

Kadrosuz Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Hakları

Aysel KUŞAKSIZ

Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Doktora Öğrencisi

ÖZET

Ülkemizde 1980'li yıllarda başlayan yeni liberal politikalarla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları, 4857 sayılı İş, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunlarıyla ve 6111 sayılı Torba Kanunla esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışma yasal zemine oturtulmuştur. Kısmi süreli çalışma, hem kamu hem de özel sektörde yaygınlaşmıştır. Bu çalışmada; Milli Eğitim Bakanlığı'nda istihdam edilen kadrosuz usta öğreticilerin sosyal güvenlik hakları ele alınıp incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Milli Eğitim Bakanlığı'nda esnek çalışma biçimleri, kısmi süreli çalışma, kadrosuz usta öğretici

JEL Sınıflaması: J81, J83, J88

Non-Official Trainers's Social Security Rights

ABSTRACT

As a result of the birth of the neo-liberal politics at the beginning of 1980s, in our country, part time work, which is one type of flexible working arrangements, has taken its place on the legal grounds by reason of Government Officials Law numbered 657, Labour Law numbered 4857, The Social Security and General Health Policy numbered 5510 and Pocket Law numbered 6111. Part-time work has become widespread in both public and private sector. In this article, non-official trainers who are employed by the National Ministry of Education and their social security rights will be discussed and examined.

Keywords: Flexible working arrangements of the National Ministry of Education, part-time work, non – official trainer

JEL Classification: J81, J83, J88

GİRİŞ

Yeni liberal dönemde dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de eğitim harcamalarının çok önemli bir kısmını oluşturan personel giderlerinin düşürülmesi temel politika olarak benimsenmiştir. Böylelikle var olan öğretmen açığı, yüksek maliyetli olan atamalar yerine sözleşmeli öğretmen, kadrosuz usta öğretici, vekil ve ücretli öğretmen ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Bu da Milli Eğitim Bakanlığı'nda (M.E.B.) esnek istihdam uygulamalarını arttırmıştır.

Çalışmamda, M.E.B.'de çalışan kadrosuz usta öğreticilerin nasıl tanımlandığı, çalışma biçimi ve sosyal güvenlik hakları anlatılacaktır.

Bu çalışmamın amacı, M.E.B.'de kadrosuz usta öğreticilerin hangi düzenlemelerle çalıştırıldıkları ve bu çalışma biçiminin neden bakanlık tarafından tercih edildiği konusunda bir bakış açısı ortaya koymaktır.

I. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI'NDA İSTİHDAM EDİLEN ÖĞRETMEN BİÇİMLERİ

A.ÖĞRETMEN BİÇİMLERİ

1.Kadrolu Öğretmen

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4.maddesinin A fıkrasına göre¹ve Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karara göre çalışırlar.

2.Sözleşmeli Öğretmen

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4.maddesinin B fıkrasına göre çalışırlar². Kurumla, 1 yıllık sözleşme imzalarlar. Kadrolu öğretmenlerle aynı zorunlu ders yüküne sahiptirler.

3. Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici

Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere, 01-08 Eylül 2005 tarihleri arasında elektronik ortamda³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesi (C) bendi kapsamında geçici personel konumunda Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici istihdamına ilişkin 23/11/2006 tarih ve 2006/11314 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 13/12/2006 tarih ve 26375 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁴. Bu çalışma biçimi, 29.01.2007 tarihinde Danıştay⁵ tarafından öğretmenlik mesleğinin süreklilik gerektiren niteliğine vurgu yapılarak iptal edilmiştir. Danıştay'ın verdiği iptal kararının ardından, kısmi zamanlı geçici öğretici olarak çalışan öğretmenler 4B statüsüne geçirilmişlerdir.

4.Vekil Öğretmen

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesine göre çalışırlar⁶. Yalnızca sınıf 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 (Şahin, 2008:83)

¹ Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

² Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (Değişik ibare: 25/06/2009-5917 S.K./47.mad) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." şeklinde değiştirilmiştir.

