

Kaybedecek Zinciri Dahi Olmayanlar: Prekaryalaşan Ücretli Öğretmenler ve Usta Öğreticiler

Ersin YAĞAN*

Atıf için:

Yağan, E. (2022). Kaybedecek zinciri dahi olmayanlar: Prekaryalaşan ücretli öğretmenler ve usta öğreticiler. *Journal of Qualitative Research in Education*, 31, 1-20. doi: 10.14689/enad.31.1582

Öz: Prekarya, temel olarak sürekliliği bulunmayan işlerde çalışan ve düzenli bir gelire sahip olmayan çalışan grubunu tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu çalışmada da kamuya ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan ücretli öğretmenler ve usta öğreticilerin durumları ilgili alanyazın doğrultusunda incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma İstanbul İlinde okullarda ve Halk Eğitimi Merkezlerinde ders saati ücreti karşılığında çalışan 10 ücretli öğretmen ve 10 usta öğretici ile yürütülmüştür. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi ile yürütülmüştür. Veriler yüz yüze görüşme yöntemi ve yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin kendilerini kısıtlı vatandaşlar olarak ifade ettikleri görülmüştür. Özlük ve sendikal haklar katılımcıların üzerinde en fazla durdukları konular olmuştur. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde temel ücret istihdam ve güvence kaygılarının giderilmesinin ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin, dolayısıyla eğitim sisteminin niteliğini artıracakı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Prekarya, ücretli öğretmen, usta öğretici

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi:08.04.2022
Düzeltilme Tarihi:28.05.2022
Kabul Tarihi: 10.06.2022

Makale Türü

Araştırma

© 2022 ANI Yayıncılık. Tüm hakları saklıdır.

* Sorumlu Yazar: Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, ersinyagan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3957-2762

Giriş

1980'li yıllar sonrası neo-liberal politikaların etkisiyle birlikte hızla yayılan küreselleşme süreci, siyasetten ekonomiye, teknolojiden eğitime kadar birçok alanı köklü değişikliklere maruz bırakmıştır. Bu etkilenim, sınıf tartışmalarına da oldukça yeni boyutlar kazandırmıştır. İngiliz ekonomist Guy Standing'in (2020) ortaya koyduğu "prekarya" kavramı da bu dönemde literatüre dâhil olmuştur. Standing'in "küreselleşmenin çocuğu" söylemiyle ortaya attığı prekarya kavramı aslen, Türkçeye "güvencesizlik" olarak da çevrilebilecek "précarité" kavramına dayanır. İlk olarak Fransa'da bir grup toplum bilimcinin üzerinde çalıştığı Précarité kavramı, geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanılmıştır (Standing, 2020). Etimolojik olarak sözcüğün kökeni, Latince "dua etmek" anlamına gelen "precor" sözcüğüne dayanmaktadır. Bu bakımdan sözcük, durumları dua etmelerini gerektirecek ölçüde çaresizliği ve belirsizliği içeren insanların durumlarına atıfta bulunmaktadır (Barbier, 2011). Çalışma yaşamında bu kavramı ilk kullanan sosyolog Pierre Bourdieu 1963'te Cezayir'deki işçilerin çalışma koşulları üzerine yaptığı araştırmalarında "précarité" kavramını düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin hayat standartları arasındaki farklılığı vurgulamak adına kullanmıştır. Agnès Pitrou da 1978'deki çalışmasında devletin sağladığı sosyal yardımlardan faydalanamayan ailelerin güvencesiz hayatlarının koşullarını, çocukları için duydukları gelecek kaygılarını anlatmak için précarité kavramını kullanmıştır (Barbier, 2011). Bourdieu "güvencesizliğin her yerde" olduğunu vurgulayarak çalışma ve yaşama koşullarındaki belirsizliklere gönderme yapan kavramın yerleşiklik kazanmasını sağlamıştır. Prekaryaların temel özelliklerinin çoğunlukla geçici veya kısa süreli işlerde yaşamaları olduğu görülmektedir. Refah devleti dönemlerinde kazanılan iş gücü ve ücret güvenliği biçimlerinin hiçbirine sahip değildirlere ve görece daha az ve isitkrarsız kazanç sağlayarak hayatlarını sürdürürler (Akkuş- Güvendi, 2019).

Standing'e (2020) göre prekarya kavramı, güvencesiz sıfatını karşılayan "precarious" ile proleterya sınıfını ifade eden "proletariat" isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir. Prekarya, uzun vadede herhangi bir maaşa, statüye ya da özlük haklarına sahip olmayan güvencesiz, kimliksiz ve önemsenmeyen bir varoluşa sahip vatandaşlar olarak tanımlanmaktadır. Daha doğru ifade etmek gerekirse, bu vatandaşlar, çalıştıkları işleri temel alan herhangi bir statü/kimlik sahibi değildirler. Prekaryalaşmak, güvencesiz bir varoluş içinde hayatın sürdürülmesine sebebiyet veren baskıların altında ezilmek ve bu deneyimlerle beraber yaşamak anlamına gelir. Mesleği veya yaşam şekli ile kazanılmış güvenli bir kimlik veya gelişim hissi bulunmamaktadır (Standing, 2020).

Prekarya kavramının daha iyi anlaşılması adına birbiriyle yakın ilişkili olan "esneklik" ve "güvencesizlik" kavramlarının iyi anlaşılması gerekmektedir. Sermaye tarafından, çalışanların istendiği zaman, istendiği kadar ve istendiği şekilde istihdam edilme serbestisine sahip olmasına dayanan esneklik kavramı, işgücü piyasasının kurallardan arındırılması ve bölünmesinin sağlanarak yarı-zamanlı, kısa süreli, sözleşmeli, geçici, mevsimlik, düzensiz çalışma gibi çeşitli istihdam formlarının yaygınlaşması şeklinde görünür olur (Çerkezoğlu & Göztepe, 2010). Güvencesizlik ise temel olarak iş güvencesi ve sosyal haklardan mahrum kalmak ve bu sebeple devamlı şekilde bir gelecek kaygısı

içinde hayatını sürdürme anlamını taşır. Dolayısıyla bu kavram yalnızca çalışma şartları için değil, aynı zamanda yaşamın geneli içindeki tüm koşullar için belirsizlik olması durumuyla tanımlanır. Aynı zamanda güvencesiz çalışanlar, kendi uzmanlıklarıyla alakalı olsun olmasın, çok farklı işleri de yapmayı kabullenmek zorunda bırakılırlar. Bu durum da bireylerin emek güçlerinin değersizleştirilmesiyle birlikte kişisel bütünlüklerinin de tahribata uğramasına sebep olur (Oğuz, 2011). Prekarya bu bağlamda aklın özgürleşmesi ve güvencesizliğe ilişkin ortak bir bilinç gelişmesi demektir (Standing, 2020).

Herhangi bir geleceği bulunmayan, geçici ve güvencesiz işlerde çalıştırılan prekarya, yaptığı işin bir geleceği olmadığını farkındadır. Bu sebeple de özellikle de işiyle alakalı olarak kendini geliştirme veya kariyer yapma isteği ve imkânı bulamamaktadır (Günerigök ve Oğur, 2018). İlişki ağlarının zayıflığı ve gelişmemişliğinden kaynaklı olarak yukarıya yönlü hareketliliğinin oluşmaması prekaryanın ziyadesiyle sömürülmesine ve çevresinden soyutlanmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda prekaryalaşma, yabancılaşmanın farklı modern bir versiyonu olarak değerlendirilebilir (Standing, 2020). Standing (2020), plütokrasi, elitler; profesyoneller, maaşlılar ve eski çekirdek işçi sınıfın (proletarya) oluşturduğu bir sınıf şeması oluşturarak prekaryayı da ayrı ve farklı bir sınıf olarak bu şemanın en alt basamağına yerleştirmektedir. Standing (2020), proletaryanın günden güne üyesi olanların sayısının toplumun geneline oranla daralan bir sınıf olduğunu öne sürmektedir. Hızla yayılan esnek istihdam koşulları ve artan eşitsizliklerle beraber sanayi toplumunda merkezi bir konumda olan sınıf yapısının bu konumunda değişiklikler gözlenmektedir. Sınıf yapıları giderek yok olmaya başlamakta ve bu klasik manadaki sınıf yapılarının yerini parçalı bir sınıf görüntüsü almaktadır. Prekaryanın sınıfsal pozisyonunun bu parçalı yapı içerisinde kendine özgü bir yeri bulunmaktadır ve de kesinlikle "işçi sınıfı" ya da "proletarya"nın bir parçası olarak değerlendirilemez. Proletarya uzun soluklu ve güvenceli çalışma koşullarına sahip olunan, sendikal hakların ve iş sözleşmesinin bulunduğu, kademelendirilme sistemi içerisinde kendine yer edinmiş bir yapıdır. Prekarya için ise çalışanların konumlarının esnek ve güvencesiz oluşu, onların nesnel bir şekilde kategorileştirilerek değerlendirilmelerine imkân vermemektedir. Bunun yanında prekaryayı "orta sınıf" olarak da değerlendiremeyiz zira orta sınıfa mensup olanlar gibi sabit ya da öngörülebilir bir ücret veya statüye sahip değillerdir (Standing, 2020).

