



Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ

(1966 ILO / UNESCO Ortak Belgesi)

Prof. Dr. Mesut Gülmez



Eğitim Sen Yayınları 2010

EĞİTİM SEN
(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi
Zübeyde Kılıç Öztürk

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Serpil Açıl Özer

Yazışma Adresi:
Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13 Çankaya/ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx)

Fax: (0.312) 439 01 18

Web: www.egitimsen.org.tr

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr

ISBN :
978-975-535-022-6

Baskı:
Hermes Ofset Tel: (312) 341 01 97
Basım Tarihi : 30 Eylül 2010 - Basım Adedi: 10.000

(Eğitim Sen Bülteni Ekidir)
Eylül 2010

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	9
İKİNCİ BASI İÇİN ÖNSÖZ	11
SUNUŞ (<i>Birinci Bası</i>)	21
Hazırlanması ve Kabulü	21
Genel Olarak içeriği ve Dayandığı Kaynaklar	22
Tavsiye'nin Giriş Bölümü	23
Tavsiye'nin Hukuksal Niteliği ve Denetim Mekanizması	25
Tanımlar ve Uygulama Alanı	30
Sonuç Olarak	31
ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ	
(TAVSİYE METNİ)	33
ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ	35
I. TANIMLAR	37
II. UYGULAMA ALANI	37
III. TEMEL İLKELER	37
IV. EĞİTİMİN AMAÇLARI VE EĞİTİM POLİTİKASI	39
V. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE HAZIRLAMA	41
Seçme	41
Öğretmen Yetiştirme Programları	42
Öğretmen Yetiştirme Kurumları	43
VI. ÖĞRETMENLERİN YETKİNLEŞTİRİLMESİ	45

VII. İSTİHDAM VE KARIYER	46
Öğretmenlik Mesleğine Giriş	46
İlerleme ve Yükselme	47
İstihdam Güvencesi	48
Mesleksel Kusur Durumunda	
Uygulanabilecek Disiplin Usulleri	48
Sağlık Muayeneleri	49
Aile Yükümlülüğü Olan Kadın Öğretmenler	49
Kısmi Zamanlı Hizmet	50
VIII. ÖĞRETMENLERİN HAKLARI VE ÖDEVLERİ	51
Mesleksel Özgürlükler	51
Öğretmenlerin Ödevleri	52
Öğretmenler ile Tüm Öğretim (Sistemi) Arasındaki İlişkiler	53
Öğretmenlerin Hakları	54
IX. ÖĞRETİMİN ETKİLİLİĞİ İÇİN UYGUN KOŞULLAR	55
Sınıflardaki Öğrenci Sayıları.....	55
Yardımcı Personel	55
Öğretim Araç ve Gereçleri.....	56
Çalışma Süresi	56
Yıllık Ücretli İzinler.....	57
Eğitim İzinleri	57
Özel İzinler	57

Hastalık yada (ve) Doğum İzinleri	58
Öğretmen Değişimi	59
Okul Binaları	59
Kırsal yada Uzak Bölgelerdeki Öğretmenlere	
Uygulanacak Özel Kurallar	60
X. ÖĞRETMENLERİN AYLIKLARI	61
XI. SOSYAL GÜVENLİK	64
Genel Hükümler	64
Tıbbi Bakım	64
Hastalık Yardımları	65
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	65
Yaşlılık Yardımları	65
Sakatlık Yardımları	66
Sağ Kalanlara Yardımlar	67
Öğretmenleri Sosyal Güvenlikten	
Yararlandırma Araçları (Yolları)	67
XII. ÖĞRETMEN AÇIĞI	67
XIII. SON KURAL	69
BİYOĞRAFİ	
Prof. Dr. Mesut Gülmez	71

Bir yüzyılı aşkın süredir demokratik, bilimsel ve kamusal eğitim mücadelesi yürüten eğitim ve bilim emekçilerinin ardılı olan sendikamız EĞİTİM SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası), üyelerini uluslararası belge ve kaynaklarla da buluşturmayı önemsemektedir.

5 Ekim, Birleşmiş Milletlerin Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından 1994'ten beri Dünya Öğretmenler Günü ilan edilmiş ve 100'den fazla ülkede her yıl kutlanmaktadır.

Bu belge, öğretmenlerin sadece okul içinde değil, aynı zamanda toplumsal olarak yerine getirdikleri işlevlerini de uluslararası düzeyde düzenleyen bir belge özelliği taşımaktadır. 1966 Tavsiyesinin yüksek öğretim alanındaki boşluğu da, 1997'de kabul edilen bir başka Tavsiye ile doldurulmuştur.

Bu belgeyle tüm dünyada mesleki sorunlar ve çözüm yöntemlerinin en geniş anlamda üye tabanı ve eğitim emekçileri ile tartışma ve bir bilinç oluşturulması beklentimizdir.

Bu yayın aracılığıyla umudumuz, Türkiye kadar kritik bir coğrafyada yer alan ülkemizin gençlerini geleceğe hazırlayan öğretmenlerin bütün gücünü sendikal örgütleri aracılığıyla seferber etmesi gerektiğine inanıyoruz.

Kamusal, bilimsel ve demokratik eğitim mücadelemize katkısı olacağı inancıyla....

İKİNCİ BASIYA ÖNSÖZ

I.

Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi'nin (ÖST) kabul edilmesinden bu yana 44 yıl, bu çevirinin birinci basısının yayımlanmasından bu yana da 19 yıl geçti.¹

Bu dönemde, ÖST'nin kabul edildiği yıllarda esinlendiği ve içlerinden kimilerine yollamada bulunduğu insan hakları belgeleri alanında iki yönlü önemli gelişmeler oldu. Bir yandan, çalışanlar olarak öğretmenleri de kapsayan yeni belgelerle, insan hakları liste ve içerik olarak daha ileri düzeye taşındı. Öte yandan da, koruma ve denetim sistemlerini güçlendiren protokoller Uluslararası İnsan Hakları Hukuku'ndaki yerini aldı. Özellikle, devletlerce onaylanan insan hakları sözleşmeleri için gönderilen raporlara dayalı geleneksel denetimin yanı sıra, bireylerin, birey gruplarının, sendikal örgütler ile hükümetdışı örgütlerin ihlal savlarına (yakınmalarına / şikayetlerine) dayanan denetim sistemlerini geleneksel resmi sistemlere ekleyerek korumayı sivilleştirilen ve yaygınlaştıran adımlar atıldı.

II.

Birinci basının yayımlanmasını izleyen 1991-2010 arasındaki dönemde, statüsü ister “kamu görevlisi” isterse “sözleşmeli personel” vb. olsun, çalışan olarak tüm öğretileri kapsayan bu sözleşmelerden kimileri ülkemizce onaylandı.

Örneğin, Birleşmiş Milletler bağlamında,1966'da kabul edilen *Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi* ile *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi* 2003'te;

¹ Tavsiye konusunda genel bilgiler için, ilk basıya yazdığım Önsöz'ün okunmasını öneriyorum (MG).

2006'da kabul edilen *Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi* 2009'da onaylandı.

Avrupa Konseyi bağlamında ise, 1961 Avrupa Sosyal Şartı'nı geliştirip olabildiğince yenileyen *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı* (GG ASŞ) 1996'da kabul edildi ve ülkemizde de 2007'de onaylandı. Yalnızca 1961 Sosyal Şartı'nın güvenceye almadığı “yeni” sosyal haklara yer vermekle kalmayan GG ASŞ, aynı zamanda kimi hakların eşliğini ve güvence düzeyini de yükseltti. Ne var ki Türkiye, hukuksal yükümlülük üstlendiği maddelerin kapsamını büyük ölçüde genişletmekle birlikte, aynı zamanda sosyal hakları koruma ve geliştirme araçları olarak da önem taşıyan sendika, toplu iş sözleşmeli özgür ve gönüllü toplu pazarlık ve grevi de kapsayan toplu eylem haklarını güvenceye alan 5. ve 6. maddelere çekince koydu. Toplu Yakınmalar Protokolü'nü de, ne imzaladı ne de onayladı.

III.

UNESCO çerçevesinde tanık olunan gelişmelerin başında, 1966 Tavsiyesi'nin yalnızca ilk ve orta öğretim personelini kapsamasından kaynaklanan boşluğun, 1997'de yüksek öğretim akademik personeli için kabul edilen Tavsiye ile doldurulması vardır.

UNESCO Genel Konferansı'nın 11 Kasım 1997 tarihinde kabul ettiği *Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Statüsü Tavsiyesi* (YÖAPST), gerek üniversitelerce gerekse yetkili devlet makamlarınca ve / yada tanınmış eşdeğerlik sistemleri gereğince yüksel öğretim kurumları olarak onaylanmış başka yüksek öğretim kurumlarınca orta öğretim sonrası düzeyde sağlanan öğretim, eğitim ve araştırma eğitimi anlamında “yüksek öğretim”i kapsar. 1966 Tavsiyesi'nden ancak otuzbir yıl sonra kabul edilen YÖAPST'nin kişiler yönünden kapsamına, yüksek öğretim kuruluş yada programlarına bağlı bulunan ve öğretim ve / yada

eğitim ve / yada araştırma etkinliklerinde görev üstlenmiş olan ve / yada öğrencilere yahut toplumun tümüne eğitici hizmetler sağlayan kişiler biçiminde tanımlanan “*yüksek ğretim akademik personeli*” girer.²

77 maddeden oluşan 1997 Tavsiyesi’nin ek’inde, 1966 Tavsiyesi’nden farklı olarak, 10 Birleşmiş Milletler, 8 UNESCO ve 28 ILO belgesi yer almaktadır. UNESCO’nun 1960 tarihli Eğitim Alanında Ayrımcılığa Karşı Savaşım Sözleşmesi ile 1966 Tavsiyesi’ni ve 1974 tarihli Bilim Araştırmalar Personelinin Statüsü Tavsiyesi’ni akılda tuttuğunu belirten 1997 Tavsiyesi, ekte saydığı bu sözleşme, antlaşma ve tavsiyelerde açıklanan ve özellikle yüksek ğretim kuruluşları ile bu kuruluşlara bağlı ğretim (akademik) personeli ve araştırmacıları ilgilendiren sorunlara ilişkin kuralları tamamlama amacı taşıdığını belirtmiştir.

ILO / UNESCO Ortak Uzmanlar Komitesi, 1966 Tavsiyesi’nin yanı sıra, ILO ve UNESCO yesi devletlerin³ 1997 Tavsiyesi’ne de saygı gösterip göstermediklerini, 2000 yılında aldığı bir karar üzerine, bu tarihten itibaren izlemektedir.

IV.

“Sözleşme” niteliği taşıyan bir uluslararası belge olmadığını anımsatmaya gerek görmediğim 1966 Tavsiyesi, ilk basının “Sunuş”unda belirttiğim gibi, Birleşmiş Milletler ailesi içinde yer alan ve hazırlanmasında işbirliği yapan iki kuruluşun ortak sorumluluk üstlenerek uygulanmasını bir komite aracılığıyla izlediği bir belgedir.

² 1997 Tavsiyesi, “*Yüksek ğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye*” başlığıyla, A.. Siyasal Bilgiler Fakültesi ğretim elemanları Yrd. Doç. Dr. Kerem Altıparmak, Dr. Koray Karasu, Arş. Gör. Ersin Embel, Arş. Gör. Hasan Saim Vural ve Arş. Gör. Sarp Balcı tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

³ 2010 yılı itibarıyla, ILO’nun 183 ve UNESCO’nun da 193 yesi vardır. .

