi olanların mesleki tükenmişlik düzeyi 1.11 iken herhangi bir sosyal güvencesi olmayanların MT düzeyi 2.33 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.1). Ve aşağıda Tablo 4.6'da bu iki grup arasındaki farklılığın. 001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Sosyal güvencesi olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi sosyal güvencesi olanlardan. 01 önem düzeyinde daha yüksektir.

Tablo 4. 6. Örneklemin Sosyal Güvence Varlığı Durumuna Göre MT Düzeyi ANOVA Sonuç Tablosu

MT				
	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1	1.626	5.007	0.10
Within Groups	226	.524		
Total	227			

4. Sonuç ve Gelecek Çalışmalara Yönelik Tavsiyeler

Bu çalışmada işe ilişkin duygulanımlarda oluşan her türlü olumsuzluk hali olarak tanımlanabilecek MT (mesleki tükenmişlik) ile cinsiyet, çalışılan kurum türü, sosyal güvence durumu ve medeni durum gibi demografik değişkenler arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bugün dünya ülkelerinin tümünde kadınlar çalışma yaşamı içerisinde birçok sorun ve eşitsizlikle karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar ve eşitsizlikler Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çok daha belirgin bir durumdadır. Ancak tükenmişlikle ilgili çalışmalara bakıldığında örneklemin tecrübe ve yaş durumuna göre sonuçların farklılaştığı görülmektedir (Esin ve Öztürk, 2005).

Analiz sonucunda kadınların mesleki tükenmişliğinin erkeklerin MT düzeyinden daha düşük olduğu saptanmıştır. Örmen (1992) çalışmasında kadınların daha düşük tükenmişlik yaşadığını bulgulamıştır. Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin erkeklere göre daha düşük olması onların toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü hali hazırda stresle baş etme yollarını biliyor oldukları ile açıklanabilir. Toplumsal olarak ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı ebeveynlerin bakımı gibi birçok sorumluluğu profesyonel işleriyle beraber sürdürmekte olan kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olması anlaşılabilir bir sonuçtur. Bu sonuca paralel bir başka sonuçta Girgin ve Baysal'ın (2005) çalışmalarında elde edilmiştir. Girgin ve Baysal (2005) erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin özellikle duyarsızlaşma alt boyutunda kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Tükenmişlik yazınında cinsiyetle ilgili açıklamalara bakıldığında, farklı sonuçların da saptandığı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Forlin (2001) çalışmasında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla stres yaşadıklarını saptamıştır. Burada cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinin analizinde örneklemin yaşının önemli bir yan etkisi olacağı düşünülebilir. Yani kadınlar yaşları ilerledikçe tükenmişlikle baş etmede deneyim sahibi olmakta ve böylece meslekleri ne olursa olsun erkeklere göre daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ancak daha tecrübesiz ve genç öğretmen kadınların iş yaşamının kadına yönelik olumsuzlukları nedenleri de eklenince (ayrımcılık, aşırı rol yüklemesi, taciz vb) (Toksöz, Özkazancı ve Poyraz, 2001) tükenmişlikle mücadele anlamında henüz yeterince deneyimli olmamaları durumunda erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaları daha olasıdır.

Kadınlar yüzyıllar boyunca ataerkil aile yapısı içinde cinsiyete dayalı rolleri ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışmıştır. Az gelişmiş toplumlarda sadece doğurganlıkları ile yer edinen kadınların toplumdaki yeri giderek belirginleşmiş ve ön plana çıkmıştır. Zamanla ataerkil aile rollerinin ve doğurganlığının dışına çıkan kadın, tarihsel bilinçlenme sürecine girmiş ve nihayet gelişmiş modern toplumlarda, erkekle eşit ya da eşite yakın muamele görür olmuştur. Bu gelişimin altında bir yandan insan hakları, demokrasi ve eşitlik açısından oluşan gelişmeler öte yandan ailedeki rolü ile sınırlanmak istemeyen kadınların verdiği eşitlik mücadeleleri yatmaktadır. Böylece kadınlar toplumsal hayatta geçmişe göre çok hızlı gelişen ve değişen bir konum kazanmıştır. Türkiye'de, kadın işgücü ve istihdamı üzerine yapılan çalışmalar, 1975 yılından sonra başlamış ve feminist kuramdan oldukça etkilenmiştir.

Araştırmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin MT düzeyi dershanelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu mantıken beklenen bir sonuçtur zira özellikle dershanelerdeki iş yoğunluğu, iş stresi, iş taleplerinin yüksek olması ve rekabetçi iş ortamı düşünüldüğünde bunun öğretmenin MT düzeyini yükselteceği öngörülebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu medeni durum ile MT arasında anlamlı ilişki bulunmadığıdır. Özellikle evli kadınların cinsiyet rolleri gereği ev sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda, erkeklere göre daha çok sorumlulukları olduğundan tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha farklı olacağı bekenelenebilir. Ancak yukarıda cinsiyete ilişkin sonuçları değerlendirirken belirtildiği gibi, sorunla ve stresle daha çok yüz yüze gelmek bireyin stresle mücadele deneyimini arttırmaktadır.

Araştırmada sosyal güvencesi olmayan öğretmenlerin sosyal güvencesi olan öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Aynen dershanede çalışan öğretmenlere ilişkin açıklamalarda olduğu gibi burada da sosyal güvencesi olmayan öğretmenlerin MT düzeylerinin daha yüksek olması oldukça beklenir ve rasyonel bir sonuçtur. Zira bir lisans programını tamamlayarak iş hayatına başlayan kişinin en temel iş getirisi olan sosyal güvencesinin bulunmaması elbette beraberinde çeşitli olumsuzluklar getirecektir.

4.1 Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın bilinen en önemli kısıtı tüm sosyal bilimler çalışmasında olduğu gibi ankette yer alan ifadeleri katılımcıların olan değil de olması gereken bağlamında değerlendirmesidir. Ayrıca araştırma örnekleminin sadece Mersin il merkezinde yer alan lise ve üniversite hazırlık dershanelerinden oluşması da bir araştırmanın bir kesitidir. Araştırmada rast-sallığın sistematik olarak sağlanamayışı da araştırmanın farklı bir kesitidir. Araştırma anketlerinin kuruma ulaştırıldığı gün dersi olmadığı için okulda bulunmayan, meşgul olduğu için öğretmenler odasına uğramayan veya izinli olan öğretmenler ankete katılmamıştır.

Bu araştırmanın daha geniş katılımcı grupları ile (diğer devlet eğitim kurumları ve diğer dershaneler) farklı illerde tekrar edilmesi mesleki tükenmişlik yazınına derinleştirecektir. Ayrıca daha önce aynı il içinde Gündüz'ün (2005) değindiği iş ortamı ve mezun olunan okul gibi değişkenlerin de analize eklenmesi bulguların derinlik kazanmasını sağlayacaktır.

Ayrıca bu çalışmada yer almayan farklı demografik niteliklerin (yöneticilerle ilişki, takdir görme, maaş yeterliliği, öğretmenliği kendine uygun görme durumu ve eğitim fakültesi mezunu olma durumu, eşin mesleği, çocuk sayısı gibi) mesleki tükenmişlikle ilişkilendirilmesinden daha derin ve anlamlı sonuçlara ulaşılabilecektir. Çalışmanın farklı yıllarda tekrar edilerek sonuçların karşılaştırılması da yazına önemli katkılar sağlayacaktır. Özellikle ülkemizdeki tükenmişlik yazını incelendiğinde, aynı katılımcı grubu ile belirli aralıklarla tekrarlanan çalışmaların bulunmadığı saptanmıştır.

KAYNAKÇA

Baltaş, A. ve Baltas Z. (1993), Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul, Remzi Kitabevi

Baysal, A., (1995), "Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden Faktörler", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Cüceloğlu, D. (1994) İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul, Remzi Kitabevi

Çam, M. O. (1995), Tükenmişlik, İzmir, Saray Medikal Yayıncılık

Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principles' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stres, The Clearing House, 75(6), 349-357

Dursun, S. (2000). "Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon

Dworkin, A.(2001), "Perspectives on Teacher Burnout And School Reform", International Education Journal, 4(2)

Ergin, C. (1996), "Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları", 3 P Dergisi, 4(1)

Esin, N.M. ve Öztürk, N. (2005), "Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz-Agustos-Eylül

Forlin, C. (2001). "Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers", Educational Research, 43(3), 235-245.

- Friedman, I.A. ve Farber, B.A. (1992), "Profesyonel self-concept as a predictor of teacher burnout", *Journal of Educational Research*, 84(1), 28-35.
- Freudenberger, (1974), "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, 30, 159-165
- Girgin ve Baysal (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4)
- Güçlü, N. (2001), Stres Yönetimi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt*, 21, 1, 91-109
- Gündüz, B., (2005), İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Kitapevi.
- Kırılmaz, A. Y.; Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003), İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması, *İlköğretim On-Line*, 2(1), 2-9
- Kyriacou, C (1989), *The Nature and Prevalence of Teacher Stress*. (27-33) Philadelphia, PA: Open University Pres (İçinde: Pearson, L. C., Moomaw, W. (2005). *The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism*, *Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53)
- Maslach, C. (1976), Burned-out, *Human Behavior*, 5(9): 16-22
- Maslach, C. (1978), The Client Role in Staff Burn-out, *Journal of Social Issues*, 34(4), 111-124.
- Maslach C. ve Jackson S. E. (1981), The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M.P. (2001), Jop burnout, *Annual review of psychology*, (Ulaşım Adresi: <http://findarticles.com>)
- Murat M. (2000), "Sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre incelenmesi", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon
- Oruç, S. (2007) *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi (Adana Örneği)*, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Adana

Örmen, U. (1992), "Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Pearson, L. C. ve Hall, B. C. (1993), Initial construct validation of the teaching autonomy scale. *Journal of Educational Research*, 86(3), 172-177

Pearson, L. C., Moomaw, W. (2005), The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, *Educational Reserach Quarterly*, 29(1), 37-53

Pines, A. M. (1993), "Burnout: An Existential perspective In Professional Burnout", *Recent Developments in Theory and Research*, 33-51

Sabuncuoğlu, Z. (1996), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları

Sılığ, A. (2003), "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir

Toksöz G., Özkazancı A. ve Poyraz B., *Kadınlar Kalkınma Ve Sosyal Adalet*, KA-DER, Ankara, 2001,
<http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc>

Tümkaya, S. (1996), "Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve Başa Çıkma davranışları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana



**TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE BİLİM İŞKOLUNDA
ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ GÜVENLİĞİ VE
SAĞLIĞI, AİLE SORUMLULUĞU OLANLARIN
VE ANALIĞIN KORUNMASI**

Kolaylaştırıcı

Doç. Dr. Kadriye Bakırcı
İstanbul Teknik Üniversitesi

Konuşmacılar

Elif Dumanlı, Eğitim Sen Ankara 2 No’lu Şube
“İşyerindeki Fiziki Ortamdan Kaynaklı Sağlık Sorunları”

Mübeccel Karabat, İstanbul Üniversitesi, Eğitim Sen İstanbul 6 No’lu Şube
Kadın Sekreteri,

Gönül Korkmaz, Eğitim Sen İstanbul 8 No’lu Şube Kadın Sekreteri
“Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Doğum ve Süt İzni Sorunları”

Elif Dumanlı,
Eğitim Sen Ankara 2 No'lu Şube

Kadın Öğretmenlerin İşyerinde Yaşadıkları Çatışmalar

Araştırma başlığı olarak bana ilk bildirilen, “İşyerindeki fiziki ortamdaki kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği”ydi. Zaman darlığı nedeniyle, okulöncesi, ilköğretim birinci kademe ile ikinci kademe, ortaöğretim ve yükseköğretimden birer kadın öğretmenle görüşmeyi planladım. Yükseköğretimin farklı bir alan olduğunu düşünerek eledim. Yine zaman darlığı sebebiyle, öğretmen olmayıp da eğitim ve bilim işkolunda çalışan kadın çalışanları araştırma kapsamına alamadım.

Görüştiğim kadın öğretmenlere, araştırma hakkında ön bilgi verdikten sonra, “İşyerindeki fiziki ortamdaki kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği yaşıyor musunuz?” sorusunu yönelttim. Soru pek anlaşılmadı ve görüşme ilerlemedi. Soruyu değiştirip, “İşyerinde kendinizi güvende hissediyor musunuz?” sorusunu yönelttim.

Okulöncesinde çalışan görüştiğim kadın öğretmen, işyerinde kendini güvende hissettiğini ve bir problem yaşamadığını belirtti. Ortaya bir sorun çıkmayınca durumu teyit etmek için, okulöncesinde çalışan başka bir kadın öğretmenle görüşme yaptım. Görüştiğim ikinci kadın öğretmen de işyerinde kendini güvende hissettiğini ve bir problem yaşamadığını belirtti. Bu sefer her iki kadın öğretmene de, işyerinde neden kendilerini güvende hissettiklerini sordum.

Okulöncesinde çalışan görüştiğim her iki kadın öğretmen de, kendilerini iş yerinde güvende hissetme nedenlerini; öğrencilerin yaşlarının küçük olması; yaşları küçük olan öğrencilerin doğaları gereği öğretmenleriyle çatışma

yaşamaması; velilerin akademik olarak öğretmenlerden beklentilerinin az olması; öğrencilerin masraflarına ait tutarların, yıllık olarak kayıt esnasında alınması; okulöncesine ait okulda ayrı bir fiziki mekânın olması olarak açıkladılar.

İlköğretim birinci kademedeki kadın sınıf öğretmeni ile görüştim. Görüştiğim kadın sınıf öğretmeni işyerinde kendini güvende hissetmediğini belirterek, ardı ardına bir çok sorun sıraladı. Görüştiğim kadın sınıf öğretmenin güvenliği açısından bir çok sorun yaşamayı dikkat çekiciydi. Yaşadığı sorunların şahsına mı ait yoksa genele mi ait olduğunu doğrulamak amacıyla başka bir kadın sınıf öğretmeni ile görüştim. Görüştiğim diğer kadın sınıf öğretmeni de kendini okulda güvende hissetmediğini belirterek, yaşadığı sorunları aktardı. Bunun üzerine iki kadın sınıf öğretmeni ile daha görüştim. Görüştiğim diğer iki sınıf öğretmeni de kendilerini okulda güvende hissetmediklerini, birçok sorun yaşadıklarını belirttiler.

Görüştiğim dört kadın sınıf öğretmeni, kendilerini okul ortamında güvende hissetmeme nedeni olarak; velilerle ve okul dışındaki şahıslarla yaşadıkları çatışmaları; çatışmaya neden olan etmenler olarak da; yeni eğitim programları; medyanın olumsuz etkileri; standart olmayan öğretmen davranışları; velilerin devamlı okula gelmeleri ve okulda bulunmaları; okula dışardan müdahale edilmesi olarak belirttiler.

Yeni ilköğretim programları ile sistemin birden ve tümüyle değişmesi hem sınıf öğretmenlerinin hem de velilerin kafalarının karışmasına sebep oldu.

Görüştiğim kadın sınıf öğretmenlerinden biri, birinci sınıf öğretmeni idi. Başına gelen olayı aktardı. “Velilerimden biri sınıfa girdi. Elinde güzel yazı defteri vardı. Masama fırlattı. Şaşırdım. Nedeni sordum. Kadın, defterden bir sayfa açtı. Bu ne dedi? Eğri büğrü yazıya yıldızlı pekiyi atmışsın. Ben de sen misin öğretmen ben miyim, diye sordum. Bensem, beğendim ve yıldızlı pekiyi verdim, dedim. Sonra da soluğu Müdür Beyin yanında aldık.”

Yeni eğitim programları ile birlikte bitişik eğik el yazısına geçildi ve yazının karakteri gereği eğri yazılması gerekiyor. Ama yıllardır dik temel yazıya alışkın olan veliler çocukları eğri yazınca kötü yazdıklarını sanıyorlar.

Diğer bir öğretmen arkadaş yeni eğitim programlarından kaynaklı yaşadığı bir olayı aktardı. “Bir velim var. Velilerim arasında tek lise mezunu o. Kendini diğerlerinden farklı görüyor. Güya da çocuğunun eğitimiyle ilgileniyor. Sürekli kendi okulumuzdaki ve diğer okullardaki öğrencilerin derslerini inceliyor. Kendince bir standart arıyor. Ama yeni ilköğretim programlarında

özgürlük adına bir standart yok. Standart arayan bu velim, katıldığı her veli toplantısında, diğer sınıflar şunu uyguluyor, diğer okullar bunu uyguluyor diye başlıyor konuşmaya. Yeni sistemin anlatmaktan canım çıktı. En sonunda beni beğenmiyorsan, lütfen al kızını git. Sabrımın sınırına geldim dedim.”

Velilerin devamlı okula gelmeleri ve okulda bulunmaları, görüştüğüm kadın sınıf öğretmenlerini velilerle çatışma yaşamasına sebep olan etmenlerden biri. Veliler genellikle çocuklarının çantalarının ağır olduğunu söyleyerek okulun içine girip, saatlerce birbirleriyle sohbet ediyorlarmış. Yeni ilköğretim programları ile birlikte, öğrenciler okula ders kitaplarının yanında öğrenci çalışma kitaplarını da getiriyor. Böylelikle taşıdıkları yük ikiye katlanmış oluyor. İçeri giren veliler, okuldaki işleyişi aksattığı gibi, kimlerin veli, kimlerin veli olmadığı bilinmediğinden dolayı güvenlik sorunu yaşıyor ve aynı zamanda okul içinde bulunan veli, sınıf öğretmenin eğitimine de karışıyor.

Bu sorunla ilgili olarak görüştüğüm kadın öğretmenler başlarından geçenleri aktardılar. “Girişte nöbetçiyim. Öğretmenler kurulunda, velilerin içeri girmemesi konusunda karar almıştık. Girişte kapıda durdum ve velileri almaya başladım. Kendi velim geldi. Velim olmasından dolayı, kendisine izin verebileceğimi düşünerek, içeri girmek için ısrar etti. Girmesine izin vermeyeceğimi söyledim. Elindeki çantayı, elime tutuşturdu. Bak bakayım, sence kaç kilodur bu çanta, dedi. Zahmet etme ben söyleyeyim, biz tarttık, on dokuz kilo. Benim oğlanı diğer eline al da, ikisini birden kaldır bakayım. Sence hangisi daha ağır? Benim oğlan Hoca Hanım, yirmi kilo. Şimdi söyle bana, vereyim de çocuk mu taşısın içeriye. Eee, bu açıklamadan ve deneysel uygulamadan sonra çekildim kenara. Ne diyeyim?”

Son yıllarda medyada, eğitimle ilgili, velileri nasıl etkileceği düşünülmeden bir çok haber veriliyor. Sistemin değişmesinden dolayı veliler bu haberlere daha çok dikkat eder hale gelmişler. Eğitimle ilgili televizyonda seyrettikleri haberlerin etkisinde kalan veliler, öğretmenlere haberleri aktarıp beklenti içerisine girince çatışma yaşıyor.

Görüştüğüm kadın öğretmenler bu konuda yaşadıklarını aktardılar. “Her sabah okula girerken, akşam televizyonda eğer eğitimle ilgili bir haber varsa, velilerimden bir şekilde duyuyorum. Hocam Cuma günü karne verilecek mi? doğru mu diye sordu bir gün bir velim. Sınıfa girdim öğrencilerimde bir heyecan. Öğretmenim yarın karne mi alacağız? Ne olduğunu bilemediğim için, kem küm ettim. Televizyondan duymuşlar. Soluğu Müdür Beyin odasında aldım. Günlerden çarşamba, iki gün sonra ara karne verilecek yani. Müdür Bey, o gün açıklama yaptı. Genelge henüz gelmemişi. Apar topar ara kar-

neleri doldurup dağıttık. Öğretmen olan benim ama uygulamayı veliden öğrenen de benim. Ara karne dağıttık sorun bitti mi? Ara karneler standart değilmiş. Velilerimden biri özel okullardan birine ait ara karne bulmuş. Bizim ara karnelerimiz de çocukların bilişsel ve sosyal davranışlarına yönelik notlar varken, getirdiği ara karnede çocukların temel derslerine ait notlar vardı. Onlar özel okul uygulamaları farklı olabilir diyerek başımdan savdım açıkçası.”

“Velilerimden biri geldi. Hocam, biz ne zaman elektronik tahtaya geçeceğiz, diye sordu. Nasıl yani, dedim. Haberlerde duymuş. Artık karatahta kullanılmayacak yerine elektronik tahta kullanılacak deniyormuş. Dedim ki, akşam haberlerde duydun diye sabah okulda olacak hali yok. Henüz o hıza ulaşamadık, dedim.”