³ (http://personel.meb.gov.tr/upload/sozlesmeli_il_aciklama.pdf)

⁴ http://personel.meb.gov.tr/upload/ingilizce_dil_bilgisayar_ogreticisi.pdf

⁵ Onikinci Daire ,29.01.2007 tarihli ve Esas No:2007/01

⁶ Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.

5. Ücretli Öğretmen

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesine göre çalışanlar⁷. Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar madde 9⁸ 'a göre ders ücreti karşılığında görevlendirilirler.

Kadrosuz usta öğretici gibi kısmi süreli çalışandır. Ücretli öğretmenin kadrosuz usta öğreticiden ve diğer öğretmen biçimlerinden farkı, kurumla ders ücreti karşılığı yani saat ücreti karşılığı çalışmasıdır. Ücretli öğretmen, ders ücreti karşılığı çalıştığı için sigorta prim günü hesaplaması şöyle olur: "Kısmi süreli iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan sigortalı işçilere ait hizmetlerin kuruma bildirilmesinde uygulanacak usul, 12 Mayıs 2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğin 3üncü fıkrasına göre; İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır ". Bir başka deyişle, ücretli öğretmenin girdiği toplam ders saati /7,5 saat ona yatırılacak olan sigorta prim gününü verir.

6. Kadrosuz Usta Öğretici

Usta öğretici, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 89. ve değişik 48/A⁹ maddesi ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde¹⁰ aşağıda belirtilen şartları taşıyan¹¹,

⁷ 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. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur.

⁸ (1) Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde;

a) Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;

1) Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmî görevliler ile sınıf öğretmenlerine ilköğretim okulu 6, 7 ve 8 inci sınıflarında, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,

2) Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate, kadar ek ders görevi verilebilir.

b) İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden;

1) Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate,

2) Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate,

kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir.

⁹ Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,

2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,

3. Bu Kanunun 41 inci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,

4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

5. (Değişik alt bent: 10/01/1991 - 3697/1 md.;Değişik altbent: 23/01/2008-5728 S.K./317.mad) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (İptal ibare: Anayasa Mah.nin 25/02/2010 tarihli ve E. 2008/17, K. 2010/44 sayılı Kararı ile.) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.

1. İlgili (b)¹² Talim ve Terbiye Kurulu Kararına göre Okul Öncesi Öğretmenliğine kaynak teşkil eden yüksek öğretim programlarından mezun, kadrolu veya sözleşmeli ataması yapılamamış öğretmenlerden, yüksek lisans belgesi/diploması olanlar (KPSS puan üstünlüğüne göre),

2. İlgili (b) Talim ve Terbiye Kurulu Kararına göre Okul Öncesi Öğretmenliğine kaynak teşkil eden yüksek öğretim programlarından mezun, (Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi mezunları dâhil) kadrolu veya sözleşmeli ataması yapılamamış öğretmenlerden, lisans belgesi/diploması olanlar (KPSS puan üstünlüğüne göre),

3. Üniversitelerin Ev Ekonomisi Yüksek Okulu Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunları,

4. Üniversitelerin okul öncesi öğretmenliği, anaokulu öğretmenliği, çocuk gelişimi ve okul öncesi eğitimi öğretmenliği, çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği veya çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü önlisans mezunları,

5. Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü, Meslek Yüksekokulu Hemşirelik ve Bakım Hizmetleri Bölümü Çocuk Gelişimi Programı önlisans mezunları,

6. Açıköğretim Fakültesi Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenliği Bölümünde okuyup önlisans mezunu olduğunu belgelendirenler,

7. Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi mezunu olup, herhangi bir alanda yüksek okul mezunu olanlardan okul öncesi eğitim alanında düzenlenecek ilgi (c)¹³ seminer programını (60 saat) başarı ile tamamlayanlar,

6. Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek ... akıl hastalığı ... bulunmamak.