Standing'e (2018) göre prekarya, günümüzde "kendine özgü üretim ilişkileri (emek ve çalışma kalıpları), kendine özgü dağıtım ilişkileri (sosyal gelir kaynakları) ve devlete özgü ilişkiler (vatandaşlık haklarının kaybı)" olmak üzere günümüzde üç yönüyle tanımlanabilir. Bu tarz bir değerlendirme sonucunda yapılması istenen reformların ve hayata geçmesi beklenen sosyal politikaların kendine has "bilinci" ortaya çıkabilecektir. Prekaryanın içsel olarak görece farklı yoksunluk ve bilinç duyularıyla bölünmesi sebebiyle Marksist söyleyişle tam olarak kendi için (class for itself) sınıf olarak tanımlanamıyor olması, onun oluşmakta olan bir sınıf (class in the making) olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir (Standing, 2018). Marx'ın "kendinde sınıf" ve "kendisi için sınıf" kavramlarıyla yapmaya çalıştığı ayırım, işçi sınıfının toplumsal bir özne olmaktan siyasal bir özne hâline gelmesi sürecini ifade etmektedir. Proletarya mevcut

konumunu ve burjuva karşısındaki konumunu kavrayabildiğinde "kendinde sınıftan kendisi için sınıfa dönüşebilecektir (Sunar, 2018). Oluşum halindeki bir sınıf olarak ifade edilen prekarya için yapılan bu oluşum vurgusu ile Marksizmin sınıf kuramı perspektifinde bir kavrayış izlenimi uyandırırken, prekarya aslında Marksist sınıf ölçütlerinden tamamen başka bir kategorize etme biçimiyle toplumda, içinde farklı işgücü gruplarının da yer aldığı bir sınıf hiyerarşisinin parçası olarak yer buluyor. Bu hiyerarşi ve içerisindeki sınıflar (elitler, profesyoneller, maaşlılar, çekirdek işçi sınıfı/proletarya, prekarya, işsizler ve lümpen-prekarya) yeni-Weberci olarak da ifade edilebilecek bir sınıf analizi neticesinde ortaya çıkmış gibi görünüyor (Kutlu, 2018).

Farklı özellikleri temelinde tanımlanan prekarya, Standing'e (2020) göre, "işçi sınıfı toplulukları ve ailelerinden kopanlar; göçmenler, romanlar, etnik azınlıklar, sığınmacılar gibi" temel haklarını kullanabilme noktasında en çok mağduriyete uğrayanlardır ve sürekli bir şekilde büyüyen bir grup olarak eğitilmiş bireylerden meydana gelmektedir. Sabit bir gelire/maaşa sahip olan kesim arasından günden güne kopanların büyük bir bölümü de bu gruba dâhil olmaktadır. Standing (2020), prekaryanın eğitilmiş kesimlerinin prekaryanın mücadelesinde öncü role sahip olacağını savunur. Bu görüşünü de eğitilmiş kesimlerin iletişim teknolojilerinden çok daha fazla yararlanma potansiyellerinin olmasıyla ilişkilendirmektedir. Standing dile getirdiği tüm bu eleştirilerin ardından sorunun giderilmesine yönelik olarak prekaryanın da sabit gelire ulaştırılmasını, getirdiği önerilerin en başında sıralıyor. Prekaryanın geleceğine daha umutlu bakabilmesi için tek yol, devletin garanti altına alınmış, aylık temel bir ücret tahsis etmesi olarak görülmektedir (Standing, 2017).

Üretim sürecindeki konumları ve bu konumları temelinde sosyo-ekonomik ihtiyaçları birbirinden oldukça farklı olan emekçi kesimlerin bir tek kategori altında bir arada değerlendirilmesi prekarya kavramına getirilen en önemli eleştiri olmuştur (Neilson & Rossiter, 2008). "Güvenceli esneklik" ve "temel vatandaşlık geliri" benzeri talepler, temelde "prekarya" kavramının, istihdam güvencesi olan sanayi işçilerinin oluşturduğu ve giderek zayıfladığı düşünülen "proletarya"nın karşısında ya da onun yerini alması düşünülen farklı bir sınıf "asıl proletarya" olarak nitelendirilmesinden ileri gelmektedir (Standing, 2020). Sanayi proletaryası bu bakış açısına göre sendikalarca korunan, nispeten çok daha iyi çalışma şartlarına ve yüksek ücrete sahip, homojen bir grup olarak gösterilir. Bu bakış açısı prekaryayı ise korunaklı proletarya sınıfı karşısında güvencesiz işgücü piyasasının geri dönüşüm kutusuna atılmış, sürekli olarak yeniden işlenip kullanılabilir hale gelme mücadelesi veren "asıl mağdurlar" sınıfı olarak görür (Bora, 2010).

Prekaryadan siyasi bir angajman ve kolektif bir eylem beklentisinin olmamasının temel sebebi, prekeryalaşmanın bireyde Sennett'in (2008) kullandığı anlamda bir "karakter aşınmasına" neden olmasıdır. Sennett'e göre, sanayi sonrası esnek kapitalist sistemin üretim ilişkileri, bireysel ve toplumsal ilişkilerdeki tutunma ve devam mekanizmalarını aşındırarak, bireyin toplumsal benliği olan karakterini inşa edebileceği referans noktalarını da erozyona uğrattırıyor. "Uzun vade yok" anlayışı uzun vadede bireyin davranışlarının sapmaya uğramasına sebebiyet veriyor, güven ve sadakat ilişkilerini zedeliyor ve iradeyle davranış arasındaki bağları birbirinden koparıyor. Bu koşullarda, niteliği gereği devamlı bir şekilde belirsizlik ve oturmamışlık durumuyla iç içe yaşamak

mecburiyetinde olan prekarya, dünyaya ve topluma karşı, uzun vadeli bir sorumluluk hissi, irade ve bu iradeyi davranışa dönüştürecek olan dirayet gibi toplumsal hareketlerin gerektirdiği bazı temel unsurlardan noksan gözükmektedir (Vatansever, 2013).

Literatür incelendiğinde Türkiye’de (Akin & Duman, 2021; Akyel, 2021; Atar & Ulusoy, 2020; Günerigök ve Oğur, 2018; Karaöz & Tandoğmuş Kahraman, 2020) ve tüm dünyada (Duda, vd. 2022; Gray, vd. 2021; Jonsson, vd. 2021; Ravenelle, Kovalski & Janko, 2021; Wiengarten, vd. 2021) prekarya kavramı üzerinde çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmalara bakıldığında üretim sektörü ve hizmet sektörünün çeşitli kollarında çalışanlar ile ilgili araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak literatür incelendiğinde kamuya ait eğitim kurumlarında çalışanlar açısından prekarya kavramının yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Türkiye’de devlet memurlarının çalışma esaslarını belirleyen 657 sayılı kanununun 89. maddesinde “Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi (Askeri Akademiler dâhil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara ya da açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir.” ibaresi gereği kamuya ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında oluşan öğretmen ve usta öğretici ihtiyacının giderilmesi adına Milli Eğitim Bakanlığı ders ücreti karşılığında öğretmen ve usta öğretici istihdam etme yoluna gitmektedir. Bu çalışanlara sabit bir ücret ödemesi ve belirli bir çalışma süresi sunulmamaktadır. Bu durum göze alındığında bu çalışma kamuya ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında çalışan ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin durumlarının prekarya kavramı perspektifinden incelenmesini amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Kamuya ait örgün ve yaygın eğitim kurumlarında çalışan ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin iş ve sosyal güvence kapsamında durumlarının belirlenmeye çalışıldığı bu çalışma olgubilim (fenomenoloji) deseniyle kurgulanmıştır. Olgubilim deseni, yabancı olmadığı, günlük olarak sıklıkla karşılaştığımız lakin tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları inceleme amacıyla kurgulanan çalışmalar için kullanılmakta ve bu araştırmalar için uygun bir zemin oluşturmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016). Fenomenoloji, üzerinde ortak olarak deneyim sağlanmış bir olgunun aracılığıyla meydana getirilmiş anlayışların temel anlamlarını, deneyimlerini (özünü) betimlemektedir. Fenomenoloji içinde "deneyim" kelimesine daha kesin bir anlam verilmektedir. Fenomenoloji araştırmalarında yer alan ve bireylerin deneyimlerinin yani özünün tartışıldığı betimleyici bölüm fenomenoloji araştırmasının son noktasıdır (Patton, 2018; Creswell, 2020).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul ilindeki iki ilçede kamuya ait okullarda görev yapan farklı branşlardaki 10 ders saatli ücretli öğretmen ile yine aynı ilçelerdeki Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan 10 ücretli usta

öğreticiden oluşmaktadır. Çalışma grubu amaçlı rasgele örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntem, sistemli ve rastgele seçilen durum örneklerinin araştırma amacı doğrultusunda amaçlı bir şekilde sınıflandırılmasıdır (Marshall & Rossman, 2014). Bu örnekleme yöntemi, rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen durumlara oranla çok daha zengin verilere ulaşabilmek ve araştırmanın güvenilirliğini arttırabilmek adına tercih edilmektedir (Flick, 2014). Araştırmacı ilk olarak rastgele yöntemleri kullanarak evrenden bir örneklem grubu belirler, sonrasında ise bu grubun içinden araştırmaya en çok katkı sağlayacağına inandığı küçük bir alt grubu seçer (Tashakkori & Teddlie, 2010). Bu kapsamda görüşme yapılmak için seçim yaparken belirlenen kurumlarda görev yapan ders saatli ücretli öğretmenler ve usta öğreticilerden en az 5 yıl süre ile görev yapanlar tercih edilmiştir. Bu şekilde çok daha zengin verilere ulaşılabileceği düşünülmüştür.