“Fiziksel şiddete karşıyım. Ama eğitimde ödül olduğu gibi ceza da var. Çocukların olgunlaşması için ceza verilmesi gerekiyor. Dövmüyorum, çocuğun kişiliğine göre cezalar belirlemeye çalışıyorum. Ama sanki dayak atmışım gibi tepki alıyorum. Sınıfta tahtaya yazı yazdırdım. Hep birlikte okuyup tekrar ettik. Hadi çocuklar bunu yazın, dedim. Sonra da yazıp yazmadıklarını kontrol etmek için sınıfta dolaşmaya başladım. Kız öğrencilerimden biri, tahtadakini yazmıyor, sürekli kalemimi açma bahanesiyle ortalıkta geziniyordu. Kızım, dedim biraz önce kalemimi açmadın mı, otur yerine ve yaz. Yüz kere kalem açılmaz ki. Zil çalmıştı ama o henüz bir cümle yazmıştı. Teneffüse çıkma, otur yazını yaz, dedim ve çıktım. Ertesi gün, Müdür Bey çağırdı. Hocam, hakkınızda yazılmış bir şikayet dilekçesi var. İşleme koydum. Şikayet dilekçesinin içeriğini sordum. Dilekçeyi okudu. Efendim ben, çocuğa ceza vermişim. Arkadaşları içinde küçük düşürmüşüm. Dilekçeyi veren velimin başı kapalı. Sınıfa gelip gidiyormuş ama ben bir türlü ona gereken sıcaklığı göstermiyormuşum. Ayrımcılık yapıyormuşum. Kızına ve kendisine karşı psikolojik şiddet uyguluyormuşum. Bu insanlar, bir sorun olduğunda dilekçe yazmayı, psikolojik şiddeti nerden biliyorlar? Burası Ankara'nın varoşlarından biri güya. Anlayamadım gitti. Küçümsemiyorum ama televizyon seyretmekten başka bir seçeneği olmayan bu insanlar, televizyon seyrede seyrede başımıza uzman kesildiler.”

Velilerle yaşanan çatışmaların nedenlerinden biri de sekiz yıllık eğitime geçilmesi ile birlikte yaşları küçük olan öğrencilerle, yaşları büyük öğrencilerin bir arada bulunması; yaşları büyük olan öğrencilerin, küçük öğrencilere fiziksel şiddet uygulaması ve cinsel tacizde bulunması; fiziksel şiddete uğrayan veya cinsel tacize maruz kalan öğrencilerin velilerin öncelikle bu durumdan sınıf öğretmenini sorumlu tutması.

Bununla ilgili olarak, görüştüğüm öğretmenlerden biri başına gelen bir olayı aktardı. “Sınıfta kaynaştırma bir erkek öğrencim var. Üst sınıflardan bir çocuk bunu tuvalette sıkıştırmış. Pantolonunu sıyırmış ve poposunu ellemiş. Çocuk, çok korkmuş. Tuvaletten çıktığı gibi eve gitmiş. Sınıfa girdim çocuk ortalıkta yok. Hemen evini aradım. Cevap veren olmadı. Tam sınıfa dönüyordum, annesi bir hıçımlla geldi. Bu çocuğun başına ne geldiğini biliyor musun? diye sordu. Çok öfkeliydi. İri yarı da bir kadın. Vursa sakat kalırdım. Sakinleştirmeye çalışırken, müdür yardımcısı geldi. Odaya aldık konuştuk. İyi de ben teneffüslerde de mi, sürekli çocukları kontrol edeceğim?”

Görüştüğüm kadın öğretmenlerin hepsi de nöbet tutarken, özellikle de bahçe nöbeti sırasında çok tedirgin olduklarını belirttiler.

Tedirgin olmalarına sebep olarak da; nöbet esnasında okul dışındaki şahısların müdahalesi; standart olmayan öğretmen davranışlarından dolayı, öğrencilerin şahıslarına yönelik kötü hareketlerde bulunması; öğrenciler arasında fiziksel şiddet kullanılması; bilgisayar laboratuvarındaki bilgisayarları çalmaya gelen hırsızlarla karşılaşmak olduğunu belirttiler.

“Girişte nöbetçiydim. Bahçe nöbetçisi ise başka bir arkadaştı. Gözüm bahçe nöbetçisi arkadaşa kaydı. Geleni alıyordu. Öğrencimiz olmadığı anlaşılan genç bir delikanlıyı içeriye aldı. Delikanlı, girişe geldi. Durdurdum, nereye gittiğini sordum. Kardeşi varmış içerde ona bakacakmış. Ben baktım, kardeşin çok iyi, diyerek kapıdan geri çevirdim. Arkamda da Fen Bilgisi öğretmenimiz varmış. Hoca Hanım, dedi, iyi ki almadınız, o en belalı çocuktur. Geçen sene bir öğretmenimize bıçak çekmişti. Aldı mı beni bir kaygı.”

“Ders zili çaldığında, çocukları tuvaletten çıkartıyoruz doğal olarak. Genellikle sekizinci sınıf öğrencileri tuvalette oyalanıyor. Doğaları gereği de asiler. Ben çıkartıyorum, haydi sınıfınıza diyorum. Çocukları sınıflarına sokuyorum. Bakıyorum ki diğer nöbetçi öğretmen çok rahat. Öğretmenler kurulunda aldığımız hiçbir kararı uygulamıyor. O zaman da benim öğretmenler kurulunda alınan ve yapmam gereken davranışlarım, öğrencilerin gözünde farklı algılanıyor. Takıntılı öğretmen durumuna düşüyorum. Böyle olunca da üst sınıftaki öğrenciler bana takıyor. Çatışma yaşıyoruz.”

Görüştüğüm öğretmenler idarenin tutumunun, kaygılarını azaltıp, azaltmama da etkili olduğunu da belirttiler. İlköğretim ikinci kademedede branş dersine giren kadın öğretmen; “Okulum bildiğin gibi Telsizler’de. Telsizlerin kültürel yapısını bilirsin. Okulun çevresinde sürekli genç çocuklar oluyor. Yedinci ve sekizinci sınıftaki kızlara takılıyorlar. Ama bu delikanlılar öyle zararsız tipler

değil. Hepsi de uyuşturucu kullanıyor, üzerlerinde sallama, bıçak taşıyor. Çok da öfkeliler. İnsan çekiniyor, tedirgin oluyor. Nöbet esnasında, nöbet yerimde yabancı birini gördüğümde, tatlı dille ne aradıklarını, nasıl yardımcı olabileceğimi soruyorum. Ters yanıt alırsam ve okulu terk etmiyorlarsa, müdahale etmiyorum. İdareye bildiriyorum. Onlar uğraşüyor. Müdür Bey, her toplantıda özellikle kadın öğretmenlerin okula giren yabancılara müdahale etmemelerini, idareye bildirmelerini söylüyor. Müdürümüz uzun yıllardır bizim okulda. Mahalleliyi tanıyor. İletişimi iyi. Mahalleli de onu tanıyor ve saygı duyuyor. Sağolsun, müdürümüz bizi korur da.”

Lisede göreve yapan görüşme yaptığım kadın öğretmen de okulun dışındaki yabancılardan kaygı duyduğunu belirtti. Kendisi kız meslek lisesinde öğretmen. Sınıf içerisinde sorun çıkartan ve okul dışında yanlış arkadaşlıkları olan öğrencilerle çatışma yaşamamak için çabaladıklarını belirtti.

Görüştüğüm kadın öğretmenlere, kendilerinin veya okulda kadın arkadaşlarından, çalıştıkları yere bağlı olarak yaşadıkları bir sağlık problemi olup olmadığını da sordum.

Genellikle okulların temizliğinin yeterli olmadığını belirttiler. Görüştüğüm kadın öğretmenlerden biri, görev yaptığı ilk köy okulundaki kullandığı tuvaletten kaptığı mikroptan dolayı yıllardır sorun yaşadığını belirtti.

Görüştüğüm kadın öğretmenlerin hepsi de boğazlarıyla ilgili sorun yaşıyorlardı. Ama bunu öğretmenlik mesleğine ait vazgeçilmez bir hastalık olarak görüyorlar.

Görüştüğüm kadın öğretmenlerden birinin hafif düzeyde varisi varmış. “Varis çorabı almaya gittim, satıcı, “Buyrun Hoca Hanım” dedi. Varisin öğretmenlere ait bir hastalık olduğu kanıksanmış.”

“Ayakkabıcıya giriyorum. Sürekli ayakta olduğumuz için doğal olarak rahat ayakkabı arıyorsun. Bana göre rahat bir ayakkabınız var mı, diye soruyorum. Öğretmenlerin en çok tercih ettikleri ayakkabı bu diyerek, bana bir model gösteriyor. Girdiğim ve rahat ayakkabı sorduğum her yerde, bana Hoca Hanım diye hitap ettiler. Dayanamadım, girdiğim başka bir dükkandaki satıcıya, benim öğretmen olduğumu nerden anladınız, diye sordum. Öğretmenler sürekli ayakta durdukları için genellikle rahat ayakkabıları tercih ediyorlarmış. Yani her rahat ayakkabı isteyen onların gözünde öğretmen.”

Görüştüğüm kadın öğretmenlerden biri bademcik ameliyatı olmuştu. Nedeni ise; çocuklardan kaptığı mikroplardı. “Kırk yaşına gelmişim ama öyle

bademciklerim falan şişmemişti. Yeni tayin olduğum okul baya pisti. Aynı zamanda öğrencilerimin büyük çoğunluğunun bademcikleri şişiyordu. Yıllardır öğretmenlik yapıyorum. Hastalanan çocuklar oluyordu ama bu sınıftakiler sınıfça hasta oluyor. Sınıfa giriyorum iki üç tane çocuk. Diğerleri topluca hasta olmuş. Tabii sonunda benim de bademcilerim şişti. Hem de ne şişme. Yoğun bakıma kaldırdılar. Sonrasında da iki de bir de şişti. Doktor alalım dedi. Mikrop iyice içine yerleşmiş. Antibiyotik çare etmez. Aldırdım. Ertesi yıl toplu olarak hasta olmaya özen gösteren sınıfım, topluca kabakulak oldular. Allaktan çocukken kabakulak olmuşum. Olmayan bir kadın öğretmen arkadaşımız kabakulak oldu. Çok zor atlattı.”

Bunların dışında en çok tebeşir tozundan yakınıldı. Gözleri tebeşir tozuna karşı alerjisi olanlar varmış. Ayrıca her tebeşir kullandıktan sonra, ellerini yıkamak zorunda kaldıklarını, bu yüzden kışın ellerinin çatladığını, sürekli ellerini sabunlamaktan dolayı da ellerinin kuruduğunu belirttiler.

Görüldüğü üzere görüşme yaptığım kadın öğretmenler içerisinde işyerinde en fazla çatışma yaşayanlar genellikle sınıf öğretmenleri. Kadın sınıf öğretmenlerinin de son yıllarda işyerinde yaşadıkları çatışmaların kaynağında ise yeni ilköğretim programları yatmakta. Bu araştırma kısıtlı bir zaman diliminde ve dar grupla yapıldı. Umarım ileride kadın öğretmenlerin işyerinde yaşadıkları çatışmalarla ilgili daha nitelikli araştırmalar yapılır, konu üzerine düşünülür ve çözüm yolları aranır.

Mübeccel Karabat,
 İÜ., Eğitim Sen 6 No'lu Şube Kadın Sekreteri,
 Gönül Korkmaz
 Eğitim Sen İstanbul 8 No'lu Şube Kadın Sekreteri.

Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Doğum Ve Süt İzni Sorunları

Değerli Konuklar,

Hepinizi sevgiyle selamlıyoruz. Kadınların sorunlarına sahip çıkarak çözüm arama çabası gösteren sendikamıza bu duyarlılığından dolayı teşekkür ediyoruz. Bünyesindeki “Kadın Sekreterliği” birimiyle sendika ve benzeri kuruluşlar arasında da bir ayrıcalığa sahip olan Eğitim- Sen’in Merkez Kadın Sekreteri Elif Akgül Ateş’i de özverili çalışmalarından dolayı ayrıca kutluyoruz.

Biz çalışmamızı üç ana başlık altında topladık. :

1. Türkiye’de şu andaki uygulamalar. Türkiye’nin bu konuda imza attığı uluslararası anlaşmalar.
2. Eğitim iş kolunda çalışan kadınların doğum ve süt izinlerini kullanmalarıyla ilgili olarak yapılan anketin sonuçları.
3. Öneriler.

Ülkemizde 657 sayılı yasaya tabi olarak çalışan devlet memurlarının doğum izinleri, İş Kanunu’nun 104. maddesinde açıklanmaktadır. Bu madde gereği, “Memura doğumdan önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik hâlinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenir. Memurlara, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni

verilir.” Yine bu kanun gereği karısı doğum yapan erkek memura, isterse 3 gün izin verilir. Bu madde AB uyum sürecinde 2003 yılında çıkarılan yeni İş Kanunu’nda yer almaktadır. Daha önce ülkemizdeki ücretli doğum izni 12 haftaydı. Yeni kanunla 16 hafta olan doğum izin hakkını tamamlayan kadın memur isterse 12 ay ücretsiz izin alabilir. Kadın işçi için bu süre 6 aydır ki işçi kadın ile memur kadın arasındaki bu ayrımın da kaldırılması gerekir. Konumları ne olursa olsun her iki kurumda çalışan da doğum yapmıştır. Kadın olarak aynı haklara sahip olmalılar.

2004 yılında onaylanan *Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik* gereği; bir iş yerinde bekâr ya da evli 100-150 kadın işçi çalışıyorsa, işveren iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası açmak zorundaydı. Ancak yeni GSS ile işverenin bu sorumluluğu da kaldırılıyor. Memurların iş yerlerinde kreş bulunması gibi bir durum söz konusu değil zaten ülkemizde.

Birleşmiş Milletlerin bir birimi olan ve Türkiye’nin de 1932’de üye olduğu *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)*, annelik haklarının korunması için 2000 yılında yeni bir Anelik Sözleşmesi (ILO 183) kabul etmiştir. Bu sözleşmenin doğum izinleriyle ilgili olan bölümünde alınan tavsiye kararları arasında şunlar yer almaktadır:

- Üye ülkeler, 4. madde belirtilen 14 haftadan az olmayan doğum iznini, 18 haftaya yükseltmek için çaba harcamalıdır.
- Çoğul doğumlarda, doğum izninin arttırılması yönünde bir madde konulmalıdır.
- Doğum izninin zorunlu olmayan bölümünü, çocuk doğmadan önce ya da sonra ne zaman kullanacaklarını özgürce belirleme yetkisinin kadınlara verilmesini güvence altına almak için önlemler alınmalıdır.

ILO’nun 183 sayılı sözleşmesinde, doğum izninde nakit ücret, bir hak olarak görülmektedir. Anelik ücretinin, sosyal güvenlik veya kamu fonlarından ödenmesi veya ulusal sistemde belirlenen bir başka şekilde ödenmesi öngörülmektedir. Sözleşmeyle kadın çalışanın gelirinin üçte ikisi oranında ödeme standardı getirilmektedir. *Anelik Haklarını Koruma Sözleşmesi ve 191 sayılı Anelik Koruması Tavsiye Kararı*’na göre; kadının çocuğunu emzirmesi için günde bir veya daha fazla ara verilmesi ya da çalışma süresinin azaltılması söz konusudur. Bu hak, ulusal yasalar ile belirlenecektir. Bu aralar veya günlük çalışma sürelerindeki azaltma, çalışma süresinden sayılacak ve bu şekilde ücretlendirilecektir.

Bu sözleşmede ayrıca iş yerinde ya da iş yerinin yakınında emzirme için yeterli tesisler yapılmasına dair şartların konulması da talep edilmektedir.

Dünyada kadınlara karşı bitip tükenmeyen haksızlıklar karşısında yeni yeni önlemler öneren sözleşmeler imzalanmaktadır. Türkiye'nin de 1985 yılında onayladığı, yine Birleşmiş Milletlerin düzenlediği "*Uluslararası Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*" nin 11. maddesinde de evlilik ve analık sebebiyle kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi; hamilelik ve analık izni nedeniyle işten çıkarmaların yasaklanması; hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde, kadınlara özel koruma sağlanması öngörülmektedir. Bugün pek çok ülkede, çocuğun bakım işi anneye baba arasında paylaştırılmakta bu nedenle babalara da izin hakkı vermektedir.

Ülkemizdeki kanunlar, imzaladığımız uluslararası sözleşmeler böyle diyor. Ancak bizim bir de yeni Genel Sağlık Sigortamız var. Bu sigorta hükümlerine göre çalışanların, sağlık hizmetlerinden yararlanmaları için epey ter dökmeleri gerekecek. Yeni Sosyal Güvenlik Yasası'nın soyut eşitlikçi mantığı ile kadınlar, sosyal güvenceden yoksun bırakılacakları bir durumla karşı karşıyalar. Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği yok sayarak, erkeklere göre düzenlenmiş koşullar ile uzun yıllar çalışarak elde edilecek sosyal güvence ve emeklilik hakkı, kadınlar için de söz konusu olacak.

Kadınlar, bir yandan güvencesiz bırakılırken diğer yandan ev içindeki yüklerini artıracak paralı sağlık sistemi karşısında, hasta bakımı işini de yüklenecilerdir. Tüm sosyal hizmet harcamaları, kreşler, yaşlı bakımevleri yapımına yönelik yatırımlar tamamen duracağı için çalışan kadınlar da evlerine dönmek zorunda bırakılacaktır. Yeni taslağın 16. maddesinin 3. fıkrasında emzirme ödeneği yeniden düzenlenmiştir. Eski biçimiyle emzirme yardımı 6 ay süre ile asgari ücretin 1/3'ü tutarında ödenirken yani toplam asgari ücretin 2 katı tutarında iken, yeni düzenlemeyle bu oran 1/10'a, yani toplam ödeme tutarı asgari ücretin 3/5' ne düşürülmüştür. Geçici iş göremezlik ödeneği, eski hâliyle günlük kazancın üçte ikisi iken, yeni Genel Sağlık Sigortası'ndaki yeni düzenlemeyle bu oran, beşte üçe düşürülmüştür.

Daha önce asgari ücretin üçte biri tutarında olan ve 6 ay süreyle ödenmesi öngörülen emzirme ödeneğinin, GSS'nin 16. maddesine göre, bir defaya mahsus ödenmesi yoluna gidilmektedir. Tabii ki bu da kaybedilecek bir hak. Sosyal güvencedeki gerilemeye örnektir.

Çalışmamızın ikinci bölümü, anket ve anketin sonuçlarından oluşuyor. Anketin sorularını doğum izni, süt izni, kreş- çocuk bakımevi şeklinde üç ana

başlık altında düzenledik. Anket, eğitim iş kolunda çalışan kadınlara uygulandı ve İstanbul 2, 6 ve 8 nolu şubeler aracılığıyla gerçekleştirildi. Anketi yanıtlayanların sendika üyesi olma gibi bir ön koşulları yoktu. Toplam 150 kadın katıldı ankete. Anketin soruları ve sonuçları şöyle:

1. Çalıştığınız kurum

İlköğretim: 60

Ortaöğretim: 30

MEB Birimleri: 9

Üniversite: 51

2. Kaç çocuğunuz var?

1----- 71

2 ----- 70

3-----7

4-----2

3. Yasal doğum izniniz dışında doğumdan sonra ücretsiz izin kullandınız mı?

Kullandım: 21

Kullanmadım: 74

3 ay kullandım: 15

6 ay ve daha fazla kullandım: 40

4. Eşiniz 3 günlük doğum izni hakkını kullandı mı?

Kullandı: 66

Kullanmadı: 84

5. Eşinizin de ücretsiz doğum izni hakkı olmasını ister miydiniz?

Evet: 115

Hayır: 35

6. İş yerinizde kreş var mı?

Var: 51

Yok: 99

7. İş yerinizdeki kreş, tüm personelin ihtiyacına cevap verecek kapasitede mi?

Evet: 9

Hayır: 42

8. Çocuğunuzun 0-3 yaş bakımını nasıl sağladınız?

Kreş: 21

Aile büyükleri tarafından: 77

Bakıcı: 55

Ücretsiz izin aldım: 12

Burada toplam, 165 çıkıyor. Bunun nedeni, bazı annelerin hem aile büyüklerinden yardım alması hem de ücretsiz izin almış olmaları; hem bakıcı hem aile büyükleri şeklinde bir seçenek işaretlemeleridir.

9. Süt izninizi kullandınız mı?

Evet: 43

Hayır: 107

10. Süt izninizi kullanamadıysanız kullanamama nedeniniz

Evimin iş yerime uzaklığı: 48

Okul idaresinin olumsuz tutumu: 13

Diğer: 46

Yanıtınız diğer ise kısaca açıklayınız lütfen:

Bu bölümde yapılan açıklamalar şöyle:

- Gerek kalmadı
- Bebek, süt emmedi
- O zaman süt izni yoktu
- Bilgi sahibi değildim
- Ders saatlerim uygundu
- İstifa ettim
- O zaman çalışmıyordum

11. Sizce günde 1.5 saatlik süt izni yeterli mi?

Evet: 31

Hayır: 117

12. Sizce günlük süt izni ne kadar olmalıdır? Yazınız lütfen

Bu konuda kadınların farklı düşünceleri var:

- 1.5 saat yeterli diyenler bunun yeterliliğini şöyle koşullara bağlamış:
 - Evi, iş yerine yakınsa,

- İş yerinde kreş varsa,
- Anne yarım gün çalışıyorsa.
- 2 saatten az olmamalı: 17 kişi
- 3 saat olmalı: 51
- Yarım gün izin olmalı: 18 kişi
- 6 ay ile 2 yıl arasında ücretli izin verilmeli: 9 kişi
- Bunlar dışında 5 saat olmalı, bebeğin kaç aylık olduğuna bağlı, bu izin toplu verilmeli,

0-3 yaş bebeği olanlar, günde 3 saat çalışmalı, ev ile iş yeri arasındaki mesafeye göre belirlenmeli şeklinde görüşler de yer almakta.

