

Olmayan (Uydurma) Bir İstihdam Modeli: Ücretli Öğretmenlik ve Öğretmenliğin Ekonomi Politikası

Öğretmen Eməğinin Taşeronlaştırılması ve
Nitelik Paradoksunun Bir İhale Üzerinden Anatomisi

M. Taki Yılmaz¹

“Ücretli öğretmenlik diye bir şey yok, bu “uydurma” bir kavram. Bizim ne sistemimizde ne mevzuatımızda ne de kanunumuzda böyle bir şey yok.” Yusuf Tekin (Milli Eğitim Bakanı)*

Ücretli Öğretmenlik Diye Bir Şey Yoktur. Bu “Uydurma” Bir Kavramdır.

<https://www.youtube.com/watch?v=ws1eHWH8kfQ>

28 Şubat 2025 Lider TV Haber Kanalı

Bakan Yusuf Tekin, LiderHaber Televizyonuna verdiği bir mülakatta ücretli öğretmenlik devam edecek mi sorusunu cevaplandırdı.

Bakan Tekin: Ücretli öğretmenlik diye bir şey yok, bu uydurma bir kavram. Bizim ne sistemimizde ne mevzuatımızda ne de kanunumuzda böyle bir şey yok.

Bu nedir? Belli dersleri okutacağımız öğretmen bulunamadığında, ek ders ücreti karşılığında bize destek olan “kişiler” bu kapsamda değerlendiriliyor. Öğretmen ihtiyacını karşılayamadığımız yerlerde ek ders ücreti karşılığında, bu “arkadaşlardan” destek almaya devam ediyoruz.

Norm kadromuzun tamamını doldurduğumuzda dahi, belli alanlarda ihtiyaç duyduğumuz bir “kişiyi” ekders karşılığı, derse sokmuş olacağız.

Dolayısıyla bu sistem “legal” bir kadro türü değildir. Tam tersine ihtiyaç duyduğumuzda, ihtiyacı gidermek için üretilmiş bir ara formüldür. Bu ihtiyaç. Bunu devam ettirmiş olacağız.

¹ mtyilmaz@sinop.edu.tr

Bakan Tekin'den Ücretli Öğretmenlik Açıklaması:**"Bu Statü Hukuken Yok."**

<https://www.turkiyeegitim.com/bakan-tekinden-ucretli-ogretmenlik-aciklamasi-bu-statü-hukuken-yok-139230h.htm>

25 Kasım 2025

Milli Eğitim Bakanı Yusuf Tekin, kamuoyunda **"ücretli öğretmenlik"** olarak bilinen uygulamaya ilişkin dikkat çeken açıklamalarda bulundu. **"Bu bir kadro statüsü değil"** diyen Tekin, eğitim camiasında uzun süredir tartışma konusu olan ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin net açıklamalarda bulundu. Bakan Tekin, **"ücretli öğretmenlik"** uygulamasının kamuoyunda anlaşıldığı gibi **"bir öğretmenlik statüsü"** olmadığını vurgulayarak önemli detaylar paylaştı.

"Ücretli öğretmenlik diye bir statü yok"

Bakan Tekin, konuya ilişkin yaptığı değerlendirmede şu ifadeleri kullandı:

"Böyle bir statü yok. Bu kavram; herhangi bir okulda öğretmen açığı varsa, o ilde ya da ilçede **"yetkin bir kişinin"** ek ders ücreti karşılığında ders vermesidir."

Tekin, ücretli öğretmenliğin bir maaş ya da memuriyet karşılığı olmadığını, ek ders mantığıyla yürüyen bir sistem olduğunu belirterek, bu uygulamada görev alan **kişilerin "günde ortalama 15 saat derse giren ve devlete yük olarak katkı sağlayan kişiler"** olduğunu ifade etti.

"Hukuki prensiplerle çelişiyor"

Bakan Tekin, ücretli öğretmenliğin **Devlet Memurları Kanunu'**nda resmi bir statü olarak yer almadığını belirterek, bu durumun **"hukuki prensiplerle çeliştiğini"** dile getirdi.

Giriş

Modern devletlerde kamu hizmetlerinin yürütülmesi, yalnızca idari bir organizasyon meselesi değil, aynı zamanda hukukun üstünlüğü, kamu yararı ve sosyal devlet ilkelerinin somutlaştığı temel alanlardan biridir. Özellikle eğitim gibi anayasal güvence altındaki kamusal hizmetlerin sürekliliği ve niteliği, bu hizmeti sunan insan kaynağının hangi hukuki statüyle ve hangi çalışma koşulları içinde istihdam edildiğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle öğretmen istihdamı, yalnızca personel yönetimine ilişkin teknik bir konu olarak değil, devletin eğitim politikalarının, kamu yönetimi anlayışının ve toplumsal adalet yaklaşımının önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'de yaklaşık otuz yılı aşkın süredir uygulanan ücretli öğretmenlik, bu açıdan dikkat çekici bir çelişkiyi temsil etmektedir. Ücretli öğretmenlik, öğretmen istihdamını düzenleyen temel yasal çerçevede bağımsız ve sürekli bir istihdam modeli olarak tanımlanmamış olmasına rağmen, Millî Eğitim Bakanlığı'nın

öğretmen ihtiyacını karşılamada yaygınlaşmış ve süreklilik kazanmış bir uygulama hâline gelmiştir. Başka bir ifadeyle, hukuki zeminde “olmayan (uyduruk) bir istihdam” biçimi, eğitim sisteminin fiili gerçekliğinde binlerce öğretmenin ve milyonlarca öğrencinin gündelik yaşamını etkileyen yapısal bir mekanizma olarak varlığını sürdürmektedir. Hukuken istisnai ve geçici nitelikte görünen bir uygulamanın fiilen kalıcılığı, yalnızca hukuki bir boşluk ya da idari bir tercih olarak açıklanamayacak, kamu yönetimi, eğitim politikaları ve emek rejimi arasındaki ilişkinin ekonomi-politik bağlamda yeniden değerlendirilmesini gerektirecek bir dönüşüme işaret etmektedir.

Ücretli öğretmenlik uygulaması çoğu zaman öğretmen açığını gidermeye yönelik pragmatik ve geçici bir çözüm olarak gerekçelendirilmektedir. Ancak uygulamanın yıllar içinde süreklilik kazanması, öğretmen ihtiyacının istisnai yöntemlerle değil, sistematik biçimde güvencesiz emek üzerinden karşılandığını göstermektedir. Aynı okulda, aynı sınıfta, aynı öğretim programını uygulayan öğretmenlerin farklı hukuki statülere, farklı ücretlere ve farklı sosyal haklara sahip olması, öğretmenlik mesleğinin profesyonel bütünlüğünü zedeleyen yapısal bir eşitsizlik üretmektedir. Böylece öğretmenlik, ortak mesleki yeterlilikler ve kamusal sorumluluk temelinde tanımlanan bütünlüklü bir meslek olmaktan uzaklaşmakta, farklı istihdam biçimleri üzerinden parçalanan, türleşen ve giderek güvencesizleşen bir emek alanına dönüşmektedir.

Bu dönüşüm yalnızca öğretmenlerin çalışma koşullarını etkilememektedir. Öğretmen emeğinin parçalanması ve güvencesizleşmesi, aynı zamanda eğitimin niteliği, öğrencilerin eğitim hakkı ve kamusal eğitimin eşitlik ilkesi açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ücretli öğretmenlerin sürekli değiştiği, ekonomik ve sosyal güvencesizliğin mesleki bağlılığı ve kurumsal aidiyeti zayıflattığı bir yapıda eğitim hizmetinin sürekliliği ve niteliği tartışmalı hâle gelmektedir. Dolayısıyla burada belirgin bir nitelik paradoksu ortaya çıkmaktadır: Eğitim politikaları (Milli Eğitim Akademileri gibi) bir yandan kaliteyi, başarıyı ve nitelikli öğretmen yetiştirmeyi temel hedef ve söylem olarak öne çıkarırken, diğer yandan bu hedeflerin en önemli belirleyicilerinden biri olan öğretmen emeğini düşük maliyetli, geçici ve güvencesiz istihdam biçimleri üzerinden karşılamaktadır. Başka bir ifadeyle, eğitimde nitelik söylemi ile öğretmen emeğinin örgütlenme ve istihdam biçimi arasında giderek derinleşen yapısal bir uyumsuzluk bulunmaktadır.