Amaçlı örneklem yöntemlerinde örneklem büyüklüğü, veri toplama esnasında araştırmacının karşılaştığı durumlar ve araştırmaya yönelik ilk düzey bilgilendirici değerlendirmelerle belirlenir. Eğer bilginin en üst elde edilmesi amaçlanıyorsa, doyum noktasına ulaşıldığında yani yeni örneklem birimlerinden artık yeni bir bilgi gelmediği noktada, örnekleme dâhil etme işlemi durdurulur. Bu bakımdan bilgilerin tekrar ediyorması ilk ölçüttür (Shenton, 2004). Nitel araştırmalarda örneklem sayısı ister bir (N=1), ister elli (N=50) veya yüz (N=100) olsun, ideal bir örneklem büyüklüğü için temel kural, bilgilerin doyuma ulaşmasıyla oluşan tekrarlanma döngüsüdür. Bir noktadan sonra veri toplanmaya çalışılan tüm yeni örneklem grubundaki bireyler, araştırmanın önceki bölümlerinde yer alan örneklem grubuna ait bireylerden elde edilen verileri tekrarlayacaklardır (Morgan & Morgan, 2008). Bu araştırma kurgulanırken de başlangıçta 30 katılımcı ile görüşülmesi planlanmasına rağmen verilerin tekrarlanmaya başladığı görülerek katılımcı sayısı 20’de bırakılmıştır. Görüşme yapılan katılımcılara ait bazı özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Görüşme Yapılan Katılımcıların Özellikleri

Katılımcı No	Cinsiyet	Branş	Görev Yapılan Kurum Türü	Görev Süresi
K1	Kadın	Türkçe (T)	Ortaokul	6
K2	Kadın	Sosyal Bilgiler (SB)	Ortaokul	5
K3	Erkek	Fen Bilimleri (F)	Ortaokul	6
K4	Kadın	İngilizce (İ)	Ortaokul	7
K5	Erkek	Müzik (M)	Ortaokul	9
K6	Kadın	Coğrafya (C)	Lise	8
K7	Erkek	Biyoloji (B)	Lise	8
K8	Erkek	Din Kültürü (D)	Lise	5
K9	Kadın	Beden Eğitimi (BE)	Lise	6
K10	Erkek	Resim (R)	Lise	7
K11	Kadın	Cam İşleme (Cİ)	Halk Eğitimi Merkezi	12
K12	Kadın	Türk İşaret Dili (TİD)	Halk Eğitimi Merkezi	7
K13	Kadın	Kuaförlük (K)	Halk Eğitimi Merkezi	9
K14	Erkek	Ahşap Boyama (A)	Halk Eğitimi Merkezi	14
K15	Kadın	Ebru (E)	Halk Eğitimi Merkezi	8
K16	Erkek	Arıcılık (A)	Halk Eğitimi Merkezi	5
K17	Kadın	El ve Makine Nakışı (EMN)	Halk Eğitimi Merkezi	23
K18	Kadın	Takı Tasarım (TT)	Halk Eğitimi Merkezi	11
K19	Kadın	Şiş ve Tığ Örmeye (ŞT)	Halk Eğitimi Merkezi	21
K20	Erkek	Seramik (S)	Halk Eğitimi Merkezi	13

Araştırmada derinlemesine görüşme yapılan tüm katılımcılara bazı özelliklerine istinaden derinlemesine görüşme kodları verilmiştir. Örnek olarak katılımcılar şu şekilde kodlanmıştır:

Sıra No - Cinsiyet – Branş – Görev Yapılan Kurum Türü – Görev Süresi = 15KEH21 (15. sıra - Kadın Ebru Öğreticisi – Halk Eğitimi Merkezi – 8 yıl)

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerini toplamak için kamuya ait okullarda ve Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin çalıştıkları kurumlara gidilerek kurum idarecileri ile görüşülmüş ve en az beş yıl süre ile görev yapan ücretli öğretmen ve usta öğreticilerin isimleri istenmiştir. Bu noktada Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan usta öğreticilerin okullarda görev yapan ücretli öğretmenlere nazaran çok daha uzun çalışma sürelerine sahip oldukları görülmüştür. Okul idarelerinden isimlerin alınmasının ardından kurumlarda çalışan ücretli öğretmen ve usta öğreticiler ile birebir görüşülerek araştırmanın amacı aktarılarak görüşme yapma talebi kendilerine iletilmiştir. Bu talebi kabul eden ücretli öğretmenlerle görev yaptıkları okullarında, usta öğreticiler ile de çalıştıkları Halk Eğitimi Merkezlerinde araştırmacı tarafından Standing'in (2020) belirttiği prekaryalaşmanın 7 temel göstergesinin baz alındığı yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme yaklaşık yarım saat sürmüş ve katılımcılardan rızaları alınarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Ses kayıtlarının deşifre edilmesi sürecinin ardından isteyen katılımcılara görüşme deşifrelerinin ulaştırılabileceği ve kontrol etmelerinin sağlanabileceği belirtilmiştir. Bu şekilde verilerin güvenirliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinde benzer veriler belirlenmiş kavram ve temalar ile bir araya getirilir ve yorumlanır (Büyüköztürk vd, 2011). Toplanan verilerin analizi ve yorumlanması sürecinde önce ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin konu ile ilgili görüşleri alınarak prekarya literatüründe proletarya ile prekarya arasında oluşan temel ayrımı meydana getiren 7 başlık görüşmenin kategorileri olarak belirlenmiş ve bu kategoriler ışığında hazırlanan görüşme formları aracılığıyla toplanan veriler kategorize edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için MAXQDA 2020 Programı kullanılmıştır. Bu şekilde katılımcılardan toplanan oldukça hacimli verilerin belirlenen kategoriler altında sınıflandırılması çok daha kolay hale gelmiştir.

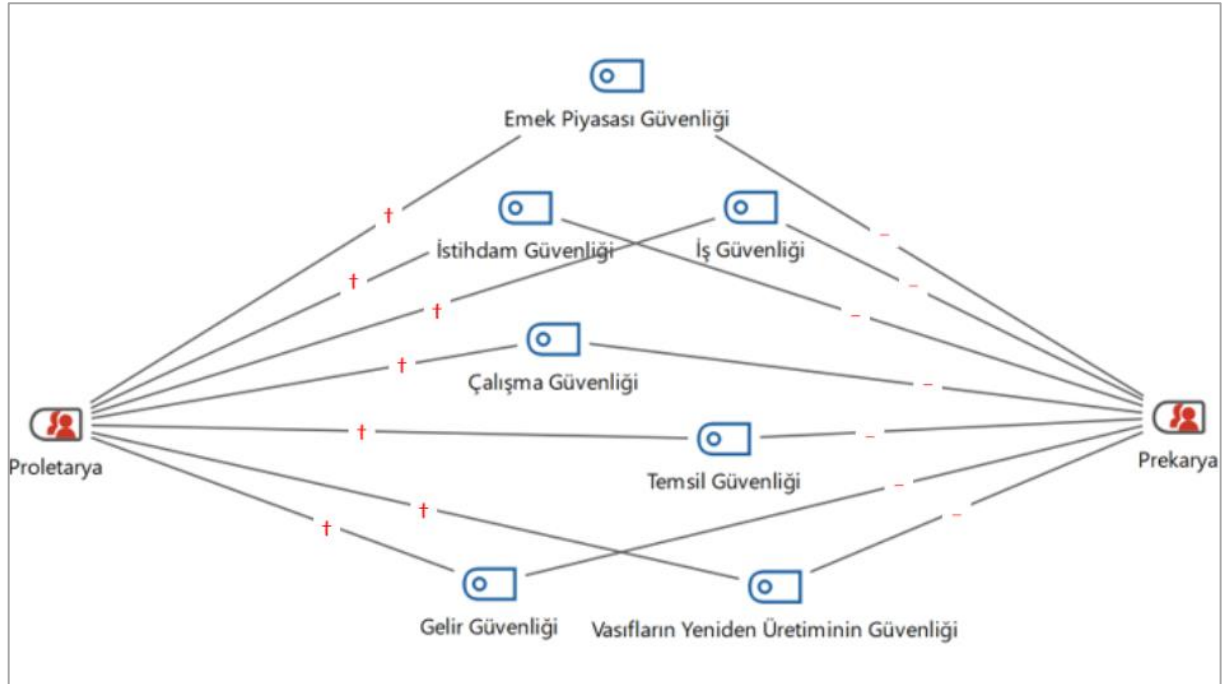
Bulgular

Çalışmada elde edilen bulgular Standing'in (2020) sanayi proletaryası için izlediği siyasetin kapsamına giren emeğe dair 7 tip güvenceden yoksunluk olarak ileri sürdüğü prekaryanın taşıdığı özellikler açısından ele alınmıştır. Bu özellikler:

1. Emek Piyasası Güvenliği: Tam istihdama bağlı makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatlar
2. İstihdam Güvenliği: Keyfi işten çıkarmalara karşı koruma
3. İş Güvenliği: İstihdamda belirli bir mevki elde etme fırsatı, gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlar
4. Çalışma Güvenliği: Güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemeler
5. Vasıfların Yeniden Üretimine Güvenliği: Vasıf kazanmaya ve işçinin sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatlar
6. Gelir Güvenliği: Yeterli bir sabit gelirin sağlanması
7. Temsil Güvenliği: Bağımsız sendikalar ve grev hakkı

Şekil 1.