Böyle bir anketin Türkiye'nin her ilinde yapılma olanağı olsaydı çözüme yönelik pek çok öneri; izinlerle ve kreşle ilgili bir o kadar da sorun dile getirilirdi. 150 kişiye yaptırdığımız anketi değerlendirdiğimizde şu sonuçları elde ettik:

1. Eğitim iş kolunda çalışan kadınlar ikiden fazla çocuk istemiyor.
2. Kadınlar, ücretsiz izin kullanmaya sıcak bakmıyor. Aile bütçesinde gelir eksilmesi olmasını istemiyorlar. Ayrıca çocukların bakımı için aile büyükleri “eve davet edildiğinden” ücretsiz izne ihtiyaç kalmıyor.
3. Kadınlar, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi eşlerinin de ücretsiz izin hakkı olmasını istiyor. İstemeyenlerin gerekçeleri arasında “İznini kahvede geçirir, bana bir yararı olmaz” diyenler de vardı.
4. Kreş, çalışan annelerin en büyük sorunu. Bu soruda “var” seçeneğini işaretleyenler İstanbul Üniversitesi çalışanlarıydı ki bizim üniversitedeki kreş, mekan ve donanım olarak yeterli değil. Örneğin resim, dans gibi etkinlikler için velilerden para toplanır. Temizlik elemanlarının ücretleri yine velilerden toplanan parayla ödenir.
5. 0-3 yaş arasındaki çocuğun bakımının tamamen kadının üzerine yıkıldığı gibi bir gerçek de çıktı ortaya. Çocuğun bakımı için öncelikle aile büyüklerine başvuruluyor. Sonuçta bu aile büyüğü de bir kadın ve bu nedenle kadının “çocuk bakma sorumluluğu” ileri yaşlarında da torunlara bakmak şeklinde sürüyor. Bu çözüm aslında şöyle bir sakınca da doğurmakta; anneler çocuklarının eğitimi ve terbiyesi konusundaki inisiyatiflerini gönüllü

ya da gönülsüz, bu aile büyüklerine bırakmaktalar. Çocuklar anne- babaya hasret büyüyorlar. Bu da başka bir sakıncalı yön. Bazı anneler bu konuda birkaç seçeneği birden uygulamışlar: Ücretsiz izin+ aile büyüğü; aile büyüğü+ bakıcı gibi.

Bir başka çarpıcı sonuç, kadınların süt izni haklarını kullanamamış olmaları. Büyük kentlerde 1.5 saatlik süt izninin gerçekliği olmuyor. Anne, iş yerinden 1.5 saat erken çıkmış bile olsa evine ulaşınca kadar belki 2 saat harcıyor. Ayrıca okul idaresi ya da amirler, süt izni gibi doğal bir hakkı, çok gereksiz gördükleri için annenin iş yerinde kalarak daha yararlı olacağını düşünmekte. Kanunen hakkı olmasına karşın süt iznini kullanamayan annelerin sayısı, büyük kentlerde azımsanmayacak bir sayıdadır diye düşünüyoruz.

6. Anneler günde 1.5 saatlik süt iznini yeterli bulmuyor. Genel talep bu iznin 3 saat olması.1 ya da 2 yıl ücretli izin talebi, şu an bizim için lüks sayılıyor ama mücadeleyle kazanılmayacak hak yoktur inancıyla “bir gün gelir, o da olur” diyoruz.

Bütün bu sonuçlara bakarak neler talep ediyoruz?

- Çalışan annelerin ortak isteği, çocuklarının sağlıklı ve rahat bir ortamda büyümesidir. Devlet bunu sağlamakla yükümlüdür. Bunun için kadınların sesine kulak verilmelidir. Okul çağına gelince eğitimde geç kalındığına dair reklamlar verilerek okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması gerektiği vurgulanıyor resmî ağızlar tarafından. Ancak bunun için sivil toplum örgütlerin, hayırseverlerin ya da iş adamlarının destek ya da yardımları bekleniyor öncelikle. Eğitim, sivil toplum örgütlerinin işi olmamalıdır. Bu, devletin görevidir.
- Kadınlar arasında işçi- memur ayrımı yapılmamalıdır. Anneliğin işçisi memuru olmaz. Kadınlar arasındaki bu ayrım kaldırılmalıdır. Özel kurumlarda işveren; kamu kurumlarında devlet, her yönden yeterli kreş ve bakımevleri açarak çocukların güvenli bir ortamda büyümelerini sağlamalıdır. Bu konuda ihtiyaca cevap verecek nitelikte kanunlar çıkarılmalıdır.
- Çalışanlara ödenen çocuk yardımları, ihtiyaca cevap verecek düzeye getirilmelidir. Sadece su içip ekmeğe yese bile ayda 12 ytl ile karşılanmıyor bir çocuğun gereksinimleri.
- Anne olduktan sonra kadınları ekonomik özgürlüklerinden eden, işlerinden uzaklaştıran zorunlulukların önüne geçebilmek için annelere en az bir yıllık ücretli izin hakkı verilmelidir. Çocuğunun bakım sorumluluğunu

yerine getirmesi için baba da aynı hakka sahip olabilmelidir. Aksi hâlde kadınlar, anne olduktan sonra pek çok haklarından, özgürlüklerinden özveride bulunmak zorunda kalıyor.

Kamu kuruluşlarını gittikçe özelleştirmeye, çalışanları güvencesizliğe terk etmeye yönelen; çalışanların ücret ve sosyal haklarının gaspını öngören kanun tasarılarının kapıda olduğu bir dönemde, bu taleplerin karşılanması imkansız gibi görünüyor. Kadınların bugün elde ettikleri pek çok hak, böyle imkansız görünümlü taleplerin sonucudur. Bunlar bizim en doğal haklarımız.

Teşekkür ediyoruz.



YUVARLAK MASA TOPLANTISI

Kolaylaştırıcı

Doç. Dr. Alev Özkazanç

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Konuşmacılar:

Nurşen Yıldırım, Eğitim Sen Ankara 2 No'lu Şube
“Eğitim İş Kolunda Çalışan Kadınların Annelik Hakları”

Emine Akyazılı, Eğitim Sen Ankara 2 No'lu Şube
“Çocuk Bakım Yükümlülükleri ve Toplumsal Cinsiyet”

Sefa Akdemir Yüce, Eğitim Emekçileri Derneği Başkanı
“Dershane Öğretmenlerinin Sorunları ve Örgütlenme”

Ayşegül Yalçınkaya, Eğitim Sen Samsun Şube Kadın Sekreteri
“İşyerinde Cinsel Taciz”

Sakine Esen, Eğitim Sen Adıyaman Şube Kadın Sekreteri
“Yeni Personel Rejimi Uygulamalarının İşyerine Yansıması”

Nurşen Yıldırım

Eğitim Sen Eski Yöneticisi (Kadın Komisyonlarından Sorumlu Sekreteri)

Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Annelik Hakları

“Annelik” Olgusunun Maddi Temelleri”

Tarihsel sürece bakıldığında, belli bir dönem kadınların, insan soyunun devamında ve maddi yaşamın gereksinmelerin karşılanmasında aldıkları rollerden dolayı, gücün simgesi haline geldikleri görülmektedir. Ancak, özel mülkiyetin, tek eşliliğin, dinlerin ve devletin ortaya çıkmasına bağlı olarak, kadınlar, toplumsal üretimden, yönetim ilişkilerinden soyutlanarak ikincil konuma itildi. Artı üretimden, özel mülkiyete, sınıflara, oradan da egemen sınıfın devamı ve varlık güvencesi olan devlete geçilen tarihsel süreçte, erkek egemen anlayış, geleneksel toplumda, kadın-erkek rollerini kesin çizgilerle belirledi. Cinsiyet esasına göre iş bölümü gerçekleştirildi. Kadın, kocasının sadık karısı, çocuklarının anası, ailenin-evin hizmetçisi haline geldi. Çocuklar doğumlarından itibaren erkek ve kadın rollerine uygun olarak yetiştirildi. Yüzyıllardan beri süren erkek egemen sistem, kadınların ikincil konuma itilmesine ve kadın ve erkeğin bunu içselleştirmelerine yol açtı.

Toplumsal cinsiyet bazında işbölümü kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri anlamak için anahtar bir kavramdır. Kadınların ikincil durumunu hem yansıtmakta, hem de desteklemektedir. Bu tür işbölümü, genellikle kadınların ve erkeklerin rollerinin birbirini tamamladığı, iki yarımın bir bütünü oluşturduğu söylenerek haklı çıkarılmaya çalışılmaktadır. Ancak, pratikte bu savın yalnızca iki cins arasındaki eşitsizliğin varlığını ve önemini maskeleyeye yaradığı görülmektedir. Kadınlar, sevgi, aşk, iyi ve fedakar annelik gibi kavramların kıskacında, çoğu zaman gönüllü olarak erkek egemen sistemin sürdürücüsü ve her gün tekrar tekrar üreticisi durumuna düşürülmektedir. Böylece erkeklik ve kadınlık rolleri sorgulanmaz; bunların kadınların ‘doğası

gereği' oldukları ileri sürülür ve bu biçimde yaşanılır; bu rollerin dışına çıkarılanlar ise toplumsal baskı ile karşılaşır (Regl olduğumuzda bile yaptığımız bir şeyden dolayı değil, "olduğu"muz bir şeyden dolayı kabahatli ve kirli sayılıyor).

Ev kadınlarının yaptığı iş öncelikle, kapitalizm için en önemli malın, yani işgücünün yeniden üretimidir. Kadınlar yalnızca kendi işgüçlerini değil, kocalarının ve bir sonraki ücretliler kuşağının işgücünü de yeniden üretirler. Ev işi ve çocuk bakımı, dolaylı olarak kapitalizmin hizmetinde bulunan gizli bir işgücü yedeği ürettiğinden, ekonomik yaşama önemli bir katkıda bulunur. Ancak kadınların katkısı, işverenlerle yapılan toplu sözleşmelerde elde edilen bir ücretin karşılığı olmadığından, bu işler kapitalizmden bağımsız bir şekilde yürüyormuş gibi görünür. Ev kadınının ürettiği meta, kendisinden ayrılabilen, tutup pazara sürebileceği bir meta değildir. Bir erkek, kendi işgücünü satışa sunduğunda, aynı zamanda karısının yaptığı işi de sunmuş olur.

Evde kadınların yaptığı en önemli işlerden biri bakım hizmetidir. Üretime girmemiş çocukların, üretimden çekilmiş yaşlıların ve üretime giremeyecek durumda olan özürülülerin bakımı evde kadın tarafından –ki bu kadının ücretli bir işte çalışması durumu değiştirmez- ücretsiz olarak gerçekleştirilmektedir.

Biz eğitim emekçisi kadınlar da bu işlerden ve sömürüden muaf değiliz. Özellikle de çocuk bakımından. Çünkü kadın olduğumuzu en net biçimde hissettiren ve diğer yandan da kadınlık durumumuzu sorgulatan bir süreç, hamilelik, doğum ve çocukla birlikte geçirilen özellikle ilk yıllar. Kadınların en zor yılları. Ev içinde harcadığımız, artı değer üretmeyen, değişim değeri yerine kullanım değeri yaratan yeniden üretim dediğimiz sürecin en ağır yanı.

“Annelik”le İlgili Sorunlarımız

1989'da EĞİT DER sürecinden beri sendikal hareketin içindeyim ve kadın komisyonlarında, kadınlarla ilgili yapılan tüm işlerde yer aldım. 95'te EĞİTİM SEN merkezi kadın komisyonu, 1996-2000 yılları arasındaki merkez yöneticiliğim sırasında -adı olmasa da kadın sekreterliği görevini sürdürdüğüm yıllarda- kadın üyelerimize yönelik yaptığımız anketlerde kadınlar hep üç sorunu öne çıkarmıştı:

- Pantolon giyme hakkı
- Doğum izinleri
- Çocuk bakım sorumlulukları

2001 yılında KESK olarak yaptığımız büyük bir eylemle kadınların %98'inin (sayılar anket sonuçlarıdır) hep ön sırada gösterdiği pantolon giyme hakkımızı elde ettik.

Doğum izinleri ile ilgili KESK olarak büyük mücadeleler verdik ve 2004'ün Temmuz ayında, -tam da bizim Kadın Kurultayımızdan bir gün önce- doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık, yani 4 aylık bir doğum iznini, günde 1.5 saat olmak üzere bir yıllık emzirme izinlerini de kazandık (Ben 6 haftalık hamileydim).

Daha önce ücretli izin almak amirin iznine bağlıydı ve ücretsiz izinden hemen sonra ücretli izni başlatmak zorundaydık. 2004'teki düzenlemeyle amirin izni kaldırıldı ve istediğimiz an ücretsiz izin alabiliyoruz.

Hamilelikte ve sonrasındaki nöbet görevlerinin yerine getirilmesinde ise 02.06.2005 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Başbakanlık Genelgesi'ndeki "Kadın memurlara hamileliklerinin 26. haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1(bir) yıl süresince gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmeyecektir" hükmü esas alınmış ve buna göre önce İlköğretim Kurumları Yönetmeliği sonra da Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği "...doğumdan itibaren 1(bir) yıl boyunca nöbet görevi verilemeyeceği" biçiminde değiştirilmişti. Ancak Lise ve Ortaokullar Yönetmeliği'nin 61. maddesi hala değiştirilmediği, "6 ay" olarak devam ettiği için liselerde çalışan kadın öğretmenler olarak mağdur durumdayız. Bu konuyla ilgili sendikamız dava açtı; davanın bir an önce lehimize sonuçlanmasını bekliyoruz.

Doğum izinlerimiz arttırıldı ama hala yetersiz. Bu konuda aslında biz kadınlar da net değiliz. 1998 Şubat'ında yaptığımız KESK 1. Kadın Kurultayı'nda "doğumdan önce 2 ay, doğum sonrası 1 yıl süre ile ücretli ebeveyn izni olmalıdır. İkinci 6 ay istek halinde babaya verilmelidir." ; 1998 Şubat'ında yaptığımız I. Demokratik Eğitim Kurultayı'nda "Hamileliğin başından itibaren doğum izinleri, istenildiğinde kullanılmak üzere bir yıl ve ücretli olmalıdır. Doğum sonrası izinden isteğe göre baba da dönüşümlü olarak yararlanmalıdır." kararlarını almışız.

2004 Eğitim Sen Kadın Kurultayı'nda; "6 hafta doğum öncesi, 18 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 24 hafta doğum izni kullanılmalıdır. Doğum izni bitiminden itibaren anne ve babanın dönüşümlü olarak kullanabilecekleri 1 yıl ücretsiz izin hakkı verilmelidir. Doğum iznini takiben en az 6 ay, günde 3 saat çocuğun ihtiyacına göre annenin talep edeceği biçimde emzirme izni verilmelidir." kararı çıkmış. Ekim 2004 KESK II. Kadın Kurultayı'nda ise süre belirtmemişiz.

Annelikle ilgili olarak somut kazanımlarımız acaba yeterli mi? Tabii ki değil.

Öncelikle hamilelikten başlayalım.

- İsteddiğimiz zaman hamile kalamayız. Maddi olarak kendimizi garanti altına almak zorundayız, Stajyersek, sözleşmeliyse, ücretliyse, KPSS'ye hazırlanıyorsak, aklımızdan bile geçiremeyiz (Sanırım şimdiye kadar bu gruptan hamile kadın öğretmene henüz rastlanmadı).
- Hamile kaldık diyelim, ilk aylar çok kötü de geçse rapor almamaya çalışırız, çünkü o raporlar bize doğum sonrası gerekmektedir.
- Öğretmensek, 6 ay nöbet tutmak zorundayız. Yani derste ayakta, nöbette de ayakta, öğrencilerin peşinde olacağız.
- Okul, sınıf ortamı hamileler için hiç uygun değildir. Hem sınıfın tozu, hem tebeşir tozu, biraz dinlenmek istediğimizde uzanacağımız bir yerin olmaması da başka bir sorun.
- Doğuma 3 hafta kalana kadar çalışmaya kendimizi zorlarız, çünkü doğum öncesi 8 hafta olan iznin 5 haftasını doğum sonrası kullanmak isteriz.

Çocuğumuz doğduktan sonra sorunlar daha da katlanır;

- En iyi olasılıkla 13 hafta sonra, yani yaklaşık bebeğimiz üç (3) aylık olduktan sonra işe başlamak zorundayız. Eğer doktor bulabilirsek, bu süreyi raporlarla uzatabiliriz (Ama bunların bir kısmının da maaşlarımızdan kesilme riski vardır). Ya da ücretsiz izin alabiliriz; çok özel bir sağlık sorunu olmadıktan sonra artık bu izni kullananlar kalmadı, diyebiliriz. Bir de bu sürenin -erkeklerin askerde geçirdikleri süre sayılmasına karşılık-emekliliğimize sayılmıyor olması taleplerimiz arasında yer alması gereken bir sorun olarak durmaktadır. İki ya da üç aylık bir çocuğu evde bırakıp işe başladığımızda bir sürü sorun bizi bekler. Her ne kadar süt izni 1.5 saat de olsa, bunu kullanmada okulun inisiyatifiyle karşılaşırız. İzni öğlen kullansak çoğumuzun evi uzak olduğu için eve gidip, çocuğumuzu emziremeyiz. Sonuçta ne olur? Derste sütünüz akar, göğüsleriniz şişer, bir dönem sonra da sütünüz azalır, çoğunluğun yaşadığı gibi sütünüz kesilir. Oysa Dünya Sağlık Örgütü en az bebek 6 aylık oluncaya kadar anne sütüyle beslenmesi şarttır der..
- Daha önemli sorun biz isteyken çocuğumuza kimin bakacağıdır? En iyi çözüm aileden herhangi birinin bakması olsa da onun da bir yığın eksikleri var. Bir diğer çözüm çoğunluğumuzun yaptığı gibi, bakıcı bulmak. Bu da

başlı başına bir dert. Bakıcılarla ilgili bir mekanizma olmadığı için çoğu işinin ehli değil, her an her şeyle karşılaşabilirsiniz. Bir diğer önemli nokta da bu kadınların da sosyal güvenliklerinin, iş güvencelerinin olmaması.

- Kreşlere versek onların da çoğu (uzman personel olmaması nedeniyle) iyi değil; biraz iyi olanlarınsa fiyatları neredeyse maaşımız kadar.
- Üç yaşından sonra MEB'in bağımsız anaokulları vb. gönderebiliriz ama onlar da her yerde, her semtte yok.
- Okula başlayan çocuklarımızın da işi zor. Biz okuldaysak onlara kalacak yer bulmalıyız. vb. çoğaltmak mümkün.

Bunlar görünen, bilinen fiziki engeller. Bir de görünmeyenler, hissedilenler var.

- Yükümüzün birkaç kat artması
- Kendimize vakit ayıramamamız
- Sendikal yaşamdan, sosyal hayattan uzaklaşmamız

Evde yeniden üretimde aldığımız roller fazlalaşıyor. 24 saat bize yetmiyor. Elif Şafak “Siyah Süt”te “trapezci kadınlar” diyor, biz ve bizim gibi kadınlara. Bence de öyleyiz (Şair Sylvia Plath “süper kadın” olmaya çalışırken kendisini yıprattı. Çok geçmeden kendini fazla zorladığını fark etmeye başladı. Bir yere yetiştiğinde bir başka yeri eksik bırakıyor; bir tarafı tamir edeyim derken bir başka noktayı bozuyordu). Hele bir de sendikayla, politikayla ilgilenmeye çalıştığımızda, başka bir çelişkiyle daha karşılaşırız. En yakınımızdaki insanların bile duruma çözüm bulmak yerine, varolanı pekiştiren; “Çocuk doğurmak sana göre değil(miş), hem kendine hem çocuğa yazık ediyorsun; eğer olmasaydı eskisi gibi toplantılara, eylemlere katılabilir, yazılar yazabilirdin” gibi tam da bizi can evimizden vuran, politikayla çocuğu yan yana koyamayacağımızı, ikisinin birlikte yürümeyeceğini bilincimize kazımaya çalışan (çocuk da yaparım kariyer de – bizimki çocuk da yaparım, kariyer de, politika da....) söylemleri, çocuklarımız konusunda kendimizi suçlu hissetmemize, sonrasında da politikadan, sendikadan vazgeçmemize neden oluyor. Cinsiyet temelli ikilemelerin bu kadar kanıksandığı ve ‘normalleştirildiği’ bir ortamda, nasıl ayırt edeceğiz hakikaten neyin ‘normal’ ve ‘doğal’ olduğunu. Biz de hangisinin “doğru” olduğunu” nasıl ayırt edeceğiz. Anneliğin sadece ve sadece pozitif yanlarından bahsedilmesinde yanlış ve yanıltıcı bir şeyler var. Zira annelik

aynı zamanda çetrefil, karmaşık ve kimi zaman hayli ağır. Elif Şafak annelik- le romancılığı karşılaştırıyor ve “Annelik bencilliğin doğal yollardan bertaraf edilmesidir; annelik vermek üzerine kuruludur. Kendinden evvel bir başkasını düşünmeyi gerektirir annelik. Bir gün değil iki gece değil. Daima. Annelik alabildiğine dışa dönüktür; annelikte tüm kapılar açıktır ardına kadar. Gece gündüz, yaz kış. Kapı pencere açık püfür püfür. Dilediği kapıdan girer çocuklar içeri, dilediklerince gezinmek üzere. Ne sığınağın vardır onlara karşı, ne gizli bölmen. Ne mahremiyetin kalır ne bahanen. ‘Kendine ait oda’ diye bir saha yoltuk artık içine çekilip yazabileceğin.” diyor Siyah Süt’te

Elif Şafak’ın içindeki iç ses ikinci çocuğu istediğim sıralarda benim de sürekli kendime sorduğum bir sestir. “Şayet çocuk doğurursan, doğurmayıp da kariyerinde ilerleyen hemcinslerini kıskanacaksın. Kariyerinde ilerlediğin takdirde de çocuk doğuran kadınları kıskanacaksın. Hangi yolu seçersen seç, seçmediğin yolda kalacaktır aklın.” Benim de mantığım “çocuk yapma, bir tane var zaten derken” yüreğim, çocuk yapmamı istiyor, her gördüğüm çocukta aklım kalıyordu. Yapmak istediğim birçok şey vardı. Şimdi gidemediğim eylemler, bulunamadığım toplantılar vb... Ev işlerinin ve çocuk bakımının toplumsallaşmadığı, eşlerimizin ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımda öteye geçemediği, lojman ve servislerimizin çoğalması bir yana, var olanların bile elimizden alındığı ... Bir durumda çocukla ilgili bütün planlamaları yapmak bize düşüyor. Yani her şeyi kendi başımıza çözmek zorundayız. Çalışma saatlerimiz nedeniyle çocuğu kreşten veya bakıcıdan almak, toplantı saatlerinde çocuğa kimin bakacağını planlamak (yedek güçler; akrabalar, arkadaşlar, komşular), kafanızdakileri yazıya dökmeye niyetlendiğiniz an değil de onun uyuduğu zamanlar bilgisayarın başına geçmek, en önemlisi ve yorucusu da, benim gibi gece uykuları düzensiz bir çocuğunuz varsa, üç yaşına da gelse gece mesaisi yapmak (Ha bu arada üç yaşında da çocuklar büyümüyorlarmış, hala bebekler).