¹⁰ a)657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesi,

b)16/12/2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı", c)"Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 27/02/2007 tarih ve B.08.0.PGM.0.23.01.02.4-507/11707 sayılı (Genelge No 2007/19) Ek Ders Ücreti Uygulamasına İlişkin Genelge",

d) 21/05/1977 tarih ve 15943 sayılı ile 20/10/2000 tarih ve 24206 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Sözleşmeli veya Ek Ders Görevi ile Görevlendirilecek Uzman ve Usta Öğreticiler Hakkında Yönetmelik ve değişiklikleri,

e) 08/06/2004 tarih ve 25486 sayılı, 20/02/2006 tarih ve 26086 sayılı, 09/06/2007 tarih ve 26547 sayılı, 27/10/2007 tarih ve 26683 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği" ve değişiklikleri,

f)31/03/2006 tarihli ve 26125 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5473 sayılı Değişik Adlar Altında İlave Ödemesi Bulunmayan Memurlara ve Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,

¹¹ Millî Eğitim Bakanlığı, Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü, 02.09.2010 tarihli, Sayı: B.08.0.OÖG.0.71.02.00-900/2757,Konu:Ek Ders Karşılığı Görevlendirme

(<http://oogm.meb.gov.tr/gorevlendirme.pdf>) 20.02.2011

¹² b) 07/07/2009 tarih ve 80 Sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararı

¹³ c) 14/10/2009 tarih ve B.08.0.OÖG.M.0.07.02.02-020/2975 sayılı yazı eki Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Okul Öncesi Eğitim Öğretmenliği Eğitim Seminer Çerçeve Programı. (<http://oogm.meb.gov.tr/program.pdf>)

8. Halen ilköğretim okullarında görevli norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ile sınıf öğretmenliği alanına kaynak teşkil eden yükseköğretim programlarından mezun olup, kadrolu veya sözleşmeli olarak atanamamış olanlardan okul öncesi eğitim alanında düzenlenecek ilgi (c) seminer programını (60 saat) başarı ile tamamlayanlar.

9. İlgi (b) Talim ve Terbiye Kurulu Kararında yer alan alanlardan mezun olup kadrolu veya sözleşmeli olarak atanamamış olanlardan okul öncesi eğitim alanında düzenlenecek ilgi (c) seminer programını (60 saat) başarı ile tamamlayanlar,

başvuruları İl/ İlçe Milli Eğitimin duyuru süresi içinde dikkate alınarak başvuru formları İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerince incelenerek¹⁴ adayların öncelik sırasına göre tercih ettikleri ilçe sıralaması esas alınarak Valilik/Kaymakamlık Onayı ile ek ders ücreti ile görevlendirilecek kişidir. Görevlendirilen kadrosuz usta öğreticilerin listesi, öncelik sırası da belirtilerek uygun bir yerde ilân edilmektedir

II. KADROSUZ USTA ÖĞRETİCİNİN ÇALIŞMA BİÇİMİ

A.Kısmi Süreli Çalışması

İş Kanunu'nun 13. Maddesine göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Kuşaksız, 2006:21). Çalışılan sürenin tam süreli sözleşmede esas olan çalışma süresinden "önemli ölçüde az" belirlenmesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Ancak, "önemli ölçüde az" deyiminin nasıl yorumlanacağına ilişkin bir açıklamaya madde metninde rastlanılmamaktadır¹⁵. "Önemli ölçüde az" deyimine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi ile açıklık getirilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır (Koç ve Görücü, 2011;9). İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Söz konusu hükümler birlikte mütalaa edildiğinde, 45 saatin üçte ikisi olan 30 saat, kısmi çalışmanın azami süresi olarak ortaya çıkar. Başka bir ifadeyle, Kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin dikkate alınması ve haftalık çalışma süresinin de 30 saat veya altında olması gereklidir (Güner,2009:1). İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatten daha az belirlenmesi halinde, kısmi süreli

¹⁴Usta öğretici modülüne girilen bilgilerin doğruluğundan ve arşivlenmesinden İl/İlçe Milli Eğitim Müdürü sorumlu olacaktır.