Bu uyumsuzluk, öğretmenlik mesleğinin yalnızca güvencesizleştirilmesiyle sınırlı değildir. Ücretli öğretmenlik uygulamasının farklı kurum ve idari mekanizmalar aracılığıyla yürütülme biçimleri, öğretmen emeğinin hangi noktada bir kamu hizmetinin asli unsuru olmaktan çıkarak satın alınabilir bir hizmete dönüştüğünü de tartışmayı gerekli kılmaktadır. Bu noktada ücretli öğretmenlik, neoliberal kamu yönetimi anlayışının eğitim alanındaki yansımaları, emeğin esnekleştirilmesi ve güvencesizleştirilmesi kadar, öğretmen emeğinin taşeronlaşması ve metalaşması bakımından da ele alınmalıdır. Böylece mesele

yalnızca “öğretmenlerin hangi statüde çalıştırıldığı” sorusundan çıkarak, öğretmenlik hizmetinin nasıl tanımlandığı, örgütlendiği ve finanse edildiği sorusuna dönüşmektedir.

Bu makale, ücretli öğretmenliği hukuki bir istisna ya da yalnızca idari bir zorunluluk olarak değil, öğretmenlik mesleğinin ekonomi-politiğini ve kamusal eğitimin dönüşümünü anlamaya imkân veren yapısal bir olgu olarak ele almaktadır. Çalışmanın temel amacı, öğretmen istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler ile fiili uygulama arasındaki çelişkiyi ortaya koymak, ücretli öğretmenlik uygulamasını neoliberal kamu yönetimi ve piyasa anlayışı, öğretmen emeğinin güvencesizleşmesi ve taşeronlaşması ile kamusal eğitimin dönüşümü bağlamında eleştirel pedagoji perspektifiyle tartışmaktır. Makalenin temel savı, ücretli öğretmenliğin geçici bir personel çözümü olmaktan çıkarak öğretmen ihtiyacını düşük maliyetli, esnek ve güvencesiz emek üzerinden yönetmeye dayalı kalıcı bir uygulama niteliği kazandığı, bunun ise öğretmenlik mesleğinin profesyonel statüsü, eğitimde eşitlik ve kamusal eğitimin niteliği bakımından önemli sonuçlar doğurduğudur.

Bu çerçevede çalışmanın son bölümü, ücretli öğretmenliğin yalnızca istihdam rejimi içindeki konumunu değil, öğretmen emeğinin giderek farklı piyasa mekanizmaları aracılığıyla nasıl dönüştürüldüğünü, somut belgesiyle ortaya koymaktadır. Bu dönüşümü somutlaştırmak amacıyla makalenin ikinci bölümünde, bir kamu kurumuna bağlı okul öncesi eğitim kurumunda, ücretli öğretmen çalıştırılmasına ilişkin “ihale belgesi” ayrıntılı biçimde incelenmektedir. Söz konusu belge, ücretli öğretmenlik uygulamasının yalnızca güvencesiz ve düşük maliyetli bir çalışma biçimi olarak kalmadığını, öğretmenlik hizmetinin, hizmet alımı ve ihale mekanizmaları üzerinden de örgütlenebildiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Böylece söz konusu ihale belgesi, makalenin teorik tartışmasından bağımsız bir örnek değil, ücretli öğretmenliğin ekonomi-politik niteliğini ve öğretmen emeğinin dönüşümünü görünür kılan somut bir belge olarak ele alınmaktadır.

İhale belgesi üzerinden yapılacak çözümlemenin temel sorusu, yalnızca ücretli öğretmenlerin hangi çalışma koşullarında istihdam edildiği değildir. Daha temel soru, öğretmenlik hizmetinin hangi hukuki, ekonomik ve yönetsel mantık içerisinde tanımlanmaya başlandığıdır. Bir öğretmenin eğitim hizmetinin asli unsuru olarak mı, yoksa belirli süre ve koşullar içinde satın alınabilen bir hizmetin üreticisi olarak mı konumlandırıldığı, öğretmenlik mesleğinin niteliği ve kamusal karakteri açısından da geline nokta kritik bir ayrımı ortaya koymaktadır. Bu nedenle söz konusu ihale belgesi öğretmen emeğinin taşeronlaştırılması, mesleki niteliğin ve mesleki statünün belirsizleştirilmesi, emeğin maliyet unsuru olarak yeniden tanımlanması ve eğitim hizmetinin piyasa mekanizmaları aracılığıyla örgütlenmesi bakımından incelenmektedir.

Bu yönüyle makale, ücretli öğretmenlik uygulamasındaki “olmayan ama fiilen var olan” istihdam modelini, yalnızca hukuki statü ile uygulama arasındaki bir çelişki olarak değil, öğretmenlik mesleğinin kamusal niteliği ile piyasa temelli istihdam anlayışı arasındaki daha geniş bir ekonomi-politik paradoksun parçası olarak değerlendirmektedir. Bir tarafta öğretmenlik uzmanlık, mesleki yeterlilik, kamusal sorumluluk ve güvence gerektiren bir kamu mesleği olarak tanımlanırken, diğer tarafta aynı emek giderek daha esnek, düşük maliyetli ve gerektiğinde hizmet alımı yoluyla (uzmanlık ve mesleki yeterlilik kriteri olmadan) piyasadan temin edilebilir bir çalışma biçimine dönüştürülmektedir. Bu nedenle incelenen “Ücretli Öğretmen Alım İhalesi”, tekil ve sıra dışı bir idari işlem olmanın ötesinde, öğretmenlik mesleğinin hangi yönde dönüştürüldüğünü gösteren somut bir kesit ve belgesel kanıt olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlik Mesleğinde Alan Dışı İstihdam Biçimlerinin Kısa Tarihi ve Sürekliliği

Türkiye’de öğretmen istihdamının tarihi, yalnızca öğretmen yetiştirme politikalarının değil, aynı zamanda öğretmen açığını olağanüstü ve farklı yöntemlerle kapatma politikalarının da tarihidir. Bu nedenle Türkiye’de öğretmen yetiştirme tarihi incelendiğinde, öğretmenliğin hukuki metinlerde sürekli olarak “özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmasına karşın, uygulamada bu ilkenin çok sayıda istisnayla aşındırıldığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlik, bir yandan belirli bir meslek eğitimi gerektiren profesyonel bir alan olarak kabul edilirken, diğer yandan “öğretmen açığı” gerekçesiyle farklı dönemlerde meslek dışından bireylerin öğretmen olarak istihdam edildiği bir alan hâline gelmiştir. Öğretmenlik mesleğinin istihdam tarihi Osmanlı’da “elif be’yi de kim okutamaz”dan, günümüz Türkiye’sine “herkes öğretmenlik yapabilir” anlayışının, hukuki bir statüsü olmayan “ücretli öğretmenlik” uygulamasıyla güncelliğini koruduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de öğretmen istihdam politikalarının tarihsel olarak süreklilik gösteren temel bir sorun olduğunu göstermektedir.