Proletarya ile Prekarya Arasındaki Emeğe Dair Temel Sahiplik/Yoksunluk Durumu



Emek Piyasası Güvenliği: Tam İstihdama Bağlı Makro Düzeyde Yeterli Gelir Getirici Fırsatlar

Şüphesiz ki prekaryanın en temel unsurlarından biri belirli bir yaşam standardını sürdürmeye yetecek geliri elde edebileceği düzenli bir iş imkânına sahip olunmamasıdır. Bu durumda Standing'in (2020) insanların nasıl olup da kendilerine arzu edilebilir bir kimlik veya kariyer inşa etme ihtimali olmayan güvencesiz emek biçimlerini yapar hale geldiklerinin incelenmesi prekaryayı anlamının bir yolu olarak önem arz ediyor. Weber (2011), mesleği bir bireyin sürekli gelir ve geçim kaynağı oluşturan işlevlerinin uzmanlaşma, şahsileşme biçimini anlatmak üzere kullanmıştır. Türk toplumu gibi özellikle ekonomik refah seviyesi bakımından devletler sıralamasında üst sıralarda yer almayan ülkelerde bireylerin geçimlerini sürdürme ve belirli yaşam standartlarını temin edebilme anlamında "garanti meslek" olarak adlandırılan doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik gibi devlet kademelerinde çalışma emeline hitap eden meslek dallarını seçmeye yatkınlıkları olduğu bir gerçekliktir. Dolayısıyla bireylerin üniversite tercihlerinde öğretmenlik alanları ile ilgili bölümleri seçme sebeplerinin ilk başlarında mezun olduktan sonra hemen işe başlayabilme umudu olduğu değerlendirilebilir.

"Ben Karaman'da yıllarca kömür madeninde çalışmış ve emekli olmuş bir babanın çocuğuyum. Babam kıt kanaat hem ailemizi geçindirdi hem de beni ve kız kardeşimi okuttu. Benim öğretmenliği, kız kardeşimin de hemşireliği seçme sebebimiz tamamen mezun olmaz devlette işe girerek maaş almaya başlamak ve ailemizi birazcık olsun ekonomik bakımdan rahatlatılabilmek umuduyla alakalı. Kız kardeşim bu emeline ulaştı ancak maalesef ben hala atanamadım ve bu durum beni kahrediyor. (3EFO6)

"Şimdi öğretmen olmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğuna baksanız zaten mezuniyetin ardından bir an önce devlete atanıp hayatını bir nebze garantiye almayı düşündüklerini zannediyorum ben. Yani tabii ki bazı istisnaları vardır ama büyük çoğunluk bu sebeple öğretmenlik okuyor bence. Yoksa ben de mesela resim yapmayı çok severdim ve kabiliyetim de vardı yani. Ama işte Türkçe Öğretmenliği okursam çok daha kolay atanabileceğimi düşündüm. Gerçi onu da beceremedik ama (Gülüyor). (1KTO6)

Zenginliği ve yoksulluğu bir merdivenin basamakları olarak kabul edecek olursak, sosyal hareketlilik ile bu basamaklar arası geçiş arasında bir ilişki kurulabilir. Bu tür bir hareketlilik bireyin, sosyal objenin veya değerın sosyal bir konumdan diğerine geçişini ifade etmektedir (Sorokin, 1959). Ekonomik sermaye sahipliğine dayalı sınıfsal yapılar, ekonomik sermaye ile yakın ilişkisi olan kültürel sermaye sahipliğiyle de genellikle paralel bir biçimde sınıfsal farklılıkları yansıtır, yeniden-üretir ve meşrulaştırır (Bourdieu & Passeron, 2014). Nispeten ileri derecede eğitim görmüş ancak edindiği becerilere uygun geliri ve statüyü elde etmek için çalışmak zorunda kalan kişilerin statü konusunda sıkıntılarla karşılaşmaları olasıdır (Standing, 2020). Ebeveynlerini seçme imkânı olmayan birey, sosyo-ekonomik ve kültürel açıdan görece alt sınıftan bir ailede dünyaya gelmişse, ekonomik ve kültürel sermaye birikimi sağlama ve noksanlarını giderme olanağına nitelikli bir eğitim sayesinde ulaşabilir (Yağan & Özgenel, 2021). Katılımcıların özellikle öğretmen olma tercihini genellikle sosyo-ekonomik düzeyi sınırlı aile yapılarından olanların yaptıklarını belirtmeleri, bireylerin gözünde öğretmenlik mesleğinin ailelerinden taşıdıkları ekonomik sermaye temelli sosyal sermayelerini bir

nebze olsun yükseltmek – hiç olmazsa sabit tutabilmek- için en kestirme yol olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Çünkü bireyin mensubu olduğu ailesinden miras edindiği kültürel sermaye birikimi okulda kazanacağı kültürel sermaye aracılığıyla artırılmaktadır (Swartz, 2011).

Gelir Güvenliği: Yeterli Bir Sabit Gelirin Sağlanması

Prekaryanın ayırt edici temel unsurlarından biri de gelir sınıflandırılması ve gelir eşitsizliğini oldukça şiddetli şekilde hissetmesidir. Standing'e (2020) göre prekarya, işçi sınıfı ya da proletaryanın bir parçası değildir. Proletarya denildiğinde, uzun dönemli, istikrarlı, sabit zamanlı ve ileriye dönük olarak işçinin ne kadar ve nasıl ilerleyebileceği açıkça belli olan işlerin bulunduğu, sendikalaşmanın olduğu, kolektif sözleşmelerin yapıldığı bir toplum akla gelir. Dolayısıyla araştırma konusu olan ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin söylemlerinde en çok dile getirdikleri konu aynı mekânlarda birlikte çalıştıkları ve benzer iş kolu faaliyetleri yürüttükleri kadrolu öğretmenler ile gerek ücret gerekse özlük hakları olarak aralarında oluşan eşitsizliğin kendilerinde meydana getirdiği rahatsızlık olmaktadır.

"Bugün çalıştığım Halk Eğitimi Merkezinde çalışan kadrolu bir öğretmenin bir haftada girmek zorunda olduğu ders saati 15 saat. Evet, 15 saat derse girdiğinde maaş almaya yeterli oluyor ve aldığı maaş da ortalama 7.000 TL oluyor. 15 saatten fazla girerse aylık kazancı 9-10 bin liraya kadar çıkabiliyor. Peki, ben de aynı işi yapıyorum ama haftada 40 saat derse girsem bile ki çoğu usta öğreticinin bu kadar fazla ders bulma imkânı yok yine de elime geçen para 4500-5000 TL arası. Yani düşünebiliyor musunuz aynı işi yapan kadrolu öğretmenin neredeyse 3 katı fazla mesai yapsam da onun aldığı ücretin ancak yarısını alabiliyorum. Gelir eşitsizliğinin bu kadar fazla olmaması lazım kesinlikle." (18KTTH11)

"Ücretli öğretmen olarak bu dönem haftada 22 saat derse giriyorum ve aylık 2.500 TL civarı bir ücret alıyorum. Yani son zamlarla asgari ücretin bile neredeyse yarısı. Ne kadar komik bir para değil mi?" (10ERL7)

Adam Smith, rutinin belirli bir noktada zararlı hale gelmeye başladığını öne sürer. Çünkü insanoğlu kendi gayreti üzerindeki kontrolünü kaybeder. Çalışma süresi üzerindeki kontrolün kaybedilmesi insanın zihnen ölümü demektir. Smith, kendi çağındaki kapitalizmin bu yol ayrımına geldiğini düşünüyordu. Yeni düzende "en çok emek sarf edenler en azla yetiniyor" (Smith, 2010) denildiğinde, ücretlerden ziyade işin bu insani boyutu vurgulanmaktadır. Standing'e (2017) göre, prekaryanın geleceğe umutla bakmasının tek yolu "devletin garanti altına alınmış, ikamet iznine sahip her kişiye temel güvence ile aylık temel gelir ödemeye doğru harekete geçmesidir. Böyle bir hak iddiası olmadan güvensizlik, borç batağı ve sosyal eşitsizlik büyümeye devam edecektir". Ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin gözünde uygulamada zaten açık şekilde ortaya konulan gelir adaletsizliğinin yanında önceden öngörülemeyen bazı durumlarda da kendilerinin kadrolu öğretmenlerden ayrı tutulması onların yıpranmışlıklarını daha da derinleştirmektedir.