İşin daha acı yanı yıllardır çocuk bakımıyla ilgili öneriler getiren bizler, sendikalı kadınlar, kendi bulunduğumuz yerlerde bile bunu çözemedik. Bugün buraya gelmek isteyen birçok arkadaşımız tam da bu nedenle aramızda değiller (Eski arkadaşlar bilir. Kadın komisyonu üyelerimiz Yaşar, Tülin...) Sizin de şahit olduğunuz gibi bir arkadaşımız da iki gündür 7 aylık bebeğiyle toplantıyı “izlemeye çalıştı.” Sendikamızın düzenlediği böyle bir etkinlikte bile, yıllardır söylememize rağmen, -maddi olanaklarımız da uygun- hala çocuklarımıza bakacağımız bir ortam yaratamadık (Benim hatırladığım bir eylemde sanırım Ankara 2 nolu şubeden arkadaşların bazıları görev almışlardı, çocuklara resimler yaptırmışlar, onlarla ilgilenmişlerdi.)

“Annelik” Deneyimlerim

Biri 18, diğeri 3 yaşında iki kızım var. Genel merkez yöneticiliği yapmaya başladığımda büyük kızım 6 yaşındaydı; onunla 4 yıl ilgilenemedim. Çoğu gece evde yoktum, geldiğimde ise o uyumuştı. Ergenliğinde sorunları daha fazla yaşamış olmamızın bir nedeni de bu olabilir diye düşünüyorum. Annemle birlikte yaşıyorduk; benim için bakım problemleri olmamıştı. Ama şimdi bebeğim zamanımın çoğunu alıyor; o yüzden sendikal çalışmalara fazla katılmıyorum, yazılar yazamıyorum. Çok istememe rağmen sempozyumun örgütlenmesinde bile görev alamadım. Çünkü çocuğun bakımı konusunda birilerine bağımlıyım, diğer benim gibi olan kadınlar gibi. Bu da bende sıkıntı yaratıyor. Ama yine de kendimi zorluyorum ve mücadelenin içinde yer almanın başka yollarını arıyorum; bazılarını bireysel, bazılarını örgütsel ama sonuçta evden çıkacağım.

Bizim için kadınların açısından başka bir sorun daha var. Bir yandan çocuğumuzu baskısız, özgür yetiştirmemiz gerektiğini söyleyen bilincimiz... Bir yandan ataerkil bir toplumda kız çocuğu büyütmenin kuralları, sınırları... “Sen istediğin kadar özgürlüklü ol, toplum aynı fikirde değilse nasıl dengeleyeceksin ideallerinle hayatın hakikatlerini?” Evet. İnce bir ayar, zor bir denge. Ben kendi adıma çok zorlandım ve eleştirildim.

Son olarak diyorum ki bana göre “annelik” ya da “annelik hakkı” denilen şey, yalnızca hamileliği ve doğumu kapsamalı. Çünkü bu yalnız anneye ait bir şey, (Gerçi emzirme de var ama baba da emzirme dışındaki şeyleri yüklenabilir.) Bunun dışındaki her şey ebeveynlere ait olmalı; hem yasalar açısından hem bilinçler açısından. Seçimlerden önce TBMM Genel Kuruluna gelmiş ama meclisin yenilenmesi ile birlikte iptal olan bir yasa tasarısı vardı. Bu ebeveyn izinlerinin düzenlenmesiydi. İş Kanununa göre çalışan anne babaya 6’şar ay, Devlet Memurları Kanununa göre çalışan anne babaya, birbirini izleyen iki dönem halinde 12 aya kadar 6 ay ücretsiz çocuk bakımı izninin ebeveyn izni olarak kullanabilmesini öngörmekteydi. Şimdi tekrar bunun Genel Kurula getirilmesi için kadın örgütleriyle, KESK işbirliği yapılmalıdır. Ve çocuklarla ilgili tüm konularda sendikamız taraf olmalı, çözüm üretmelidir.

Örgütümüzün kreşler, bakımevleri, çocuk bakım olanaklarının her anlamda kolaylaştırılmasıyla ilgili söylediği her şeyi yeniden gündeme getirmeliyiz. Ama bunları gündeme getirirken, yeni statülerde çalışan, 657’ye tabi olmayan eğitim emekçisi kadınları da, onların örgütlenmelerinin ve iş güvencelerinin sağlanmasının da yollarını açmalıyız. Yoksa bir on yıl sonra bu söylediklerimizin kat be kat fazlasını yaşayan kadınlarla, “annelerle” karşılaşırız.

Çocuklarımız kendi başlarının çaresine bakıncaya kadar (üniversiteyi bitirme, 18 yaş, iş bulma vb) içinde bulunduğumuz örgütler bunu kendi sorunları gibi görmedikleri müddetçe örgütümüzün bir tarafı hep eksik kalacaktır. Kadının erkeğe bağımlılığını kaldırdığımızda, zorunlulukları gönüllü birlikteliklere dönüştürdüğümüzde; biz kadınlar da Virginia Woolf'un dediği gibi biraz paraya ve kendimize ait bir odaya sahip olduğumuzda anneliği de tam yaşayabiliriz; kadınlığımızı da.

Hepinizi ulaşmak istediğimiz özgür dünyanın çocuklarının anneleri adına selamlıyorum.

Emine Akyazılı,
Eğitim Sen Ankara 2 No'lu Şube

Çocuk Bakım Yüklümlükleri ve Toplumsal Cinsiyet Varoluşsal Sorun Kadın Olmak

Gerçekten kadınlardır “günlük hayatın yükünün çekenler”. İnsanlığın bir yarısı, öteki yarısının günlük hayatın sıkıntılarını çekmesi pahasına, büyük ölçüde yükten kurtulmaktadır. Kendisiz olmak, erkeklerin kadınlar için düzenleyip çizdiği yazgıdır. Kadınlar için yüzyıllardan beri süren “kendisini feda etmek kategorisi... Ontolojikleştirilmiş,” yani “kendini feda etme” kadının doğal varlık yapısı olarak görülmüş olduğundan, kadınlar da kendilerine tanınan bu niteliği içselleştirmişlerdir. Onların, “kendilerine yabancılaşan varlıkları” kendilerini arama yolunda karşılarına çıkan ilk engeldir.

Tarihte, toplumların kadınların sırtından erkeklere fayda sağlamak üzere örgütlenmesi her yerde rastlanan bir şeydir. Kadınların kaybolan hayatları, özgürlükleri, yaratıcılıkları, inisiyatifleri ve de çocukların ve erkeklerin bunlardan kaynaklanan kayıpları açısından bakıldığında ödenen bedel hesaplanamayacak kadar büyüktür. Bütün bu adaletsizlikleri ve büründükleri sayısız biçimi aşmak, geride bırakmak, açık ki gelecekte arzu edilir bir topluma ulaşma çabasının çok önemli bir parçasıdır.

Kapitalist sistemde de kadın, daha önceki sınıflı toplumlarda olduğu gibi, çifte sömürüye maruz kalır. Yani kadın hem sınıfsal, hem ulusal, hem de cinsel kimliğinden dolayı ezilir. Kadının ikinci sınıf olarak görülmesi toplumsal hayatın tüm alanlarında kendini gösterir. Günümüzde en gelişmiş burjuva

demokrasisine sahip ülkelerde bile ailenin reisi tartışmasız biçimde erkektir. Özel mülkiyetin ortaya çıkışıyla birlikte kadın ikincil konuma itilmiş, çocuk bakımı ve ev işleri kadının görevi olarak biçilmiş, eve hapsolan kadın üretim sürecinden uzaklaştırılmıştır. Sanayi devriminin ardından ise kadın, kapitalizmin ihtiyaçları çerçevesinde, modern üretim alanına ucuz işgücü olarak sürülmüştür. Erkeklerle aynı işi yapıyor olsa dahi ikincil cins konumu devam etmiş, daha az ücretle çalıştırılmış, iş yaşamında vasıfsız eleman olarak konumlandırılmış, beceri ve eğitim gerektirmeyen işlerde sorumluluk verilmiştir. Bugün modern burjuva toplumunda kadın çalışma yaşamına katılmış olsa da, hala kendisine biçilen toplumsal rolden kurtulamamıştır. Bunların başında da çocuk bakımı gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet bazında işbölümü kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri ve ayrımcılığı anlamak için anahtar bir kavramdır. Kadınların ikincil durumunu hem yansıtmakta, hem de desteklemektedir. Bu tür işbölümü, genellikle kadınların ve erkeklerin rollerinin birbirini tamamladığı, iki yarımın bir bütünü oluşturduğu söylenerek haklı çıkarılmaya çalışılmaktadır. Ancak, pratikte bu savın yalnızca iki cins arasındaki eşitsizliğin varlığını ve önemini maskeleyen yaradığı görülmektedir. Kadınlar, sevgi, aşk, iyi ve fedakar annelik gibi kavramların kısılcacında, çoğu zaman gönüllü olarak erkek egemen sistemin sürdürücüsü ve her gün tekrar tekrar üreticisi durumuna düşürülmektedir. Böylece erkeklik ve kadınlık rolleri sorgulanmaksızın, 'doğamız gereği' oldukları ileri sürülerek yaşanmakta, bu rollerin dışına çıkanlar toplumsal baskı ile karşılaşmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet kültüre dayanır, ancak dünya çapında ortak işleyen iki önemli unsurdan söz edebiliriz:

- Her kültürde kadınlar ve erkeklerin farklı günlük uğraşları, farklı sorumlulukları ve farklı zaman kullanımları söz konusudur. Bu durum toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü yani 'kadın işi/erkek işi'ni doğurur.
- Her kültürde kadınlar erkeklerden daha az kaynağa (para, kredi, eğitim, istihdam, boş zaman vb.), daha az seçme şansına (denetim, özerklik, yaşam tarzı vb.) ve dolayısıyla daha az karar alma yetkisine (iktidar) sahiptirler. Bu ise kadınlarla erkeklerin farklı toplumsal statülere sahip olmasına yol açmaktadır.

Bu farklılaşmanın nasıl kadınlar aleyhine gerçekleştiğini bazı rakamlarla da açıklamak mümkün. Örneğin, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1990'lı yıllarda Türkiye'de kadın istatistiklerine bakılacak olursa ev işlerinde sorumluluk

paylaşımında 20. yüzyılın sonunda, pek çok ev eşyası otomatikleşmiş bile olsa kadınların hala ev içindeki işlerin çoğunu (yemek pişirmek, temizlik yapmak, bulaşık yıkamak, ütü yapmak vb.) %70 gibi yüksek bir oranda yaptıklarını, geriye kalan %30'u ise eşlerin değil kendi ve diğer aile fertleri (anneler, kayınvalideler, akraba kadınlar, kız evlatlar vb.) ya da evlere ücretle iş yapmaya gelen başka kadınların yaptığı görülüyor. Bu durum kent ve kırdada pek fazla farklılık göstermiyor. İnanışların aksine kentli kadınların bu işleri tek başlarına üstlenme oranları %80'i bulabiliyor. Kırdada kadınların bu işleri daha az (%60) oranda yapıyor olmalarının nedeni de işlerin eşler ya da erkekler tarafından yapılıyor olması değil ne yazık ki, tersine yine aile içinden başka kadınlar tarafından yapılıyor olmasıdır.

Ancak, eğer işler ev dışına doğru kayıyor ve özellikle de paranın kontrolünü içeriyorsa işbölümü yüzdelerinde erkekler yönünde bir artış gözlenir. Örneğin kadınların %29,9'u, erkeklerin de %31,1'i alışveriş yaparken (bu oran kentlerde kadınlar yönünde artıyor; %37,1-%26), aile bütçesini erkekler %54,1, kadınlarsa ancak %8,7 oranında (beraber %22,7) düzenliyorlar. Resmi kurumlarda iş izleme gibi, kamusal alana hakimiyet gerektiren bir işte ise kadınların oranı %7,3 iken erkeklerde bu oran %67,1'e kadar artıyor.

Bugün sendikalı erkek üyeler bir iş günü sonunda kalan zamanlarını kendi isteklerine yönelik olarak özgürce kullanabilmektedir. Buna karşın sendikalı kadın üyeler iş günü sonunda kalan zamanlarını ailenin devamlılığı için; kendini yeniden üretmeyen, kişisel gelişimini engelleyen ev işlerine zamanını harcamak zorunda kalmaktadır. Türkiye'de yapılan bir araştırmada çalışan kadınların günlük ev işlerine iki saat kırk üç dakika ayırdığını, çalışan erkeklerin ise sadece elli altı dakika ayırdığını saptamıştır.(Kasnakoğlu,1987)

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlara çalışma yaşamında ve ailede ikincil bir rol biçerken; kadınların sorumluluklarını ve sorunlarını büyüten, sömürüyü artıran sonuçlar doğurmaktadır. Dinsel faktörler, gelenekler, toplumsal değer yargıları, siyasal, sosyal faktörler ve bunların hukuksal alandaki yansımaları kadının ezilmesine, sömürülmesine yol açmaktadır. Bugün genellikle çalışan kadınların yemek, bulaşık, alışveriş ve benzeri ev işlerini medeni durumları farklılık gösterse de kendilerinin yürüttüğü gözlenir. Aile dışı bir kişiden alınan hizmetin yanı sıra diğer aile fertlerinin(evli olanlar için eşlerin) ev içi işlerine yardımcı statüsünde katkıda buldukları ve özellikle eşlerin tek başına hiçbir ev içi sorumluluğu üstlenmedikleri görülmektedir.

Çocuk bakımı ile ilgili veriler de toplumsal cinsiyete yönelik geleneksel yapıyı yansıtır. Araştırmaya katılan kadınların hiçbirinin eşi okul öncesi yaştaki çocukların bakımını üstlenmemiş, bu hizmet daha çok babaanne, anneanne gibi aile fertlerinden birisi tarafından ya da çocuk bakıcısı, kreş gibi başka yollarla sağlanmış.

"Burada ilginç olan nokta" diyor Hoşgör ve Tokluoğlu "tüm bu hizmet veren kişilerin ya da kurumların kadınlardan oluşması. Bu da yeniden üretime yönelik bir kısır döngü yaratıyor."

Araştırmaya katılan kadınların yüzde 78'i ev ve iş sorumluluklarının dışında kendilerine ayırabilecekleri zamanları olduğunu belirtmişler. Tabii bu kadınların yüzde 53'ünün bekar olduğunu hatırlatmak gerekiyor. Evli, boşanmış ve dul statüsünde olan kadınlar kendilerine ancak gece 23:00'ten sonra vakit ayırabildiklerini belirtmişlerdir.

Kadın insanoğlunun doğurgan cinsidir, insan neslinin çoğalması kadın sayesinde olabilmektedir. Çocuk doğurmak toplumun kendini sürdürbilmesinin olmazsa olmaz koşuludur, dolayısıyla analık toplumsal bir işlemdir. Bunun böyle olduğu koşullarda, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi sadece ailenin, daha özeldense kadının sorumluluğunda olmamalıdır. Çocukların bakımı toplumsal bir sorumluluk olarak ele alınmalı, toplumsal kurumlaşmalar yoluyla çözülebilmelidir. Oysa burjuva toplumda da çocuk bakımı kadının üzerinde ağır bir yüke dönüşür, onu toplumsal yaşama ve üretime gereğince katılmaktan alı koyar.

Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, eğitimden çalışma yaşamına ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak görülmesine neden olmakta, bu çerçevede erkeklerin kazancı birincil, kadınlarınki ise ikincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi, gerek iş yaşamı ilişkileri var olan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.

Kadınlar aleyhine varolan bütün bu ayrımcılıklar nedeniyle kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı; varolan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalı ve pozitif destek politikaları hayata geçirilmelidir.

Bu çerçevede; kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu çerçevede; çocuk bakımına dair bütün sorumlulukların ebeveynler tarafından eşit paylaşılmasına katkıda

bulunmak amacıyla ebeveyn izni düzenlemesi bir an evvel yasalaştırılmalıdır. İş yerinde emzirme odası ve kreş açma, 150'den fazla kadın işçi çalışması şartına bağlanmıştır. İş Kanunu uyarınca bu konuyu düzenlemek üzerine çıkartılan yönetmelikler hala çocuk bakımını kadınların sorumluluğu olarak görmektedir. Bu en kısa zamanda değiştirilmelidir.

Sendika eşitsiz cinsiyetçi rol dağılımının ortadan kaldırılması için çaba göstermelidir. Toplumsal yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da cinsiyet temelli eşitsizliklerin yoğun olduğu unutulmadan, hayatın her alanında kadınlar için eşitsizliğin ve ayrımcılığın görünür kılınması ve bunlara karşı çözümler sağlayacak politikaların üretilmesi hedeflenmelidir.

Cinsiyetçi işbölümüne hizmet eden yasal düzenlemelerin kaldırılması yönünde zorlayıcı politikalar geliştirilmeli, cinsiyetçi iş bölümünün pekişmesine hizmet eden ataerkil anlayışın sarsılmasına yönelik bilinç yükseltici eğitim çalışmaları yapılmalıdır.

Sefa Akdemir Yüce,
Eğitim Emekçileri Derneği Başkanı

Türkiye'de Dershane Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Türkiye'de hayatın her alanında yaşanan adaletsizlikler eğitim alanında da karşımıza çıkıyor. Bunun akla gelen ilk örneği son yıllarda kontrolsüzce büyüyen dershane sektörüdür. Üniversiteye girişte uygulanan merkezi sınav sistemi ile ortaya çıkan dershaneler, günümüzde alternatif öğretim kurumları kimliği ile her türlü pedagojik formasyondan yoksun olarak varlıklarını sürdürmekte ve ailelerin aktardıkları maddi kaynaklarla cirolarını milyarlarca ytl'ye ulaştırmaktadırlar.

Sınav siteminde sürekli yapılan değişiklikler ve bugün yaşamlarımızın her alanının sınavlara tabi tutulmasıyla birlikte zaten ilerlemekte ve büyümekte olan dershane sektörü hızına hız katmaktadır. 60'lı yıllara gelinceye kadar lise mezunları az olduğundan pek çok fakülte kendisine başvuran bu mezunları sınavsız kabul etmiştir. Lise mezunlarının artması ve lise dengi okul mezunlarına da yüksek öğretime başvurma hakkı verilmesiyle sınavsız öğrenci alımları talebe cevap veremez duruma gelmiştir. Başvuran adayları eleme ve öğrenci alımlarını tek merkezden kontrol amacıyla Üniversiteler Arası Kurul 1974'te Üniversiteler Arası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezini kurmuştur. Ve 1980'de bu kurum ÖSYM adıyla yüksek öğretim kurumlarının bir alt kuruluşu haline getirilmiştir.

Üniversite giriş sınavı bu tür süreçlerden geçerken dershanelerin içinde bulunduğu özel öğretim kurumlarının tarihsel gelişimi de hayli ilginçtir.