1966'da kurulan ve 1968'den beri toplantılarını sürdüren bağımsız 12 üyeli ILO / UNESCO Ortak Komitesi, eğitim emekçilerinin ve sendikalarının çalışmalarını yakından izlemesi gereken bir organdır. Üç yılda bir yaptığı toplantılarının onuncusunu 2009'da gerçekleştiren Ortak Komite'nin kararları, Tavsiye kurallarının nasıl anlaşılması ve uygulanması gerektiği vb konularda karşılaşılabilecek ve Tavsiye'nin pozitif metninde doğrudan ve açık yanıtı bulunmayan çeşitli sorunlar yönünden önem taşımaktadır. İnsan hakları sözleşmelerinde olduğu gibi 1966 Tavsiyesi'nin yalnızca maddelerini okumakla yetinmek yeterli değildir. Ortak Komite kararlarının, 1966 Tavsiyesi'ni "yaşayan belge"ye dönüştürme işlevi gördüğü unutulmamalıdır.

Kuşkusuz, 1966 Tavsiyesi'nde düzenlenen bir yandan öğretmenlik mesleği ve eğitim, öte yandan eğitim emekçilerinin en geniş anlamda çalışma koşulları ile bu alandaki bireysel ve toplu nitelikli hak ve özgürlükleri konularında düzenlemeler yapan -özellikle Türkiye'nin onayladığı- evrensel ve bölgesel ölçeklerde kabul edilmiş insan hakları sözleşmeleri ve yetkili denetim organlarının kararları birincil uluslararası kaynak olma niteliğini korumaktadır.

V.

Öğretmenlik mesleğinin üyeleri ve çalışanları olarak öğretmenlerin haklarını ve sorumluluklarını tanımlayan Tavsiye'nin imzalandığı 5 Ekim tarihi "Dünya Öğretmenler Günü" olarak belirlenmiştir. İlk kez 1994'ün 5 Ekiminde kutlanan Dünya Öğretmenler Günü, 1997 Tavsiyesi'nin imzalandığı tarihten başlayarak yüksek öğretim akademik personeline de kutlanmaktadır.

VI.

Devletler 1966 ve 1997 Tavsiyelerinin ilke ve değerlerini desteklediklerini belirtmekle birlikte, çoğunun içerdiği haklara saygı gösterdiği, bu ilke ve değerlere uygunluk sağlamak için

gerekli olan politikaları uygulamaya koydukları söylenemez. Bu nedenledir ki Ortak Komite, -her iki- Tavsiye'nin uygulanmasının izlenmesini sağlama ve öğretmenlerin haklarının ihlal edilmesine tepki gösterme işlevini sürdürmektedir.

2010 yılı itibarıyla, 173 ülkede etkinliklerini sürdüren 402 üyesi (30 milyon) bulunan Eğitim Enternasyonali, dünyada öğretmenlerin haklarının durumu konusunda rapor hazırlamakta, üç yılda bir yaptığı toplantıları sırasında Ortak Komite'ye ayrıntılı bir rapor sunmaktadır.

Hükümetlerin, öğretmenleri temsil eden ulusal örgütlerin ve işverenlerinin, ILO ile UNESCO'nun, yetkili hükümetlerarası yada hükümetlerdışı örgütlerin *raporlarını* inceleyen Ortak Komite, uygun önlemleri almaları ve ILO ile UNESCO üyesi devletlere iletilmesine izin verebilmeleri için, ulaştığı sonuçları ILO'nun Yönetim Konseyi ile Uluslararası Çalışma Konferansı'na ve UNESCO'nun da Yürütme Konseyi'ne bildirir.

Ortak Komite, ulusal yada uluslararası öğretmen örgütlerinin ILO ve UNESCO üyesi devletlerde Tavsiye kurallarına saygı gösterilmediğine (her iki Tavsiye'nin yada birinin uygulanmadığına) ilişkin *iddialarını (yakınmalarını)* da inceler. Öz incelemesi yapmasının ardından, sorunların yada uyuşmazlığın çözümüne yönelik olarak alınması gereken önlemleri içeren kararlar (sonuçlar) ve tavsiyeler alır. Örneğin Komite, Avustralya, Etiyopya, Japonya, Senegal ve Danimarka gibi ülkelerde öğretmenlik mesleğinin karşı karşıya kaldığı çok çeşitli sorunları incelemiş, eleştiri ve önerilerini iletmiştir.⁴

⁴ <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/ceart/about.htm>, Erişim: 06.09.2010; ILO / BIT, Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART): Rapport sur les allégations présentées par des organisations d'enseignants, Conseil d'administration, GB.306/LILS/8 (Corr.), Geneve, novembre 2009.

Yarısını ILO'nun ve yarısını da UNESCO'nun belirlediği 12 üyeli yapısıyla çalışmalarını sürdüren Ortak Komite'nin üyeleri, öteki uluslararası komite üyelerinde olduğu gibi,⁵ hükümetlerden, işveren derneklerinden ve sendikalardan bağımsız olma, kişisel olarak görev yapma ve Tavsiye'nin düzenlediği konularda yetkin olma ölçütleri temel alınarak belirlenir. Aynı zamanda, farklı coğrafi bölgeler, farklı eğitim sistemleri, deneyim ve cinsiyet konularında dengeli ve temsil edici bir yapı oluşturulmasına önem verilir. Ortak Komite'nin 12 üyesinden ILO'nun belirlediği 4'ü ve UNESCO'nun belirlediği 3'ü kadındır. 2009 yılındaki 10. toplantıdaki yapısı itibarıyla, ILO'nun belirlediği kadın üyeler Şili, Güney Afrika, Arjantin ve Norveç, erkek üyeler de Japonya ve Kanada uyrukludur. UNESCO'nun belirlediği kadın üyeler ise Fiji, Pakistan, Libya ve erkek üyeler de Rusya Federasyonu, Benin ve Fransa uyrukludur.

Ortak Komite, 2000 sonrasındaki toplantılarını, çizelgede görüldüğü gibi Eylül 2000, Eylül 2003, Ekim-Kasım 2006, Eylül-Ekim 2009 tarihlerinde gerçekleştirmiştir.⁶

28 Eylül - 2 Ekim 2009 tarihlerinde gerçekleştirilen 10. toplantıda, 1966 ve 1997 Tavsiyelerine ilişkin olmak üzere ele alınan ve her biri konusunda, sorunların niteliğine göre, ILO ve UNESCO'ya, üye devletlerin hükümetlerine, öğretmenleri temsil eden sendikalara yönelik çeşitli öneri ve tavsiyelerde bulunan eğitim ve öğretim ile ilgili *temel sorunlar* şu altı ana başlık altında toplanmıştır:⁷

⁵ Mesut Gülmez, **Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması**, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2004.

⁶ <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/ceart/docs.htm>, Erişim: 06.09.2010.

⁷ **Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant, Rapport**, CEART 10/2009, Dixième session, Paris, 28 septembre – 2 octobre 2009, Organisation internationale du Travail, Première édition, BIT Genève, UNESCO Paris, 2010.

- Eğitimde sosyal diyalog;
- Öğretmenlerin eğitimi (yetiştirilmesi) –başlangıçta ve hizmet içinde (sürekli)-;
- İstihdam, kariyer, öğretmenlerin ücreti ve öğretim koşulları ve staj;
- Herkes İçin Eğitim çerçevesinde öğretmen açığı, finansman ve hizmete alma güçlüklerini kapsamak üzere, SIDA'nın (AİDS'in) meslek üzerindeki etkisi, öğretmenlerin hizmete alınması;
- Akademik özgürlükler ve yüksek öğretim kurumlarının özerkliği;
- Yüksek öğretimde istihdam koşulları: Orta öğretim sonrası öğretim hizmetlerinde özel ve kâr amaçlı para yardımında bulunanların etkisi.

Çizelge

Ortak Komite Toplantular Listesi (1968-2009)

Adı / Türü	Tarih ve Yer
Birinci Olağan Toplantı	Eylül 1968, Cenevre
İkinci Olağan Toplantı	Nisan-Mayıs 1970, Paris
Üçüncü Olağan Toplantı	Mart 1976, Cenevre
Birinci Özel Toplantı	19-23 Kasım 1978, Paris
Dördüncü Olağan Toplantı	29 Kasım-7 Aralık 1982, Cenevre
ikinci Özel Toplantı	3 - 10 septembre 1985, Paris
Beşinci Olağan Toplantı	18 - 27 Ekim 1988, Cenevre
Üçüncü Özel Toplantı	22 - 26 juillet, Paris
Altıncı Olağan Toplantı	12 - 20 Temmuz 1994, Cenevre
Dördüncü Özel Toplantı	15 - 18 Eylül 1997, Paris
Ara Rapor, Mart 1999 (Yakınmalar - Çek Cumhuriyeti)	
Yedinci Olağan Toplantı	11 - 15 Eylül 2000, Cenevre
Sekizinci Olağan Toplantı	15 - 19 Eylül 2003, Paris
Ara Rapor, Eylül 2005 (Yakınmalar - Japonya)	
Dokuzuncu Olağan Toplantı	30 Ekim - 3 Kasım 2006, Cenevre
Ara Rapor, Ekim 2008 (Öğretmen örgütlerinin yakınmaları Ve Ortak Komitenin Japonya için özel soruşturma raporu)	
ILO Yönetim Konseyi'ne Kasım 2009 raporu (Öğretmen örgütlerinin yakınmaları)	
Onuncu Olağan Toplantı	28 Eylül - 2 Ekim 2009, Paris

Ortak Komite, 2000 yılından beri, eğitim ve öğretime ilişkin temel sorunlar konusunda Tavsiyelerin daha iyi anlaşılmasını sağlamak, sonuçlarını ve tavsiyelerini zenginleştirmek ereğiyle kimi hükümetlerarası örgütler, işveren örgütleri ve öğretmen örgütleri ile olağanüstü bilgilendirme oturumları düzenlemektedir.

Kurulduğu 1967 yılından beri, UNESCO ve ILO'nun merkezlerinin bulunduğu Paris ve Cenevre'de 3,5 ile 5 işgünü süren toplantılarını dönüşümlü olarak gerçekleştiren Ortak Komite'nin oturumları halka/kamuya kapalıdır. Ortak Komite'nin daveti üzerine ilgili tarafların katılması olanaklıdır. 2000 yılına değin yapılan işin niteliğine göre "olağan" ve "özel" oturumlar gerçekleştiren Komite, bu tarihten başlayarak söz konusu ayrıma son vermiştir ve aynı tip çalışmayı üç yılda bir yapmaktadır.

Gündemindeki temel konuları incelemek amacıyla çalışma grupları da kuran Ortak Komite, raporunda izleme rolünün iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önerilerine de yer vermektedir.

VII.

İlk sendika Eğitim-İş'in 28 Mayıs 1990'da kurulmasından bir yıl dört ay sonra yayımlanan ilk basıda şöyle yazmışım: "Hak ve özgürlüklerin uluslararası boyut ve dayanaklarının çok önem kazandığı, sendikal örgütler arasındaki ilişki ve dayanışmanın yoğunlaştığı bir dünyada yaşamamıza karşın, Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi'nin ülkemizde yeterince bilinen bir belge olduğu söylenemez."