Alan Dışı Öğretmen Atamalarının Yasallaşması

Bu çelişkinin ilk örneklerinden biri Osmanlı döneminde görülmektedir. 1851 tarihli Darülmuallemîn Nizamnâmesi’nin 4. maddesinde “Öğretmenlik bir meslektir. Bu mesleğin okulu vardır” hükmü yer alırken, okulun dışından da mesleğe girilebileceğine dair bir hükme yer verilmemiştir (Akyüz, 2012). Nizamname, öğretmenliği özel bir meslek olarak tanımlamış ve bu mesleğin kendi eğitim kurumlarında yetiştirilecek kişiler tarafından icra edilmesini öngörmüştür. Ancak yalnızca birkaç yıl sonra Darülmuallemin öğrencilerinin bir kısmının “öğretmenlik yapabilecek yeterliliğe” ulaşamadıkları ve “öğretmen açığı” gerekçesiyle dışarıdan öğretmen alımı için sınavlar açılmış, Darülmuallemîn dışından öğretmen atanmasına izin verilmiştir.

Sonuçta, 2 Mart 1861 tarihinde Padişah Abdülmecit'ten çıkan İrade'ye göre, Darümuallimîn Nizamnâmesi'ne geçici olarak şöyle bir madde eklenmesi kararlaştırılmıştır:

"Rüşdiye mektepleri öğretmenliklerine öncelikle Darümuallimîn'in muvazzaf öğrencilerinden ehil olanlar atanacaktır. Fakat Darümuallimîn'den yeterli sayı ve nitelikte öğretmenler yetişinceye kadar, geçici olarak, bu kurum dışından da Rüşdiye mekteplerine uygun kimseler öğretmen atanabilecektir."

O tarihten sekiz yıl sonra, 1 Eylül 1869'da yayımlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi dışardan kişilerin öğretmen olarak atanmalarını yasallaştırmıştır. İlk Maârif-i Umûmiye Nazırı Abdurrahman Sami Paşa (1851-1861) ile başlayan "herkes öğretmenlik yapabilir" anlayışı, 2026 Türkiye'sinde "Öğretmenlik Meslek Kanunu" (18 Ekim 2024) ile tekerrür etmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu Madde 7-1'de öğretmenliği "özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımladıktan sonra, 7-2. maddesinin "öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden en az lisans düzeyinde yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir" hükmüyle de "herkes öğretmenlik yapabilir" denilmiştir.

İkinci Meşrutiyet Dönemi: "Yalnızca Okuma-Yazma Bilmek Yeterli"

1908'de ikinci Meşrutiyet ilan edildiği zaman, ülkede 33 öğretmen okulu bulunuyordu. Öğretmen maaşlarının azlığı dolayısıyla, öğretmen gereksinimi bir türlü karşılanamıyordu. Maarif Nazırı Emrullah Efendi, 1910 yılında gazetelerde yayınlattığı ilanla, "yalnızca okuma-yazma bilenlere muallimlik ehliyeti" verileceğini ve bunların öğretmen olarak atanacağını" duyurmuştur (Akyüz, 1978).

Cumhuriyet döneminde de bu süreklilik farklı araçlarla devam etmiştir. Yedek subay öğretmenler (1960), vekil öğretmenler (1961), mektupla öğretmen yetiştirme (1974), hızlandırılmış programlar (1978) ve 1996 yılında pedagojik formasyonu bulunmayan yaklaşık 50 bin alan dışı fakülte mezununun öğretmen olarak atanması, öğretmen açığının kalıcı çözümler yerine geçici uygulamalarla giderilmeye çalışıldığını göstermektedir. 2000'li yıllarda pedagojik formasyon ve tezsiz yüksek lisans uygulamalarıyla alan dışı mezunların sisteme katılımı daha kurumsal bir görünüm kazanmış, 2022 yılında YÖK'ün aldığı kararlarla eğitim fakültesi dışındaki lisans programlarında öğrenim gören öğrencilerin de formasyon almasının önü açılmıştır.

Son olarak 2024 tarihli Öğretmenlik Meslek Kanunu, öğretmenliği "özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlamaya devam etmekle birlikte, kanunun 7/2 maddesi: "Öğretmen olarak istihdam edilecekler, öğretmenlik mesleğine kaynak teşkil eden "en az lisans düzeyinde" yükseköğretim programlarından veya bunlara denkliği kabul edilen yurt dışı yükseköğretim programlarından mezun olan ve hazırlık

eğitiminde başarılı olanlar arasından seçilir (MEB, 2024)” demektedir. Bu maddeyle eğitim fakültelerinin dışında “en az lisans düzeyindeki farklı yükseköğretim programlarından mezun” olanların da öğretmen olarak istihdam edilebilmesine imkân tanınmıştır. Böylece tarihsel olarak öğretmen istihdamında değişmeyen temel yaklaşım yeniden üretilmiştir: Öğretmen istihdamı “özel bir ihtisas mesleği” ilkesinin önüne geçirilmiştir.

Yukarıda kısa tarihçesini açıkladığımız, öğretmen ihtiyacının alan dışı istihdam yoluyla giderilmeye çalışılması ve bunun belli bir döneme kadar devam etmesi bir yere kadar anlaşılabilir. Fakat geline nokta eğitim fakülteleri her yıl yaklaşık 45 bin mezun verirken, hâlihazırda öğretmen fazlası varken Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda ifade edilen şekliyle sürdürülüyor olması anlaşılır bir durum değildir.

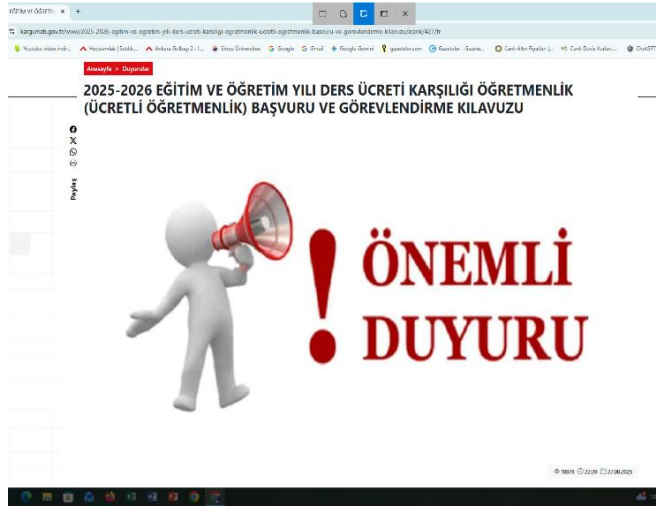
OLMAYAN (UYDURUK!) BİR İSTİHDAM MODELİ: ÜCRETİ ÖĞRETMENLİK

Alan dışı atamalar, öğretmen istihdam politikalarının tarihsel dönüşümündeki yalnızca bir aşamayı temsil etmektedir. Asıl tartışılması gereken olgu, öğretmen açığının uzun yıllardır kadrolu ve güvenceli istihdam politikalarıyla değil, giderek daha esnek, daha düşük maliyetli ve daha güvencesiz çalışma biçimleriyle karşılanmasıdır. Bu tarihsel dönüşümün ulaştığı son nokta ise ücretli öğretmenlik uygulamasıdır.

Ücretli öğretmenlik uygulaması, Türkiye’de öğretmen istihdamı bakımından önemli bir paradoksu ortaya koymaktadır. Bir yandan öğretmenlik mesleği mevzuatta “özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmakta ve öğretmen niteliğinin geliştirilmesine yönelik reform ve politika söylemleri öne çıkarılmaktadır. Diğer yandan kamu okullarındaki öğretmen ihtiyacının önemli bir kısmı, herhangi bir kadroya sahip olmayan ve ders saati karşılığında düşük maliyetle istihdam edilen ücretli öğretmenler aracılığıyla karşılanmaktadır.