"Bir de şöyle saçma bir durum var. Kar yağdı hadi okullar tatil. Eee, kadrolu öğretmen derse girmiş gibi ek ders ücretine varana kadar her şeyini alıyor ama bize gelince o günün de

parasını kesiyorlar. Yav kardeşim iyi de ben mi gelmiyorum keyfi olarak. Yani kendi kararını verdiği kar tatilinin ücretini bile kadroludan kesmeyip benden kesiyorsun. İnsaf!." (13KKH9)

"Resmi tatilde kadroluya ücret ödenir ücretliye ödenmez, kar yağar fırtına çıkar tatil olur kadroluya ücret ödenir ücretliye ödenmez. Yapmayın yani bu kadar da ayrımcılık olmaz." (8EDL5)

İstihdam Güvenliği: Keyfi İşten Çıkarmalara Karşı Koruma

İstihdam alanında çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri çalışma ortamı için çalışana sağlanması gereken en temel haklardan biri olmalıdır. Lâkin Giddens'in (1994) "ontolojik güvenlik", Beck'in (2011) "risk toplumu", Bauman'ın (2000) "akışkan modernite" kavramları, güvencesizliğin moderniteye içkin olduğu gerçeğini vurgulamaktadır. Çağdaş neoliberal toplumlar artık sosyal güvencesizliği içsel bir mekanizma olarak yönetmektedir ve bu durum hızlı bir normalleşme sürecine dönüşmektedir (Lorey, 2011; Lorey, 2015). Yönetimsel güvencesizleştirme (governmental precarization) olarak açıkladığı bu yeni yapıda bireylere aşılana sürekli güvencesizlikle hâkim yönetim, toplumdaki sosyal bağları, yapıları, ilişkileri ve dinamikleri daimî bir güvensizlik korkusuyla birleştirir. Bu durum da geçerli bir güvensizlik hissiyatının sürekli bir şekilde üretilmesine sebebiyet verir. Ücretli öğretmenler ve usta öğreticilerin de eğitim kurumlarındaki akıbetlerinin belirsizliğinden bir yandan hayıflanırken bir yandan da bu durumu oldukça kanıksadıkları görülmektedir. Bu durum da ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin geleceklerine yönelik kaygı yaşama hislerini her zaman belleklerinin bir köşesine hapsettikleri anlamına gelmektedir. Öyle ki prekarya, geleceğin gölgesi olmadığını bilir çünkü yaptıkları şeyin geleceği yoktur (Standing, 2020).

"KPSS belasını atlatıp kadrolu olarak atamayı bekleyene kadar boş durmayalım ailemize az da olsa maddi bir katkımız olsun diye ücretli öğretmenlik yapıyoruz ama orada da kulağımız hep okul müdüründen gelecek haberde. Dönem ortasında çağırıp "Hocam derse girdiğiniz branşta kadrolu öğretmenimiz geldi deyip anında görevinizi sonlandırabiliyorlar." (8EDL5)

"Eylül ayında bir okuldan çağırdılar beni. Kadrolu öğretmenlerinin doğum yaptığını ve bir yıl boyunca ücretsiz izne ayrıldığı için gelmeyeceğini söylediler. Hazirana kadar 9 ay boyunca çalışacağımı düşündüğüm için bazı borçlara girdim. Sonra ne oldu, aradan 3 ay geçti ve öğretmenin fikrini değiştirip iznin iptali için dilekçe verdiğini söylediler. Ben de işimden olmuş oldum. Ücrete güvenip girdiğim borçlar da cabası." (2KSBO5)

"Şimdi bizde bir kursu açtı Halk Eğitim mesela 120 saatlik. Ne kadar sürer bu kurs yaklaşık 3 ay. Peki, bu kurs bitince yeni kurs açılacak mı? İşte onu bilemiyoruz. Bu belirsizlik de gerçekten biz usta öğreticiler için çok yorucu oluyor." (13KKH14)

Sennet (2008) bağlılık ve sadakat konusunu ele alırken "uzun vade yok" sloganının güveni, sadakati ve karşılıklı bağlılığı aşındıran bir ilke olduğunu dile getirir. Güven duygusu başlangıçta çoğu kez işle alakalı bir anlaşmada veya kurallarına uygun olarak

bir oyunun oynanmasında ekipteki diğerlerine itimat etme durumunda olduğu gibi tamamen resmiyete dayalı bir meseledir. Lakin süreç içerisinde zorlu bir görev yüklendiğinde bireyin güven duyabileceği kişileri tanıması gibi çok daha yoğun güven deneyimleri gerektiren durumlar, genelde resmiyete dayalı olmaz. “Uzun vade yok” sloganı, bu yönüyle bireye “bırak git”, “kendini adama” ve “fedakârlıkta bulunma” mesajı verir. (Sennet, 2008). Maaşlı çalışanların aksine prekaryaya dâhil olanların devlet ya da sermaye sahipleri ile güvene dayalı ilişkileri en alt seviyededir. Prekarya proletaryanın sahip olduğu toplumsal sözleşme ilişkilerine de sahip değildir. Zira proletarya söz konusu olduğunda verilen emek karşılığında temin edilen güvencelerin bir sonucu olarak çalışandan itaat etmesi beklenir (Standing, 2020). Ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin iş güvencesi konusunda belirsizlik yaşamalarıyla birlikte çalıştıkları kurumlara karşı da herhangi bir aidiyet hissi geliştirmedikleri görülmektedir. Ücretli öğretmenler ve usta öğreticiler bu anlamda bir aidiyet hissetmedikleri için daha uygun çalışma koşulları buldukları ilk fırsatta okul ve kurslardaki işleyişin aksamasına aldırış etmeksizin görevlerini bırakmaktadırlar. Çalıştığı kurumu sahiplenmeme durumu iş verimini de düşüren bir etken olarak değerlendirilmelidir.

“Ben de yakın çevrem de sürekli olarak iş arayışını sürdürüyoruz açıkçası. Bugün haber gelsin düzenli bir iş bulduk diye açıkçası düşünmeden okulu bırakıp giderim. Sonuçta aynı durum karşı taraf için de geçerli değil mi? Yani kadrolu öğretmenimiz atandı deyip beni kapının önüne koyacaklarını biliyorum sonuçta.” (9KBEL6)

“Şimdi çalıştığımız kurumlarda idareciler sürekli bize bir aile olduğumuzu söyleyip, kurum için elimizden geleni yapmamızı vs. istiyorlar. Peki, bunlar güzel sözler ama açıkçası sabit geliri olan bir iş bulunca da birçok usta öğretici görevi bırakıyor. Sonuçta kurum bize düzenli bir iş ve gelir imkânı sunmadığı için usta öğreticilerin gözünde de Halk Eğitim Merkezinde çalışmak iş bulana kadar en azından boşta kalmayıp biraz harçlık kazanılacak bir imkân olarak görülüyor” (20ESH13)

İnsan karakteri konusunda asıl olan, duygusal deneyimlerin uzun vadeli boyutu üzerine odaklanmasıdır. Karakter kendini, sadakat ve karşılıklı bağlılık, uzun vadeli bir hedef için çaba gösterme veya gelecekte bir amaç uğruna bugünkü bazı mükâfatları erteleme şeklinde gösterir (Sennet, 2008). Bu sebeple eğitim kurumlarında çalışanların kurumla ilişkilerinin uzun vadeli bir temel üzerine kurulamaması her iki tarafında aleyhine bir durum olarak değerlendirilmelidir. Ücretli öğretmenin güvencesizlik temeline dayalı bir yaşam sürdürmesi onun gerek kurumsal gerekse kurum dışı yaşantısını isteği doğrultusunda kurgulayamamasına sebep olurken, eğitimin sadece okul binaları içerisinde yürütülen bir faaliyetler bütünü olmadığı düşünüldüğünde eğitim kurumlarının da bu statüdeki öğretmenlerinden istedikleri manada verim elde edemedikleri değerlendirilmelidir. Prekaryalaşma, sadece iş yaşamını değil, hayatın bütün alanlarını etkileyen bir tehdit ve tehlikedir (Lorey, 2016).

İş Güvenliği: İstihdamda Belirli Bir Mevki Elde Etme Fırsatı, Gelir Açısından Yukarı Hareketliliğin Sağlanmasına Yönelik Fırsatlar

Schelsky, aile ve işin modernlikte bireye kendisini emniyette hissettiren iki büyük unsur olduğunu söylüyordu. Ona göre bu emniyet hissi ailesinin ve işinin bireye "içsel istikrar" sağlaması yoluyla gerçekleşmektedir. Mesleklerin bireylerin sosyal faaliyetlerini şekillendirdiğini de göz önüne alarak onların küçücük/biricik dünyalarını tasarladığı söylenebilir. Bu bakımdan iş (aynı diğer tarafta aile gibi) temel sosyal deneyimleri garanti eder (Schelsky, 1954). Standing (2020) de proletarya dendiğinde uzun vadeli, istikrarlı, sabit süreli ve ileriye yönelik olarak işçilerin ne şekilde ilerleyebileceğinin açık şekilde belirlendiği bir sınıfın anlaşıldığını ancak prekaryada ise bu sayılan özelliklerinin bulunmadığını ileri sürer. Prekarya işverenlerin geçmişte kaç kişiyi istihdam ettiğini ya da bir sene sonra kaç kişinin istihdam edileceğini bilmez. Sabit ya da öngörülebilir bir maaş ve çeşitli haklara sahip değildirler. Güvencesiz bir varoluşa sahip olan bu insanların bu geçiciliğin ne kadar süreceğine dair bir güvenceleri yoktur. Dolayısıyla bu güvencesizlik hali de ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin yaşantılarını planlayamamalarına da sebebiyet vermektedir.