¹⁵ Maddenin gerekçesinde, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olmasının arandığı, örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

çalışmanın da buna uygun olarak hesaplanması gerekmektedir. Örneğin, tam süreli çalışma haftalık 36 saat ise, kısmi süreli çalışma, 24 saat veya daha az çalışmayı ifade ederken, bir işyerinde tam süreli olarak çalışan işçi haftada 42 saat çalışıyorsa, bu işyerinde 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilecektir (Koç, Görücü, 2010:153).

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9 uncu maddesinin 1 inci fıkrasının a) bendinin 2 nci alt bendinde; öğretmen sayısının yetersiz olması halinde yüksek öğrenimli olmak koşuluyla; resmi görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate kadar ek ders görevi verilebileceği, b) İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden; 1nci bendinde; Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate, 2nci bendinde; Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate, kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebileceği hükmü yer almaktadır.

Buradan anlaşılacağı üzere, M.E.B.'de kadrosuz usta öğreticinin çalışma süresi en fazla haftada 30 ile 40 saat arasındadır.

Çalışma süresi, kadrolu öğretmen için ise şöyledir: “Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 5 inci maddesinin 1 inci fıkrasının b) bendinde; okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat ders görevi karşılığında aylık ücret alacakları, 6 ıncı maddenin 2 inci fıkrasında; Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile okuma-yazma kurs öğretmenlerinin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları ders saati dışında ilgili mevzuatına göre fiilen okuttukları her ders saati zorunlu ek ders görevi sayılır. Ancak, bu şekilde verilecek ek ders görevi haftada, okul öncesi öğretmenlerinden anaokulları ile kız teknik öğretim okul ve kurumları bünyesindeki uygulama sınıflarında görevli olanlar için bir sınıfta bir öğretmenle tam gün eğitim yapılması şartına bağlı olarak 24 saati, diğer ana sınıflarında görevli öğretmenler ile sınıf ve okuma yazma kurs öğretmenleri için 12 saati geçemez hükmü yer almaktadır”.

Başka bir ifadeyle, kadrolu öğretmen haftada 18 saat aylık karşılığı ders görevi ve 24 saat ek ders saati ile toplam 42 saat çalışabilmekte, diğer kadrolu ana sınıflarında görevlendirilenler ise haftada 30 saat (18 saat + 12 saat=30saat) çalışabilmektedir.

Çalışma süresi, öğretmenler için önemlidir. Çünkü, ücretlerini ve sigorta prim günlerini bu süreye orantılı olarak alacaklardır.

B. Geçici ve Kadrosuz Çalışması

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik'in 8. maddesinde ve Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin değişik 8. maddesinin 2. paragrafında belirtilen esaslar dikkate alınarak ”Bir gruptaki çocuk sayısı 10'dan az 25'den fazla olmamak üzere oluşturulacak her grup için bir öğretmen norm kadrosu verilir. (Değişik 27/10/2007-26683 sayılı R.G.) “Bir gruptaki çocuk sayısının 10' dan az 20' den fazla olmaması esastır. Çocuk sayısı fazla olduğu takdirde ikinci grup oluşturulur. Ancak her bir grubun azami çocuk sayısı dolmadan yeni grup

oluşturulamaz. Tek ana sınıflarında ve uygulama sınıflarında ise sınıf kapasitesi dikkate alınarak çocuk sayısı 25'e kadar çıkartılabilir" hükmü yer alır. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görevlendirilecek Kadrosuz Usta Öğreticilerle İlgili İş ve İşlemlere İlişkin Esasların K maddesinin 4 üncü fıkrasında ; Çocuk sayısının 10'un altına düşmemesi için gerekli önlemler alınır. Buna rağmen sınıfta çocuk sayısı 10'un altına düşer ise sınıflar kapatılarak görevlendirilen kadrosuz usta öğreticinin görevlendirilmesi iptal edilerek ilgili kişi birinci yedek sıraya yerleştirilir, 1ncı fıkrasında; Kuruma öğretmen atanması durumunda, en son göreve başlayan kadrosuz usta öğreticinin görevine son verilir. Görevine son verilen kadrosuz usta öğreticiye yedek listede ilk sıra verilir ve öncelikle görevlendirmesi yapılır, 3üncü fıkrasında; Valilik ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından kabul edilecek çok acil sebepler dışında kadrosuz usta öğretici, sözleşme bitim tarihinden önce tek taraflı olarak sözleşmeyi feshederek görevinden ayrılamaz, ayrıldığı takdirde 1 yıl kendisine kadrosuz usta öğreticilik görevi verilmez hükmü yer almaktadır. Buradan, kadrosuz usta öğreticinin iş güvencesinin olmadığını anlamaktayız. Kadrosuz usta öğretici, anılan 1inci ve 4üncü fıkraya göre görevine son verildiğinde ihbar tazminatı bile alamamakta yedek listede ilk sıra verilip öncelik sırası vaat edilmektedir. Oysa, usta öğretici istifa etmek istediğinde kendisine 1 yıl görev verilmeyeceği hükmü yer almaktadır.