İlerleyen bölümde Tablo 1’deki veriler, son altı yılda ücretli öğretmen olarak görevlendirilenlerin mezuniyet durumlarına ilişkin çelişkiyi açık biçimde ortaya koymaktadır. Buna göre görevlendirilenlerin yalnızca %28,27’si eğitim fakültesi mezunuyken, %71,73’ü eğitim fakültesi dışındaki lisans ve ön lisans programlarından mezundur. Bu oran, öğretmen niteliğinin artırılmasına yönelik söylem ile öğretmen istihdamında başvurulan uygulama arasında belirgin bir çelişkinin sayısal ifadesidir. Öğretmenlik için gerekli mesleki formasyon ve uzmanlığın önemine yapılan vurguya rağmen, sınıflardaki öğretmen ihtiyacının büyük ölçüde pedagojik eğitim almamış ya da öğretmenlik mesleğine özgü bir eğitimden geçmemiş kişilerle karşılanması, “nitelik” hedefinin istihdam politikasında ikincil planda kaldığını göstermektedir.

Ücretli öğretmenliği önceki geçici istihdam modellerinden ayıran temel özellik, uygulamanın fiilen yaygınlaşmış olmasına rağmen öğretmen istihdamını düzenleyen mevzuatta bağımsız bir istihdam modeli olarak tanımlanmamış



olmasıdır. Başka bir ifadeyle, Türkiye'de on binlerce kişi kamu eğitim hizmetini "ücretli öğretmen" olarak yürütmesine rağmen, ücretli öğretmenlik, öğretmenlik mesleğinin yasal statülerinden biri değildir. Hukuki olarak tanımlanmamış bir uygulamanın yıllardır kesintisiz biçimde sürdürülmesi, bu modeli öğretmen istihdam politikalarının en dikkat çekici çelişkilerinden biri hâline getirmektedir.

Dolayısıyla günümüzde temel sorun yalnızca öğretmen açığı değildir. Asıl sorun, bir yandan yüz binlerce atanmayı bekleyen Eğitim Fakültesi mezunu öğretmen bulunurken, diğer yandan kamu eğitim hizmetinin önemli bir bölümünün alan dışı, güvencesiz, geçici ve düşük maliyetli emek üzerinden yürütülmesidir. Bu yönüyle ücretli öğretmenlik, Türkiye'de yaklaşık yüz yetmiş yıldır farklı biçimlerde sürdürülen geçici öğretmen istihdamı anlayışının yalnızca son halkası değil; aynı zamanda neoliberal kamu yönetimi anlayışının eğitim alanındaki en görünür tezahürlerinden biridir.

Bu nedenle ücretli öğretmenlik, yalnızca öğretmen açığını gidermeye yönelik idari bir uygulama olarak değerlendirilemez. Aksine bu uygulama, öğretmen emeğinin esnekleştirilmesini, kamusal eğitim hizmetinin düşük maliyetle sürdürülmesini ve öğretmenlik mesleğinin profesyonel statüsünün aşındırılmasını aynı anda üreten yeni bir istihdam rejimini temsil etmektedir.

Sayısal Verilerle Ücretli Öğretmenlik

Türk Eğitim Sen 2009 yılından bu zamana her yıl valiliklere yazı göndererek, illerdeki ücretli öğretmenlerin sayıları, mezuniyetleri, çalıştıkları branşları ve illerin norm kadro ihtiyaçları hakkında veri edinmektedir. Aşağıda tablolar Türk Eğitim Sen'in 2020 – 2026 yıllarında il valiliklerinden ücretli öğretmenlik ile ilgili elde ettiği verilerden oluşturulmuştur.

Tablo 1. 2020 – 2026 Yılları Arasında İllerin Ücretli Öğretmen Verileri

Eğitim Öğretim Yılı	Bilgi Veren İl Sayısı	Eğitim Fakültesi Mezunu	Lisans Mezunu (Eğitim Fakültesi Hariç)	Ön Lisans Mezunu (Alan Dışı)	Ücretli Öğretmen Sayısı	Norm Kadro İhtiyacı
2020-2021	81	28.154	33.395	7.777	69.326	109.616
2021-2022	79	34.445	42.075	8.993	85.513	115.093
2022-2023	78	27.143	25.837	5.503	76.485	75 İl için: 83.547
2023-2024	71	28.381	31.745	6.654	66.780	69 İl için: 91.484
2024-2025	78	38.602	39.463	8.071	86.136	75 İl için: 100.541
2025-2026	62	30.536	35.359	5.862	71.757	55 İl için: 80.449

Tablo 1 incelendiğinde, veri sağlayan il sayısındaki farklılıklara rağmen ücretli öğretmen sayısının altı yıllık dönemde sürekli yüksek düzeylerde seyrettiği görülmektedir. 2025-2026 eğitim öğretim yılında yalnızca 62 ilden veri elde edilmiş olmasına rağmen 71.757 ücretli öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir. Bu sayı illere oranlandığında Türkiye genelinde yaklaşık 93.747 ücretli öğretmenin görev yaptığı tahmin edilmektedir. Aynı dönemde 55 il için belirlenen 80.449 norm kadro ihtiyacı ülke geneline uyarlandığında yaklaşık 118.479 öğretmenlik kadro açığına karşılık gelmektedir. Bu durum, öğretmen ihtiyacının kadrolu atamalarla değil, ucuza - ücretli öğretmen istihdamıyla karşılandığını göstermektedir.

Tablo 2. 2025-2026 Eğitim Öğretim Yılı Mezuniyet Durumuna Göre Ücretli Öğretmen Sayıları (62 İl)

YIL	MEZUNİYET	OÖN	SINIF Ö.	BRANŞ	ÖZEL.EĞ.	TOPLAM
2025-26	Eğitim Fakültesi	3.955	8.883	9.029	8.669	30.536
	LİSANS	1.616	9.581	14.057	10.105	35.359
	ÖN LİSANS	1.135	598	1.924	2.205	5.862
	TOPLAM	6.706	19.062	25.010	20.979	71.757

Tablo 3. 2024-2025 Eğitim Öğretim Yılı Mezuniyet Durumuna Göre Ücretli Öğretmen Sayıları (78 İl)

YIL	MEZUNİYET	OÖN	SINIF Ö.	BRANŞ	ÖZEL.EĞ.	TOPLAM
2024-25	Eğitim Fakültesi	5.198	12.587	11.388	9.429	38.602
	LİSANS	1.917	9.728	15.997	11.821	39.463
	ÖN LİSANS	1.611	961	2.971	2.528	8.071
	TOPLAM	8.726	23.276	30.356	23.778	86.136

Tablo 4. 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı Mezuniyet Durumuna Göre Ücretli Öğretmen Sayıları (71 İl)

YIL	MEZUNİYET	OÖN	SINIF Ö.	BRANŞ	ÖZEL.EĞ.	TOPLAM
2023-24	Eğitim Fakültesi	4.792	8.704	8.040	6.845	28.381
	LİSANS	1.481	7.390	12.673	10.201	31.475
	ÖN LİSANS	1.580	585	2.474	2.015	6.654
	TOPLAM	7.853	16.679	23.187	19.061	66.780

Tablo 2, 3 ve 4'te eğitim öğretim yıllarına ait mezuniyet verileri birlikte değerlendirildiğinde ücretli öğretmenlerin önemli bir bölümünün eğitim fakültesi mezunu olmadığı görülmektedir. Üç öğretim yılında da eğitim fakültesi dışındaki lisans mezunları ile ön lisans mezunlarının toplamı eğitim fakültesi mezunlarına yaklaşmakta veya onları aşmaktadır. Özellikle özel eğitim ve sınıf öğretmenliği alanlarında eğitim fakültesi dışındaki lisans ve özellikle önlisans mezunlarının yoğun biçimde görevlendirilmesi, "ihtisas mesleği" olma özelliğinin göz ardı edilerek, ücretli öğretmenliğin istisnai değil, ucuza karşılanan yapısal bir istihdam biçimine dönüştüğünü göstermektedir.