"Okullarda kadrolu öğretmenlerden beklenen tüm görevlerin aynısı bizden de beklenmekte ve ücretli öğretmenler olarak bizler de elimizden geldikçe bunu yapmaya çalışıyoruz. Ama çalışmada birlikte olmamıza karşın en basitinden öğretmenlerin maaşları derece/kademelerine göre artmaktayken bizim zaten üç kuruş olan gelirimiz hiç artmıyor." (7EBL8)

"Bilim fuarlarına hazırladığımız projelerle katılıyoruz. Bu fuarlarda defalarca derece aldık ve projelerde birlikte görev aldığımız kadrolu öğretmenler çeşitli başarı belgeleri ve ödüllere onurlandırılırken bana hiçbir şey verilmedi. Bu bile inanın o kadar yaralayıcı ki." (3EFO6)

"14 senedir usta öğreticilik yapıyorum. İşimi de iyi yapıyorum ki bu kadar sene devam ettiler benimle çalışmaya. Ama ilk senesini çalışana da aynı ders saati üzerinden ücret veriliyor benim gibi 10 kusura senesini çalışana da. Şimdi bu adaletli bir durum mu?" (14EAH14)

Bürokratik rutine karşı isyan ve esneklik arayışı, bizi özgürleştirecek koşulları yaratmak yerine yeni iktidar ve kontrol yapıları üretti (Sennet, 2008). Neoliberal yönetimsellik, güvencesizlik halini, sistemli ve kategorik olarak ekonomik, sosyal ve yasal eşitsizlik ilişkileri üzerinden "beden" ve "kültür" aracılığıyla yeniden üretmektedir. "Öz prekerleşme"yi (self-precarization) beraberinde getiren bu süreç, güvencesizleşmeye zorlananlar olarak değil "güvencesiz yaşam koşullarını hür iradeleriyle seçenler" olarak süregelmektedir (Lorey, 2011). Yönetenlerle-yönetilenlerin ilişkileri başta olmak üzere hayatın her alanına sirayet etmiş ve toplumun bütününe yayılmış olan bu durum Lorey'e (2011) göre, gündün güne normalleşmekte, bir tahakküm biçimi olarak kendini sürekli olarak yeniden üretmekte ve korku ile eş güdümlü olarak toplumsal ilişkilerin merkezinde kendine yer edinmektedir. Ücretli öğretmenlerin bu güvencesizlik hali onları okul idarelerinin haksız taleplerine de boyun eğmek zorunda bırakmaktadır.

"Ücretlendirme yapılırken üstüne basa basa fiilen girdiği ders saati üzerinden ücret ödenir deniyor bize. O zaman mantiken sınıfa girip ders anlatmak dışında bir vazifemiz olmaması gerek ama ne mümkün? Okul idarelerinin isteği hiç bitmez hatta kadrolu öğretmene"

yaptıramadığı işleri de bize yükler. Neden? Çünkü ilçe Milli Eğitim Müdürlüğünden her dönem bizi istemezse okul aramak zorunda kalırız.” (6KCL8)

“Çalıştığım kurumda idareciler kursiyerlerimle her yıl en az iki adet hediyelik ürün hazırlayıp idareye teslim etmemi istiyorlar. Güya onlardan da üst makamlar bunu ara ara talep ediyormuş. Biliyorum ki böyle bir yükümlülüğüm yok ama okul idaresi bana her dönem kurs açmada sıkıntı çıkarmasın diye mecbur kabullenmek zorunda kalıyorum.” (18KTTH11)

“Kuruma, protokole hediye edilmek üzere hediyelik ürünler hazırlıyoruz her sene mesela. Çoğu zaman da masrafları da benim ve kursiyerlerin cebinden çıkıyor.” (11KÇH12)

Çalışma Güvenliği: Güvenlik ve Sağlıkta Yapılan Düzenlemeler

Giddens (1994) güvencesizliğin ve korkunun modernliğin doğal sonucu olan küreselleşmenin riski arttırmasından ziyade yaygınlaştırmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Riskin küreselleşmesi, rastlantısal riskin küreselleşmesi yaygınlaşmış risk bilgisi gibi kriterlerle korkunun riskin artışıdan çok riskin yaygınlaşmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Görüşme yapılan katılımcıların çalışma yaşantılarındaki güvencesizliğin yaşantılarının çok farklı aşamalarında hissettikleri ve bu eşitsiz durumun çok farklı noktalarda tezahürlerini yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar kadrolu öğretmenler ile ücret konusunda yaşadıklarını düşündükleri eşitsiz durumu sağlık hizmetlerinden faydalanma ve sigorta primlerinin yatması konusunda da yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“Bu sistem öyle bir sistem ki kadrolu öğretmenin doğurma, çocuk sahibi olma hakkı vardır. Devlet doğum yapan öğretmene maaşlı izin verir, yetmezse iznini uzatır ama ben doğum hamile kalıp doğum yapacağım desem beni hemen kapının önüne koyar. Eeee, hani en az 3 çocuk yapın 5 çocuk yapın deniyordu (Gülüyor).” (2KSBO5)

“Hadi aynı işi yapmamıza rağmen aldığımız ücret çok daha az ama sigortamız bile neden az yatar bunu ben anlamıyorum bir türlü, mantığını bilen varsa bana anlatsın lütfen.” (3EFO6)

“Valla açıkçası beni en çok üzen konu ücretten de çok sigortamızın tam yatmadığını öğrenmek oldu. Yani bir dönem çok araştırdım işte ayda girdiğin ders saati toplamı sekize mi ne bölünüyormuş ona göre sigorta yatıyormuş. Yani haftada 30 saat ders versen ayda 120 saat eder. Onu bölüyorlar sekize ve işte 15 gün civarı sigorta yapılıyor gibi saçma sapan bir durum.” (15KEH8)

Vasıfların Yeniden Üretiminin Güvenliği: Vasıf Kazanmaya ve İşçinin Sahip Olduğu Becerilerin Kullanılabilmesine Dönük Fırsatlar

Prekaryaya dâhil olanlar profesyonelleşemezler çünkü bu insanlar uzmanlaşamazlar. Prekaryaya mensupları çalıştıkları iş alanları fark etmeksizin ciddi bir belirsizlik haliyle karşı karşıyadırlar ve yukarı yönlü bir sosyal hareketliliğe dair ümitleri de azdır (Standing, 2020). Bu sebeple ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin alanlarında lisansüstü eğitime kadrolu öğretmenler kadar ilgi göstermedikleri görülmektedir. Kadrolulara uzman öğretmen, başöğretmen gibi kariyer basamakları ve ek ders ücretlerinde lisansüstü eğitim yapanlara iyileştirme yapılmasına karşın ücretli öğretmen ve usta

öğreticilerde bu durumun olmaması buna en büyük etken olarak gösterilebilir. Prekaryaya dâhil olmak herhangi bir kariyer hedefi veya mesleki aidiyet hissine sahip olmayan bir statü sahipliğini karşılamaktadır (Standing, 2020).

“Sistem maalesef hep kadrolu öğretmenler üzerine kurulu. Şimdi onlar için yeni yasa da çıktı biliyorsunuz meslek kanunu. Kariyer basamakları çıktı uzman öğretmen, başöğretmen diye. Yanlış anlaşılmasın olmalı tabii ki ama biz ücretli öğretmenlere de hiçbir iyileştirme yapılmaz mı? Ben de eğitim fakültesi okudum, okulda öğretmenlik yapıyorum bakarsan. Şimdi bu kariyer basamakları geldi çalıştığım okuldaki tüm kadrolu öğretmen arkadaşlar lisansüstü eğitim yapmak için çalışıyorlar. Peki, benim yüksek lisansım var ama ne fark ediyor. Hiç.” (4KİO7)

“Bakanlığın öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmalarını teşvik etmesi çok güzel. Ben de çok isterim açıkçası yüksek lisans doktora yapayım. Ama zaten kazandığımız üç kuruş para. Ben şimdi bu yaşında hala babamın maddi desteğiyle yaşarken bir de ona nasıl diyeyim yüksek lisans yapacağım şu kadar da masrafım olacak diye.” (7EBL8)

“Konservatuarı dereceyle bitirmiş çok da başarılı bir öğrenciydim. Atanabilseydim çok büyük hayallerim vardı ama şu an derse girip çıkmaktan başka hiçbir şey yapmak gelmiyor açıkçası içimden. Yani ne değişecek ki diyorum çok çalışıp farklı bir şeyler yapınca.” (5EMO9)

Esnekliğin ücret esnekliği (ücretlerin düşürülmesi), istihdam esnekliği (işten çıkarma), iş esnekliği (kurum içinde farklı alanlara transfer olma) ve vasıflarda esneklik gibi çok farklı boyutları bulunmaktadır. Vasıflarda esneklik işçilerin vasıflarının kolayca ayarlanması demektir (Standing, 2020). Bu durum eğitim kurumlarında görev alan ücretli öğretmen ve usta öğreticilerin temel vasıflarına uygun düşmeyen alanlarda da çalıştırılmalarına yol açmaktadır. Katılımcılardan bazılarının lisans düzeyinde okudukları branşlar dışında farklı branşlarda da öğretmenlik yaptıklarını belirtmeleri dikkat çekicidir.