C. Sözleşmeyle Çalışması

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Öncesi Eğitim Kurumları'nda (Anaokulu, Ana sınıfı, Uygulama sınıfı, Gezici sınıf (Mobil eğitim), Yaz Eğitim sınıfı) görev alan kadrosuz usta öğreticiler iş sözleşmesi imzalayarak göreve başlarlar. Bu sözleşmeye tip sözleşmesi¹⁶ denilmektedir.

Tip Sözleşmesi, altı maddeden oluşmaktadır: 1ncı madde; işveren kurumun adı ve adresi, 2inci madde; kadrosuz usta öğretici ile ilgili genel bilgiler ve görev alacağı kurumda haftalık ders saati sayısı, aylık ders saati toplamı, belirlenen brüt ders saati ücreti, 3üncü madde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, 4üncü madde; genel şartlar, 5inci madde; özel şartlar, 6ıncı madde diğer hususlar şeklindedir.

Başka bir deyişle, göreve başlatılmak üzere Valilikçe/Kaymakamlıkça Onay verilen kadrosuz usta öğreticiler ile göreve başlatılmadan önce tip sözleşme yapılır. Tip sözleşmede, kadrosuz usta öğreticilerin görevleri esnasında uyacakları hususlar, göreve başlama tarihi, görevlerinin asil öğretmen ataması yapıldığında veya çalıştığı eğitim-öğretim yılı sonunda görevinin sona ereceği vb. hususlar ayrıntılı olarak belirtilir.

¹⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü, 02.07.2009 tarihli, Sayı: B.08.0.OÖG.0.07.02.02-020/1925,Konu: Kadrosuz Usta Öğretici Görevlendirmesi (http://www.memurlar.net/haber/144410/)21.02.2011

III. KADROSUZ USTA ÖĞRETİCİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

Sosyal güvenlik, çalışanları işyerinde ve dışında karşılaşılabilecekleri belirli risklere karşı güvence altına almayı öngören bir sistemdir.

Kısmi süreli çalışanlar, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK.) sigortalı tanımında yapılmıştır. Buna göre; bir veya birden fazla işveren yanında hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerin sigortalı sayılacakları belirtilmiştir (Değişik m.4). Kadrosuz usta öğreticilerin kısmi süreli çalıştığını ise Değişik madde 4'ün birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin f) bendinde; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, hakkında da uygulanır hükmünden anlıyoruz.

Kısmi süreli iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan sigortalı işçilere ait hizmetlerin kuruma bildirilmesinde uygulanacak usul, 12 Mayıs 2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 101 inci maddenin 2inci fıkrasına göre; Kısmi süreli çalışma, işveren ile sigortalının yazılı olarak yapılan iş sözleşmesinin niteliğine bağlı, aylık ücret karşılığı çalışma biçiminde imzalanmışsa, sigortalı haftalık çalışma süresine bakılmaksızın tam ay olarak bildirilir şeklindedir.

Kadrosuz usta öğreticiler, kurumla tip sözleşmesi imzaladıkları için ücretli öğretmenlere göre avantajlıdırlar. Ücretli öğretmenler kurumla sözleşme imzalamadıkları için aynı yönetmeliğin 3üncü fıkrasına göre; İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır denmiştir.