Bir İhalenin Anatomisi: Ücretli Öğretmenlik

Bu bölümde, ücretli öğretmenlik ihalesinin piyasa mantığı çerçevesinde çözümlemesi yapılmaktadır.

ELEKTRONİK ORTAMDA YAPILAN ÇOCUK KULÜBÜ: ÜCRETLİ ÖĞRETMEN HİZMET ALIMI İHALESİNE AİT İDARİ ŞARTNAME

<https://ihale.diyosis.com/ihale/2026-1446702-ucretli-ogretmen-hizmet-alimi>

I - İHALENİN KONUSU VE TEKLİF VERMEYE İLİŞKİN HUSUSLAR

Madde 1 - İdareye ilişkin bilgiler

1.1. İdarenin;

- a) Adı: **ASIM KOCABIYIK ANAOKULU ÇOCUK KULÜBÜ BAŞKANLIĞI**
- b) Adresi: **Selçuklu Mahallesi 1363 No:1 - Merkez / AFYONKARAHİSAR**
- c) Telefon numarası:
- ç) İlgili Personelinin Adı, Soyadı ve Ünvanı:

Madde 2 - İhale konusu işe/alıma ilişkin bilgiler

2.1. İhale konusu işin/alımın;

- a) Adı: **ÇOCUK KULÜBÜ: ÜCRETLİ ÖĞRETMEN HİZMET ALIMI**
- b) Türü: Hizmet alımı
- c) İlgili Uygulama Yönetmeliği: Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği
- ç) Miktarı:

ÜCRETLİ ÖĞRETMEN HİZMET ALIMI - Brüt Asgari ücretin %117,48 fazlası:-
5..... kişi-..... 150..... gün
- Tüm Personel; Hafta içi Her gün günlük 5 Saat üzerinden- Puantajlı olarak çalışacaktır.]

Ayrıntılı bilgi idari şartnamenin ekinde yer almaktadır.

d) İşin yapılacağı/malın teslim edileceği yer: **ASIM KOCABIYIK ANAOKULU ÇOCUK KULÜBÜ BAŞKANLIĞI**

.....

Asım Kocabıyık Anaokulu Çocuk Kulübü tarafından hazırlanan “Ücretli Öğretmen Hizmet Alımı”na ilişkin ihale belgeleri, öğretmenlik mesleğindeki dönüşümün dikkat çekici örneklerinden biridir. Belgelerde öğretmenler “işçi”, öğretmenleri sağlayan şirket “yüklenici”, kamu kurumunun şirkete yaptığı ödeme ise “hak ediş” olarak tanımlanırken, çocukların eğitim, bakım ve gelişiminden sorumlu olacak kişiler bir personel hizmetinin unsurları olarak düzenlenmektedir. Böylece ihale sürecinde öğretmenlik, yalnızca çalışma koşulları bakımından güvencesizleştirilen bir faaliyet olmaktan çıkmakta, piyasadan temin edilen, sözleşmeye bağlanan ve bedeli taşeronca ödenen bir hizmet niteliğine bürünmektedir.

Ücretli Öğretmen Hizmet Alımı İş Teknik Şartnamesi

Ücretli öğretmenlik uygulamasının Türkiye’deki öğretmen istihdam rejiminde ulaştığı dönüşümü görünür kılan örneklerden biri, Asım Kocabıyık Anaokulu Çocuk Kulübü tarafından 4 Ağustos 2025 tarihinde hazırlanan “5 (Beş) İşçi ile Ücretli Öğretmen Hizmet Alımı İş Teknik Şartnamesi”dir (<https://ihale.diyosis.com/ihale/2026->). İhale şartnamesi, ücretli öğretmenliğin yalnızca güvencesiz ve geçici bir çalışma biçimi olmadığını, öğretmen emeğinin doğrudan hizmet alımı ve ihale mekanizmaları aracılığıyla piyasa şartlarında dönüştüğünü göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Şartnamedeki kavramlar, bu dönüşümün idari ve sözleşme düzeyinde ne kadar ileri gittiğini açıkça ortaya koymaktadır. Şartname, öğretmenlerin istihdamı yerine, beş kişilik ve belirli süreli, “ücretli öğretmen hizmet alımı”ndan söz etmektedir. Ücretli öğretmenleri (işçileri) çalıştıracak özel şirketi “yüklenici” veya “firma” olarak tanımlamakta ve çalıştırılacak kişileri sistematik biçimde “işçi” kategorisi içinde ele almaktadır. Ücretlerin ödenmesine ilişkin düzenlemede, kurum idaresinin yükleniciye yapacağı “hak ediş” ödemesinin ardından işçi ücretlerinin firma tarafından çalışanların hesaplarına aktarılması öngörülmektedir. Böylece öğretmenlik mesleki eğitim, pedagojik yeterlilik ve

kamu hizmeti niteliği üzerinden değil, belirli bir süre için “piyasadan temin edilen” bir “personel hizmeti” olarak kurulmaktadır.

Bu yapıda öğretmenin okul ile kurduğu ilişki doğrudan bir kamu istihdamı ilişkisi olmaktan çıkmakta, okul idaresi ile öğretmen arasına özel bir şirket girmektedir. Öğretmen emeği bu noktada yalnızca geçici değil, aynı zamanda aracılı ve taşeronlaştırılmış bir emek biçimine dönüşmektedir.

Bu ilişki biçiminde öğretmen, eğitim hizmetini doğrudan kamu adına yürüten bir meslek mensubu olmaktan ziyade, bir şirketin kamu kurumuna sunduğu hizmetin unsurlarından biri hâline gelmektedir. “Firma”, “yüklenici”, “hak ediş”, “işçi çıkarılması”, “personel değişikliği”, “bordro”, “işçi hakları” ve “iş güvenliği” gibi kavramların öğretmenlik hizmetinin düzenlendiği aynı belge içerisinde kullanılması, öğretmenlik mesleğinin kamusal niteliğinin nasıl aşındırıldığını göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Dolayısıyla burada tartışılması gereken yalnızca öğretmenin hangi statüde çalıştırıldığı değildir. Asıl mesele, öğretmenlik mesleğinin hangi ekonomik ve yönetsel mantık içerisinde tanımlandığıdır.

Öğretmenlikten Personel Teminine

Söz konusu teknik şartname, ücretli öğretmenliğin hukuki ve kurumsal çerçevesi açık ve bütünlüklü biçimde tanımlanmamış bir istihdam modelinden, uygulamada daha ileri bir piyasa ilişkisine taşınabildiğini göstermektedir. Öğretmen istihdamını doğrudan düzenleyen açık ve bütünlüklü bir model bulunmamasına rağmen, öğretmen ihtiyacı fiilen piyasadan karşılanabilmektedir.

Üstelik bu piyasa ilişkisi doğrudan öğretmen ile kamu kurumu arasında kurulmamaktadır. Öğretmen emeğinin sağlanması için ihaleye çıkılmakta, özel bir yüklenici firma devreye sokulmakta, kamu kurumu ihtiyacı olan öğretmeni doğrudan istihdam etmek yerine, belirli sayıdaki personelin belirli süreyle sağlanmasını bir “hizmet alımı” konusu hâline getirmektedir.

Bu nedenle burada ücretli öğretmenlik yalnızca “geçici öğretmen görevlendirmesi” olarak açıklanamaz. Daha doğru bir ifadeyle, kamu hizmetinin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan öğretmen emeği, ihale ve hizmet alımı mekanizmaları yoluyla ticari bir sözleşmenin konusu hâline getirilmektedir.