2010 sonbaharındaki durum yirmi yıl öncesinden farklı mı? Gerek eğitim yöneticilerinin, gerekse örgütlü ve örgütsüz öğretmenlerin, sendikal nitelikli olan yada olmayan örgütlerin ve yöneticilerinin 1966 Tavsiyesi'ni -yüksek öğretim akademik personelinin de 1997 Tavsiyesi'ni- bildikleri söylenebilir mi? Eğitim ve öğretim

hizmetleri kolunda kurulan sendikalar ve üyeleri ile bu hizmet kolunda çalışanlar, 1966 Tavsiyesi'ni biliyorlar mı? Yapılan eğitim programlarında bu belgeden söz ediliyor, içeriği ulusal düzenlemelerle karşılaştırılıp eleştirel değerlendirmelere konu oluyor mu? Sendikalar, Ortak Uzmanlar Komitesi'ne Tavsiye'nin Türkiye'de uygulanması ile eğitim ve öğretim konularında rapor gönderiyor mu? Komite'nin Türkiye'ye ilişkin kararlarını izliyorlar mı?

Bu kitapçığın, birinci basıdan ancak yirmi yıl kadar sonra yeniden basılmış olması, Tavsiye'ye ilgisizliğin göstergelerinden biri sayılmaz mı?

VIII.

Daha da uzatılması olanaklı bu sorulara olumlu yanıt verilebileceği; özellikle sendikal hak ihlalleri konusunda ILO denetim organları ile İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne başvurularda bulunan kamu görevlileri sendikalarının, etkisi çok düşük bu yolu bildikleri ve kullandıkları söylenemez.

İkinci basının, içeriğine ilişkin evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşme, antlaşma, bildirge ve tavsiyelerini “tamamlayıcı” nitelikteki Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi'nin sendikal ve resmi yetkili ve çevrelerce daha geniş biçimde bilinmesine ve uygulamada yararlanılmasına katkıda bulunmasını diliyorum.

Mesut Gülmez
Datça, 15 Eylül 2010

SUNUŞ

(Birinci Bası)

Hazırlanması ve Kabulü

Günümüzde (1991’de)⁸ 40 milyonu aşan dünyadaki öğretmen sayısının 16 milyon dolayında olduğu 1966 yılında kabul edilen Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi, öğretim personelinin durumu konusunda çeşitli ülkelerdeki yasal düzenleme ve rejimlerin taşıdığı çok büyük farklılıklara karşın ortak sorunların varlığı olgusundan yola çıkılarak hazırlanmıştır. Tavsiye, önemli bir bölümü öğretmenlere de uygulanan yürürlükteki uluslararası belgeleri, özellikle ILO Sözleşmelerini tamamlamayı amaçlayan bir metindir.

İlk ve orta öğretim personelinin statüsünü tüm yönleriyle düzenleme amacı taşıyan bu belge, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ/ILO) ile Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO)’nün, kendi sorumluluk ve uzmanlık alanlarına giren sorunlar konusundaki sıkı işbirliğinin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. ILO ve UNESCO, üye devletlere öğretmenlerle ilgili tüm sorunları ele alan bir belgenin kabul edilmesi önerisinde bulunmuş ve ortaklaşa yürüttükleri uzun çalışmalar sonunda, Paris’te hükümetler arası özel bir konferans toplanmıştır. UNESCO’ca toplantıya çağrılan bu konferansta, devletlerin ve

⁸ Birinci basının Sunuş’unda, olası yanlış anlamaları önlemek için bu tür eklemeler yaptım (MG).

öğretmen örgütlerinin gözlem ve görüşleri göz önüne alınarak, ILO-UNESCO ortak uzmanlar toplantısında hazırlanan bir Tavsiye Tasarısı incelenmiş ve kimi değişikliklerden sonra 5 Ekim 1966 tarihinde oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Genel Olarak İçeriği ve Dayandığı Kaynaklar

Öğretmenlerin salt eğitim alanında yani okul içinde değil toplum içinde de yerine getirdikleri işlevlerin taşıdığı önemi uluslararası düzeyde belgeleyen ve bu yolda çok önemli bir adım oluşturan 1966 Tavsiyesi, onların tüm sorunlarını işleyen, öğretim personelinin statüsünü (durumunu) tüm yönleriyle ayrıntılı biçimde düzenleyen bir belgedir.

Tavsiye'nin ele aldığı konu ve sorunlar genel olarak değerlendirildiğinde, bir yandan öğretmenlik mesleğine hazırlama ve eğitim politikası gibi UNESCO'nun sorumlu olduğu sorunları; öte yandan da, çalışanların çok önemli bir kesimi olarak öğretmenlerin ekonomik ve toplumsal durumu ile hizmet ve çalışma koşulları gibi ILO'nun uzmanlık alanına giren sorunları içerdiği görülmektedir. Bu belge, öğretmenlik mesleğini ve bu mesleğin emekçilerini ilgilendiren birçok konu ve sorunu, öteki uluslararası belgelerde görülmeyen bir ayrıntı ile ve bir bütün olarak düzenlemektedir. Bu nedenle de, içeriği yönünden orijinal bir belge sayılamaz. Gerçekleşen Tavsiye, içerdiği konuların büyük bir bölümünü ilk kez değil, özellikle birçoğu öğretmenler için de geçerli olan ILO belgelerinden esinlenerek düzenlemiş, ILO sözleşme ve tavsiyelerinde (özellikle insan haklarına, istihdam politikasına, mesleksel eğitime ve iş güvencesine, sosyal güvenliğe ilişkin ILO belgelerinde) yer alan ilke ve kuralları bir araya getirmiştir.

Tavsiye'nin "statü" yada "durum" kavramını tanımlayan 1. maddesi içeriğini de açıklayıcı niteliktedir. Buna göre statü, hem

öğretmenlerin görevlerinin önemine ve yeteneklerine verilen değer derecesine göre, onlara toplumda tanınan konumu; hem de çalışma koşulları, ücret ve öteki mesleklerinkiyle karşılaştırmalı olarak, yararlandıkları maddi avantajları belirleyen bir kavramdır. Tavsiye, oluşturulma gerekçelerinin, esinlendiği öteki uluslararası kaynak ve dayanakların açıklandığı “Giriş” yada “Önsöz” niteliğindeki 11 paragraf ile, düzenlediği konulara ilişkin kuralların yer aldığı XIII ana başlıkta toplanan 146 maddeyi içeren ayrıntılı bir belgedir.

Tavsiye'nin düzenlediği sorunlara ilişkin genel bir görüş edinilmesini sağlayabilecek başlıklar şunlardır: I. Tanımlar (m. 1); II. Uygulama Alanı (m. 2); III. Yönlendirici (Temel) ilkeler (m. 3-9); IV. Öğretimin Amaçları ve Eğitim Politikası (m. 10); V. Öğretmenlik Mesleğine Hazırlama (m. 11-30); VI. Öğretmenlerin Yetiştirilmesi (m. 31-37); VII. İstihdam ve Kariyer (m. 38-60); VIII. Öğretmenlerin Hakları ve Ödevleri (m. 61-84); IX. Öğretimin Etkisi için Elverişli Koşullar (m. 85- 113); X. Öğretmenlerin Aylıkları (m. 114-124); XI. Sosyal Güvenlik (m. 125-140); XII. Öğretmen Açığı (m. 141-145); XIII. Son Kural (m. 146).

Tavsiye'nin Giriş Bölümü

Giriş yada Önsöz bölümünün ilk paragrafında eğitim hakkının temel insan haklarından biri olduğunu anımsatan Tavsiye, ikinci paragrafta kimi Birleşmiş Milletler (BM) belgelerinin eğitim ile ilgili kurallarını anmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin eğitim hakkıyla ilgili 26. maddesine, Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 5, 7 ve 10. maddelerindeki ilkeler ile halklar arasında gençlerdeki barış, karşılıklı saygı ve anlayış ülkülerinin geliştirilmesine ilişkin Birleşmiş Milletler Bildirgesi ilkelerine uygun olarak devletlerin herkese uygun (yeterli) bir eğitim sağlama konusunda üstlendikleri

sorumluluk bilinci, girişin birinci paragrafında vurgulanmıştır.

3. paragrafta, genel öğretimle teknik ve mesleksi öğretimi geliştirme ve yaygınlaştırma zorunluluğu vurgulanmış ve bunun, moral ve kültürel değeri geliştirilmesinin ve sürekli bir ekonomik ve toplumsal ilerlemenin zorunlu koşulu olarak, var olan tüm entelektüel yetenek ve kaynaklarından tümüyle yararlanma amacına yönelik olduğu belirtilmiştir.

Öğretmenlerin ikili rolüne değinen 4 ve 5. paragraflarda, eğitimin gelişmesinde öğretmenlerin temel rolü ile insan kişiliğinin ve çağdaş toplumun gelişmesine katkılarının öneminin kabul edildiği ve öğretmenlere üstlendikleri bu rolle orantılı (ona yaraşan) bir statü sağlama isteği vurgulanmıştır.

6 ve 7. paragraflarda, farklı ülkelerde öğretimin yapısını ve düzenlenişini belirleyen yasa ve geleneklerdeki büyük çeşitlilik ile yine farklı ülkelerde öğretim personeline (öğretmenlere), özellikle kamu kesimine, yani memurlara ilişkin kurallar bütününe bağlı olup olmamalarına göre uygulanan rejimlerdeki çeşitliliğin göz önünde bulundurulduğu belirtilmiştir.

8. paragrafta, bu farklılıklara karşı, öğretmenlerin statüsüyle ilgili olarak tüm ülkelerde ortak sorunlar bulunduğu ve bu sorunların, ortak bir kurallar ve önlemler bütününe uygulanmasını gerektirdiğine inanıldığı ve Tavsiye'nin amacının bunları açıklamak olduğu anlatılmıştır.

Tavsiye'nin hazırlanmasında göz önünde bulundurulan konuyla ilgili uluslararası belgelere 9 ve 10. paragraflarda yollama yapılmıştır. Bunlardan sözleşmeler; öğretmenlere uygulanan uluslararası sözleşmeler, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nca kabul edilen 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı

Sözleşmesi, 1951 tarihli ve 100 sayılı Ücret Eşitliği Sözleşmesi, 1958 tarihli ve 111 sayılı İşte ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) Genel Konferansı'nca kabul edilen 1960 tarihli Öğretim Alanında Ayrımcılığa Karşı Savaşım Sözleşmesi'dir. Bu iki paragrafta anılan konuyla ilgili 'tavsiye' nitelikli belgeleriye, UNESCO ve ILO'ca ortaklaşa çağrılan Halk Eğitimi Uluslararası Konferansı'nın kabul ettiği ilk ve orta öğretim öğretmenlerinin statüsünün ve yetiştirilmesinin çeşitli yönlerine ilişkin tavsiyeler ile UNESCO Genel Konferansı'nca 1962'de kabul edilen teknik ve mesleksel öğretimle ilgili tavsiyedir.

Giriş'in son paragrafı, Tavsiye'nin öğretmenleri özellikle ilgilendiren sorunlara ilişkin kurallar aracılığıyla yürürlükteki kuralların tamamlanması ve özellikle öğretmen açığı sorununa çözüm bulunması dileğiyle kabul edildiğini belirtmiştir.

Tavsiye'nin Hukuksal Niteliği ve Denetim Mekanizması

Adından da anlaşılacağı gibi "Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi", onaylayan devletler için "hukuksal" yükümlülükler doğuran bir "Sözleşme" değil, bir "Tavsiye"dir. 1966 Tavsiyesi, ILO ve UNESCO üyesi devletler için hukuksal nitelikli yükümlülük getirmeyen ve Anayasa'nın öngördüğü kurallar anlamında ve çerçevesinde onaylanması söz konusu olmayan bir belgedir. İçerdiği ve düzenlediği tüm konularda hükümetlerin esinlenmesi dilenen, öğretim (öğretmenlik) mesleğine ve öğretmenlere ilişkin yasal düzenlemeler için yol gösterici nitelik taşıyan kuralların yer aldığı Tavsiye, ILO ve UNESCO'ca kabul edilen öteki Tavsiyelere benzer.