Başka bir ifadeyle, kadrosuz usta öğreticilerin sigortaları ayda 30 prim günü yatarken ücretli öğretmenlerin prim günleri ay içinde çalıştığı toplam ders saati/7,5saat şeklinde olacaktır.

Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görevlendirilecek Kadrosuz Usta Öğreticilerle İlgili İş ve İşlemlere İlişkin Esasların K maddesinin 6ıncı fıkrasında; 10 gün ve daha fazla sağlık raporu olan kadrosuz usta öğreticinin yerine eğitim öğretimin aksamaması için başka bir kadrosuz usta öğretici geçici olarak görevlendirilecektir. Sağlık raporu alan kadrosuz usta öğretici tekrar göreve dönmek istediğinde, ilk yedek sırasına yerleştirilerek sırasının gelmesini bekler denilmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç, kadrosuz usta öğreticinin hastalanmaya da hakkı yoktur (EĞİTİM-SEN BÜLTENİ,2010:27)

Kadrosuz usta öğreticiler yarıyıl tatilinde çalışmadıkları için ücret alamaz ve sigortaları da yatırılmaz. Öğreticiler, yarıyıl tatilinde korunmasızdırlar. Oysa, İş Kanunu'nun 13 maddesine göre, kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı

olarak ödenecektir denmektedir. Oysa, sözleşmeli ve kadrolu öğretmen yarıyıl tatilinde aylık ders karşılığında ücretini alırken kadrosuz usta öğretici ücret almamakta ve sigorta prim günü yatırılmamaktadır.

Kadrosuz usta öğretici yarıyıl tatilinde ödenmeyen süreyi ve sözleşmesinin bittiği yaz tatili döneminde primlerini isterse kendisi 30 güne tamamlamak için 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesi gereği isteğe bağlı sigortalı olarak ödeyebilir.

1 Ekim 2010 günü yürürlüğe giren SSGSSK.'nun madde 60/g fıkrasına göre; ayda 30 günden az primi ödenenler, GSS¹⁷ primlerini ödemededen sağlık yardımı alamayacaklardır. Bir başka deyişle, sigortalı olup da işverenleri tarafından ayda 30 günden az S.G.K.¹⁸'ye bildirge ve bordro edilenler, GSS primi ödeyerek sağlık hakkından yararlanabileceklerdir.

Torba Kanun'da (kısmi süreli çalışan işçiler) ayda 30 günden az çalışan işçiler eksik kalan sürelerini yani prim günlerini kendileri ödeyeceklerdir (Tezel, 2011) . Torba Kanun sonrasına 5510 sayılı Kanun'un geçici 12 inci maddesinde değişiklik yapılarak; "Ancak durumlarında değişiklik olduğunda sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları bu Kanun hükümlerine göre yeniden belirlenir" cümlesinden sonra gelmek üzere "Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır." cümlesi eklenmiştir. Diğer bir ifadeyle; 1 Ekim 2008 günü ana-babası üzerinden sağlık yardımı alan kız çocukları bundan sonra işe girip çıkmaları, evlenip boşanmaları halinde eski kanunlardan yararlanıp, ana-babaları üzerinden sağlık yardımı alabileceklerken, 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun yürürlüğe girdiği gün olan 1 Ekim 2008 günü, ana-babası üzerinden sağlık yardımı alamayan kız ve erkek çocukları ise 18 yaşından sonra, kendi GSS primlerini ödeyerek sağlık yardımı almak zorundadırlar.

Torba Kanun'da, kadrosuz usta öğretici ve ücretli öğretmenler için borçlanma hakkı verilmiştir. Torba Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 31 inci madde ile; "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41 inci madde esaslarına göre kendileri veya hak sahipleri tarafından borçlanabilirler. Borçlanılan bu süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılır." denilmiştir. Yani, kadrosuz usta öğreticiler ve ücretli öğretmenler ayda 30 günden az olan SGK çalışmalarını tıpkı askerlik borçlanması gibi 30 güne tamamlayacak kadar süreyi kendileri ödeyerek borçlanabileceklerdir (Tezel, 2011).