Öğretmenlik hizmetinin piyasa mekanizmaları içinde “temin edilmesi”, kamu hizmetlerinin doğrudan kamu personeli eliyle yürütülmesi yerine dışarıdan hizmet satın alınmasına dayanan yönetim anlayışının eğitim alanındaki dikkat çekici görünümülerinden biridir. Buradaki dönüşüm, öğretmenin yalnızca çalışma statüsünü değil, eğitim hizmetinin nasıl örgütlendiğini de değiştirmektedir.

Başka bir ifadeyle mesele, “öğretmen nerede ve hangi ücretle çalışıyor?” sorusundan ibaret değildir. Asıl mesele, öğretmen emeğinin nasıl satın alınabilir bir girdiye dönüştürüldüğüdür.

Nitelik Paradoksu: Öğretmen mi, İşçi mi?

Belgenin daha dikkat çekici yönlerinden biri, öğretmenliğin mesleki niteliği ile hizmet alımı mantığı arasındaki açık çelişkidir. Şartnamede ücretli öğretmenlerden çocuk kulübü sınıflarında hizmetlerin yürütülmesi, kontrolün ve eğitimin sağlanması; çocukların özbakım işlerinin yapılması ve takibinin gerçekleştirilmesi; yemek saatlerinde çocuklara eşlik edilmesi ve düzenli yemek yemelerinin sağlanması gibi görevleri yerine getirmeleri beklenmektedir.

Dolayısıyla yapılacak iş, doğrudan çocukların eğitimi, gelişimi, bakımı ve gündelik yaşamlarının düzenlenmesine ilişkin “pedagojik sorumluluklar” içermektedir. Buna karşın bu hizmeti yerine getirecek kişilerin (işçilerin) istihdamı, öğretmenlik mesleğinin kendine özgü kamusal ve mesleki statüsü üzerinden değil, “5 işçi”nin belirli süreyle çalıştırılmasına ilişkin bir hizmet alımı olarak düzenlenmektedir.

Bu noktada şartnamenin ücretli öğretmenlerden istenen belgelere ilişkin düzenlemesi özellikle dikkat çekicidir. Teknik şartnamenin “İstenen Belgeler” başlıklı bölümünde yüklenicinin kurumda çalıştıracağı kişilerden şu belgeler talep edilmektedir:

- **Eğitim durumunu gösteren diploma ve sertifikaların aslı veya onaylı sureti,**
- **Nüfus cüzdanı sureti,**
- **İkamet belgesi,**
- **Savcılıktan alınmış iyi hâl belgesi,**
- **Sağlık raporu,**
- **Son altı ay içinde çekilmiş iki adet vesikalık fotoğraf.**

Bu belgeler arasında eğitim durumunu gösteren diploma ve sertifikaların sunulması istenmekle birlikte, hangi diploma veya eğitimin, öğretmenlik hizmeti için yeterli kabul edildiğine ilişkin açık bir ölçüt ortaya konulmamaktadır.

Başka bir ifadeyle, çocukların eğitimi, gelişimi, özbakımı ve bakımı gibi doğrudan pedagojik sorumluluklar üstlenecek kişilerin okul öncesi öğretmenliği, çocuk gelişimi veya öğretmenlik mesleğiyle ilişkili başka bir alanda eğitim almış olmaları açık ve bağlayıcı bir koşul olarak belirtilmemektedir. Eğitim durumunu belgeleyen bir diploma veya sertifika talep edilmekte, ancak bu eğitimin niteliği, alanı, düzeyi veya yapılacak öğretmenlik hizmetiyle ilişkisi açık biçimde

tanımlanmamaktadır. Bu belirsizlik, belgenin en önemli çelişkilerinden birini oluşturmaktadır. Bir yanda “ücretli öğretmen” olarak tanımlanan ve çocukların eğitiminden, gelişiminden ve bakımından sorumlu tutulan kişiler bulunmaktadır. Diğer yanda ise bu kişiler için öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği alan bilgisi, pedagojik formasyon veya mesleki yeterliklerin hangi ölçütlere göre aranacağı açık biçimde belirtilmemektedir.

Böylece ortaya çarpıcı bir durum çıkmaktadır: İhale yoluyla “5 işçi” alınmakta; bu kişiler ise “ücretli öğretmen” adı altında doğrudan pedagojik sorumluluk gerektiren eğitim ve çocuk gelişimi faaliyetlerinde çalıştırılmaktadır. Öğretmenlik unvanı ve pedagojik hizmet şartnamede açık biçimde yer almakta, buna karşılık öğretmenliğin gerektirdiği alan bilgisi ve mesleki yeterlikler açık ve nesnel ölçütler olarak tanımlanmamaktadır.

Bu durum yalnızca teknik bir eksiklik olarak değerlendirilemez. Aksine, ücretli öğretmenlik uygulamasında ortaya çıkan “nitelik paradoksunun” belge düzeyindeki somut örneklerinden biridir. Bir yanda çocukların eğitimi ve gelişimi gibi uzmanlık ve pedagojik sorumluluk gerektiren bir hizmet söz konusudur, diğer yanda bu hizmeti yürütecek kişilerin mesleki nitelikleri, “hizmet alımı” mantığı içerisinde belirsiz ve ikincil bir unsur hâline gelebilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin niteliği, öğretmenin uzmanlığı ve pedagojik yeterliği eğitim politikalarının temel söylemleri arasında yer alırken, aynı hizmeti fiilen yürütecek kişilerin hangi mesleki yeterliklere sahip olması gerektiği açık biçimde tanımlanmadan “personel temini” yoluna gidilebilmektedir. Buradaki çelişki, öğretmenlik mesleğinin yalnızca istihdam biçiminin değil, mesleki niteliğinin de piyasalaşma sürecinde aşınabileceğini göstermektedir.

Beş Öğretmen İhtiyacı mı, Beş İşçi Temini mi?

Dolayısıyla şartnamede ortaya çıkan sorun yalnızca öğretmenlerin “işçi” olarak tanımlanması değildir. Daha temel sorun, öğretmenlik gibi özel uzmanlık, pedagojik bilgi ve mesleki yeterlik gerektiren bir faaliyetin, hizmet alımı sürecinde diğer personel temini biçimleriyle benzer bir mantık içerisinde düzenlenmesidir.

Öğretmenlik hizmetini yerine getirecek kişilerin niteliği açıkça tanımlanmadığında, belirleyici unsur mesleki uzmanlıktan çok yüklenicinin sözleşme kapsamında gerekli sayıda personeli sağlaması hâline gelmektedir. Böyle bir durumda öğretmen, sahip olduğu mesleki yeterlik ve profesyonel statü üzerinden değil, ihale sözleşmesinin gerektirdiği sayıda “çalışan” üzerinden değerlendirilmektedir.

Bu nedenle belgenin mantığını tek bir cümleyle ifade etmek gerekirse:

Beş öğretmene ihtiyaç duyulduğu için beş öğretmen istihdam edilmemekte; beş kişilik bir personel hizmeti satın alınmakta ve bu kişilerden öğretmenlik yapmaları beklenmektedir.

Bu ayrım basit bir terminoloji farklılığı değildir. Çünkü “öğretmen istihdamı” ile “personel hizmeti satın alınması” aynı ekonomik, hukuki ve mesleki ilişkiyi ifade etmemektedir. İlkinde öğretmen, eğitim hizmetinin asli unsuru ve belirli mesleki niteliklere sahip kamu çalışanı olarak konumlanırken, ikincisinde öğretmen emeği, sözleşme kapsamında temin edilen personel girdisine dönüşmektedir.