“Ben Türkçe Öğretmenliğinden mezun oldum ama mezun olduktan sonraki ilk iki sene başvurduğum Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden Türkçe alanında ücretli öğretmene ihtiyaçları olmadığı ama sınıf öğretmenliği istersem verebileceklerini söylediler. Ben de ne yapayım mecbur kabul ettim ve iki sene ilkokulda ücretli sınıf öğretmeni olarak çalıştım. Düşünün yani.” (1KTO6)

“Bir senesinde bana bir Şube müdürü Türkçe öğretmeni açığı var sen İngilizcecin ama ikisi de dil dersi sonuçta Türkçe dersi verebilir misin dedi ve bir ortaokulda Türkçe dersi verdim.” (4KİO7)

Standing, Prekaryaya mensubu olanları denizen (kısmi vatandaş) kavramıyla anlatıyor. Bu kavram sebepleri farklı da olsa normal vatandaşlara göre daha sınırlı haklara sahip bireyleri karşılamak için kullanılıyor. Kısmi vatandaş kavramı çalışma hayatı için de kullanılabilir. Maaş karşılığında çalışanların çalıştıkları kurum içinde çoğu zaman sınırlı da olsa kararlara katılım ve oy verme hakları bulunmaktadır. Ancak geçici statüyle çalışanlar bu haklardan da kısıtlanmaktadır (Standing, 2020). Görüşme yapılan öğretmenlerin kurum içerisinde karar alma mekanizmaları başta olmak üzere işleyişe dâhil edilmemelerinden ötürü de kendilerini dışlanmış hissettikleri görülmektedir.

“Bizim lafa gelince adımız öğretmen ama iş icraata gelince öğretmenlerle aramızda dağlar tepeler ortaya çıkıyor. Aynı okulda oturup aynı öğretmenler odasında oturduğum kadrolu öğretmenlerin haklarının hiçbirine sahip değilim ben. Her işi beraber yapıyoruz ama hiçbir konuda söz hakkımız da yok açıkçası” (6KCL8)

“Yani öğretmenler kurulu kararları okulun anayasası derler ya hep. Valla ben bunca yıldır daha bir öğretmenler kurul toplantısına da katıldığımı bilmem” (15KEH8)

Temsil Güvenliği: Bağımsız Sendikalar ve Grev Hakkı

Marx & Engels (2017) Komünist Manifesto’da işçilerin ücret istikrarlarını sağlamak ve çıkması muhtemel isyanlara önceden hazırlık yapmak amacıyla burjuvalara karşı kalıcı dernekler, birlik ve/veya sendikalar oluşturmaya başlayacaklarını öne sürmüşlerdir. Proleterleşmenin farklı bir formasyonu alanyazında son dönemde sıklıkla vurgu yapılan prekaryalaşmadır (Kalleberg & Vallas, 2017; Lorey, 2015; Styhre, 2017). “Bilişsel emek”, “maddi olmayan emek”, “yaratıcı emek” sahibi meslek mensupları son yıllarda gözle görülür bir artışla sendikasızlaşmayla, güvencesizleşmeyle karşı karşıyadırlar. Yeni esnek-sömürü rejimince (flexplotation) (Bourdieu, 1998) belirsizlik ve riskin tüm bedeli bireyin omuzlarına yüklenir. En güçlü mesleklerin mensuplarının bile maruz kaldıkları bir karakter aşınması durumu çalışma hayatının merkezine oturmuştur (Sennett, 2008). Eğitim kurumlarında görev alan çok sayıda öğretmen bulunmasına karşın bu öğretmenlerin kadrolu meslektaşlarının sahip oldukları sendika üyesi olma hakkına sahip olmamaları onların hak arayışlarında da kendileri için gördükleri bir temel bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

“Bazen çalıştığım okula farklı sendikaların temsilcileri gelip öğretmenler odasında sohbet ediyorlar. Üyelerinin sorularını cevaplayıp sorunları olup olmadığını soruyorlar. Biz de bir köşede yetim çocuk gibi bakıp dinliyoruz (Gülüyor).” (7EBL8)

“O kadar çok sorun yaşıyoruz ki ama isteklerimizi dillendirebilecek, sesimizi duyurabilecek platformlara sahip değiliz. Sendikalar bile üye olamadığımız için herhalde bizi çok da dikkate almıyor işte taleplerinizi iletiyoruz deyip geçiştiriyorlar.” (18KTTH11)

“Sendikalar eğitim çalışanlarının haklarını savunmak adına kurulmuyor mu güya. O zaman akla iki soru geliyor. Birincisi biz eğitim çalışanı değil miyiz? İkincisi eğer öyleyse neden sendikaya üye olamıyoruz? Varın siz buradan bile bizim nasıl ötekileştirildiğimizi görün. ” (11KCIH12)

Sonuç ve Tartışma

Toplum içerisinde yaşamını sürdüren yetişkin bireylerin bu yaşam maceralarını sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmeleri için kurguladıkları etkinliklerin merkezinde çoğu zaman meslekleri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla toplum içerisinde kendini tanımlama etkinliği içerisinde önemli bir yer edinen meslek yaşantısı bireylerin hayatlarının seyrini planlamaları konusunda da oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Beck (2011) bireylerin toplum içerisinde kendilerini çoğu zaman hobileri, dini inançları veya fiziksel özellikleri

ile değil de geçimlerini sağladıkları iş koluyla nitelendiklerini belirtmektedir. Bu şekilde muhatabın mesleğinin bilinmesi durumunda onun tanınabileceği düşünülmektedir. İş, ortak kimlik örüntüsü işlevi görür; onun yardımıyla kişisel ihtiyaçlar ve yetenekler, ayrıca ekonomik ve sosyal konum tespit edilir. İnsanların yaşamlarının meslek ekseninde çerçevesinde sürüp gittiği bir toplumda kişinin işi gelir, statü, dilsel yetenekler, muhtemel ilgi alanları, toplumsal ilişkiler gibi onunla ilgili belli ana bilgileri verecektir. Genç bireyler eğitim fakültesine giderken öğretmenliği “garanti meslek” olarak görmekte ve bir an önce atanıp sabit gelirlili bir meslek sahibi olmayı hayal etmektedirler. Ancak kadrolu olarak atanmayı başaramayan öğretmen adayları için en azından atanmayı bekleyene kadar ders saati ücreti karşılığında öğretmenlik yapmak bir gelir alternatifi olarak görülmektedir. Bu dönemlerinde ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin aynı mekânlarda benzer işleri yürüttükleri kadrolu öğretmenler ile iş tanımı, gelir durumu ve özlük hakları bakımından oldukça ciddi boyutlarda farklılıklar olduğu belirtilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin üzerinde en fazla durdukları konuların başında kendilerinin eğitim kurumlarında çalışma güvencelerinin olmaması ve bir gün aniden “kadrolu öğretmen görevine döndü” veya “yeni bir kurs açılmadı” gibi gerekçelerle okul idareleri tarafından görevlerine aniden son verilmesi konusunun geldiği görülmektedir. Bu durumda prekaryalaşan öğretmenler “ciddi bir gelecek kaygısı” içerisine düşerek bir yandan çalıştıkları kuruma ve mesleklerine olan aidiyet duygularını yitirecekler bir yandan da çaresizliğin içkin doğası ile mesleğine yabancılaşma yaşamaya başlayacaktır. Zira prekarya kendisini dayanışma üzerine kurulu bir emek camiasının parçası olarak görmez. Bu da yapmak zorunda oldukları her neyse orada yabancılaşma ve bir araçsallığa neden olur. Prekarya geleceğin gölgesi olmadığını bilir, çünkü yaptıkları işin bir geleceği yoktur (Standing, 2020). Maslow (1943) insanoğlunun temel ihtiyaçlarını 5 basamaklı bir piramit benzetimiyle sembolleştirmiştir. Maslow, bireyin yaşamını sürdürebilmek için ihtiyaç duyduğu fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra yeni ortaya çıkan ihtiyaç grubunda güvenlik hissinin olduğunu, kendini güvende hisseden birey için sonraki aşamanın da aidiyet ve sevgi ihtiyacı olduğunu belirtir. Kişinin kendisine ve çevresine duyduğu saygı da bu aşamada oldukça değerlidir. İhtiyaçlar hiyerarşisinin son aşamasında ise kişinin yetenekli olduğu, yatkınlık duyduğu alanda ilerlemesi bulunmaktadır. Meslek sahibi olma durumunun bireyin Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan tüm basamakları gerçekleştirmesi adına başat rol oynadığı muhakkaktır. Ücretli öğretmenler ve usta öğreticiler fizyolojik devamlılıklarını sürdürebilmek adına temel seviyede bir sabit gelir ihtiyaçlarını belirtmelerinin yanı sıra kendilerini güvencesiz çalışma koşullarında mutlu hissetmediklerini ve mesleklerine ve kurumlarına aidiyet duygusu geliştirmediklerini belirtmektedirler. Bu durum ücretli öğretmen ve usta öğreticilerin öz saygılarını da baltalamakta ve kariyer hedeflerini önemli ölçüde sekteye uğratmaktadır. Ücretli öğretmenler ve usta öğreticiler Bourdieucu ifadeyle prekaryalaşan bir habitusa rıza göstererek tevekküle zorlanmış görünmektedirler (Günerigök & Oğur, 2018). Ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin kadrolu olarak atanmayı başaramadıkları her bir yıl mesleklerini yapabileceklerine olan inançları gitgide azalacak ve kendilerinin bu alanda bir kariyer inşa etmeye yönelik düşünceleri olumsuz yönde farklılaşacaktır.