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar SSGSSK. Madde 16- (Değişik: 17/4/2008-5754/10 md.) göre; İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır: a) Sigortalıya, geçici iş

¹⁷ Genel Sağlık Sigortası Primi

¹⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu

göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi. b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması. c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması. d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi. e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi. Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının; a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Malûllük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları SSGSSK. Madde 26 'ya göre; b) (Değişik: 17/4/2008-5754/14 md.) En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması, hükmündedir.

Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları SSGSSK. Madde 28' e göre; (Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/16 md.) İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara; a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır. b) (a) bendinde belirtilen yaş şartı; 1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61, 2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62, 3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63, 4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64, 5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65, 6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65, 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır. Ancak

yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır. Sigortalılar, ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25 inci maddenin ikinci fıkrasına göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özürü bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları SSGSSK. Madde 32 'e göre (Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/20 md.) Ölüm aylığı; a) En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, b) 47 nci maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış, c) Bağlanmış bulunan malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş, durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şarttır.

Kadrosuz usta öğreticilerin, sosyal sigortalardan yararlanabilmeleri için Kanunda belirtilen koşulları yerine getirmeleri gerekmektedir (Kuşaksız,2005:65). Bu koşulları ve ölçütleri sağlayamayanlar ilgili sigorta kollarından yararlanamayacaklardır. Sosyal güvenlikte en önemli güvence, riske karşı çalışanın korunmasıdır. Sosyal güvenlikte prim ödeme gün sayıları ve yaş koşulları (yaşlılık sigortası için) ve diğer koşullar riski önemsememekte, yani insan unsuru yerine, ağır koşullar getirilerek, tüm sigorta haklarından yararlanmanın önü kesilmektedir. Öğreticilerin karşılaşıacağı riskler önemsenmemektedir.

SONUÇ

Yeni liberal ekonomi politikalarının etkileriyle kamu sektöründe esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmakta ve toplam kamu personel sayısı azaltılmakta, kamu personeli istihdamında statü hukukundan sözleşme hukukuna geçiş şeklinde ortaya çıkmakta, kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine bakanlığın öğretmenlere imzalatıldığı çeşitli sözleşmelerle (12 aylık, 10 aylık, geçici süreli iş sözleşmesi gibi.) farklılaşma ve eşitsizlik yaratılmakta, düşük ücretle çalışma dayatılarak kadrolu öğretmenin mevcut olan kazanılmış hakları yani çalışma standardını belirleyen kurallar ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır.

Kadrolu öğretmenler dışında SSK. 'ya bağlı olarak çalışan bu her bir öğretmen grubun özlük hakları birbirinden farklılaşmaktadır. M.E.B., bu farklılaşmayı öğretmen açığını gidermek, ücret esnekliği sağlamak ve maliyet azaltmak için yapmaktadır. Örneğin; sözleşmeli öğretmenler kurumla bir yıllık sözleşme imzalayarak göreve başladıkları için sigorta primleri ayda 30 gün yatırılmakta ve 12 ay boyunca ücret alabilmektedirler. Kadrosuz usta öğreticiler 10 aylık tip sözleşmesi imzalayarak göreve başladıkları için yarıyıl tatili haricinde primleri ayda 30 gün yatırılmakta ve görev yerlerine kadrolu öğretmen atanmazsa ya da açılan sınıf kapatılmazsa 10 ay boyunca ücret almaktadırlar. Ücretli öğretmenler, aynı işi yapmalarına rağmen sözleşme imzalamadıkları için prim günlerinin hesaplanması; toplam ders saati/7,5 saat karşılığında olmakta iş güvenceleri olmadığı içinde çalıştıkları süre boyunca ücret alabilmektedirler.