Ancak 1966 Tavsiyesi'nin devletlerin salt isteğe bağlı olarak yararlanmasına sunulmakla yetinilen ve kurallarına uyulup uyulmadığı izlenip, incelenip denetlenmeyen bir belge olduğu

sonucuna varmamak gerekir. ILO ve UNESCO üyesi devletlerin bu belgeden ne ölçüde yararlandıklarını ve öğretim mesleğine ilişkin olarak aldıkları önlemlerde ondan ne ölçüde esinlendiklerini izlemek için özel bir denetim mekanizması oluşturulmuş, bu amaçla ILO / UNESCO Ortak Uzmanlar Komitesi adını taşıyan bir denetim organı kurulmuştur.⁹

Bir yargı organı olmayan Ortak Uzmanlar Komitesi, UNESCO Genel Konferansı'nın Ekim-Kasım 1966'da Paris'te yaptığı 14. toplantı döneminde aldığı karar ile ILO Yönetim Kurulu'nun Cenevre'de Kasım 1966'da yaptığı 167. toplantı döneminde aldığı karara uygun olarak kurulmuştur. Görevi, 1966 Tavsiye'sine ilişkin olarak hükümetlerce hazırlanan raporları incelemek ve ILO Genel Konferansı ile UNESCO Genel Konferansı'na rapor sunmaktır.

Ortak Komite, günümüze (1991'e) değin 1968, 1970, 1976, 1982 ve 1988 yıllarında olmak üzere beş olağan ve 1979, 1985 ve 1991 yıllarında da üç özel toplantı yapmıştır. Komite'nin altıncı olağan toplantısı 1994'te Cenevre'de yapılacaktır (yapılmıştır).

Komitenin yapısı ve oluşum biçimi, ILO Yönetim Kurulu ile UNESCO Yürütme Kurulu'nun 1967 sonbaharında aldığı kararlarla belirlenmiştir. Buna göre Ortak Uzmanlar Komitesi, 12 üyeden oluşmaktadır. Üyelerin yarısını ILO Genel Müdürü'nün önerisi üzerine ILO Yönetim Kurulu, yarısını da UNESCO Genel Müdürü'nün önerisi üzerine UNESCO Yönetim Kurulu seçmektedir. Her iki örgüt, ilkece kendi uzmanlık alanına giren konularda Komite üyelerini seçmektedir. Ortak Komite'nin coğrafi, değişik eğitim sistemleri ve üyelerin uzmanlık alanları

⁹ Bureau international du Travail (BIT) / Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Comité conjoint OIT / UNESCO d'experts sur l'application de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant, Rapport* (Quatrième session, Genève, 29 novembre - décembre (1982), CEART/IV/1982/12, s. 1-2; BIT, *La condition du personnel enseignant*, 1984, Genève, s. 2.

yönerlerinden olabildiğince dengeli bir yapı taşımasına özen gösterilmektedir.

Bağımsız kişiler arasından seçilen Komite üyeleri kendi adına (kişisel olarak) görev yapar ve ilkece beş yıl için seçilirler. Görev sürelerinin uzatılması olanaklı olan üyeler, yalnızca 1966 Tavsiyesi'nin kapsadığı başlıca alanlardaki uzmanlık ve yetkinlikleri temelinde dayalı olarak belirlenirler. Üyeler, Tavsiye'nin uygulanmasının doğurduğu eğitime, öğretmenlerin yetiştirilmesine, okul yönetimine, çalışma koşullarına, sosyal güvenliğe ve hukuksal konulara ilişkin sorunları derinlemesine bilen uzman kişilerdir.

Komite 1968, 1970 ve 1976 yıllarında yaptığı olağan toplantılarında çalışma biçimine ilişkin kararlar almıştır.

1968'deki ilk olağan toplantıda, hükümet raporlarından başka, ulusal öğretmen örgütlerinden yada işverenlerinden, UNESCO'da danışsal statüsü olan uluslararası öğretmen örgütlerinden gelen tüm bilgilerin de göz önünde bulundurulmasına karar vermiştir. Bu bilgiler belli bir ülkedeki duruma ilişkinse, olası gözlemlerini bildirmesi amacıyla ilgi hükümete iletilir.

Komite 1970 yılındaki ikinci olağan toplantısında, her ülkedeki durumun eleştirel *bir* irdelemesine girişmek yerine, Tavsiyenin temel kurallarının uygulanmasıyla ilgili genel bir durum değerlendirmesi yapmaya ve aşılabacak başlıca sorunların çerçevesini belirlemeye çaba göstermenin uygun olacağına karar vermiştir.

1976 yılındaki üçüncü toplantı dönemindeyse, Komite 72 ülke hükümetinin Tavsiye'nin uygulanması konusunda gönderdiği raporları incelemiştir. Bu raporlarda yer alması istenilen bilgiler, öncelikle öğretmenlerin durumuyla ilgili olarak uygulamada ve

hukukta 1969'dan beri gerçekleşen temel değişikliklere ilişkindi. Ayrıca, ilkokul öğretmenlerinin yetiştirilmesi, ikinci derece okul öğretmenlerinin hazırlanması, öğretmenlerin eğitim kalkınmasına katılması, sendikal haklar ve toplu pazarlık, öğretmenlerin istihdamı ve kariyer ve sosyal güvenlik gibi bir dizi “özel sorunlar” yoluyla da hükümetlerden bilgiler istenmişti. Ayrıca Komite, üç uluslararası öğretmen örgütünden gelen bilgileri de göz önünde bulundurmuştur.

Ortak Uzmanlar Komitesi, 1979'da Paris'te yaptığı özel toplantısında, isteği üzerine UNESCO'nun hazırladığı öğretmenlerin mesleksel özgürlüğüne ilişkin bir araştırma ile yine isteği üzerine ILO'nun hazırladığı öğretmenlerin ücreti ve sosyal güvenliği konularındaki iki araştırmayı incelemiştir. Bu sorunlarla ilgili olarak kimi sonuçlara ulaşan Komite, özellikle öğretmenlerin hangi ücret düzeylerinin belli bir ülkede Tavsiye kurallarıyla uyum içinde olduğunu belirlemeye olanak veren ölçütler koymuştur. Komite ayrıca, dünyada hiçbir ülkenin Tavsiye'nin sosyal güvenliğe ilişkin ileri düzeydeki kurallarını eksiksiz biçimde uyguladığı savında bulunamayacağına da dikkat çekmiştir.

Komite bu özel toplantı döneminde, Tavsiye'nin uygulanmasını denetlemek ereğiyle hükümetlere gönderilen bir soru kâğıdı (anket) hazırlamıştır. İki bölümden oluşan soru kâğıdının “genel sorunlar” bölümünde, Tavsiye'nin temel kuralları çerçevesinde 1976'dan sonra uygulamada ve hukukta ortaya çıkan başlıca değişikliklere ilişkin bilgiler istenmiştir.

“Özel sorunlar” başlıklı ikinci bölümünderse, Tavsiye'nin özel öğretim kurumları öğretmenlerine uygulanması, eğitim sistemlerindeki değişiklikler göz önünde bulundurularak Tavsiye'nin uygulanması, öğretimin etkililiği için elverişli koşullar, kadın öğretmenler ve aile yükümlülüğü olan öğretim

personeli ve öğretmen açığı gibi belirli sayıda soruna ilişkin daha ayrıntılı bilgiler istenmiştir. Komite bu soru kâğıdına verilen yanıtları, 29 Kasım - 7 Aralık 1982 tarihlerinde Cenevre’de yaptığı 4. olağan toplantı öneminde incelemiştir.

Komite’nin kendi çalışması ve Tavsiye’nin etkisi konusunda 1982’de yaptığı bir inceleme, ne yazık ki devletlerin bu konuda yeterince ciddi olmadığını ortaya koymuştur. Tavsiye’nin kabul edildiği 1966 yılında Tavsiye’nin uygulanmasına ilişkin soru kâğıdını 126 devletten 77’si (%61) yanıtlamışken, bu sayı izleyen yıllarda giderek düşmüştür: 1975’te 144 soru kâğıdından 72’si (%50), 1981’de de 153 soru kâğıdından 65’i (%42) yanıtlanmıştır. Böylece üye devletlerin Tavsiye’ye gösterdikleri ilgi açık bir biçimde gerilemiştir. Ayrıca, yanıtların sayısındaki nicel düşmenin yanı sıra, kimileri eksik ve açıklıktan uzaktır. Öte yandan, durum değerlendirilmesi açısından son derece önem taşıyan ve açıkça iletilmesi istenen ulusal öğretmen örgütlerinin yorumları da seyrekdir.

Bu belge, yalnızca ulusal yetkililerce değil, öğretmen örgütlerince de yeterince bilinmemektedir. Bu da Tavsiye’nin öngördüğü amaçlara ulaşılmasını engelleyen en temel etkenlerden biri olmaktadır. Nitekim Ortak Komite, bilgilendirme konusundaki eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesi için ILO ve UNESCO’dan kimi isteklerde bulunmuştur. 1988 yılında yaptığı 5. olağan toplantının ardından yayımlanan son raporunda, öğretmenleri etkileyen sorunlar konusunda araştırma yapma, öğretmenlerin Tavsiye kurallarıyla belirlenen statüsüne ilişkin olarak bölgesel yada ulusal seminerler düzenleme ve genel olarak bu kurullarla ilgili bilgileri yayımlama gibi araç ve yollarla, ILO ve UNESCO’nun öğretmenler adına çabalarını güçlendirmesini istemiştir. ILO ve UNESCO da, Ortak Komite’nin bu istek ve önerilerinin sonucu olarak, son zamanlarda, kamu kesimi ile özel kesim eğitim yetkililerini, öğretmenleri ve öğretmen örgütlerini kapsayan ve

Tavsiye'ye ilişkin bilgilerinin geliştirilmesini amaçlayan bir dizi ortak bölgesel seminer girişiminde bulunmuştur.

Ortak Komite, ILO'dan yakın gelecekte iki araştırma yapmasını da istemiştir. Birinci araştırma, Tavsiye'nin kapsadığı tüm konularda öğretmenlere sağlanan katılma, danışma ve toplu pazarlık hakkındadır. Komite bunu, birçok üye devlette benzer süreç ve yöntemlerin eksikliği karşısında, bir öncelik olarak görmektedir. İkinci araştırmaysa, öğretmenlik mesleğinde rotasyon, stres ve psikolojik çöküntü ile ilgilidir. Her iki araştırma da, öğretmenlerin çıkarları ve sağladıkları eğitimin niteliği kadar temel haklarının korunması ile ilgilidir. Kuşkusuz bu araştırmaların başarıya ulaştırılması öğretmen örgütlerinin ILO ve UNESCO ile ciddi bir işbirliği içine girmelerine bağlıdır.