60'lı yıllardan itibaren devlet özel öğretim kurumlarının yolunu açmıştır. 1980 Anayasası ile birlikte ödenek olmadığını söyleyerek kampanyalar düzenlemiş ve özel öğretim kurumlarını güçlendirmiştir. Devletin bundan

sonraki süreçlerde uyguladığı politikalarla var olan bu sistem iyice palazlanmıştır.

1980 askeri faşist darbesi ile üniversitelerden atılan akademisyenlerin ve okul öğretmenlerinin dersanelerde çalışmasıyla bu sektör daha da ivmelenmiştir. MEB’de çalışan kadrolu öğretmenler maaşlarıyla zar zor geçinirken, dersane öğretmenin maaşı devlet öğretmenin maaşının neredeyse 5 katını bulabiliyordu. Devlette çalışan bir öğretmen bir ev alabilmek için emekli ikramiyesini beklerken, dersane öğretmenleri birkaç yıl içerisinde ev alabilecek kadar birikim yapabiliyordu. Öyle ki öğretmenler başka dersanelerden bir ev bir araba teklifi ile transfer dahi edilebiliyordu.

Dersane öğretmenlerinin diğer öğretmen kesimlerine göre daha yüksek ücret alması 90’lı yılların ortalarına kadar sürdü. Dersanelerin yaygınlaşması ve dersanelere öğrenci çekme yarışının hızlanması ile aynı zamanda MEB’de çalışan öğretmenler dersanelerde kaçak olarak çalıştırılmaya başlandı. Ve bunun sonucunda öğretmenlerin değeri de getirdiği öğrenci üzerinden ölçülür hale geldi.

Sayıları 1974’te 174 olan dersaneler, bugün resmi kayıtlara göre 4000 civarındadır. Bu sayı sadece kayıtlı olanları ifade etmektedir. Kayıt dışı çalışan dersaneler de eklendiğinde ortaya çok daha büyük bir sayı çıkacaktır.

TED’in yaptığı bir araştırmaya göre 1997-1998 öğretim yılından 2005-2006 öğretim yılına kadar dersane sayısı %154, dersane öğrencisi sayısı % 198 arttı. Bu istatistik verilerin artmasında 1999 yılında sınav sisteminde yapılan değişikliklerin büyük payı olmuştur. 1999’da sınav sisteminin değişmesi ile birlikte dersane sektörü büyüdü. Sektörün vazgeçilmezi olan dersane öğretmenleri de bu değişimden payını aldı. Düşen maaşı ile birlikte kötüleşen yaşam koşulları dersane öğretmenin yaşam koşullarını güçleştirirken saygınlığını azaltmıştır.

Burada söylenecek önemli bir başka şey de, dersanelerde, dersane öğretmenin yarattığı artı değer sonucunda dersane patronları daha çok sermayeye sahip olmakta, elde ettikleri sermaye birikimi ile yeni dersaneler açmakta ve daha fazla eğitim emekçisini sömürmektedirler.

Bu alanda yaşanan artı-değer sömürüsü ve karşılığında ortaya çıkan sermaye birikimi o denli büyüktür ki, geline süreçte dersane patronları dersane zincirleri kurmakta, küçük dersanelere yaşam hakkı tanımamaktadırlar. Ancak süreç bununla da bitmemekte, büyük dersane markaları arasında şirket

evlilikleri yaşanmakta ve bu süreç dersanelerden özel okullara doğru bir süreci tetiklemekte, hızlandırmaktadır.

Dersanelerde yaşanan sorunları inceleyecek olursak;

1- İş güvencesi(İş güvencesizlik)

70'lerin sonundan 90'lı yılların ortalarına kadar dersaneler, öğretmenler için ek gelir niteliği taşımakla birlikte çalıştırmak üzere öğretmen bulma sıkıntısı yaşıyordu. Türkiye'nin altına imza attığı uluslararası sözleşmelerle kamusal alanın daraltılması başta öğretmen alımlarını etkilemekle kalmamış yeni açılan üniversitelerle de kısa bir süre içerisinde on binlerce işsiz öğretmenler ordusu yaratılmıştır.

MEB'e ataması olmayan öğretmen adaylarına, her geçen gün okullara paralel eğitim kurumları haline gelen dersaneler iş kapısı olmuştur. Artık dersaneler öğretmenler için tercihen ek gelir getiren iş alanları değil zorunlu çalışma alanları olmuştur, özellikle yeni eğitimci kuşaklar için.

İşsizlikle yüz yüze kalan eğitim emekçileri, her türlü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalsalar bile dersanelerin çok daha düşük ücrete çalıştıracak birini bulmaları halinde ya da yakın akraba-eş-dost ilişkileri ile hiç tereddütsüz işten çıkarılmaktadırlar. Özellikle özel dersaneleri ve okulları kapsayan kanunlarda var olan, sınırlı dahi olsa hakların bilinmiyor olmasından kaynaklı her hangi bir karşı duruş sergilenmiyor olması ise işten çıkarmayı daha da kolaylaştırır hale getirmiştir. Hatta ve hatta deneme süresi adı altında 3 aylık sürelerle her hangi bir karşılık ödenmeden angarya işler dahil her türlü iş yaptırılmakta, 3 ayın sonunda ise verimli olmadığı iddiasıyla işten çıkarıp yerine aynı koşullarda yenisini almakta ve bütün bir dönemi benzer biçimde hiç bir ücret ve sigorta primi ödemeksizin kapatılmaktadırlar. Ve daha pek çok örnek dersane sektörü içerisinde görülebilir.

2- Fazla Mesai

Özellikle son 10 yıldır hayatın herhangi bir alanında bir üst kademeye geçişin sınava endeksli olduğu günümüzde dersane, gidilmesi gereken hatta okulun önüne geçen kurumlar-ticarethaneler-olmuştur. Sınav sayısının artması öğrenci sayısının artması demek olurken ters yönde öğretmen sayısı azaltılarak var olan öğretmenin ders yükü arttırılmıştır. Orta Çağ karanlığına geri dönülmüş, günlük 12 saat haftalık 6-7 gün çalışma dersane öğretmenlerine dayatılmıştır. Bu ise aylık tam gün sigortanın yatırılmasının bedeli olmuş aksi durumda (tek bir gün dahi gelinmemesi halinde) eksik yatan ya da yatırılmayan sigorta, ödenmeyen maaş anlamına gelebilmektedir. Öyle ki

öğretmen 7 gün çalışmıyorsa bile, haftanın 6 günü çalışan derslane öğretmeni, 7. gün yapılan sınavlarda gözetmen olma ve dolayısıyla bazen aylarca izin kullanamama uygulamaları ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

3- Sözleşme istifa dilekçesi- senet

İşe alınma sürecinde dersanelerde en düşük ücrette çalışacak kişilere öncelik tanınmaktadır. MEB'in hazırladığı sözleşmelerin haricinde, öğretmeni esir konumuna düşüren sözleşmeler de imzalatılmaktadır. Hiç bir biçimde öğretmene verilmeyen sözleşme metninin yanı sıra milyarlarca liralık senetler ve istifa dilekçeleri de imzalatılmaktadır.

4-Düşük ücret

Dershanciliğin ilk yıllarında öğretmen bulma sıkıntısı da yaşanmasından kaynaklı öğretmenlerine yüksek maaş veren kurumlar artık işsizliği ve enflasyonu bahane ederek öğretmenleri yol ve yemek parasına, asgari ücrete tabi kılmaktadır. Özellikle zincir dersanelerde iki yıl herhangi bir ücret ödememekle birlikte üstüne üstlük sigorta parasının öğretmene ödenmesi de söz konusu olabilmektedir. Maaşların hiç bir biçimde kimseye söylenmeyeceği temel kuralı üzerinden aynı koşullarda çalışan aynı saat derse giren, aynı branşta öğretmenlerin maaşları arasında uçurumlar söz konusu olabilmektedir. Bu maaşları belirleyen temel faktörlerden biri de öğretmenin dershaneye ne kadar öğrenci getirdiğidir. Hatta adına komisyoncu denilen özellikle okul öğretmenlerinden oluşan bu öğretmenler okullarından getirdikleri öğrenci başına ücret almaktadırlar.

Bu kadar düşük ücretin söz konusu olmasına rağmen ücretlerin zamanında ödenmesi ise çok rastlanırlı bir durum değildir. Öyle ki bazı dersaneler ücretlerini zamanında ödedikleri gerekçesi ile ücretleri düşük tutmayı kendilerinde bir hak olarak görmekteydiler.

Bu alanda ortaya çıkan artı değer sömürüsü asla es geçilmemelidir.

Özel okul, derslane, özel kurs gibi özel eğitim şirketlerinde çalışan eğitim emekçileri(işçileri), sömürülmekle kalmazlar, patronlarının hesabına karşılıksız artı değer üretirler. Özel eğitim şirketlerinin sahibi olan burjuvaların sermaye birikimi, çalıştırdıkları eğitim emekçilerini(işçilerinin) ürettiği artı değere dayanır.

1979 yılında küçük bir üniversiteye hazırlık kursu ile yola başlayan iki arkadaşın sahip olduğu **Time Education Group 2008 yılı itibari ile bünyesinde** 28 özel okul, 150 özel kurs ve derslane şubesi bulunmaktadır. Özel Doğa Okulları, Özel Okyanus Kolejleri, Kültür Dersaneleri, Fatih Dersaneleri,

Dersanem Dershaneleri, Kültür Yayıncılık, Kültür Digital, Gökdil Sürücü Kursları, English Time Yabancı Dil Kursları, İnterland Yabancı Dil Kursları, Doğu Dilleri Kursları eğitim sektöründe tekelleşen bu sermaye grubuna aittir. Eğitim emekçilerinin yarattıkları artı değer üzerinden edilen sermaye birikimi (sadece eğitim alanında) 250 milyon dolardır.

Bu örnek dahi eğitim alanında ortaya çıkan artı değer üretimi ve sermaye birikimini gözler önüne sermektedir. **Time Education Group'ta olduğu gibi tek bir örnek dahi bu alanda yaşanan sömürüyü açıklamaya yetmektedir.**

5- Stajyerlik

Stajyerlik dersane öğretmenlerinin önüne, anlaşma yapılırken dezavantaj olarak çıkarılmaktadır. Temel ilkenin kar ve müşteri memnuniyeti olduğu dersanelerde pedagojiye ihtiyaç sadece ve sadece anlaşma dönemlerinde ortaya çıkar. Bir öğretmenin stajyerliğinin kalkması demek dershanenin gerekli evrakları tamamlayıp Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmesi ve en az bir yıl en fazla iki yılsonunda müdürün onayı ile stajyerlik işlemlerinin sonlandırılması ve kaldırılması demektir. Herhangi bir durumda müdür öğretmenin stajyerliğine son verebilir. Bunun ikinci kez tekrarlanması ise öğretmenin 3 yıl ne devlette ne de özelde çalışmamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu yine dersane patronun elinde bir koz olarak kullanılmaktadır. Bütün bir yıl boyunca sekreterlik, broşür dağıtmak, test düzenlemek dahil her türlü angarya iş stajyer öğretmene yüklenebilmekte yaz tatilinde dersaneler kapalı olmasına rağmen öğretmen dershanede tutulabilmektedir. Öyle ki yıl ortasında maaşlar yarı yarıya indirilebilmektedir.

6- Angarya işler

Özellikle dershaneciliğin ilk yıllarında ve stajyerlik dönemlerinde sekreterlik, temizlik işleri, sınav gözetmenliği, dersane tanıtımı, broşür dağıtımı, yayın için soru ya da kitap hazırlama gibi pek çok iş genç öğretmenlere yüklenmektedir. Bunların uygulanıp uygulanmaması ise dersane patronunun bir daha ki yıl o öğretmenle çalışıp çalışmayacağını da göstergesi olabilir. Bütün bunlara gelecek yıl iş kaygısı taşıyan öğretmen, katlanmak zorunda kalmaktadır.

7- Özne değil nesne olmak

Yukarıda saydığımız tüm maddeler ile de birlikte, eğitim emekçilerinin çalışma ve yaşam koşullarını dayanılmaz biçimde ağırlaştırmakla kalmamakta, eğitim emekçilerinin eğitim sürecindeki özne inisiyatiflerini de kırmakta, onları nesneleştirmektedir. Ders içerik ve malzemeleri tamamen standartlaştırılıyor, internet ve sayısal teknolojiler üzerinden diğer okullara, dersanelere pazarlanabilir hale geliyor. Dahası, ders içerik ve yazımları,

üniversite öğretim üyesi olmayanlara, sözleşme usulu verilerek taşeronlaştırılıyor. Bilişim ve iletişim teknolojileri de, uzaktan meta eğitim, aşırı standart ders yazılım ve yazımlarının taşeron şirketlere verilmesi, eğitim sürecindeki inisiyatifin de tümüyle idarecilere devredilmesi, sınıflara kadar giren kameralar vb. ile öğretmenlerin emeğini tümüyle nesneleştiren ve disiplin altına alan, vasıfsızlaştıran, “verimliliğini artıran”, kapitalist baskı, denetim ve sömürü amacıyla kullanılıyor.

Öğretmenlik onuru-Eğitimci onuru

Eğitimcinin eğitim sürecinin öznesi olmaktan çıkarılıp nesnesi haline getirilmesi, alınır satılır bir araç haline gelmesi, kapitalizmin tüm alanlarda olduğu gibi, doktor ile hastası arasındaki ilişkide yarattığı tahribat benzer biçimde bu alanda da öğretmen ile öğrenci arasındaki dolayimsız ilişkiyi dolayimsız para ilişkisine indirgemıştır. Tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de, tüm ilişkilerin para öz çıkar ilişkisine indirgenmesi sahip olunan mesleki değer-itibarın yıpranmasına-ortadan kalkmasına-, kutsal halelerin sökülüp atılmasına, öğretmen-eğitimci onurunun ayaklar altına alınmasına neden olmuştur.

8- Örgütlülük

Özel sektör olmasının bütün dezavantajlarını taşımakla birlikte yeni dönem genç kuşağın değişen yapısı, örgütlülüğe uzak durmayı tercih eden bir durumdur. İşsizliğin hat safhada olması, işten çıkarılmanın herhangi bir engelle karşılaşmıyor olması ise örgütlenmenin önünde engel olmakla birlikte sendikaların da her hangi bir girişimi olmamıştır. 2001'de çıkan sendika yasası öncesine kadar dershane öğretmenleri Eğitim-Sen'e üye olabilirken sonrasında üyelikleri düşmüş ve tekrar üye olmaları noktasında da sendikanın bir uygulaması olmamıştır. Yasal engeller çıkmıştır karşılına. Üyelikleri düşürülen dershane öğretmenleri bir dernek kurmuşlardır. Ancak bu dernekten pek çok dershane ve dershane patronu çıkmıştır.

2006 yılı Şubat ayında özel öğretim kurumu öğretmenlerinin işçi sendikalarına üyelikleri kabul edilmiştir. Ancak bu alana dair somut bir çalışma bugüne kadar ortaya koyulamamıştır.

2005 yılından itibaren ise dershane öğretmenleri tekrar örgütlenmeye başlamış ve bugün Eğitim Emekçileri Derneği çatısı altında örgütlenmeye devam etmektedirler.

Bütün bu ağır çalışma koşullarına katlanmak zorunda kalan dershane öğretmenin örgütlenmekten başka kurtuluşu yoktur.

Ayşegül Yalçınkaya
Eğitim Sen Samsun Şube Kadın Sekreteri

Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların İşyerinde Cinsel Tacizle İlgili Tutumlarına Yönelik Çalışma¹

Yılbaşı gecesi Taksim’de yaşananlar kadınların gündelik yaşamda sık sık karşılaştıkları cinsel tacizin varabildiği dehşet verici boyutları gösteriyordu. Öte yandan, bu trajik olayın kamuoyuna magazinleştirilerek aktarıldığına; cinsel taciz sorunuyla gerçek anlamda yüzleşilmeden, sadece buzdağının görünen kısmına işaret edildiğine de tanık olduk. Oysa buzdağının tamamını görmek gerek! Biz kadınlara düşen, gizleneni açık etmeye, görünmeyeni görünür kılmaya çalışmak.

Bugün yaşamın her alanında kadın oldukları için saldırıya uğrayanların sayısını verebilecek gerçekçi bir istatistik yok. Sokakta, evde, iş yaşantımızda, karanlıkta-aydınlıkta, tanıdığımız-tanımadığımız insanlar tarafından istemediğimiz bir sözle, beden hareketleriyle, jestlerle gerçekleştirilen; cinsel bakımdan küçümseyici ifade ya da cinsel ayırım güden birçok davranışa maruz kalıyoruz.

Cinsel tacizi ve sonuçlarını kadınlar tek başına yaşıyorlar. Sessizce, yüreklerine gömerek. Zaman zaman da birbirlerinin ya da en yakınlarının kulaklarına fısıldayarak. Kadınlar, kadın olmaktan kaynaklı sorunlarını ortaklaştırıp, ortak algı ve akli yaratmakta zorlanıyorlar. Cinsel tacize karşı kadınların

¹ Bu çalışma Eğitim Sen Kadın Komisyonu üyesi, Ayşegül Yalçınkaya, Cevriye Sonay Yavuz, Deren Usta Gür, Emine Aydemir, Melahat Kuş, Melda Öztürk, Öznur Bilge, Perihan Karaduman, ve Tuba Cihan tarafından yürütülmüştür.

farkındalığını yaratabilmek için bizlere önemli görevler düşüyor. Yaşadığımız olumsuzlukları yüreğimize gömmek, kulaklarımıza fısıldamak yerine, yüksek sesle haykıralım.

Kadın komisyonu olarak bir araya gelip Samsun'da da önemli bir sorun olarak tanımladığımız işyerinde cinsel taciz konusunda kadınlarla en geniş, en katılımlı sohbeti nasıl yapacağımızı düşündük. Bu hayatın bu konuyu hep beraber konuşmamıza engel olduğunu biliyorduk. Çünkü iş yerinde cinsel tacizi dillendirebilmek kadınlar açısından toplumsal baskı, aile baskısı, iş yerinde yaşayacağı sorunlar, yanlış anlaşılma, dışlanma anlamına geliyordu. Komisyon olarak aklımıza gelen soruları, kadınlara en rahat yanıtlayacaklarını düşündüğümüz anket yöntemiyle iletmeyi seçtik. Sorular kadınlar tarafından bir başlarına yanıtlansa da aynı kaygıların izleri anket sonuçlarında da belirgin bir durum olarak karşımıza çıktı.

Anket Samsun'da örnekleme göre belirlenen üniversite, merkez okullar (lise, ilköğretim, meslek lisesi) ve 5 ilçede çalışan eğitim emekçisi 505 kadına uygulandı.

Bu çalışmayı yürütürken amacımız istatistikî bilgiden çok kadınların gündemine iş yerinde cinsel tacizi sokarak, iş yerinde cinsel tacizin konuşulmaya başlanmasına vesile olmak ve kadınların yüreklendirilmesi idi.

Anket sonuçları gösterdi ki eğitim iş kolunda kadınların yüzde 11'i tacize maruz kalıyor. Tacizi uygulayanların yüzde 44'ü bu kadınların iş arkadaşları. Tacize uğrayan kadınların yüzde 72'si taciz sonrasında insanlara duyduğu güven duygusunu yitirmiş. Yüzde 30'u uyku bozuklukları yaşarken, yine yüzde 30'u sosyal ilişkilerden uzaklaşmış. Kadınların yaklaşık olarak yarısı cinsel tacizin gizlendiğini tespit ediyor; üçte biri de sadece yakın çevreyle paylaşılabilmesine dikkat çekiyor. Tacizin gizlenme sebeplerinin başında yanlış anlaşılma, suçlanma kaygısı geliyor ve ankete katılanların üçte ikisi bu seçeneği işaretlemiş. Toplumsal baskı da yüzde 60 gibi yüksek bir oranla ikinci sırada yer alıyor.

Anket çalışması bize kadınların taciz algısı hakkında da epey fikir verdi. Kadınların yüzde 80'i istenmeyen fiziksel temas ve dokunmayı taciz olarak niteledi. Fiziksel sarkıntılık ve kadın çalışmanı istemediği cinsel davranışlara zorlamak kadınların dörtte üçü tarafından taciz olarak değerlendiriliyor. Ancak kadınların yüzde 60'ı cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler ve cinsiyete yönelik ayrımcı davranışları cinsel taciz kapsamında görmüyor. Kadınların sadece üçte biri kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemeyi cinsel taciz olarak niteliyor.

Sevindirici olan şu ki kadınların yarısı cinsel tacizle ilgili bir çalışmaya katılmak istiyor, destekliyor. Yüzde 37'si sendikaların neler yapabileceğine dair görüş bildirmiş. Kadın komisyonu olarak, kendi çalışmalarımızı bu görüşlerle birleştirerek, bu kadınlara ve diğerlerine ulaşmayı, beraberce düşünmeyi, fikir ve çözüm yolları üretmeyi amaçlıyoruz. Şimdi anket sonuçlarının ayrıntılı sunumuna geçebiliriz.