Çalıştırma biçimleri açısından gözlenen bu farklılıklar, öğretmenlerin gelirleri kadar, mesleklerine ve eğitime yükledikleri anlam ve önemin farklılaşmasını da kaçınılmaz olarak getirmektedir. Böylelikle, uygulama açısından eğitim ve öğretim faaliyetinin temel düzeyi değişmezken aynı hizmeti gören kamu görevlileri arasında (kadrolu, sözleşmeli, ücretli, usta öğretici vs.) özlük hakları açısından farklılıklar meydana getirmek suretiyle ayrımcılığa sebep olmaktadır . Bu durum hem çalışma barışını bozmakta hem de eğitimde kaliteyi düşürmektedir

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sendikasızlaşma eğilimi de güçlenmektedir.

30.12.2010 Tarihinde M.E.B.¹⁹, 2010-2011 Eğitim Öğretim Yılı başında görevlendirilen ücretli öğretmen sayısının 77.671, toplam sözleşmeli öğretmen sayısının ise 68,847 (30.12.2010 tarihli Mevcut Sözleşmeli Öğretmen Sayısı 61.997 + 31.12.2011 Tarihinde Görevlendirilmesi Planlanan Sözleşmeli Öğretmen Sayısı 6.850=68,847) olduğunu açıklamıştır.

Burada göze çarpan en önemli husus, ücretli öğretmen istihdamının sözleşmeli öğretmen istihdamını da aşmış olmasıdır.

Öğretmenlerin farklı özlük haklarıyla çalıştırılması başta iş güvencesi, sağlık haklarından yararlanma, emeklilik aylığını elde etme, görevde yükselme gibi çalışma haklarından mahrum bırakılmaktadır. İş güvencesinin bulunmaması, gelecek kaygısının son derece ağır basması, belirsizlik, K.P.S.S.²⁰, düşük ücret ve meslek camiasında değer verilmeyen bir konumda çalışmak, öğretmenleri umutsuzluğa sürükleyen, mesleki tatmini ortadan kaldıran nedenler olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısacası M.E.B., kendi çıkarları doğrultusunda kuralsızlığı (ihtiyacına göre değişken kuralları) yani standartların ve kuralların değil, birbirinden çok farklı ve değişken kuralların uygulanmasını dayatmaktadır. Bu da daha fazla sömürü ve daha fazla örgütsüzlük anlamını taşımaktadır.

¹⁹ Anadolu Eğitim Sendikası tarafından "30.12.2010 Tarihinde MEB.'de toplam kaç sözleşmeli ve ücretli öğretmenin görevlendirildiği" yanıtlanmak üzere; Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne yazı yazılmış 30.12. 2010 tarihli ve 77802 sayılı yazı ile cevap verilmiştir.

[http://www.memurlar.net/haber/185989/\(20.01.11\)](http://www.memurlar.net/haber/185989/(20.01.11))

²⁰ Kamu Personeli Seçme Sınavı

KAYNAKÇA

- GÜNER, Erol (2009), ‘Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mı?’Yaklaşım Dergisi, Mart. Sayı:195,<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090314019.htm>
- KOÇ, Muzaffer / GÖRÜCÜ, İbrahim (2011), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışmanın Uygulaması ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt:28, Sayı:1.
- KUŞAKSIZ, Aysel (2005), Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- KUŞAKSIZ, Aysel (2006), ‘Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri’, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:13 Sayı:2.
- ŞAHİN, Özlem (2008), “Yalancık’tan Öğretmenlik ve Kadınlar / Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi”, Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi Sempozyumu, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- TEZEL, Ali (2011),”Torba Kanun Hayatımızda Neleri Değiştirecek I?”, [\(10.02.2011\)](http://www.aliteznel.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=4299)
- TEZEL, Ali (2011),”Torba Kanun Hayatımızda Neleri Değiştirecek II?”, [\(10.02.2011\)](http://www.aliteznel.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=4328)
- EĞİTİM-SEN BÜLTENİ, (Aralık 2010-Ocak 2011) “23 Ocak 1995 17.Yıl Kutlu Olsun”, Eğitim-Sen Yayını, ISSN: 1309-5307, Sayı:7-17.