Tanımlar ve Uygulama Alanı

1966 Tavsiyesi, aynı zamanda kişiler yönünden uygulama alanını da gösteren 1. maddesinde “öğretmen” kavramını tanımlamıştır. Buna göre öğretmen, “okullarda öğrencilerin eğitimiyle görevli tüm kişileri” kapsar. ILO / UNESCO Uzmanlar Ortak Komitesi, “öğretmen’in salt öğrencilerin eğitiminden sorumlu olan kişiler anlamına gelmediğini, aynı zamanda okul yöneticileri (müdürler) ve müfettişlerin yanı sıra, tavsiye yada doğrudan bir eylemle öğretmenlerin çalışmasına yardım eden tüm kişileri de kapsayan bir terim olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla “öğretmen” niteliği taşımayan ancak eğitim kesiminde yardımcı personel olarak çalışan kişiler de Tavsiye'nin sunduğu haklardan ve güvencelerden yararlanacaklardır.

Tavsiye'nin 2. maddesiye, yer yönünden uygulama alanını göstermiştir. Tavsiye, orta öğretim kurumlarının yada daha alt düzeydeki kamusal yada özel eğitim kurumlarının tüm öğretmenlerine uygulanması gereken bir belgedir. Bunlar;

genel, teknik, mesleksel yada sanatsal orta öğretim kurumları ile ilköğretim kurumları, ana okulları ve çocuk bahçeleridir (yuvalarıdır).

Ortak Komite, Tavsiye'nin anaokullarıyla çocuk yuvaları müdürlerine de uygulanacağını belirtmiştir. Böylece Tavsiye'nin uygulama alanına giren eğitim kurumlarındaki tüm yöneticiler, bu belge anlamında “öğretmen” olarak kapsam içindedirler.

Ancak 2. maddeden de anlaşılacağı gibi, Tavsiye orta öğretim düzeyinin üstündeki öğretmenleri kapsamaz. UNESCO, ILO ile işbirliği yaparak yüksek öğretim personeli için benzer bir belge hazırlanması olanağının incelenmesini öngörmüştür. Ne var ki böyle bir belgeye henüz (1991'de) ulaşılabilmiş değildir.¹⁰

Sonuç Olarak...

Hak ve özgürlüklerin uluslararası boyut ve dayanaklarının çok önem kazandığı, sendikal örgütler arasındaki ilişki ve dayanışmanın yoğunlaştığı bir dünyada yaşamamıza karşın, Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi'nin ülkemizde yeterince bilinen bir belge olduğu söylenemez. Gerek ulusal eğitim yetkililerinin, gerekse öğretmenlerin ve öğretmen örgütlerinin bu belgeyi yakından tanımalarının, daha önemlisi metniyle sınırlı kalmaksızın Ortak Komite'nin yirmibeş yıldan beri (1966-1991 arasında) ortaya koyduğu görüş ve yorumlar çerçevesinde bilmelerinin taşıdığı önem açıktır. Hak ve özgürlükleri uluslararası ölçüler düzeyinde gerçekleştirmenin önkoşulunu oluşturan insan hakları belgeleri konusunda ayrıntılı ve sağlam bilgilerle donatılmış olma, özellikle emeğini ve yaşamını öğretmenlik mesleğine adanmış olanlar için çok daha ivedi bir gereksinimdir.

Öğretmenler ve öğretim mesleği ile ilgili tüm sorunları kapsayan

¹⁰ “Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Statüsü Tavsiyesi”, 11 Kasım 1997 tarihinde kabul edildi.

bu önemli belgenin tanıtılması yolunda yalnızca bir başlangıç olan bu kitapçığın, öğretmenlerimizin ufkunun genişlemesine ve özellikle danışmadan toplu pazarlığa değin uzanan katılma mekanizmaları oluşturulması için hak istemlerini yükseltmelerine katkıda bulunmasını diliyorum.

Mesut GÜLMEZ
Ankara, Ekim 1991

ÖĞRETMENLERİN

STATÜSÜ TAVSİYESİ

(Tavsiye Metni)

ÖĞRETMENLERİN STATÜSÜ TAVSİYESİ ¹¹

Öğretmenlerin statüsü konusunda Hükümetlerarası Özel Konferans,

Eğitim hakkının insanın temel haklarından biri olduğunu anımsatarak;

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. maddesine, Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 5, 7 ve 10. maddelerindeki ilkelere ve halklar arasında gençlerdeki barış, karşılıklı saygı ve anlayış ülkülerinin geliştirilmesine ilişkin Birleşmiş Milletler Bildirgesi ilkelerine uygun olarak, devletlere düşen herkese uygun (elverişli) bir eğitim sağlama sorumluluğunun bilinciyle;

Moral ve kültürel değerleri geliştirmenin ve sürekli bir ekonomik ve toplumsal ilerlemenin zorunlu koşulu olarak, var olan tüm zihinsel (entellektüel) yetenek ve kaynaklardan eksiksiz biçimde yararlanmak ereğiyle genel öğretim ile teknik ve mesleksel öğretimi geliştirme ve yaygınlaştırma zorunluluğunu göz önünde bulundurarak;

Öğretmenlerin eğitimin ilerlemesindeki temel rolünü ve onların insan kişiliğinin ve çağdaş toplumun gelişmesindeki katkısının önemini kabul ederek;

¹¹ Recommandation concernant la condition du personnel enseignant.
Recommendation Concerning the Status of Teachers.

Öğretmenlere bu role yakışır bir statü sağlamak isteğiyle;

Çeşitli ülkelerde öğretimin yapısını ve örgütlenmesini belirleyen yasaların ve geleneklerin büyük bir çeşitlilik taşıdığını göz önünde bulundurarak;

Aynı zamanda, çeşitli ülkelerde öğretmenlere, özellikle onların kamu hizmetlerine ilişkin kurallar bütününcü yönetilip yönetilmemelerine (bu kurallara bağlı olup olmamalarına) göre uygulanan rejimlerin çeşitliliğini de göz önünde bulundurarak;

Bununla birlikte bu ayrılıklara karşın, öğretmenlerin statüsüyle ilgili olarak tüm ülkelerde ortak sorunların ortaya çıktığına ve bu sorunların, bu Tavsiye'nin açıklamayı amaçladığı bir ortak kurallar ve önlemler bütününcü uygulanmasını gerektirdiği inancıyla;

Öğretmenlere uygulanabilen yürürlükteki uluslararası sözleşmelerin ve özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nca kabul edilen 1948 tarihli (ve 87 sayılı) Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli (ve. 98 sayılı) Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1951 tarihli (ve 111 sayılı) Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Meslek) ile Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü Genel Konferansı'nca kabul edilen 1960 tarihli Öğretim Alanında Ayrımcılığa Karşı Savaşım Sözleşmesi kurallarını not ederek;

Aynı zamanda, Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü ile Uluslararası Eğitim Bürosu'nca ortaklaşa çağrılan Halk Eğitimi Uluslararası Konferansı'nın kabul ettiği ilk ve orta öğretim öğretmenlerinin yetiştirilmesi (eğitimi) ve statüsünün çeşitli yönlerine ilişkin Tavsiyeleri ve Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü Genel Konferansı'nca 1962'de kabul

edilen Teknik ve Mesleksel Öğretime İlişkin Tavsiye’yi de not ederek;

Öğretmenleri özellikle ilgilendiren sorunlara ilişkin kurallar aracılığıyla var olan normları tamamlamak ve özellikle öğretmen açığına çare bulmak dileğiyle;

Bu Tavsiyeyi kabul eder:¹²

I. TANIMLAR

1. Bu Tavsiye’de

a) “Öğretmen” sözcüğü, okullarda öğrencilerin eğitimiyle görevli (eğitiminden sorumlu) olan tüm kişiler anlamına gelir;

b) Öğretmenlere ilişkin olarak kullanılan “statü” (durum) sözcüğü ise, hem görevlerinin önemine ve yeteneklerine verilen değer derecesine göre kendilerine toplumda tanınan konumu, hem de çalışma koşullarını, ücreti ve öteki meslekleriyle karşılaştırılan, yararlandıkları maddi avantajları (yararları) içerir.

II. UYGULAMA ALANI

2. Bu Tavsiye, orta öğretim yada daha alt düzeylerdeki özel yada kamusal kurumlarda çalışan tüm öğretmenlere uygulanır: Genel, teknik, mesleksel yada sanatsal orta öğretim kurumları, ilköğretim kurumları, ana okulları, çocuk yuvaları.

III. TEMEL İLKELER

3. Eğitim (éducation), okulda geçen ilk günlerden başlayarak insan kişiliğinin tam gelişmesini, topluluğun (toplumun) düşünsel, moral, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan ilerlemesini ve ayrıca

¹² Tavsiye, Öğretmenlerin Statüsü Hükümetlerarası Özel Konferansı’nca 5 Ekim 1966 tarihinde Paris’te oybirliğiyle kabul edilmiştir.

temel özgürlüklere ve insan haklarına derin bir saygı aşılmasını amaçlamalıdır. Bu değerler çerçevesinde, eğitimin barışa, tüm uluslar arasında ve tüm din yada ırk grupları arasında dostluğa, hoşgörüyü ve karşılıklı anlayışa yapabileceği katkıya en büyük önem verilmelidir.

4. Öğretimin ilerlemesinin büyük ölçüde öğretmen kitlesinin niteliklerine ve yeteneğine, bu kitlenin üyelerinden her birinin insani, eğitsel ve mesleki niteliklerine bağlı olduğu kabul edilmelidir.

5. Öğretmenlerin statüsü, eğitim alanında ulaşılabilecek amaç ve hedefler göz önüne alınarak, bu konudaki gereksinimlere yakışır (uygun) olmalıdır; bu amaç ve hedeflere ulaşılması için, öğretmenler hakça bir statüden yararlanmalı ve öğretmenlik mesleği, hak ettiği kamusal saygınlığı görmelidir.

6. Öğretim (enseignement), üyelerinin (mensuplarının) bir kamu hizmeti sağladığı (yerine getirdiği) bir meslek olarak düşünülmelidir; bu meslek öğretmenlerden yalnızca özenli ve sürekli bir öğrenim karşılığında (pahasına) kazandıkları ve sürdürdükleri eksiksiz bilgiler ve özel yetenekler değil, ama aynı zamanda yükümlü (görevli) oldukları öğrencilerin eğitimi ve esenliği için üstlendikleri kişisel ve toplulukla (toplumla) ilgili sorumluluk anlayışı da (düşüncesi de) gerektirir.

7. Öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı, ayrımcılığın soy, renk, cinsiyet, din, siyasal görüşler, toplumsal yada ulusal köken, ekonomik durum temellerine dayalı hiçbir biçimine yol açmamalıdır.

8. Öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimin en yüksek derecede etkililiğini sağlayacak nitelikte olmalı ve öğretmenlere, kendilerini tümüyle mesleki uğraşlarına adanmış olanağı vermelidir.

9. Öğretmen örgütlerinin eğitimin ilerlemesine büyük ölçüde katkıda bulunabileceğini ve dolayısıyla bu örgütlerin eğitim politikasının hazırlanmasına katılmaları gerektiğini kabul etmek uygun olacaktır.