Taşeronlaşan Öğretmen Emeği

Belgenin belki de en çarpıcı sonucu, öğretmenlik emeğinin kamusal bir meslek olmaktan çıkarılarak, piyasa koşullarında ekonomik bir “hizmet temini” olarak yeniden tanımlanabilmesidir. Öğretmene ihtiyaç duyulduğunda, öğretmen yetiştirme sisteminin ürettiği insan kaynağının kamu personeli olarak istihdam edilmesi yerine, ihtiyaç duyulan sayıda “kişinin” belirli bir süre için bir firmadan “temin edilmesi” mümkün hâle gelmektedir. Temin edilecek ücretli öğretmenlerin, işe giriş ve çıkış, ücretlerin ödenmesi, sigorta, rapor, personel eksikliğinin giderilmesi ve işten ayrılma süreçleri de öğretmen ile okul arasındaki mesleki ilişki üzerinden değil, firma ile işçi arasındaki işveren-işçi ilişkisi üzerinden düzenlenmektedir.

Böylece okulda fiilen eğitim hizmeti yürüten öğretmenin işvereni ile hizmeti yürüttüğü kamu kurumu birbirinden ayrılmaktadır. Öğretmen okulun eğitim faaliyetlerinin içinde çalışmakta ve kurum idaresinin çalışma düzenine tabi olmakta, ancak ücretini ve sosyal haklarını doğrudan kamu kurumundan değil, ihaleyi alan firmadan almaktadır. Bu yapı, ücretli öğretmenliği yalnızca düşük ücretli veya geçici bir istihdam biçimi olarak değil, çok katmanlı bir güvencesizlik ve aracılı bir istihdam biçimi olarak değerlendirmeyi gerektirmektedir. Burada taşeronlaşmanın temel özelliği açık biçimde ortaya çıkmaktadır: Eğitim hizmetinin gerçekleştirildiği mekân kamu kurumu, hizmetin niteliği kamusal, hizmetten yararlananlar çocuklar ve aileler olmasına rağmen, bu hizmetin gerçekleştirilmesinde kullanılan öğretmen emeğinin istihdam ilişkisi özel bir şirket üzerinden kurulmaktadır.

Dolayısıyla kamusal bir hizmet ile personel temin ilişkisi aynı yapı içerisinde yan yana gelmektedir. Kimin öğretmenlik yapabileceği, hangi pedagojik yeterliklerin gerekli olduğu ve öğretmenlik hizmetinin hangi mesleki standartlar temelinde yürütüleceği soruları, hizmet alımının niceliksel mantığı içerisinde geri plana itilebilmektedir. İhtiyaç duyulan şey, belirli uzmanlık alanlarına sahip öğretmenden ziyade, belirli sayıda personelin temini hâline gelmektedir.

Asım Kocabıyık Anaokulu Çocuk Kulübü’ne ilişkin ihale belgesi, ücretli öğretmenlik uygulamasının yalnızca “ataması yapılmayan öğretmenlerin geçici

olarak çalıştırılması” biçiminde açıklanamayacağını göstermektedir. Burada daha kapsamlı bir dönüşüm söz konusudur: Öğretmen emeği, doğrudan kamu istihdamının konusu olmaktan çıkarılarak bir şirket aracılığıyla satın alınabilen bir hizmete dönüştürülmektedir. Öğretmenin “işçi”, şirketin “yüklenici” ve ödemenin “hak ediş” olarak tanımlandığı bu yapı, eğitim hizmetinin örgütlenmesinde piyasa ve taşeronluk mantığının ulaştığı noktayı görünür kılmaktadır.

Üstelik sorun yalnızca istihdam ilişkisinin niteliğiyle sınırlı değildir. Çocukların eğitimi, gelişimi, özbakımı ve gündelik yaşamlarının düzenlenmesi gibi doğrudan pedagojik sorumluluklar üstlenecek kişilerin hangi öğretmenlik veya pedagojik yeterliklere sahip olması gerektiğinin açık biçimde tanımlanmaması, öğretmenlik mesleğinin niteliği bakımından da ciddi bir paradoks yaratmaktadır. Bir tarafta yüksek nitelikli ve uzmanlaşmış bir eğitim hizmeti beklentisi (ataması yapılmamış öğretmen) bulunurken, diğer tarafta bu hizmeti gerçekleştirecek emeğin piyasa içerisinde “personel temini” mantığıyla satın alınabilmesi söz konusudur.

Bu nedenle söz konusu ihale, tekil ve istisnai bir idari işlem olarak değil, öğretmen emeğinin dönüşümüne ilişkin daha geniş bir eğilimin somut belgesi ve göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Öğretmen ihtiyacının kamu tarafından doğrudan ve güvenceli biçimde karşılanması yerine, belirli sayıdaki kişinin belirli bir süre için bir yükleniciden temin edilmesi, öğretmenliği kamusal bir meslek ve sürekli bir kamu hizmeti ilişkisinden, esnek ve aracılı bir emek ilişkisine doğru taşımaktadır.

Sonuç olarak burada tartışılması gereken yalnızca ücretli öğretmenlerin düşük ücret, geçicilik veya iş güvencesizliği sorunları değildir. Daha temel mesele, öğretmenlik mesleğinin kendisinin hangi koşullarda ve hangi mantıkla tanımlandığıdır. Öğretmenlik, pedagojik uzmanlık, mesleki yeterlik ve kamusal sorumluluk temelinde yürütülmesi gereken bir meslek iken, ihale mekanizması içerisinde “temin edilebilir” bir hizmete dönüştüğünde, mesleğin hem kamusal statüsü hem de profesyonel sınırları aşınmaktadır. Bu açıdan “ücretli öğretmen hizmet alımı ihalesi”, öğretmen emeğinin güvencesizleştirilmesinin ötesinde, öğretmenliğin taşeronlaştırılmasının ve eğitim hizmetinin piyasalaştırılmasının somut bir belgesi olarak okunmalıdır. Belgenin ortaya koyduğu asıl çarpıcı gerçek ise şudur: Eğitim sisteminin ihtiyacı olan şey öğretmen iken, ihale mekanizmasının satın aldığı şey personel teminidir. Öğretmenlik ile personel temini arasındaki bu ayrım ortadan kalktığında, yalnızca öğretmenin istihdam biçimi değil, öğretmenlik mesleğinin kendisi de piyasa ilişkilerinin konusu hâline gelmektedir.

Sonuç

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, Madde 43: "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir."

Türkiye'de ücretli öğretmenlik herhangi bir kanunda tanımlanmış bir öğretmen istihdam modeli değildir. Buna rağmen Millî Eğitim Bakanlığı'nın en yaygın öğretmen istihdam araçlarından biri hâline gelmiştir. Başka bir ifadeyle, hukuki zemini bulunmayan bir uygulama, fiilen eğitim sisteminin asli unsurlarından biri olarak işlev görmektedir. Bu durum, öğretmen istihdam politikalarının hukuk ile uygulama arasındaki en belirgin çelişkilerinden birini oluşturmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'de ücretli öğretmenliğin yalnızca güncel bir personel istihdam yöntemi olmadığını, öğretmen yetiştirme ve öğretmen istihdamı politikalarının yaklaşık yüz elli yıllık tarihsel sürekliliği içinde değerlendirilmesi gereken yapısal bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e, Cumhuriyet'ten günümüze kadar farklı adlar altında uygulanan meslek dışı öğretmen atamaları, vekil öğretmenlik, öğretmen muavinliği, asker öğretmenlik, hızlandırılmış öğretmen yetiştirme, pedagojik formasyon ve benzeri uygulamalar incelendiğinde ortak bir devlet refleksi görülmektedir: Öğretmen açığını, öğretmen yetiştirme sistemini güçlendirerek değil, öğretmenlik mesleğinin sınırlarını esneterek ve istisnai istihdam biçimlerini olağanlaştırarak çözmeye çalışmak.