Eğitim kurumlarında ücretli öğretmen ve usta öğretici olarak çalışan bireylerin yıllarca emek harcadıkları mesleği istedikleri gibi yerine getirememeleri çaresizliklerinin üzerine bir de karşılaştıkları eşitlikçi uygulamalara aykırı tutumlar onlardaki yılgınlık ve öfke durumunu da tetiklemektedir. Benzer işi yaptıkları hatta kendi söylemlerinde çok daha fazlasını ifa ettiklerini belirttikleri kadrolu öğretmenler ile gerek ücret gerekse sigorta gibi güvence alanlarındaki uçurum kendini kısıtlı vatandaş gibi görme halini çok daha coşkulu şekilde hissetmelerine sebep olacaktır. Güvenlik ve kimlik açısından herhangi bir gelecek görmeyen bir grup korku duyacak ve kendisini engellenmiş hissedecektir ve bu hisler prekaryanın içinde bulunduğu duruma dair tespit edilen ya da hayal edilen sebeplere sert tepki vermesine neden olabilir (Standing, 2020). Ücretli öğretmenler ve usta öğreticilerin eşitlikçi olarak nitelendirdikleri bu durum karşısındaki serzenişlerini yasal olarak kurumsallaşmış sendikalar gibi sivil toplum kuruluşlarına üye olarak dillendirmelerine de imkân tanınmamaktadır. Bu durum ücretli öğretmen ve usta öğreticilerin kendilerini tüm bu koşullar altında çaresiz ve sahipsiz hissetmelerine neden olabilir.

Eğitim sistemlerinin kalitesi konusunda öğretmen niteliklerinin rolü göz önünde tutulduğunda Türkiye'deki gerek örgün gerekse yaygın eğitim kurumlarında görev yapan çok sayıda ücretli öğretmen ve usta öğreticinin temel ücret istihdam ve güvence kaygılarının giderilmesinin onların ve dolayısıyla eğitim sisteminin kalitesini artıracığı söylenebilir. Bu bakımdan temel bir sabit gelir düzenlemesi ve sosyal güvence konusunda da kadrolu öğretmenler ile aralarında oluşan büyük farklılıkların ortadan kaldırılmasına yönelik yasal çalışmaların yürütülmesi faydalı olacaktır. Kendini gerçekleştirmiş bir birey olma noktasında ücretli öğretmen ve usta öğreticilere de eğitim kurumlarının işleyişinde çok daha fazla söz hakkı verilmesi ve sendikal faaliyetler içerisine katılımlarının sağlanması gerektiği söylenebilir.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için etik kurul onayı İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır. (Tarih: 26.11.2021 Sayı: 2021/11)

Bilgilendirilmiş Onam: Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirilmesi: Dış hakem değerlendirmesi.

Çıkar Çatışması: Yazar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Açıklama: Yazar bu çalışmanın herhangi bir finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynaklar

- Akın, K. & Duman, Ç. (2021). Normal emeğin kırılğanlığı ve eşitleme: Eve sığmayan hayatlar ve pandemide seks işçileri belgesellerini prekarya üzerinden düşünmek. *ViraVerita E-Dergi*, (13), 209-234.
- Akyel, E. (2021). *Prekarya olmak: Anonim şirketlerde çalışan orta sınıf beyaz yakalı sosyolojik bir analizi-İstanbul, Ankara, İzmir örnekleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Atar, Ö. G. & Ulusoy, Ş. G. (2020). Günümüzün modern teknolojik işçileri prekarya çalışanların evliliklerinde aile iletişimi kavramına bakışları. *Kurgu*, 28(1), 194-215.
- Beck, U. (2011). *Risk toplumu: Başka bir modernliğe doğru* (K. Özdoğan & B., Doğan, Çev.). İthaki.
- Bora, T. (2010). Tekel direnişinde ara son-sınıf mücadelesi: 'hep'olan ve 'yeni'olan. *Birikim Dergisi*, Erişim Adresi: <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-251-252-mart-nisan-2010/2429/tekel-direnisinde-ara-son-sinif-mucadelesi-hep-olan-ve-yeni-olan/6407> Erişim Tarihi, 13.01.2022.
- Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux: Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Raisons d'Agir.
- Büyükköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. & Çakmak, E. K. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. & Demir, S.B.). 5. Baskı. Siyasal Kitabevi.
- Çerkezoğlu, A. & Göztepe Ö. (2010). "Sınıfını arayan siyasetten siyasetini arayan sınıfa: Güvencesizler", Gökhan Bulut (Der.). Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi. Nota Bene Yayınları içinde, s. 63-92.
- Duda, M. D., Beppler, T., Austen, D. J., & Organ, J. F. (2022). The precarious position of wildlife conservation funding in the United States. *Human Dimensions of Wildlife*, 27(2), 164-172.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. Sage.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin sonuçları* (E. Kuşdil, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Gray, B. J., Grey, C. N. B., Hookway, A., Homolova, L., & Davies, A. R. (2021). Differences in the impact of precarious employment on health across population subgroups: a scoping review. *Perspectives in Public Health*, 141(1), 37-49.
- Günerigök, M. & Oğur, K. (2018). Prekarya sosyolojisi: Ücretli öğretmenler örneği. *Din ve Bilim-Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 138-156.
- Jonsson, J., Matilla-Santander, N., Kreshpaj, B., Johansson, G., Kjellberg, K., Burström, B., ... & Bodin, T. (2021). Precarious employment and general, mental and physical health in Stockholm, Sweden: a cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2), 228-236.
- Kalleberg, A. & Vallas, S. (2017). *Probing precarious work: Theory, research, and politics*. Research in the Sociology of Work: C. 31. Precarious work: Causes, characteristics, and consequences içinde (ss. 1-30). <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Karaöz, Ç. & Tandaçgüneş Kahraman, N. (2020). Sınıf olgusu kapsamında sınıf bilinci ve ağ toplumunda prekarya sınıfının katılımcı kültürde temsili: "Ofissizler" platformu özelinde freelance çalışanlar üzerine bir araştırma. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yeni Düşünceler Hakemli E-Dergisi*, (14), 88-1.
- Kutlu, D. (2018). Sosyal Yardım Alanlar. İletişim.
- Lorey, I. (2011). *Governmental precarization*. <https://transversal.at/transversal/0811/lorey/en> Erişim Tarihi: 20.02.2022
- Lorey, I. (2015). *State of insecurity: Government of the precarious* (A. Derieg, Çev.). Verso.
- Lorey, I. (2016). *Kırılğanların yönetimi* (N. Köklü, Çev.). Otonom Yayınları.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage.
- Marx, K. & Engels, F. (2017). Komünist manifesto. Yordam Kitap.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.

- Morgan, D. L. & Morgan, R. K. (2008). *Single-case research methods for the behavioral and health sciences*. SAGE Publications.
- Oğuz, Ş. (2011). Tekel direnişinin ışığında güvencesiz çalışma/yaşama: Proletaryadan "Prekarya" ya mı?. *Mülkiye Dergisi*, 35(271), 7-24.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*, (Çeviri Ed: Bütün, M. & Demir, S.B.). 2. Baskı. Pegem Akademi.
- Ravenelle, A. J., Kowalski, K. C., & Janko, E. (2021). The side hustle safety net: Precarious workers and gig work during COVID-19. *Sociological Perspectives*, 64(5), 898-919.
- Schelsky, H. (1954). The family in Germany. *Marriage and Family Living*, 16(4), 331-335.
- Sennett, R. (2008). *Karakter aşınması. Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. (B. Yıldırım, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Smith, A. (2010). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited.
- Sorokin, P. A. (1959). *Social and cultural mobility*. Free Press.
- Standing, G. (2020). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (E. Bulut, Çev.). İletişim.
- Standing, G. (2017). Prekarya bildirgesi: Hakların kısılmasından yurttaşlığa (S. Çınar, & S. Demiralp, Çev.). İletişim.
- Standing, G. (2018). *The-precariat-today's transformative class? Great Transition Initiative*, <https://greattransition.org/publication/precariat-transformative-class>. Erişim Tarihi: 07.12 2021.
- Sunar, L. (2018). *Sosyal tabakalaşma: Kavramlar, kuramlar ve temel meseleler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2nd Ed.). Sage.
- Vatansever, A. (2013). Prekarya geceleri: 21. yüzyıl dünyasında geleceği olmayan beyaz yakalılarının rüyası. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-20.
- Weber, M. (2011). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*, Ö. Ozankaya (Çev.). Cem Yayınevi.
- Wiengarten, F., Pagell, M., Durach, C. F., & Humphreys, P. (2021). Exploring the performance implications of precarious work. *Journal of Operations Management*, 67(8), 926-963.
- Yağan, E. & Özgenel, M. (2021). Okullarda yabancı dil ağırlıklı sınıflar aracılığıyla kültürel sermaye artırım ve eğitimsel eşitsizlik üzerine nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 54, 289-312. <https://dx.doi.org/10.15285/maruaebd.929651>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Authors

Ersin YAĞAN
Eğitim Sosyolojisi, Göç Çalışmaları, Mülteciler

Contact

Milli Eğitim Bakanlığı
E-mail: ersinyagan@gmail.com