IV. EĞİTİMİN AMAÇLARI VE EĞİTİM POLİTİKASI

10. Var olan tüm kaynak ve yetkililere (insani yada başka tüm kaynaklara) başvurarak, yukarıda açıklanan temel ilkelere uygun bütüncü bir eğitim politikası tanımlamak (belirlemek) için, zorunlu olduğu kadarıyla, her ülkede uygun önlemler alınmalıdır. Bu amaçla yetkili makamlar, öğretmenler için aşağıdaki ilke ve hedeflerin sonuçlarını göz önünde bulundurmalıdırlar:

a) Her çocuğun, eğitimin tüm avantajlarından yararlanma temel hakkı vardır; özel bir pedagojik davranış (bakım) gerektiren çocuklara gerekli dikkat (ilgi) gösterilmelidir;

b) Cinsiyet, soy, renk, din, siyasal görüşler, ulusal yada toplumsal köken yada ekonomik duruma dayalı hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, herkese öğrenim hakkının kullanımı için eşit kolaylıklar sağlanmalıdır;

c) Eğitim, genel yarar için temel önemi olan bir hizmet oluşturduğundan, bu konudaki sorumluluk, yeterli sayıda okul ağı, bu okullarda parasız eğitim ve gereksinmesi olan öğrencilere maddi yardım sağlama işi (görevi) kendisine ait olan devlete düşer; bununla birlikte bu kural, anne-babalanın ve bir olasılıkla vasilerin, çocukları için devletçe kurulanlar dışında başka okullar seçme özgürlüğüne zarar verecek yada (gerçek) kişilerin ve tüzel kişilerin öğretim alanında devletin belirlediği yada onayladığı asgari kuralları karşılayan (onlara uygun olan) öğretim kurumları açma ve yönetme özgürlüğünü tehlikeye koyacak biçimde yorumlanmamalıdır;

d) Eğitim ekonomik kalkınmanın temel bir etkeni olduğundan, öğretim planlaması da yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik ekonomik ve toplumsal planlama bütününe ayrılmaz bir parçasını oluşturmalıdır;

e) Eğitim sürekli bir süreç olduğundan, değişik öğretim personeli kategorileri arasında (sağlanacak) sıkı bir eşgüdüm, hem tüm öğrenciler için eğitimin niteliğini ve hem de öğretmenlerin statüsünü iyileştirecek niteliktedir;

f) Kendi arasında birbirine uygun biçimde bağlı oldukça esnek bir okullar ağına (sistemine) özgürce girilebilmelidir, öyle ki hiçbir şey her öğrenci için herhangi bir öğretim düzeyine ve tipine ulaşma olanağını sınırlandırmamalıdır;

g) Eğitim alanında, hiçbir devlet, aynı zamanda niteliği araştırmaksızın (düzeltilmeksizin) niceliği tek hedef olarak seçmemelidir;

h) Eğitim alanında, programların planlaması ve hazırlanması kısa dönemde olabileceği gibi uzun dönemde de yapılmalıdır; günümüz öğrencilerinin toplulukla (toplumla) yararlı bir biçimde bütünleşmesi güncel gereklerden çok yarının gereksinmelerine bağlı olacaktır;

i) Her eğitim planlaması, her aşamada ve zamanında (gecikmeden), halkının yaşamını bilen ve bu halkın ana dilinde öğretim yapma yeteneği bulunan tam olarak nitelikli ve yetenekli yeterli sayıda ulusal eğitim kadrolarının mesleksel eğitimi (yetiştirilmesi) ve yetkinleştirilmesi (olgunlaştırılması) için kurallar öngörmelidir;

j) Öğretmenlerin mesleksel yetiştirilmesi ve yetkinleştirilmesi alanında, eşgüdümlü, sistematik ve sürekli bir araştırma ve eylem zorunludur; bu eylem ve araştırma, araştırmacılar arasında uluslararası planda işbirliğini ve araştırma sonuçlarının değiş tokuşunu içermelidir;

k) Eğitim politikasını ve açık hedeflerini belirlemek ereğiyle, yetkili makamlar ile öğretmen, çalışan, işveren ve veli örgütleri, kültürel örgütler ile araştırma ve bilim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği yapılmalıdır;

l) Eğitimin amaç ve hedeflerine ulaşma olanağı büyük ölçüde bu amaçla ayrılan mali olanaklara (araçlara) bağlı olduğundan, tüm ülkelerin ulusal bütçelerinde ulusal gelirin uygun (yeterli) bir oranının eğitim kalkınmasına öncelikle ayrılması yerinde olur.

V. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE HAZIRLAMA

Seçme

11. Geleceğin öğretmenlerinin yetiştirilmesine (eğitime) girme (hazırlama) politikasını saptarken, (bu politika) gerekli moral, düşünsel ve fiziksel nitelikler taşıyan ve istenilen bilgilere ve beceriye sahip yeterli sayıda öğretmenle toplumu donatma gereksinmesine dayanmalıdır (ona göre ayarlanmalıdır).

12. Bu gereksinmeyi karşılamak için, yetkili makamlar bu yetiştirmeyi (öğretmenliğe hazırlığı) yeterince çekici kılmalı ve uygun kurumlarda yeterli sayıda yer sağlamalıdır.

13. Öğretmenlik mesleğine girmek için, uygun bir yetiştirme (eğitim) kurumunda yapılması istenilen (zorunlu tutulan) öğrenimi bitirmiş olmak gerekir.

14. Öğretmenlerin yetiştirilmesine kabul edilmek için, uygun bir orta öğretimi bitirmiş olmak ve öğretmenlik mesleği üyelerinde aranan kişisel nitelikleri kanıtlamak (taşımak) gerekir.

15. Öğretmenlerin yetiştirilmesine girişle ilgili genel koşulları değiştirmeksizin, gerekli tüm öğrenim koşullarını yerine getirmeyen ancak özellikle teknik ve mesleki nitelikte yararlı bir deneyimi olan kişileri bu yetiştirmeye kabul edebilmek gerekir.

16. Geleceğin öğretmenleri, kendilerine yetiştirme kurslarını izleme ve doğru dürüst yaşama olanağı sağlayacak burslardan yada mali bir yardımdan yararlanabilmelidirler; yetkili makamlar, olanaklar ölçüsünde, parasız bir yetiştirme sistemi oluşturmaya çaba harcamalıdır.

17. Öğrenciler ve kendini öğretime hazırlamak isteyen başka kişiler, yetiştirme olanakları, kendilerine sunulan burslar ve mali yardımlar konusunda tüm bilgileri edinebilmelidirler.

18. 1) Mesleksel eğitimini (formasyonunu) yurt dışında yapan bir kişiye tam olarak yada sınırlı biçimde öğretim yeteneği tanınıp tanınmamasına karar vermeden önce, onun mesleksel eğitiminin değerini özenle incelemek yerinde olur.

2) Çeşitli ülkelerce kabul edilmiş kurallara (ölçülere) göre, öğretmenlik yapma yeteneği (yetkisi) veren unvanların uluslararası planda tanınmasına ulaşmak ereğiyle önlemler alınması yerinde olur.

Öğretmen Yetiştirme Programları

19. Bir öğretmeni yetiştirmenin amacı, onun genel bilgilerini ve kişisel kültürünü; eğitime ve öğretme yeteneğini; yurt içinde ve ulusal sınırlar ötesinde iyi insan ilişkilerinin kurulmasına yön veren (egemen olan) ilkelerin anlaşılmasını; hem öğretim yoluyla hem de örnek olarak, kendine düşen toplumsal, kültürel ve ekonomik ilerlemeye katkıda bulunma ödev bilincini geliştirme olmalıdır.

20. Öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili her program, temel olarak aşağıdaki noktaları içermelidir:

a) Genel öğrenim;

b) Eğitime uygulanmış (uyarlanmış) felsefe, psikoloji ve sosyolojinin temel öğelerinin (kavramlarının) öğrenimi, eğitim kuramı ve eğitim tarihi, karşılaştırmalı eğitim, deneysel pedagoji, eğitim yönetimi ve değişik disiplinlerde öğretim yöntemlerinin öğrenimi;

c) İlgilinin öğretimini yerine getirmek istediği alana ilişkin öğrenimler;

d) Bütünüyle nitelikli öğretmenlerin yönetimi altında öğretim ve okul dışı etkinlikler uygulaması.

21. 1) Tüm öğretmenler genel, özel ve pedagojik formasyonlarını bir üniversitede yada benzer düzeyde (dengi) bir yetiştirme (eğitim) kurumunda yahut öğretmen yetiştirme alanında uzmanlaşmış bir okulda edinmelidirler.

2) Yetiştirme programlarının içeriği, engelli çocuklar için oluşturulan kurumlar yada teknik yahut mesleki okullar gibi, öğretmenlerin değişik tiplerdeki kurumlarda (okullarda) yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlere göre bir ölçüde değişebilecektir. Bu son durumda, eğitim programları sanayi, ticaret ve tarımda uygulamalı bir deneyim içerebilir.

22. Öğretmen yetiştirme programlarında, pedagojik yetiştirme, genel yada uzmanlık yetiştirme (eğitimi) dersleriyle aynı zamanda yada bu derslerden sonra sağlanabilir.

23. Genel kural olarak, geleceğin öğretmenlerinin yetiştirilmesi, daha yaşlı yada istisnai başka kategorilere mensup adaylara formasyonlarının tümünü yada bir bölümünü kısmi zamanlı olarak edinme olanağı veren özel kurulların saklı kalması koşuluyla, tam zamanlı olarak yapılmalıdır, yeter ki böylece görülen öğretimin içeriği ve ulaşılan düzey tam zamanlı yetiştirilenin içerik ve düzeyi ile aynı nitelikte olsun.

24. İster ilk, orta, teknik yada mesleki eğitime isterse özel eğitime yönelmiş olsunlar, çeşitli kategorilerdeki öğretmenlerin yetiştirilmesini birbirine organik olarak bağlı kurumlarda yada birbirine yakın kurumlarda düzenlemenin temenni edilir olup olmadığını araştırmak yerinde olur.

Öğretmen Yetiştirme Kurumları

25. Öğretmen yetiştiren kurumların öğretmenleri (personeli, öğretim elemanları), kendi disiplinlerinde yüksek öğretiminkine benzer (eşdeğer) bir düzeyde ders verebilmek için nitelikli olmalıdırlar. Pedagojik yetiştirmeyle görevli personelin (öğretmenlerin) okulda öğretim deneyimi bulunmalıdır ve elverdiğince, bu deneyimi bir okulda öğretim uygulaması yaparak düzenli bir biçimde yenilemesi gerekir.

26. Öğretmen yetiştiren kurumları gerekli olanak ve araçlarla donatarak ve bu kurumların personeli ile öğrencilerince yapılan (yürütülen) araştırmaları kolaylaştırarak, değişik disiplinlerin eğitim ve öğretimini ilgilendiren araştırma ve deneyimler desteklenmelidir. Öğretmenlerin yetiştirilmesiyle görevli personel, kendilerini ilgilendiren alanlardaki araştırmaların sonuçları konusunda bilgilendirmeli ve bunlardan öğrencilerini yararlandırmaya çaba harcanmalıdır.

27. Öğretmen yetiştiren her kurumda, öğretim personeli kadar öğrencilerin de kurumun yaşam, etkinlik ve disiplinini etkileyen kurallar konusunda düşüncelerini dile getirme olanağı bulunmalıdır.

28. Öğretmen yetiştiren kurumlar, aynı zamanda araştırmaların sonuçları ve yeni yöntemler konusunda okulları bilgilendirerek ve kendi etkinlikleri için, eğitim kurumlarının ve öğretim personelinin deneyiminden (okulları) yararlandırarak, öğretimin ilerlemesine katkıda bulunmalıdırlar.

29. Öğrencilerinin doyurucu (yeterli) bir biçimde eğitimlerini tamamladıklarını onaylama yetkisi, ayrı ayrı yada birlikte yahut başka yüksek öğrenim kurumlarıyla yada yetkili eğitim makamlarıyla işbirliği yaparak, öğretmen yetiştiren kurumlara düşmelidir.