Tablo 1’de de görülebileceği gibi ankete katılan kadınların %28’i “karar alma süreçlerinden dışlandıklarını”, %18’i “üstlerinin kendilerini rahatça ifade etmelerine engel olduğunu” söylüyorlar. Kadınların %16’sı ise “yaptığı işle ilgili haksız yere eleştirildiğini” belirtmiştir. Kadınların %37’si eğitim işkolunda cinsel taciz olaylarının az, %34’ü hiçbir zaman, %11’i genellikle, %3’ü ise çok sık yaşandığını belirtmiştir. %15’i bu soruya yanıt vermemiştir. Kadınların % 70’i işyerinde cinsel taciz olayına tanık olmazken, %16’sı işyerinde cinsel taciz olayına tanık olduğunu belirtmiş. Kadınların %14’ü bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır.

Tablo 1: İşyerinde karşılaşılan sorunlar	Yüzdeler
Karar alma süreçlerinden dışlanmak	% 28
Üstlerinizin kendinizi rahatça ifade etmenizi engellemesi	% 18
Yaptığınız işle ilgili haksız yere eleştirilmek	% 16
Toplum önünde, yüksek sesle azarlanmak	% 12
Görünüştünüzle ilgili yorumlar	% 10
Cinsel tacize maruz kalmak	% 2

Ankete katılan kadınların hemen hemen yarısı (%48) kadınların cinsel tacizi gizlediğini, %31’i yakın çevreleriyle paylaştığını, %10’u kadınların cinsel tacizi sıkılarak dile getirdiğini, % 5’i ise kadınların cinsel tacizi rahatlıkla dile getirdiklerini belirtmişler.

Tacizin gizlenme sebeplerinin başında %67 ile yanlış anlaşılma –suçlanma kaygısı, %58 toplumsal baskı gelmektedir. Bu oranı %37 tacizi kanıtlanma zorluğu, %32 itibar kaybetme korkusu, %31 yasal haklarını bilmemeleri, %29 eşten çekinme, %27 aileden çekinme izlemektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Cinsel Tacizin rahatlıkla dile getirilememesinin nedenleri	Yüzdeler
Yanlış anlaşılma –suçlanma kaygısı	% 67
Toplumsal baskı	% 58
Tacizi kanıtlama zorluğu	% 37
İtibar kaybetme korkusu	% 32
Yasal haklarını bilmemeleri	% 31
Eşten çekinme	% 29
Aileden çekinme	% 27
Kariyerlerine engel olacağı çekincesi	% 15
İlişkilere yalıtılma endişesi	% 15
Suçluluk duygusu	% 13

Eğitim iş kolunda kadınların %11'i tacize maruz kalıyor. %72'si böyle bir olay yaşamadığını belirtirken %17'si bu soruya yanıt vermemiştir (Tablo 3).

Tablo 3: İşyerinde cinsel tacize maruz kalıp kalınmadığı	Yüzdeler
Evet	% 11
Hayır	% 72
Yanıt Vermeyenler	% 17

İş yerinde cinsel tacize maruz kadınların %72'si insanlara duyduğu güven duygusunu yitirmiş; %30'u uyku bozuklukları yaşamış; %30'u sosyal ilişkilerden uzaklaşmış; %20'si kendini hasta hissetmiş; %20'si özgüven problemi yaşamış, %17'si psikolojik rahatsızlıklar yaşamış; %9'u ise cinsel sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.

Cinsel tacize maruz kalan kadınların %39'u taciz sonrasında tacizi kişiye uygulayan bir daha böyle bir şey yapmamasını söylemiş-karşı koymuş, %37'si işyerindeki arkadaşlarıyla paylaşmış, %30'u eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikâyet etmiş, %20'si zamana bırakmış, %15'i hiçbir şikâyette bulunmamış-kimseye söyleyememiş, %11'i kendini suçlamış-işyerini değiştirmiş.

Tacizi uygulayanların %44'ü tacize uğrayan kadınların iş arkadaşları

Tacizi uygulayanların %37'si diğer personel, %31'i doğrudan bağlı bulunduğu yöneticiler, %13'ü dolaylı bağlı olduğu yöneticiler, %7'i ise öğrenciler (Tablo 4).

Tablo 4: Cinsel taciz uygulayan kişinin çalışılan kurumdaki statüsü	Yüzdellik
İş arkadaşlarım	% 44
Diğer personel	% 37
Doğrudan bağlı bulunduğum yöneticiler	% 31
Dolaylı bağlı olduğum yöneticiler	% 13
Öğrencilerim	% 7
Velilerim	% 7

Kadınların %79'u istenmeyen fiziksel temas ve dokunmayı, %74'ü kadın çalışanı istemediği cinsel davranışlara zorlamayı, %74'ü fiziksel sarkıntılığı, %32'si kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemeyi, %42'si cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözleri, %41'i cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar ve dışlamaları cinsel taciz olarak tanımlamıştır (tablo 5).

Tablo 5: Cinsel taciz kapsamına girdiği düşünülen davranışlar	Yüzdellik
İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma	% 79
Kadın çalışanı istemediği cinsel davranışlara zorlamak,	% 74
Fiziksel sarkıntılık	%74
Cinsel yaklaşım talebinde bulunma	% 73
Beden dili ile rahatsız etmek (örn: bakış)	% 72
Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak	% 69
Pornografik materyal ile rahatsız etmek	% 68
Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar, Sırnaşma	% 68
Laf atmak	% 65
Bedeni ile ilgili imalı sözler	% 64
Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek	% 61
Flört etmek için ısrarcı davranışlar	% 58
Görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık	% 56
Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler	% 42
Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar	% 41
Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek	% 32

Kadınların %15'i çalışma ortamlarında görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık-cinsel içerikli şakalar ve fıkralarla, %12'si kadın çalışana aşağılayıcı sözlerle karşılaştıklarını, %11'i ise bedeni ile ilgili imalı sözler ile sırnaşma davranışları ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 6).

Tablo 6: Çalışma ortamınızda karşılaşılan durumlar	Yüzdellik
Görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık	% 16
Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar	% 15
Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek	% 12
Bedeni ile ilgili imalı sözler	% 11
Sırnaşma	% 11
Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak	% 10
İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma	% 10
Laf atmak	% 9
Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar	% 8
Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler	% 7
Flört etmek için ısrarcı davranışlar	% 6
Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb	% 5
Fiziksel sarkıntılık	% 5
Cinsel yaklaşım talebinde bulunma	% 3

Ankete katılanların %28'i cinsel tacize maruz kalan arkadaşı olmadığını belirtmiştir. %14'ü çalıştığı iş yerinde bir kadın arkadaşı cinsel tacize maruz kaldığında şikâyetle bulunması için cesaretlendireceğini, %12'si eylemi yapan ya da yapanlara karşı arkadaşını savunduğunu, %10'u eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikâyet ettiğini, %7'si arkadaşını teselli ettiğini belirtmiştir. %3'ü hiçbir şikâyetle bulunmadığını, durumu kabullendiğini söylüyor. %2'si bu davranışa maruz kalan arkadaşının tacize cesaret verdiğini düşünmüş, %1'i eylemi yapan ya da yapanları yazılı olarak şikâyet etmiş.

Çalıştığınız iş yerinde yukarıda sayılan türden davranış ya da davranışlara rastlanmıyorsa; sizin veya bir kadın arkadaşınızın bu tür kötü muameleyle maruz kalması durumunda tepkiniz ne olurdu sorusuna kadınların %51'i şikâyetle bulunması için arkadaşımı cesaretlendirirdim; %45'i eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikâyet ederdim; %34'ü eylemi yapan ya da yapanları yazılı olarak şikâyet ederdim; %32'si eylemi yapan ya da yapanlara karşı arkadaşımı savunurdum; %16'sı sendikaya başvururdum; %10'u teselli ederdim; %7'si yakın çevreme söyledim; %2'si arkadaşıma hiçbir şikâyetle bulunmamasını söyledim cevabını vermiştir.

Tablo 7: Cinsel Tacize İlişkin Tutum	Yüzdellik
'Kadınlar giyinişleri yüzünden cinsel tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 53
'Kadınlar davranış biçimlerine göre tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 42
'Kadınlar cinsiyet ayrımcılığı yüzünden tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 25
'Kadınlar cinsel tacizi uygulayan kişinin yaptırımla karşılaşmamasından dolayı tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 18
'Toplumsal baskı nedeniyle kadınlar yaşadıkları tacizi dillendiremez ve bundan dolayı tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 17
'Kadınlar cinsel bir obje olarak görüldüğünden tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyorum	% 17
Hiçbirisine katılmıyorum.	% 12

Kadınların %74'ü kadınların cinsel bir obje olarak görülmesinin, %50'si cinsel tacizi uygulayan kişinin yaptırımla karşılaşmamasının, %54'ü toplumsal baskı nedeniyle kadınların yaşadıkları tacizi dillendiremeyişinin, %48'i cinsiyetçi kültürün, %24'ü kadınların giyinişlerinin, %21'i davranış şekillerinin cinsel tacize neden olduğunu düşünüyor.

Kadınların %53'ü 'kadınlar giyinişleri yüzünden cinsel tacize uğrar' görüşünü onaylamıyor; %42'si "kadınlar davranış biçimlerine göre tacize uğrar" ifadesini onaylamıyor. %25'i kadınların cinsiyet ayrımcılığının cinsel tacizde belirleyici olmadığını söylüyor. %18'i cinsel tacizi uygulayan kişinin yaptırımla karşılaşmamasının tacizde belirleyici olmadığı görüşünde. %17'si "toplumsal baskı nedeniyle kadınlar yaşadıkları tacizi dillendiremez ve bundan dolayı tacize uğrar" ifadesini onaylamıyor. %17'si 'kadınlar cinsel bir obje olarak görüldüğünden tacize uğrar' ifadesini doğru bulmuyor. Ankete katılanların %12'si ise hiçbirisine katılmadığını belirtmiş (tablo 7).

İşyerinde cinsel tacizin önüne geçilmesi için kadınların %70'i tacizi yapan kişiye yaptırım uygulanmalı, %57'si cinsel taciz ile ilgili yasalarda düzenlemeler yapılmalı ve kadınlar uğradıkları tacizi dile getirmeleri için cesaretlendirilmeli, %56'sı tacizci şikâyet edilmeli, %49'u kadınlar birbirleriyle dayanışma içinde olmalı derken %36'sı taciz teşhir edilmeli, %32'si cinsel tacizle ilgili kampanyalar düzenlenmelidir demıştır (Tablo 8).

Tablo 8: Sizce işyerinde cinsel tacizin önüne geçmek için ne yapılmalı?	Yüzdellik
Tacizi yapan kişiye yaptırım uygulanmalı	% 70
Cinsel taciz ile ilgili yasalarda düzenlemeler yapılmalı	% 57
Kadınlar uğradıkları tacizi dile getirmeleri için cesaretlendirilmeli	% 57
Şikayet edilmeli	% 56
Kadınlar birbirleriyle dayanışma içinde olmalı	% 49
Taciz teşhir edilmeli	% 36
Cinsel tacizle ilgili kampanyalar düzenlenmeli	% 32

Kadınların %51'i iş yerinde cinsel taciz ile ilgili yürütülecek çalışmalara katkıda bulunacağını; %25'i böyle bir çalışmada yer almayacağını belirtirken % 24'ü soruyu bu yanıtı bırakmıştır.

Ankete verilen yanıtlar ışığında cinsel tacize maruz kalan kadınların %65'i lisans ; %9'u lise; %6'sı yüksek lisans; %6'sı doktora mezundur. Cinsel tacize maruz kalan kadınların %70'i merkez, %28'i ilçe, %2'si köyde çalışmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan kadınların %7'si öğretmen, %2'si memur, %1'i öğretim görevlisidir.

İş yerinde cinsel tacize maruz kalmadım diyen kadınların %16'sı beden dili ile rahatsız edildiklerini (örn: bakış), %9'u cinsel içerikli şakalar ve fıkralarla karşılaştıklarını, %8'i kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylendiğini ve görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlığa maruz kaldıklarını, %6'sı cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmayla karşılaştıklarını, %5'i laf atıldığını, bedeni ile ilgili imalı sözler söylendiğini ve sırnaşmayla karşılaştıklarının belirtmişlerdir.

%4'ü ise cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar, cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler ve istenmeyen fiziksel temas ve dokunma ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir (tablo 9).

Tablo 9: İş yerinde cinsel tacize maruz kalmadım diyenlerin çalışma ortamlarındaki aşağıdaki cinsel taciz ifadelerine oranı	Yüzdeler
Beden dili ile rahatsız etmek (örn: bakış)	% 16
Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar	% 9
Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek	% 8
Görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık	% 8
Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak	% 6
Laf atmak	% 5
Bedeni ile ilgili imalı sözler	% 5
Sırnaşma	% 5
Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar	% 4
Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler	% 4
İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma	% 4
Flört etmek için ısrarcı davranışlar	% 2
Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb	% 2

İş yerinde cinsel tacize uğramadım diyen kadınların %13'ü beden dili ile rahatsız edildiğini (örn: bakış), %8'i kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylediğine tanık olduklarını ve iş yerlerinde cinsel içerikli şakalar yapıldığını ve fıkralar anlatıldığını belirtmişlerdir.

%7'si görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlığa maruz kaldığını, %5'i sırnaşma ve laf atmak davranışla karşı karşıya kaldıklarını, %4'ü cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözlerle karşılaştıklarını

%3'ü bedeni ile ilgili imalı sözler duyduğunu ve cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanıldığını dillendirmişler. %2'si cinsel yaşamıyla ilgili sorular sorulan ve /veya dedikodu üretildiğini, istenmeyen fiziksel temas ve dokunmaya ve flört etmek için ısrarcı davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 10).²

² İş yerinde cinsel tacize tanık olmadığını söyleyen kadınlar bu soruda işaretledikleri maddelerle cinsel taciz algısındaki çelişkilerini ortaya koymuştur.

Tablo 10: İş yerinde cinsel taciz olayına tanık olmadım diyenlerin çalışma ortamlarındaki aşağıdaki cinsel taciz ifadelerine oranı	Yüzdeler
Beden dili ile rahatsız etmek (örn: bakış)	% 13
Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek	% 8
Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar	% 8
Görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık	% 7
Sırnaşma	% 5
Laf atmak	% 5
Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar	% 4
Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler	% 4
Bedeni ile ilgili imalı sözler	% 3
Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak	% 3
Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb	% 2
İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma	% 2
Flört etmek için ısrarcı davranışlar	% 2

Kadınların sadece %37'si çalıştıkları iş yeri kültürlerini demokratik, işbirliğine dayalı bir dayanışma ortamı, %26'sı keyfi, dedikoducu ve kayırmacı bir ortam, %17'si hem kadın hem erkekler için rekabetçi bir ortam, %10'u erkeklerin baskın olduğu bir ortam, %9'u tutucu, baskıcı ve ayrımcı bir ortam, %8'i liyakate ve yeterliliğe değer verilen bir çalışma ortamı olarak tarif etmiştir.

Cinsel tacize uğrayan kadınların %6'sı iş yeri kültürlerini keyfi, dedikoducu ve kayırmacı; %3'ü hem kadın hem erkekler için rekabetçi bir ortam; %2'si demokratik, işbirliğine dayalı bir dayanışma ortamı; erkeklerin baskın olduğu bir ortam, tutucu, baskıcı ve ayrımcı bir ortam; %1'i liyakate ve yeterliliğe değer verilen bir çalışma ortamı olarak tanımlamıştır.

Kadınların %37'si işyerinde cinsel tacize karşı sendikaların ne yapacağına dair görüş bildirmiş. Ankete katılan 127 kadın "sendika süreci takip etmeli", 122 kadın "yasal düzenlemeler için baskı uygulanmalı", 105 kadın "tacize uğrayan kişinin haklarını sonuna kadar savunmalı", 70 kadın "ses getirici kampanyalar, eylemler düzenlemeli", 57 kadın uzman kişilerce konferans verilmeli, 53 kadın "tacize uğrayana psikolojik destek verilmeli", 46 kadın "kadınların sendikaya olan güvenin artması için kadın işyeri temsilcilerinin ve yöneticilerinin sayısının artması", 12 kadın "sendikaya yansıtılan cinsel taciz olaylarında sendikanın iç hukukunu işletmesi", 17 kadın "komisyonları aktif çalışmalı" yanıtlarını vermiştir.

ANKET SORULARI

Anketör :.....

Şube :.....

İş yeri :.....

Tarih :.....

Yaşınız?

() 20–29 () 30–39 () 40–49 () 50–59 () 60 ve üstü

Eğitim Durumunuz?

() Okuryazar değilim () İlkokul () Ortaokul () Lise
 () Yüksekokul (2 yıllık) () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Medeni Durumunuz?

() Evli () Bekar () Boşanmış () Eşi ölmüş
 () Birlikte yaşayan

Eğer evli veya birlikte yaşıyorsanız (kaç yıl) ?

() 1–5 () 6–10 () 11–20 () 21–30
 () 31 ve üstü

Çalışmakta olduğunuz bölge ?

() Merkez () İlçe () Köy

İş yerindeki göreviniz?

() Hizmetli () İdareci () Öğretmen () Öğretim Gör. () Memur

Meslekte kaçınıcı yılınız?

() 1–5 () 6–10 () 11–20 () 21–30
 () 31 ve üstü

Bireysel aylık geliriniz?

() 500–1000 () 1000–1500 () 1500–2000 () 2000 ve üstü

Çalıştığınız işyeri kültürünü nasıl tanımlarsınız?

- () Demokratik, işbirliğine dayalı bir dayanışma ortamı
 () Hem kadın hem erkekler için rekabetçi bir ortam
 () Liyakate ve yeterliliğe değer verilen bir çalışma ortamı
 () Keyfi, dedikoducu ve kayırmacı bir ortam
 () Tutucu, baskıcı ve ayrımcı bir ortam

- () Erkeklerin baskın olduğu bir ortam
- () Başka (açıklayınız)

1-İşyerinde ne tür sorunlarla karşılaşılıyorsunuz?

- () Karar alma süreçlerinden dışlanmak
- () Telefonda ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız edilmek
- () Görünüşünüzle ilgili yorumlar
- () Rahatsız edici, cinsel içerikli söz ve davranışlar
- () Konuşurken sebepsiz yere sözünüzün kesilmesi
- () Cinsel tacize maruz kalmak
- () Yaptığınız işle ilgili haksız yere eleştirilmek
- () Üstlerinizin kendinizi rahatça ifade etmenizi engellemesi
- () Kötü söz veya küfre maruz kalmak
- () Yazılı veya sözlü tehditler almak
- () Toplum önünde, yüksek sesle azarlanmak
- () İstenmeyen, zor işlerin verilmesi

2-Eğitim işkolunda cinsel taciz olayları hangi sıklıkta yaşanmaktadır?

- () Az () Genellikle () Çok sık () Hiçbir zaman

3- İşyerinde cinsel taciz olayına tanık oldunuz mu?

- () Evet () Hayır

4- Sizce kadınlar işyerinde cinsel taciz sorununu gündeme getirebiliyorlar mı?

- () Evet, rahatlıkla getiriyorlar
- () Sıkılarak getiriyorlar
- () Gizliyorlar
- () Yakın çevreleriyle paylaşıyorlar

5- Bu sorunu rahatlıkla gündeme getiremiyorlarsa sizce bunun nedeni ne olabilir?

- () Toplumsal baskı
- () Aileden çekinme
- () Suçluluk duygusu
- () Yanlış anlaşılma –suçlanma kaygısı
- () İtibar kaybetme korkusu
- () İlişkilerden yalıtılma endişesi

- () İşyerinden uzaklaştırılma
 () Ceza alma kaygısı
 () Tacizi kanıtlama zorluğu
 () Eşten çekinme
 () Kariyerlerine engel olacağı çekincesi
 () Yasal haklarını bilmemeleri
 () Diğer (belirtiniz)

6- İşyerinde cinsel tacize maruz kaldınız mı? (bu soruya cevabınız hayır ise lütfen 9.soruya geçiniz)

- () Evet () Hayır

7-Çalışma hayatınız boyunca tacize en az bir kere de maruz kaldıysanız aşağıdaki soruları cevaplandırın.

Size yapılan cinsel taciz:

- () Kendimi hasta hissetmeme neden oldu
 () Uyku bozuklukları yaşadım
 () İnsanlara duyduğum güven duygusunu yitirmeme sebep oldu
 () Özgüven problemi yaşadım
 () Sosyal ilişkilerden uzaklaşmama neden oldu
 () Psikolojik rahatsızlıklar yaşadım
 () Cinsel sorunlar yaşadım
 () Diğer (belirtiniz)

8-Cinsel tacize tepkiniz ne oldu?

- () Eylemi yapan ya da yapanları yazılı olarak şikayet ettim
 () Eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikayet ettim
 () Karşı koydum
 () Hiçbir şikayette bulunmadım
 () Kimseye söyleyemedim
 () Bir daha böyle bir şey yapmamasını söyledim
 () İşyerimdeki arkadaşlarla paylaştım
 () İşyerimi değiştirdim
 () Karşı koyamadım
 () Korktum
 () Kendimi suçladım

- () Zamana bıraktım
- () İş dışındaki bir arkadaşına söz ettim
- () İş yeri temsilcisine başvurdum
- () Sendika yönetime şikâyet ettim
- () Yargıya başvurdum
- () Diğer (belirtiniz)

9-Cinsel taciz uygulayan kişinin çalıştığınız kurumdaki statüsü nedir?