Bu tarihsel süreklilik, ücretli öğretmenliğin ortaya çıkışını rastlantısal bir yönetim tercihi olmaktan çıkarmakta, onu neoliberal kamu yönetiminin eğitim alanındaki emek rejiminin bir parçası hâline getirmektedir. Öğretmen emeğinin güvencesizleştirilmesi, düşük maliyetli işgücü olarak değerlendirilmesi ve öğretmenliğin profesyonel niteliğinin piyasa mantığı içinde yeniden tanımlanması, yalnızca çalışma yaşamını değil, doğrudan eğitim hakkını ve kamusal eğitimin niteliğini de etkilemektedir. Çünkü öğretmenin güvencesiz olduğu bir eğitim sisteminde öğrencinin nitelikli eğitim hakkından söz etmek de giderek güçleşmektedir.

Buradaki temel paradoks dikkat çekicidir. Bir taraftan öğretmenlik, kanunlarda "özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmakta, diğer taraftan bu mesleğin en temel ilkeleri, istihdam politikaları yoluyla sistematik biçimde aşındırılmaktadır. Mesleğin gerektirdiği "uzmanlık" söylemi korunurken, öğretmen emeği giderek esnek, geçici ve düşük maliyetli çalışma biçimlerine dönüştürülmektedir. Böylece öğretmenlik mesleğinin hukuki tanımı ile fiili uygulaması arasında derin bir meşruiyet boşluğu oluşmaktadır.

Ücretli öğretmenlik tam da bu boşluğun en görünür ürünüdür. Çünkü ücretli öğretmenlik ne 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda ne de 7528 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda bağımsız bir öğretmen istihdam modeli olarak tanımlanmaktadır. Öğretmen yetiştirme sisteminde böyle bir meslek kategorisi bulunmamakta, öğretmenlik mevzuatında "ücretli öğretmen" adıyla tanımlanmış bir statü yer almamaktadır. Buna rağmen on binlerce öğretmen yıllardır bu ad altında çalıştırılmaktadır.

Dolayısıyla ücretli öğretmenlik hukuken tanımlanmış bir öğretmenlik modeli değil, idari uygulamalarla oluşturulmuş, mevzuatın boşluklarından beslenen ve zaman içinde olağanlaştırılmış bir istihdam pratiğidir. Başka bir ifadeyle ücretli öğretmenlik, öğretmen yetiştirme sisteminin doğal bir unsuru değil, öğretmen ihtiyacını düşük maliyetle yönetebilmek amacıyla üretilmiş uydurma bir istihdam modelidir.

Bu nedenle tartışılması gereken temel soru, Türkiye'nin neden ücretli öğretmen çalıştırdığı değildir. Asıl soru şudur: Kanunlarda karşılığı bulunmayan, mesleki statüsü tanımlanmamış, özlük hakları güvence altına alınmamış ve aynı işi yapan öğretmenler arasında yapısal eşitsizlik üreten bir istihdam biçimi nasıl oldu da eğitim sisteminin en büyük öğretmen kaynağı hâline gelebildi?

Bu soruya verilecek yanıt yalnızca öğretmen istihdam politikalarını değil, devletin öğretmenlik mesleğine, kamusal eğitime ve eğitim hakkına nasıl baktığını da ortaya koyacaktır. Çünkü öğretmenliğin değersizleştiği yerde yalnızca bir meslek değil, kamusal eğitimin kendisi de nitelik kaybına uğrar. Ücretli öğretmenlik bu nedenle yalnızca bir personel politikası değildir; öğretmenlik mesleğinin ekonomi politliğini, emeğin güvencesizleştirilmesini ve kamusal eğitimin dönüşümünü görünür kılan en çarpıcı göstergelerden biridir.

Son Söz

Bir ülkenin bilimde, sanatta, ekonomide ve toplumsal yaşamın bütün alanlarında gelişmesinin temel koşullarından biri, insan kaynağının nasıl ve hangi niyetle yetiştirileceğine ilişkin uzun vadeli, tutarlı ve kamusal bir eğitim politikasına sahip olmasıdır. Bu nedenle öğretmen yetiştirme ve istihdam politikaları, yalnızca personel ihtiyacını karşılamaya yönelik teknik düzenlemeler olarak görülemez. Bu politikalar aynı zamanda bir ülkenin eğitime, öğretmenlik mesleğine ve kamusal geleceğine verdiği değer in göstergesidir.

Eğitim fakülteleri her yıl on binlerce öğretmen mezun verirken, asıl sorun, yetiştirilen öğretmenlerin neden kamusal ve güvenceli bir istihdam ilişkisi içinde sisteme dâhil edilmediğidir. Bu nedenle öncelikle ücretli öğretmenlik uygulamasının kalıcı bir istihdam biçimi olmaktan çıkarılması ve öğretmen ihtiyacının, öğretmenlik mesleğinin niteliğini ve hukuki statüsünü esas alan güvenceli istihdam politikalarıyla karşılanması gerekmektedir. Öğretmen ihtiyacının belirlenmesi, eğitim fakültelerinin öğrenci kontenjanları, öğretmen yetiştirme kapasitesi, emeklilikler, öğrenci sayılarındaki değişim ve bölgesel öğretmen gereksinimleri birlikte değerlendirilerek uzun vadeli bir insan gücü planlamasına bağlanmalıdır.

Bu çerçevede öğretmen yetiştirme politikası ile öğretmen istihdam politikası birbirinden bağımsız iki süreç olarak değil, aynı kamusal planlamanın birbirini tamamlayan iki unsuru olarak tasarlanmalıdır. Eğitim fakültelerinin mezun

sayıları ile ülkenin gerçek öğretmen gereksinimi arasında ilişki kurulmalı, öğretmen yetiştirme kapasitesi, istihdam olanaklarından kopuk biçimde genişletilmemelidir. Aynı şekilde öğretmen ihtiyacı da geçici ve düşük maliyetli istihdam biçimleriyle karşılanmamalıdır.

Tercih ve niyet. Bir yandan öğretmenliği kamusal sorumluluk, mesleki uzmanlık ve nitelik temelinde tanımlarken, diğer yandan aynı mesleği güvencesiz, esnek ve düşük maliyetli bir emek biçimine dönüştüren istihdam anlayışını sürdürmek. Niyet ve tercih...

Kaynakça

- Akyüz, Y. (2006). Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin 160. yılında Darülmualimîn’in ilk yıllarına toplu ve yeni bir bakış. Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi, 20, 17-58.
https://doi.org/10.1501/OTAM_0000000532
- Akyüz, Y. (2004) Türk Eğitim Tarihi. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Akyüz, Y. (1978) Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri. Ankara: Doğan Basımevi.
- Arslan, M. Alan Dışı Öğretmen Atama. <https://turkmaarifansiklopedisi.org.tr/> (Erişim: 20.07.2026)
- Binbaşıoğlu, C. (2005) Türk Eğitim Düşüncesi Tarihi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Binbaşıoğlu, C. (2009) Türk Eğitim Tarihi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dursunoğlu, H. (2003) “Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirmenin Tarihi Gelişimi.” Milli Eğitim Dergisi, Güz 2003, Sayı : 160. s. 1
- Eğitimde acı tablo: 62 ilde 71 bin ücretli öğretmen görevde 80 bin açık. (Karar, 2026) <https://www.karar.com/guncel-haberler/egitimde-aci-tablo-62-ilde-71-bin-ucretli-ogretmen-gorevde-80-bin-acik-2038466>
- Oral, B. (2000) “Alan Dışından Mezun Olup Sınıf Öğretmenliğine Atanan Öğretmenlerin Sınıf Öğretmenliğindeki Durumlarının Değerlendirilmesi.” Milli Eğitim Dergisi, Aralık 2000, Sayı : 148. s. 37
<https://turkegitimsen.org.tr/>