30. Okul yetkilileri, (öğretmen) yetiştirme kurumlarıyla işbirliği yaparak, eğitiminin sonuna gelmiş öğretmenlerin; eğitimi, dilekleri ve kişisel durumları ile ilgili bir iş edinmeleri için uygun önlemler almalıdırlar.

VI. ÖĞRETMENLERİN YETKİNLEŞTİRİLMESİ

31. Yetkililer ve öğretmenler, öğretimin nitelik ve içeriğinin ve eğitim tekniklerinin belli bir yönetime göre (düzenli bir biçimde) iyileştirilmesini sağlamaya yönelik hizmet içinde yetkinleştirmenin önemini kabul etmelidirler.

32. Yetkililer, öğretmen örgütlerine danışarak, tüm öğretmenlerin hizmetine parasız biçimde sunulan geniş kapsamlı bir yetkinleştirme hizmet kurumları sistemi oluşturulmasını sağlamalıdırlar. Büyük bir seçme çeşitliliği (birçok değişik seçenekler) sunması gereken bu sistem içinde, yetiştirme kurumlarının, bilimsel ve kültürel kuruluşların ve öğretmen örgütlerinin yer alması uygun olacaktır. Özellikle hizmete ara verdikten sonra görevine yeniden başlayan öğretmenler için, yeniden yetiştirme ve yönlendirme (recyclage) kursları düzenlenmelidir.

33. 1) Öğretmenlere niteliklerini geliştirmelerine, etkinlik alanlarını değiştirme yada genişletmelerine, (mesleklerinde) yükselme isteği öne sürmelerine ve içeriği kadar yöntemleri için de, kendi disiplinlerinde ve kendi öğretim alanlarında gerçekleştirilmiş ilerlemelerden bilgilenmelerine olanak veren kurslar düzenlenmeli ve başka önlemler alınmalıdır (uygun kolaylıklar sağlanmalıdır).

2) Genel kültürlerini ve mesleksel niteliklerini iyileştirebilmeleri amacıyla, öğretmenlerin hizmetine kitap ve başka çalışma (ders) araçları sunmak için (gerekli) önlemler alınmalıdır.

34. Bu amaçla öğretmenlere her türlü kolaylığı sağlayarak, olabilen tüm yararı elde edecek biçimde, onların bu kurslara katılmasını ve bu kolaylıklardan yararlanmasını özendirmek gerekir.

35. Okul yetkilileri, pedagojik yöntemler kadar öğretilen disiplinlerde de, okulları kendilerini ilgilendiren araştırma sonuçlarını uygulayacak duruma getirmek için (gerekli) tüm önlemleri almalıdır.

36. Yetkililer, yetkinleşmeleri ereğiyle, öğretmenlere ülkelerinde ve yurt dışında toplu yada bireysel geziler yapmaya özendirmeli ve onlara olanaklar ölçüsünde yardım etmelidir.

37. Öğretmenlerin yetiştirilmesine ve yetkinleştirilmesine ilişkin önlemlerin, bölgesel yada uluslararası çerçevede sağlanan teknik ve mali işbirliği sayesinde geliştirilebilmesi ve tamamlanabilmesi uygun olacaktır.

VII. İSTİHDAM VE KARIYER

Öğretmenlik Mesleğine Giriş

38. Öğretmenleri hizmete alma politikası, öğretmen örgütleriyle işbirliği yaparak, en uygun düzeyde açıkça belirlenmelidir ve öğretmenlerin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir yönetmelik hazırlanmalıdır.

39. Öğretmenlik mesleğine girişte bir hazırlık dönemi konulması, öğretmenler ve işverenleri tarafından, göreve yeni başlayanı (stajyer öğretmeni) yararlı biçimde özendirmeye ve alıştırıp öğretmeye, uygun mesleki normlar koymaya ve korumaya ve öğretmenin kendisinin pedagojik niteliklerinin geliştirilmesini kolaylaştırmaya

(desteklemeye) yönelik olarak düşünölmelidir. Hazırlık döneminin süresi önceden bilinmeli ve başarı koşulları titizlikle mesleksi nitelikte olmalıdır. Eğer öğretmen bu dönem içinde doyurucu olmazsa, kendisine karşı yöneltilen yakınmalar (şikayetler) konusunda bilgilendirilmeli ve onun bu yakınmalara itiraz etme hakkı bulunmalıdır.

İlerleme ve Yükselme

40. Öğretmenlerin, gerekli nitelikleri taşımaları koşuluyla, bir eğitim düzey yada düzeninden bir ötekine geçme hakkı olmalıdır.

41. Öğretimin ve her eğitim kurumunun örgütlenmesi ve yapısı, verdikleri eğimin niteliğine ve düzenliliğine zarar vermemesi koşuluyla, öğretmenlere ek görevler yapma olanağı sağlamalı ve tanınmalıdır.

42. Değişik işlevlerin öğretmenlerin her birinin en iyi niteliğine göre pek yerinde olarak (akıllıca) bölüştürölebilmesi için, personelin ve öğrencilerin oldukça önemli kuruluşlardan sağlayabilecekleri yararları göz önünde bulundurmak yerinde olacaktır.

43. Müfettiş, okul yöneticisi, öğretim (eğitim) müdürü yada özel işlevler içeren başka bir konum gibi öğretimde sorumluluk konumlarına deneyimli öğretmenlerin atanması, olanaklar ölçüsünde, yerinde olacaktır.

44. Yükselmelerin, öğretmen örgütlerine danışarak belirlenmiş titizlikle mesleksi nitelikli ölçütlere göre, öngörölen konum (görev) için ilgilinin niteliklerinin nesnel bir değerlendirmesi temeline dayanması gerekir.

İstihdam Güvencesi

45. Mesleksel süreklilik (istikrar) ve istihdam (iş) güvencesi, öğretmenin çıkarı (yararı) için olduğu kadar öğretiminki için de kaçınılmazdır ve bunlar, okul (eğitim) sisteminin bütününün yada bir bölümünün örgütlenişinde değişiklikler yapıldığı zaman bile güvence altına alınmalıdır.

46. Öğretmenler, mesleki durumlarını yada kariyerlerini etkileyecek nitelikteki keyfi eylemlere karşı etkili bir biçimde korunmalıdır.

Mesleksel Kusur Durumunda Uygulanabilecek Disiplin Usulleri

47. Mesleksel kusur durumunda uygulanabilecek disiplin önlemleri açıkça belirlenmelidir. Olası kovuşturma ve yaptırımlar, ancak ilgili öğretmenin isteği üzerine, öğretim yapma yasağı getirmeleri yada öğrencilerin korunmasının yahut esenliğinin bunu gerektirmesi dışında, açıklanmalıdır.

48. Yaptırımları önermek yada uygulamakla yetkili makam yada organlar açıkça belirtilmelidir.

49. Disiplin usullerinin konulması (belirlenmesi) sırasında öğretmen örgütlerine danışılmalıdır.

50. Her öğretmen, disiplin usulünün her aşamasında özellikle aşağıdaki hakça güvencelerden yararlanmalıdır:

a) Kendisi hakkında öne sürülen kınamalar (sitemler) ve bunları gerekçelendiren olaylar konusunda yazılı olarak bilgilendirilme hakkı;

b) Soruşturma dosyasına tümüyle (eksiksiz biçimde) ulaşabilme hakkı;

c) Kendisini savunma ve seçeceği bir temsilci (avukat) tarafından savunulma hakkı ve savunmasını hazırlamak için yeterli bir süreden yararlanma hakkı;

d) Kendisi hakkında alınmış kararlar ve gerekçeleri konusunda yazılı olarak bilgilendirilme hakkı;

e) Açıkça belirlenmiş makamlar ve yetkili organlar önünde bir üst yargı yerine başvurma hakkı.

51. Yetkililer, eğer öğretmenler benzerlerinin (öğretmenlerin) katılımıyla yargılanırlarsa, disiplinin ve disiplin güvencelerinin daha iyi sağlanmış olacağını kabul etmelidirler.

52. 47'den 51'e değin önceki maddelerde yer alan kurallar, ulusal yasalar uyarınca ceza yasası kapsamına giren eylemlerin cezalandırılmasına uygulanabilen usulleri hiçbir biçimde etkilemez.

Sağlık Muayeneleri

53. Öğretmenler, düzenli aralıklarla sağlık muayeneleri yaptırmakla yükümlü tutulabilmeli ve bu muayeneler parasız olmalıdır.

Aile Yükümlülüğü Olan Kadın Öğretmenler

54. Evlilik, kadınların öğretimde bir konum (makam) elde etmelerine ve onu korumalarına engel olmamalıdır. Evlilik, onların ne ücretini, ne de çalışma koşullarını etkilememelidir.

55. İşverenin gebelik yada doğum izni nedeniyle bir kadın öğretmenin sözleşmesini bozması (fesh etmesi) yasaklanmalıdır.

56. Aile yükümlülükleri olan kadın öğretmenlere, bunun (açılmasının) dilendiği yerlerde, kreşler yada anaokulları gibi çocuk bakım hizmetleri sunulması düşünülmelidir.

57. Aile yükümlülükleri olan kadın öğretmenin oturduğu yerde bir konum (makam) edinmesini sağlayan ve her ikisi de öğretim (öğretmenlik) mesleğinde bulunan eşlerin birbirine yakın yerlere yada aynı kuruma atanabilmelerine olanak veren önlemler alınmalıdır.

58. Aile yükümlülükleri olan ve olağan (yasal) emeklilik yaşından önce öğretimden (öğretmenlikten) ayrılan kadın öğretmenler, ortam ve koşullar onu haklı gösterdiği zaman, yeniden görevlerine (geri) dönmeleri için özendirilmelidirler.

Kısmi Zamanlı Hizmet

59. Yetkililer ve okul, gerekli görülmesi durumunda, herhangi bir nedenle tam zamanlı olarak ders veremeyen nitelikli öğretmenlerce kısmi zamanlı olarak sağlanan hizmetlerin değerini kabul etmelidirler.

60. Kısmi zamanlı olarak düzenli bir hizmet yerine getiren öğretmenler:

a) Tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerle belli bir oran içinde aynı ücreti almalı ve temelde aynı çalışma koşullarından yararlanmalıdırlar.

b) Ücretli izinler, hastalık izinleri ve doğum izinleri konusunda aynı kuralların uygulanması saklı kalmak üzere, tam zamanlı olarak çalışan öğretmenlerin haklarının karşılığı (dengi) olan haklardan yararlanabilmelidirler;

c) İşverenlerce karşılanan (ödenen) emeklilik rejimlerini de kapsamak üzere, sosyal güvenlik alanında tam ve uygun (yeterli) bir korunmadan yararlanabilmelidirler.

VIII. ÖĞRETMENLERİN HAKLARI VE ÖDEVLERİ

Mesleksel Özgürlükler

61. Görevlerinin yerine getirilmesinde, öğretmenlik mesleği üyeleri akademik özgürlüklerden yararlanmalıdırlar. Öğretmenler, öğrencilerine en iyi uyarlanmış öğretim yöntemlerini ve araç gereçlerini değerlendirmek için özellikle niteliklidirler; onaylanmış programlar çerçevesinde ve okul yetkililerinin yardımıyla (katkısıyla), öğretim araçlarının seçiminde ve ayarlanıp düzenlenmesinde, el (ders) kitaplarının seçiminde ve pedagojik yöntemlerin uygulanmasında temel rolü üstlenmesi gerekenler onlardır.

62. Öğretmenler ve öğretmen örgütleri yeni programların, el (ders) kitaplarının ve öğretim araç ve gereçlerinin hazırlanmasına (geliştirilmesine) katılabilmelidirler.