- () Doğrudan bağlı bulunduğum yöneticiler
- () Dolaylı bağlı olduğum yöneticiler
- () Diğer personel
- () İş arkadaşlarım
- () Öğrencilerim
- () Velilerim

10-Aşağıdakilerden hangisi/hangileri sizce cinsel taciz kapsamına girer?

- () Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek
- () Kadın çalışmanı istemediği cinsel davranışlara zorlamak,
- () Laf atmak
- () Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar
- () Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak
- () Flört etmek için ısrarcı davranışlar
- () Pornografik materyal ile rahatsız etmek
- () Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb
- () Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar
- () Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler
- () Görünüş ya da giyim ile ilgili sözel saldırganlık
- () İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma
- () Bedeni ile ilgili imalı sözler
- () Sırnaşma
- () Cinsel yaklaşım talebinde bulunma
- () Fiziksel sarkıntılık
- () Beden dili ile rahatsız etmek (örn: bakış)
- () Diğer (belirtiniz)

11-Çalışma ortamınızda aşağıdaki durumlardan hangisi/hangileri ile karşılaştınız?

- () Kadın çalışana aşağılayıcı sözler söylemek
 () Kadın çalışanı istemediği cinsel davranışlara zorlamak
 () Laf atmak
 () Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar
 () Cinsel içerikli iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak
 () Flört etmek için ısrarcı davranışlar
 () Pornografik materyal ile rahatsız etmek
 () Kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek vb
 () Cinsiyete yönelik ayrımcı davranışlar, aşağılamalar, dışlamalar
 () Cinsiyetçi ya da kadın cinsiyetini hor gören sözler
 () Görünüş ya da giyim ile ilgili söz saldırganlık
 () İstenmeyen fiziksel temas ve dokunma
 () Bedeni ile ilgili imalı sözler
 () Sırnaşma
 () Cinsel yaklaşım talebinde bulunma
 () Fiziksel sarkıntılık
 () Beden dili ile rahatsız etmek (örn: bakış)
 () Diğer (belirtiniz)

12.Çalıştığınız iş yerinde bir kadın arkadaşınız yukarıda sayılan türden davranış ya da davranışlara maruz kaldığında tepkiniz ne oldu?

- () Eylemi yapan ya da yapanları yazılı olarak şikayet ettim
 () Eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikayet ettim
 () Eylemi yapan ya da yapanlara karşı arkadaşımı savundum
 () Bu davranışa maruz kalanın cesaret verdiğini düşündüm
 () Hiçbir şikâyette bulunmadım, durumu kabullendim
 () Teselli ettim
 () Şikayette bulunması için cesaretlendirdim
 () Bu türden kötü bir davranışa maruz kalan arkadaşım olmadı.

13-Çalıştığınız iş yerinde yukarıda sayılan türden davranış ya da davranışlara rastlanmıyorsa; sizin veya bir kadın arkadaşınızın bu tür kötü muameleye maruz kalması durumunda tepkiniz ne olurdu?

- () Eylemi yapan ya da yapanları yazılı olarak şikayet ederdim

- () Eylemi yapan ya da yapanları sözlü olarak şikayet ederdim
 () Eylemi yapan ya da yapanlara karşı arkadaşımı savunurdum
 () Sendikaya başvururdum
 () Şikayette bulunması için arkadaşımı cesaretlendirdim
 () Teselli ederdim
 () Arkadaşıma hiçbir şikayette bulunmamasını söyledim
 () Yakın çevreme söyledim
 () Hiçbir şikâyette bulunmaz, durumu normal kabul ederdim

14- Kadınların neden cinsel tacize uğradığını düşünüyorsunuz? (Birden fazla maddeyi işaretleyebilirsiniz)

- () Giyinişleri yüzünden
 () Davranış şekillerinden
 () Cinsiyetçi kültür yüzünden
 () Cinsel tacizi uygulayan kişinin yaptırımla karşılaşmamasından
 () Toplumsal baskı nedeniyle kadınların yaşadıkları tacizi dillendiremeyişinden
 () Kadınların cinsel bir obje olarak görülmesinden
 () Diğer

15-Aşağıdaki ifadelerden onayladıklarınızı işaretleyiniz

- () ‘Kadınlar giyinişleri yüzünden cinsel tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () ‘Kadınlar davranış biçimlerine göre tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () ‘Kadınlar cinsiyet ayrımcılığı yüzünden tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () ‘Kadınlar cinsel tacizi uygulayan kişinin yaptırımla karşılaşmamasından dolayı tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () ‘Toplumsal baskı nedeniyle kadınlar yaşadıkları tacizi dillendiremez ve bundan dolayı tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () ‘Kadınlar cinsel bir obje olarak görüldüğünden tacize uğrar’ ifadesini doğru bulmuyorum
 () Hiçbirisine katılmıyorum.

16- Sizce işyerinde cinsel tacizin önüne geçmek için ne yapılmalı?

- () Taciz teşhir edilmeli
 () Tacizi yapan kişiye yaptırım uygulanmalı
 () Şikayet edilmeli
 () Cinsel taciz ile ilgili yasalarda düzenlemeler yapılmalı

- () Kadınlar uğradıkları tacizi dile getirmeleri için cesaretlendirilmeli
- () Kadınlar birbirleriyle dayanışma içinde olmalı
- () Cinsel tacizle ilgili kampanyalar düzenlenmeli

17- Sizce işyerinde cinsel tacize karşı sendikalar ne yapmalı?

18-İş yerinde cinsel taciz ile ilgili yürütülecek çalışmalara katkıda bulunmak ister misiniz?

() Evet

() Hayır

Sakine Esen

Eğitim Sen Adıyaman Şube Kadın Sekreteri

Yeni Personel Rejiminin İŞ Yerlerine Yansımaları

Çağımızda hiçbir değişim, neo-liberal politikalardan bağımsız olarak ele alınamaz. Neo liberal politikaların en önemli özelliği her Şeyi alınıp satılır bir meta haline dönüŐtürerek sınırsız, kurlsız bir rekabeti toplumun her alanına dayatmasıdır. Elbette buradaki kurlsızlık yalnızca ucuz iş gücü ve emek sömürüsü için geçerlidir. Yoksa neo-liberal politikalar son derece sistemli ve sinsi bir Şekilde hayata uyarlanmaktadır. Öyle ki parça parça ve hızla yapılan değişiklikleri izlemek, büyük çoğunluk açısından neredeyse imkânsızdır. Bu yüzden de neo- liberal politikalardan bahsedildiğinde; yine büyük çoğunluk, kendisinin dışında olduğu başka bir dünyadan söz ediliyormuŐ gibi algılanmaktadır. Bununla beraber iş yerinde, sokakta, evde yani hayatın her alanında kurulan iliŐkilerde bireyler kendilerini farkında olmadan neo- liberal değişimlere göre konumlandırmaktadırlar.

Parça parça yapılan değişiklerin eğitim alanındaki en önemli yansımalarından biri norm kadro uygulamasıdır. Merkezdeki yığılmaları engellemek ve adil bir yer değiştirme için çıkarılan norm kadro uygulaması Şimdi esnek çalışmanın zemini olmuştur. Buna göre atandığı okulda maaş karşılığı ders saatini dolduramayan öğretmenler, birden fazla okulda görevlendirilebilmektedir. Özellikle kredisi az olan resim, müzik, kimya vb. alanların öğretmenleri üç hatta 4 okulda birden görevlendirilebilmektedir. Örneğin Adıyaman'ın 21 okulu bulunan Besni ilçesinde yalnızca 5 tane resim öğretmeni var Dolayısıyla öğretmen başına 4.2 okul düşmektedir. Öte yandan; maaş karşılığını dolduramayan öğretmene farklı dersler de verilebilmektedir. Bir muhasebe öğretmeni, müzik, trafik, felsefe, turizm gibi kendi branŐıyla uzaktan yakından ilgisi olmayan derslere ek ders ücreti almaksızın girebilmekte,

böylece fonksiyonel esneklik uygulaması yani çalışanın niteliğine, aldığı eğitime bakılmaksızın o anda nerede ihtiyaç duyuluyorsa orada konumlandırma, iş kolumuzda yürürlüğe konulmuş durumdadır. Bu konumda öğretmenlerle yaptığımız görüşmelerde ortaya çıkan en önemli sorun daha fazla iş yüküdür. Öğretmen branşının dışında bir derse girdiğinde onun için önceden hazırlanmak zorundadır. Derse hazırlık için ödenen 2 saatlik planlama ücreti yapılan hazırlık için denk bir ücret değildir. Diğer taraftan öğretmen bu derslerde kendini ne yaparsa yapsın verimli hissetmemekte ve mesleki doyuma ulaşamamaktadır. Bu durumdaki öğretmen, diğer öğretmenlerce de sanki hiçbir şey yapmıyorlarmış gibi algılanabilmektedir.

Çalışan bir kadın için en önemli sorun “zaman”dır. Farklı okullarda ya da farklı dallarda derse giren kadın eğitimciler bir okuldan diğerine giderken zaman kaybediyor; okul dışında kalan zamanlarda da derse hazırlık, değerlendirme, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle uğraştıklarından dinlenme, bireysel gelişim, eğlenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamıyorlar.

Adıyaman’ın bir ilçesinde resim öğretmeni olarak görev yapan bir kadın öğretmen yaşadıklarını şöyle açıklıyor: “Çocuğum yokken 4 okulda 25 saat derse giriyordum. Toplam 2 bin dolayında öğrencim vardı. Bırakın onların yeteneklerini açığa çıkarıp yönlendirmeyi, isimlerini dahi öğrenemiyordum. Zamanımın önemli bir bölümü yolda geçiyordu.”

Bu öğretmen çocuğu doğduktan sonra ek ders almamış. Şimdi 16 saat derse giriyor. Ama hala iki okulda görevli. İki okulda ders programını ayarlamak zor olduğundan süt izinlerini de kullanamamış. Pek çok çalışan yasal haklarını kullanmaktan vazgeçiyor. Çünkü bu hakları kullandığında çoğu kez daha büyük zorluklarla karşılaşılıyor.

Neo liberal politika yalnızca süt izinlerinin kullanılmasını değil mazeret ve sağlıkla ilgili izinlerin kullanılmasını da engelliyor. Hâlihazırda bu izinlerin kullanılmasında yasal bir engel yok ama çalışanlar hasta olsalar dahi sevk ya da rapor almıyorlar. Bunun temel nedeni iş yerlerindeki rekabet.”Sevk alan, mazeret izni kullanan veya rapor alan öğretmen kötü öğretmendir” yaklaşımı iş yerlerinde giderek yaygınlaşıyor. Hatta sevk eylemlerinde bile sevk alıp derse giren, daha sonra telafi dersi yapan öğretmen sayısı hiç de azımsanmayacak düzeyde.

Neo-liberalizmin bir diğer özelliği de karşıt politikaları bile kendi yedeğine dönüştürmesidir. Bundan çok değil beş on yıl öncesine kadar özellikle Eğitim Sen geleneğine mensup öğretmenler iş yerlerinde ücretsiz kurslar verirdi.

Son derece iyi niyetli ve halk çocuklarının karşı karşıya oldukları fırsat eşitsizliğini gidermeye yönelik atılan bu adımlar öyle bir noktaya getirildi ki şimdi okulda ücretli veya ücretsiz kurs açmayan öğretmen “ilgisiz- kötü öğretmen” olmakla damgalanıyor. Kadın çalışanlar açısından bakıldığında bu durum; özellikle kamu okullarında, velilerin ve okul idarelerinin kadın öğretmenle çalışmak istememeleri sonucunu doğuruyor. Çünkü kadın öğretmenler ev ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar aldıklarından kurs açmıyor- açamıyor, çocuğu hastalanıyor sevk almak zorunda kalıyor, doğum öncesi ve sonrası izinlerin yanı sıra rutin kontroller vb. nedenlerle okula gelemiyor. Kadın öğretmenler veli, idare ve öğrenci baskısı sonucu her gün daha fazla stresle iş yerine gidiyor. Bir öğrenci velisi şöyle diyor: “kızım birinci sınıfa başlarken gideceği okuldaki öğretmenleri araştırdık. Bize bir kadın öğretmen önerdiler. O da ikinci dönem doğum iznine ayrılacakmış, bu yüzden aynı okulda çalışan erkek bir öğretmenin sınıfına yazdırdık. O da iyi bir öğretmen.” Bir başka öğrenci velisi ise öğretmenlerin bile kendi çocuklarını, erkek öğretmenlerin sınıflarına yazdırmayı tercih ettiklerini söylüyor. Özel sektörde çalışan kadın eğitimciler içinse durum biraz daha farklı. Özel okul ve dershane yöneticileri daha çok kadın öğretmenleri tercih ediyor. Burada kadının anaç özellikleri ile öğretmenlik kimliği birleştirilerek müşterilere, “çocuğunuza bir annenin sevenliği ve sıcaklığı ile eğitim veriyoruz” mesajı verilmeye çalışılıyor. Buna karşın evli ve çocuk sahibi olan kadınlar özel sektörde mecbur kalmadıkları müddetçe çalışmamayı tercih ediyor.

Neo- liberal politikaların iş yerlerindeki bir başka yansıması ise Toplam Kalite Yönetimi. Konuyla ilgili yalnızca Adıyaman ilinde son iki yıl içerisinde yöneticilere yönelik 25 tane eğitim çalışması düzenlenmiş. İş yerlerinde birçok kişi konuyla ilgili kurullarda yer almasına karşın ayrıntılı bir bilgiye sahip değil. Milli Eğitim Müdürlüklerinin ısrarına rağmen bu kurullar şu anda işletilmiyor-işletilemiyor. Yapısal uyum tamamlanarak okullar özelleştirildiğinde, işletme için yasal zemin hazır tutuluyor. Konuyla ilgili olarak görüştüğümüz, bir okul müdürü bu sistemin işletilebilmesi için öğretmenlerin ders saatleri dışında zaman ayırmaları gerektiğini, maddi bir karşılığı olmadığı için de çalışanları bu konuda ikna etmenin zor olduğunu, ayrıca okulların alt yapısının buna hazır olmadığını ifade etmiştir.

Öte yandan öğretmenlerin kademelendirilmesine ilişkin yapılan düzenlemeler ile aynı işi yapanlar arasında hiyerarşik bir yapılanma oluşturulurken, performans dayalı ücretlendirmenin önü açılıyor. Şu anda kimi okullarda sınıfların kapısına uzman öğretmen tabelası asılmış durumda. Konuyla ilgili olarak görüştüğümüz bir kadın çalışan sınavı kazanamadığını, çünkü

çalışmak için yeterli fırsatı bulamadığını ifade ederek, aile sorumluluğu olan kadınların bu sistemle yükselmelerinin önünün kesildiğinin altını çiziyor. İş yeri huzurunu ve çalışma barışını bozan bu uygulama aynı işi yapan kişiler arasında ayrımcılık yaratarak, kadınların zamanla daha da geri bir noktaya itilmesi riskini taşıyor.

Şu anda eğitim iş kolunda görev yapanlar vekil, ücretli, sözleşmeli, kısmi zamanlı sözleşmeli, kadrolu gibi farklı türlerde istihdam ediliyorlar. Bu statülerde çalışanlar arasında maaş ve özlük hakları bakımından bir takım farklılıklar da var. Böylece “eşit işe eşit ücret” ilkesi ortadan kaldırılırken, farklı istihdam türleri ucuz iş gücü olarak, iş güvencesinden yoksun çalışmayı da beraberinde getiriyor. Kısmi zamanlı sözleşmeli olarak 4/C statüsünde çalışanların bir kısmı, diğer kamu kurumlarının özelleştirilmesi sonucu işten çıkarılarak daha sonra emeklilik pirim gün sayılarını doldurmak üzere eğitim iş kolunda istihdam edilen kişilerden oluşuyor. Bunlar okullarda temizlik görevlisi güvenlikçi vb. statülerde çalışıyor. Yılda 2 ay zorunlu ücretsiz izine ayrılıyorlar. Sözleşmeleri on ay üzerinden imzalanıyor. İşveren olarak Milli Eğitim Müdürlüğü istediğinde sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetme yetkisine sahip. Sosyal güvenlik açısından SSK’ya bağlılar ve her ay maaşlarının % 14.5’i oranında SSK kesintisi yapılıyor. Sendikalı olma hakları yok. Yasaklar bakımından 657 ‘ye bağlı olsalar da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun sağladığı haklardan mahrumlar. Bu konumda çalışanlar yıllarca çalıştıkları iş yerlerinden sonra yeni bir iş yerinde daha düşük statüde çalıştıkları için kendilerini aşağılanmış hissediyor ve okulda çalışan diğer kişilerle ilişki kuramıyorlar

4/B statüsünde çalışanlara gelince onlar da sözleşmeli olarak görev yapıyorlar. Ücret ve özlük hakları itibariyle 4/C statüsünde çalışanlara göre daha geniş hakları var. Sendikalı olabiliyor, ek ders ücreti alabiliyor, eğitim öğretim tazminatından yararlanabiliyor, doğum iznini kullanabiliyor. Sosyal güvenlik açısından SSK’ya tabiler. İşe başladıktan 90 iş günü sonra sigortadan yararlanabiliyorlar. Hizmet içi eğitim aldıkları halde stajyerlikleri kaldırılmıyor.

Genel hatlarıyla ücretli çalışanlar da yalnızca girdikleri ders saati ücretini alabiliyorlar. Onların yerine de sözleşmeli ya da kadrolu bir çalışan atandığında işten ayrılmak zorunda kalıyorlar.

Sözleşmeli ücretli ya da vekil çalışanlar, kendilerini o iş yerinin bir parçası gibi hissetmemelerinin yanında: öğretmen olarak da hissedemiyorlar. Sözleşmeli atanmak üzere başvurabilecekleri yerler genellikle ücra yerler. Bu

durumda kadınlar atamaları yapılırsa dahi buralarda gidip çalışmak istemiyorlar. Üç yıldır mezun olduğu halde kadrolu olarak atanamamış olan bir kadın öğretmen mezun olduktan sonra kendi memleketinde bir köyde, ücret karşılığı derslere giriyor. Köye gittiği zaman köylüler kendisine, köylerine şimdikiye dek ücretli kimsenin atanmadığını söyleyerek, köylerinin güzel olduğunu neden kadrolu öğretmen atanmadığını anlayamadıklarını ifade ediyorlar. Onlar açısından köye kadrolu öğretmen atanmaması köylerinin iyi olmadığını ve kendilerinin önemsenmediğinin bir göstergesi. Öğretmen arkadaşımız bu yargıyı değiştirmek için daha çok çalıştığını söylüyor. Son atamalarda sözleşmeli olarak Şırnak'ın Beytüşşebap İlçesinin bir köyüne tayini çıkmasına rağmen bölgede yaşanan çatışmalardan dolayı ailesinin gitmesine izin vermediğini belirterek; "Kadrolu atansaydım ya da erkek olsaydım mecburen gönderirlerdi" diyor. Bir başka sözleşmeli öğretmen ise KPSS'ye defalarca girdiğini, ancak kadrolu olarak atanamadığını, artık dershaneye gitmeye utandığını ve bir daha sınava girmeyeceğini belirtiyor. Sözleşmeli olarak çalışan öğretmenlere sınıf rehberliği verilmiyor, kimi yerlerde öğretmenler kurulu toplantısına alınmıyorlar. Kendisine öğretmen yetersizliği nedeniyle şube rehberliği verilen bir sözleşmeli öğretmen ise sevinerek kendisini öğretmen gibi hissettiğini söylüyor. Bir başka sözleşmeli kadın çalışan kadrolu olana dek çocuk doğurmayacağını belirtiyor. Altı yıldır atama bekleyen ve bu arada iki çocuk dünyaya getiren bir başka kadın öğretmen ise sözleşmeli olarak atanmasına rağmen göreve başlamıyor. Çünkü atandığı yer uzak ve orada çocuklarına tek başına bakmak zorunda kalacak. Sonuç olarak bir yandan yeni personel rejimi kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırırken öte yandan onları geleneksel rollerine hapsedmektedir.

Yeni personel rejiminin asıl hedefi kamuda istihdamı azaltma ve serbest piyasanın ihtiyacı olan ucuz iş gücünü yaratmadır. Bundan on yıl önce dershane ve özel okulların sayısı son derece sınırlıydı. Çünkü o dönem yatırımcısı için personel giderleri önemli bir yükü. Şu an kamuda ihtiyaç olduğu halde istihdam edilmeyen eğitimciler özel sektörün ucuz iş gücü ihtiyacını karşılıyor. Adıyaman merkezde son on yıl içerisinde dershane sayısı 3'ten 24'e (kurs merkezleri ve etüt salonları hariç) yükselmiş. Bu yükseliş ortaöğretime ve yüksek öğretime geçiş için uygulanan sınavlarla açıklansa da, maliyetlerin düşmesi yatırımcıların bu alana yönelmesini sağlayan önemli etkenlerden biridir. Kaldı ki kamunun tasfiye süreci ile özel sektörün büyümesi arasında paralel bir bağ olmalıdır. Özel sektördeki güçlenme rekabeti, rekabet ücretlerin kısmen düşmesini ve kamu okullarına alternatif bir güç yaratılmasını getirecektir. İş güvenceli kamu istihdamından uzaklaştırılarak serbest piyasanın ucuz iş gücünü karşılayacak olanlar ise kadınlardır. Kadın

öğretmenlerden evli ve çocuğu olmayanlar bir taraftan özel sektörün ucuz iş gücü ihtiyacını karşılarken, diğer taraftan zamanı geldiğinde tekrar evinin kadını olarak aile kurumunun yeniden üretilmesine hizmet edecek, bu yolla da yeni personele yer açacaktır.

Vurgulanması gereken bir diğer husus ise, yeni personel rejiminin kamudaki iş kolları arasında yasal açıdan değilse de görünürde farklı uygulanmasıdır. Sözgelimi sağlık alanında sözleşmeli çalışanlar kadrolu istihdam edilenlerden daha dolgun ücretler almakta, bu durumda çalışanlarda kafa karışıklığı yaratarak emekçilerin birleşik mücadelesinin önünü kesmektedir.

Sonuç olarak neo- liberal politikalar farklı görünümde karşımıza çıkmaktadır. Buna karşı yeni personel rejimi, norm kadro uygulaması, öğretmenlerin kademelendirilmesi, vb. düzenlemeler bir bütün olarak ele alınmalı, bunlara karşı sürekli ve ortak bir mücadele hattı örgütlenmelidir

Kadınlar açısından tüm bu uygulamaların anlamı; iş güvencesiz, ucuz iş gücü olarak diğer alanlara kayma ya da eve dönme, bu yolla toplumsal alandan kopmadır. Kopuş ise kadının özgürleşmesinin önünü tıkayacağı gibi, sorunlarının daha da artmasına neden olacaktır.

Sultan Kunduracı,
Sözleşmeli Öğretmen

Sözleşmeli Öğretmen Olmak

Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması yakın tarihte başlatılan bir sürecin ürünüdür. 1.Eylül. 2005'te, 2005/78 sayılı Genelge ve 657 sayılı yasası ile 4 / C maddesine göre 20.000 kısmi zamanlı geçici öğretici çalıştırılmasına karar verildi. 4/C kısmi zamanlı geçici öğretmenlik ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre uygulanmakta olan tam zamanlı ve kadrolu öğretmen istihdamından farklı bir düzenleme getirmekteydi.

4 / C Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik:

- Ücretli Öğretmenlik gibi çalıştığın gün ücret alınır.
- SSK ödemeleri ayda 16 gün ödenir.
- Sağlık Karnesi almak için 90 gün SSK primi ödenmesi gerekir ve 6,5 ay gibi sürede 90 gün tamamlanır.
- Hafta da sadece 24 saat çalışma hakkı vardır.
- Tatillerde(kar tatili, 15 tatil dahil) ücret ödenmez.
- Okullarda ders ve nöbet dışında hiçbir görevlendirme hakkın yoktur.
- Hiçbir özlük hakkın yoktur.
- Sadece 10 ay çalışabilirsin.

Bu dönemde atanan arkadaşlarımıza öğretmen bile denmemiştir. Geçici statüde çalıştırılan arkadaşlarımız, o dönemde zor şartlarda görev yapmışlardır ve hastalandıklarında hep kendi ceplerinden tedavi ücretlerini ödemişlerdir.

Arkadaşlarımız en fazla 750 YTL ye kadar maaş almışlar ve genelde bu rakam da bir veya iki defayı geçmemiştir. Çünkü tatillerde ücret alamamışlardır.

Kadrolular gibi özlük haklara sahip olmak bir yana dursun, SSK karnelerini 6,5 ay sonra almışlardır. Yani görevlerinin bitmesine bir ay kala verilmiştir. Hiçbir sosyal güvenceye sahip olmadan çalıştırılanlar, okulda öğretmenlerin yaptığı bütün eğitim işleri yaptırılmış ama öğretmen gibi muamele görmemiştir.

Kısmi zamanlı 4/C kadın öğretmenlerin yaşadığı sıkıntılar:

Bu dönemde kadınlar çok daha farklı sorunlar yaşamışlardır. Sadece kendi işlerini yani öğretmenliklerini yapmak uğruna eşlerinden çocuklarından ayrılmak zorunda kalmışlardır. Buda psikolojik olarak kadınları fazlasıyla etkilemiştir.

Kadın olarak gittikleri yabancı şehirlerde kalmak için yer temin etmekte çok büyük sıkıntılar yaşamışlardır. Çünkü öğretmen evi kimlik kartı verilmemiştir. Kadrolu öğretmen bir kadının sahip olduğu hiçbir hak verilmemiştir.

Okul idareleri uygun görmedikleri taktirde işlerine son verilebilir maddesi gereği okulun bütün işleri kadın yada erkek kısmi zamanlı geçici öğreticilere verilmiştir. SSK ya bağlı olunduğu için 90 iş gününü tamamlamayan öğretmenlere sağlık karnesi verilmemesi muayene olmaya engel olmuştur ve kadın hastalıklarıyla ilgili yaşanan rahatsızlıklarda kadınlar mağdur olmuştur.

Şubat 2006 Danıştay 12. Dairesi 4 / C li çalıştırılmasının yürütmesini durdurdu. 14 Haziran 2006 4 / C'den 4 / B'ye geçirildiğini gösteren kararname yayınlandı. Neyse ki bütün sorunlar aşıldı ve 5 Temmuz 2006'dan sonra bütün arkadaşlar sözleşme imzalamaya başladı. 4/B uygulaması öncekine göre daha kabul edilebilirdi.

4 / B nedir;

Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılmaması hallerinde sözleşme karşılığı belirli bir süre sözleşme ile çalıştırılan, memur ve işçi olarak değerlendirilmeyen, SSK dışında bütün hakların kadrolularla aynı olduğu söylenen sözleşmeli öğretmenler olarak tanımlanır.

Sözleşmeli öğretmenlik hali hazırda toplu halde özlük haklarımızın yazılı olduğu bir yönetmeliği olmayan, olumsuz bir şey olduğunda sorunu sadece bakanın çözdüğü, idarecilerin, memurların bilgi sahibi olmadığı, her bölgenin kendine göre işleyiş uyguladığı, oturmuş bir sistemi olmayan, deneme tahtası konumundaki öğretmenler olarak bilinmesi de gerekir.

4 – B de Neler Var?

- Sabit maaş hakkı
- Ek ders hakkı
- Sendikalara üyelik hakkı
- Özür durumu tayin hakkı
- 12 ay SSK hakkı
- Eğitim ödeneği hakkı
- Hizmet içi eğitim hakkı
- Doğum izni
- Askerlik dönüşü göreve başlama

4 – B de Neler Yok!

- İş güvencesi yok!
- Evlilik yardımı yok!
- Çocuk yardımı yok!
- Kurum sicil numarası yok!
- Stajyerlik hakkımız yok!
- Asker öğretmenlik hakkımız yok!
- Normal tayin hakkımız yok!
- Hizmet puanı hakkımız yok!
- İdarecilik hakkımız yok!
- Kıdem tazminatı hakkımız yok!

“YOK” lar “VAR” lardan daha çok... Tabi, iş bu yazılanlarla bitmiyor. Daha neler yok:

Güvence olmadığı için, bankalar kredi vermek istemiyor. Maaşlar, hep 7/1 den veriliyor, hep aynı, değişmiyor. Ek dersler den daha çok kesinti oluyor. Eş durumu yardımı verilmiyor. Ücretsiz izin hakkımız yok! Yüksek Lisans yapmak istediğimizde, özür durumu hakkımız olmuyor. Yurt dışında görev yapma hakkımız yok! Formatör öğretmenlik yapamıyoruz. Bunların dışında gururumuzu kırıcı olaylarla karşı karşıyayız.

Maaş bordrolarımız bile kadrolularla ayrı yerlere asılıyor. Öğretmen listelerinin karşısında “sözleşmeli öğretmen” yazılarak, bizler küçük düşürülü-

yoruz. Oturmuş bir yönetmeliğimiz yok, kimse doğru dürüst bir şey bilmiyor. İlçede ki ve okulda ki memurların oyuncağı oluyoruz, habire bir yerlere “çobansız koyun” gibi gönderiliyoruz. Velilerin bizlere “hocam sözleşmeli misiniz” gibi küçük düşürücü laflarını duymak istemiyoruz

4-B’ li Kadınların mağduriyeti: 4-B ye bağlı sözleşmeli öğretmenler SSK ya bağlı oldukları için kadın hastalıklarıyla ilgili birçok tahlili SSK ödememektedir. Oldukça pahalı olan bu tahliller sözleşmeli kadınların sıkıntılarını erteleme gereği hissetmelerine neden olmaktadır. Bu şekilde de kadın hastalıklarıyla ilgili rahatsızlıklar büyümektedir. Sözleşmeli kadın öğretmenler ücra köy okullarında çalıştırılarak mağdur edilmektedir. İl içi ya da il dışı tayin isteyememektedir. Eşinden çocuklarından ayrı şehre atanan sözleşmeli kadın öğretmenler stajyerlikleri kalkmadığı halde bir yılını doldurmadan eş durumundan tayin isteyememektedirler ve buda psikolojik olarak kadınları fazlasıyla olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Kadrolu ya da sözleşmeli atanamayan kadınlar geleceğe dair hayallerini ve umutlarını ertelemekte ya da zamana bırakılarak yapılması gereken konular da acele etmektedirler. Örneğin mesleğini eline alamayan kadın öğretmenler, evlilik konularını ertelemekte ya da ‘atanamadım en azından evleneyim’ deyip istemedikleri evlilikler yapmaktadırlar. Mutsuz bir evlilik yaşayan kadın sosyal güvencesi olmadığından ya da sözleşmeli olarak çalıştığından henüz düzene oturmamış bu sisteme güvenmediklerinden, aile içerisindeki huzursuzluklarını giderme konusunda hiçbir adım atamamaktadırlar.

Çözümü çok kolay... Kadroya geçirilmek. Sözleşmeli kalıncaksa eğer;

- Oturmuş bir yönetmelik hazırlanarak, herkes tarafından bilinen, ulaşılmaması kolay bir prosedür oluşturmak.
- Belli başlı bazı hakların verilmesi(hizmet puanı, normal tayin, idarecilik, iş güvencesi vb.)
- Öğretmenlik kelimesinin önünde ki “sözleşmeli” kelimesinin kaldırılması
- Okullarda kadrolularla sözleşmelilerin aynı hesaplamalara dahil edilip, listelerde beraber yer verilmesi.
- Öğretmenlik kartlarımızın bir an önce verilmesi
- Özellikle kadınların yaşadığı muayene sorunlarının giderilmesi için SSK’dan emekli sandığına geçirilmek

“SÖZDE DEĞİL KADRODA BİRLİK” olmak istiyoruz...



EĞİTİM SEN, ‘EĞİTİM VE BİLİM İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL HAKLARI VE İŞ GÜVENCELERİ’ SEMPOZYUMU

SONUÇ RAPORU

Türkiye'nin 1980'li yılların başlarından itibaren içine girdiği ekonomide liberalleşme ve dışa açılma süreci 2000'li yıllarda yeni bir aşamaya girmiş bulunmaktadır. İstihdam yaratmayan büyüme işsizlik sorununu derinleştirirken, sosyal devletin küçülmesi ile birlikte emeği ile geçinenlerin ve yoksul toplumsal kesimlerin omuzlarındaki yükü her geçen gün artmaktadır.

Türkiye'nin 1980'li yıllarda başlayan neoliberal politikalara eklenme süreci Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası ve Personel Rejimi Yasa Tasarıları ile birlikte yeni bir boyuta girmiştir. Kamu Yönetimi Temel Kanunu'nun hedefi, “rekabetçi piyasa şartlarının oluşturulması”dır. Personel Rejimi Reformu, özelleştirme ve esnekleşme ile toplam kamu personel sayısının azaltılması, kamu personeli istihdamında statü hukukundan sözleşme hukukuna geçilmesi, esnek çalışma biçimlerinin yerleştirilmesi hedeflenmektedir.

Söz konusu politikaların en fazla etkilediği alanların başında eğitim alanı gelmektedir. Bir yandan eğitim sosyal bir hak olmaktan çıkırılıp, ancak parası olanların ulaşabileceği bir metaya dönüştürülürken, öte yandan da istihdamın bütün alanlarında sosyal haklar kısıtlanmakta, çalışanların iş güvenceleri aşındırılmakta, esnek çalışma ilkeleri hayata geçirilmektedir. Eğitimin piyasalaştırılması, eğitim alanında güvencesiz çalışan eğitim emekçilerinin sayısını artırmaktadır. Binlerce eğitim fakültesi mezununa, farklı statülerle esnek çalışma koşulları dayatılmaktadır. Esnekleşme ve iş güvencesiz istihdam, cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleşmesine ve kadınların çalışma yaşamındaki konumlarının marjinalleşmesine de yol açmaktadır.

Sendikamız, söz konusu değişim sürecinin eğitim ve bilim iş kolu ile bu işkolunda çalışan emekçiler, özellikle de kadın eğitim ve bilim emekçileri

üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla 12-13 Ocak 08 tarihlerinde iki günlük bir sempozyum düzenlenmiştir. Üyelerimiz ve şube kadın sekreterliklerimiz, değerli akademisyenlerin yanı sıra ILO Türkiye Temsilciliğinden, Alman Eğitimciler Sendikası GEW'den, Eğitim Enternasyonali IE'den de katılımcın bulunduğu "Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvenceleri" konulu sempozyumumuz, eğitim ve bilim iş kolu ile bu iş kolunda çalışan kadın emekçilerin sorunlarını masaya yatırdı, çözüm önerileri üretti. İki gün süren sunum ve tartışmaların ardından ortaya çıkan sonuç ve talepler aşağıdaki gibidir:

SONUÇ

- Eğitimin piyasa ekonomisine açılması ile tüm eğitim kurumları "serbest piyasa"ya uygun hale getirilmekte, eğitim süreçleri kesintiye uğratarak eğitimin niteliği düşürülmektedir. Bu uygulamalar eğitim alanında güvencesiz çalışan eğitim emekçilerinin sayısını artırmış, eğitim emekçilerinin iş güvencesi, sosyal güvenlik hakkının kaldırılmasını beraberinde getirmiştir.
- Sosyal devletin tasfiyesi ve özelleştirme sonucu kadınların düzenli ve güvenceli istihdam olanakları her geçen gün daha da kısıtlanmakta olup iş güvencelerini ortadan kaldırmaktadır.
- Eğitim sistemi neo-liberal politikalara entegrasyonu sağlamaktadır. Geçmişte eğitim emekçileri toplumsal rol gereği kendi mesleği üzerinde denetime sahipti. Toplumda bir etkinlikleri vardı. Şimdi öğretmenle tamamen mesleklerine yabancılaşmış, teknik kaygılara endekslenmiştir.
- Eğitim'in özelleştirilmesi ve ticarileştirilmesi uygulamaları fırsat eşitliği ilkesine aykırıdır. Kadınların hem istihdamda yaşanan eşitsizlikleri hem de eğitim süreçlerinden faydalanmada yaşayacakları eşitsizlikleri derinleştirmektedir.
- Yoksulluk ve azalan gelir sonucu kadının evdeki iş yükü artmakta ve yaşam koşulları daha da ağırlaşmaktadır.
- Ailede, toplumda ve işyerindeki cinsiyet ayrımcılığının, işkolumuzda çalışanların yarısını oluşturan kadın emekçiler açısından durumu daha da ağırlaştırdığı da başka bir gerçektir.
- Yeni liberal ekonomi politikaları, eğitim iş koluna, eğitimin ticarileştirilmesi ve bu iş kolundaki istihdamın esnekleştirilmesi ile iş güvencesinin ortadan kaldırılması şeklinde yansımaktadır.

- İstihdamın esnekleştirilmesi ve iş güvencesizleştirme, eğitimde birbirinden farklı statülere, ücret düzeylerine ve sosyal güvenliğe sahip çok sayıda istihdam biçiminin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Sözleşmeli, ücretli vb.). Bu durum eğitim kalitesini düşürmenin yanı sıra öğretmenlerin mesleki ve duygusal tatminleri ile öğretmenlik mesleğini de olumsuz etkilemektedir.
- MEB'in istihdam politikaları ile YÖK'ün öğrenci yerleştirme politikaları arasındaki uyumsuzluk, işsiz öğretmen sayısının artmasına yol açmaktadır. Halen 170 bin öğretmen adayı işsiz durumdadır.
- Eğitim sistemimizin çözülmeyen sorunlarının yol açtığı dershanecilik sistemi her geçen gün büyüyen devasa bir sektöre dönüşmüş bulunmaktadır. İşsizliğin ağır baskısı altındaki dersane öğretmenleri “muz kabuğu piyasası” olarak niteledikleri sektörde asgari ücretin altında ve yer yer “kölelik koşulları”nda çalışmaktadırlar.
- Kadın emekçilerin karşı karşıya bulunduğu sorunlardan birisi de işyerinde cinsel tacizdir. Güvencesiz istihdam, iş yerinde cinsel tacize karşı kadınları korumasız bırakmakta ve işini kaybetme kaygısı, bu sorunla mücadele etmeyi güçleştirmektedir.
- Türkiye ILO'nun 87 sayılı örgütlenme özgürlüğüne ilişkin sözleşmesini imzalamasına rağmen uygulamada sıkıntılar yaşanıyor. Kamu çalışanlarına grev ve toplu sözleşme hakkı verilmemektedir.
- Yeni Anayasa tasarısı neo-liberal politikalar doğrultusunda hazırlanmış olup, cinsiyetçi ve sosyal devlet ilkelerinden uzaktır.

TALEPLER

- Devlet tüm çalışanlara sosyal güvenlik hakkını sağlamak ve bunun için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Başta sağlık ve eğitim hakkı olmak üzere, toplumun bütün kesimleri sosyal haklardan ücretsiz olarak ve eşit bir şekilde yararlanabilmelidirler.
- Esnek ve güvencesiz istihdam rejimine son verilmeli, sözleşmeli ve ücretli konumundaki öğretmenler kadrolu hale getirilmelidir.
- Bu hayata geçirilene değin de ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin statülerine, özlük haklarını, ücretlerine ilişkin net, anlaşılır ve her yerde eşit bir şekilde uygulanabilir düzenlemeler yapılmalı ve hayata geçirilmeli, bu konudaki belirsizliğe ve karmaşaya son verilmelidir.

- Orta ve uzun vadede eğitim sistemimizde yapılacak reformlarla dershanecilik sektörüne son verilmeli, dershaneler eğitim sistemimizin bir yan dalı olmaktan çıkarılmalıdır.
- Bu hayata geçirilene değin dershaneler istihdam koşulları açısından Milli Eğitim Bakanlığının yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da sıkı bir şekilde denetlenmeli, dersane öğretmenlerinin kölelik koşullarında çalışmalarının önüne geçilmelidir. Sigortasız çalıştırma, borç senedi imzalatma, işe başlarken tarihsiz istifa dilekçesi yazdırma uygulamaları karşısında cezai müeyyideler hayata geçirilmelidir.
- Olabilecek tüm hukuksal mekanizmaları devreye sokularak “meslekte eşitlik”, “eşit işe eşit ücret” ilkelerinin ihlali engellenmelidir.
- Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin örgütlenmesi için iş yerlerinde, somut sorunlara eğilen ve çözümler üreten, etkili ve dinamik bir mekanizma kurulmalıdır.
- Öğretmenleri özlük hakları konusunda bilgilendirecek yaygın materyaller geliştirilmelidir.
- MEB ile YÖK arasında koordinasyon ve eş güdüm sağlanmalıdır.
- Hükümet çalışma hayatı ile ilgili yasalar konusunda uluslararası normlara uymalı, gereklerini yerine getirmelidir.
- Tüm çalışanların ücretleri sosyal, ekonomik, özlük hakları, çalışma koşulları toplu sözleşmeyle belirlenmeli, yasal güvence altına alınmalıdır. Çalışma koşulları demokratikleştirilmeli, sendikaların doğrudan katılım ve denetimi sağlanmalıdır.
- Kadın istihdamını arttırmak ve çalışma hayatında işe almada, terfi ve yükselmelerde kadın erkek eşitliğinin sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.
- Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmeli ve emeklilikten sayılmalıdır.
- Bakım işleri kamusallaşmalıdır.
- İşyerinde cinsel taciz konusu mesleki eğitimlerin bir parçası olmalı; koruyucu tedbirler alınmalı ve yasal yaptırımların uygulanmasında mağdurun şikayeti yeterli olmalıdır.

- ILO'nun “Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat Ve Davranış Eşitliği Sağlanması”na İlişkin 156 sayılı sözleşmesi ülkemiz tarafından bir an önce onaylanmalı ve hayata geçirilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin gereken saygınlığı kazanması için ILO ve UNESCO tarafından hazırlanan, ülkemiz tarafından da onaylanan “Öğretmenin Statüsü Tavsiyesi”nde yer alan ilkeler hayata geçirilmeli, eğitim-öğretim ortamlarını olumsuz etkileyen sözleşmeli öğretmenlik, kısmi zamanlı geçici öğreticilik ve ücretli öğretmenlik gibi uygulamalara son verilmeli, öğretmenler kadrolu olarak istihdam edilmeli, öğretmenleri kariyer basamaklarına göre ücretlendirmek yerine, kıdem esasına göre ücretlendirmeye geçilmelidir.
- Emeklilik yaşında kadınlarla erkekler arasındaki yıl farkı korunmalıdır.