63. Her teftiş ve denetim sistemi, mesleksel görevlerinin yerine getirilmesinde öğretmenleri özendirici (destekleyici) ve onlara yardım edici biçimde tasarlanmalı ve öğretmenlerin özgürlüğünü, girişkenliğini ve sorumluluğunu sınırlamaktan kaçınmalıdır.

64. 1) Bir öğretmenin etkinliğinin (çalışmasının) doğrudan bir değerlendirme (takdir) konusu olması gerektiği zaman, bu değerlendirme nesnel olmalı ve ilgilinin bilgisine sunulmalıdır.

2) Öğretmenin haksız olduğunu düşündüğü bir değerlendirmeye karşı başvuru hakkı olmalıdır.

65. Öğretmenler, öğrencilerinin ilerlemeleri üzerinde bir yargıda bulunmak için yararlı görünebilen tüm değerlendirme tekniklerine başvurmakta özgür olmalıdırlar, ancak bundan hiçbir öğrenci hakkında hiçbir haksızlık doğmamasına dikkat etmelidirler.

66. Yetkililer, öğrencilerden her birine ve öğrenimlerinin gelecekteki yönelimine en uygun gelen öğretim türü ile ilgili olarak öğretmenlerin tavsiyelerine gerekli olan ağırlık ve önemi vermelidirler.

67. Öğrencilerin yararına, anne-babalar ve öğretmenler arasındaki işbirliğini kolaylaştırmak (geliştirmek) için tüm çabalar gösterilmelidir; ancak öğretmenler, temel olarak kendi mesleki yetkilerine giren alanlarda anne-babaların her tür haksız yada aşırı karışmalarına karşı korunmalıdırlar.

68. 1) Bir öğretmen yada bir öğretim kurumundan yakınması (şikayeti) olan anne-babaların, durumu önce kurumun başkanı ve ilgili öğretmen ile tartışma yetkisi olmalıdır. Daha sonra üst makamlara gönderilen her başvuru, yazılı olarak yapılmalı; başvurunun bir örneği (kopyası) ilgili öğretmene iletilmelidir.

2) Yakınmaların incelenmesi öyle bir biçimde olmalıdır ki, ilgili öğretmenlerin tüm kendini savunma olanakları bulsun ve sorun (dava) konusunda hiçbir duyuru (açıklama) yapılmassın.

69. Öğretmenlerin öğrencilerini tüm kazalardan kurtarmaya en büyük özenle dikkat etmesi gerektiğinden, eğer öğrenciler okuldaki yada okul dışındaki eğitim etkinlikleri sırasında kazaya uğrarlarsa, öğretmenlerin işverenleri tazminat ödemek zorunda kalma tehlikesine karşı onları (öğretmenleri) korumalıdırlar.

Öğretmenlerin Ödevleri

70. Tüm öğretmenler, öğretmenlik mesleği üyelerinin statüsünün büyük ölçüde kendilerinin davranışına bağlı olduğunu bilerek, tüm mesleki etkinliklerinde olabildiğince yüksek normlara uymaya çaba göstermelidirler.

71. Öğretmenlere uygulanabilir mesleksel normların tanımlanması ve onlara saygı gösterme (uyma), öğretmen örgütlerinin yardımıyla ([katılımıyla], [concours / participation]) sağlanmalıdır.

72. Öğretmenler ve öğretmen örgütleri, öğrencilerin, öğretimin ve toplumun yararına, yetkililerle tam olarak işbirliği yapmaya çaba göstermelidirler.

73. Törel (etik) yada davranış kuralları öğretmen örgütlerince konulmalıdır, (çünkü) bu tip kurallar, kabul edilen ilkelere göre, mesleğin saygınlığını ve meslek ödevlerinin yerine getirilmesini sağlamaya büyük ölçüde katkıda bulunur.

74. Öğretmenler, öğrenci ve yetişkinlerin yararına, okul dışı etkinliklere katılmaya hazır olmalıdır.

Öğretmenler ile Tüm Öğretim (Sistemi) Arasındaki ilişkiler

75. Yetkililer, öğretmenlerin kendilerine düşen ödevleri yerine getirebilmeleri için öğretim politikası, okul örgütlenmesi ve öğretim alanında ortaya çıkan tüm (yeni) değişiklikler gibi sorunlar konusunda öğretmen örgütlerine danışma yöntemi (usulü) oluşturmalı ve bunu düzenli olarak uygulamalıdır.

76. Yetkililer ve öğretmenler, öğretmenlerin öğretimin niteliğini iyileştirmeyi amaçlayan çabalara, pedagojik araştırmalara, yeni ve geliştirilmiş yöntemlerin ayarlanıp düzenlenmesine ve yayılmasına örgütleri aracılığıyla yada başka yollarla katılmasının önemini kabul etmelidirler.

77. Yetkililer, her kurumda yada daha geniş bir çerçevede, aynı disiplindeki öğretmenlerin işbirliğini özendirmekle görevli inceleme gruplarının oluşturulmasını ve çalışmasını

kolaylaştırmalı (desteklemeli) ve bu grupların görüş ve önerilerini (telkinlerini) gereğince göz önünde bulundurmalıdır.

78. Yönetmelik personel ve öğretimle ilgili kimi işlevlerle görevli tüm öteki personel, öğretmenlerle iyi ilişkiler kurmaya çaba göstermelidir ve öğretmenler de onlar hakkında aynı davranışı benimsemelidir.

Öğretmenlerin Hakları

79. Öğretmenlerin, kendilerinin, öğretimin ve tüm toplumun yararına, toplumsal ve kamusal yaşama katılımını özendirme uygun olacaktır.

80. Öğretmenler, tüm yurttaşların yararlandığı tüm yurttaşlık haklarını kullanmakta özgür olmalıdır ve kamusal görevlere seçilebilmelidirler.

81. Bir kamusal görev (yükümlülük) bir öğretmeni görevinden ayrılmaya zorladığı zaman, öğretmen kıdem ve emekli aylığı haklarını korumalı ve bu kamusal yükümlülüğün bitiminde, eski görevine yada eşdeğer bir göreve yeniden dönebilmelidir.

82. Öğretmenlerin aylıkları ve çalışma koşulları, öğretmen örgütleriyle işverenler arasında (toplu) görüşmeler yoluyla belirlenmelidir.

83. Öğretmenlerin örgütleri aracılığıyla kamusal yada özel işverenleriyle (toplu) görüşme hakkını güvence altına almak için, (yasal) düzenleme yada ilgililer arasında anlaşma yoluyla usuller (gönüllü mekanizmalar) oluşturulmalıdır.

84. Öğretmenler ile işverenleri arasında ortaya çıkabilecek çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıkları çözümlemek

amacıyla, eşit yanlı (ortak, ikili) uygun organlar (mekanizmalar) oluşturulmalıdır. Bu amaçla oluşturulmuş araçların ve usullerin tüketilmesi durumunda yada taraflar arasındaki (toplu) görüşmelerin kesilmesi durumunda, öğretmen örgütlerinin de meşru (haklı) çıkarlarını savunmak için öteki örgütlerin normal olarak yararlandığı (sahip olduğu) başka eylem araçlarına başvurma hakkı bulunmalıdır.

IX. ÖĞRETİMİN ETKİLİLİĞİ İÇİN UYGUN KOŞULLAR

85. Öğretmenin çalışması (emeği) öylesine özel ve öylesine yararlıdır ki, bu çalışma her türlü zaman ve çaba kaybını önleyecek biçimde örgütlenmeli (düzenlenmeli) ve kolaylaştırılmalıdır.

Sınıflardaki Öğrenci Sayıları

86. Sınıflardaki öğrenci sayıları, öğretmenin öğrencilerinden her birine özel bir dikkat göstermesine olanak verecek nitelikte olmalıdır. Zaman zaman, öğrenciler küçük gruplar halinde bir arada toplanabilmeli, yada hatta, örneğin düzeltici bir öğrenim için, birer birer de alınabilmelidir. Görsel-işitsel öğretim oturumları için öğrenciler daha büyük sayılar halinde de toplanabilmelidir.

Yardımcı Personel

87. Öğretmenlere mesleki görevlerinde tüm özenlerini gösterme (yoğunlaşma) olanağı vermek için, eğitim kurumları (okullar) öğretim ile ilgisi olmayan işlevlerle görevli bir yardımcı personel bulundurmalıdırlar.

Öğretim Araç ve Gereçleri

88. 1) Yetkililer, öğretmenleri ve öğrencilerini çağdaş (yeni) öğretim araç ve gereçleriyle donatmalıdırlar. Bu yardımcı araç ve gereçler, öğretmenin yerini alacak öğeler olarak değil, öğretimin niteliğini iyileştirmeye ve daha çok sayıda öğrencinin eğitimden yararlanmasını yaygınlaştırmaya olanak verecek öğeler olarak düşünülmelidir.

2) Yetkililer, öğretim araç ve gereçlerinin kullanımını konusundaki araştırmaları kolaylaştırmalı ve öğretmenleri bu araştırmalara daha etkin biçimde katılmaya özendirmelidirler.

Çalışma Süresi

89. Öğretmenlerden haftalık ve günlük olarak (uymaları, çalışmalarını) istenen çalışma süreleri, öğretmen örgütlerine danışılarak saptanmalıdır.

90. Ders saatlerini saptarken, öğretmenin yerine getirmek zorunda olduğu çalışmanın toplamını belirleyen aşağıdaki tüm etkenleri göz önünde bulundurmak gerekir:

a) Öğretmenin günde ve haftada uğraşmak (ilgilenmek) zorunda olduğu öğrenci sayısı;

b) Derslerin iyi hazırlanması ve ödevlerin düzeltilmesi için ayrılması gerekli olan zaman;

c) Her gün verilecek değişik derslerin sayısı;

d) Öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri ve onlara öğütlerde bulunmaları için gerekli gördükleri zaman;

e) Öğretmenlere, anne-babaları (velileri) bilgilendirmek ve öğrencilerin ilerlemesi konusunda onlarla görüşmek için bırakılması dilenen zaman.

91. Öğretmenler, hizmet içinde yetkinleşmelerini kolaylaştırmaya yönelik etkinliklere katılmalarına olanak veren yeterli zamana sahip olmalıdırlar.

92. Öğretmenlerin okul dışı etkinlikleri, ne onlar için aşırı bir yük olmalı, ne de temel görevlerinin yerine getirilmesini güçleştirmelidir (engellemelidir).

93. Öğretmenlerin derslerine ek olarak özel pedagojik (eğitsel) sorumluluklar yerine getirmesi istendiği zaman, bunun karşılığında ders saatleri azaltılmalıdır (normal öğretim süresi indirilmelidir).

Yıllık Ücretli izinler

94. Tüm öğretmenlerin, tam aylıklı olarak, yeterli bir süre için yıllık izin hakkı olmalıdır.

Eğitim İzinleri

95. 1) Öğretmenler, tam yada kısmi aylıklı olarak, zaman zaman eğitim izinlerinden yararlanmalıdırlar.

2) Eğitim izinleri, kıdem ve emekliliğin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalıdır.

3) Kent merkezlerinden uzak olan ve kamu yetkililerince öyle tanımlanan bölgelerde, öğretmenler eğitim izinlerinden daha sık yararlanmalıdırlar.

Özel İzinler

96. İki yanlı yada çok yanlı kültürel değişim programları çerçevesinde tanınan özel izinler, hizmet dönemleri ile bir tutulmalıdır (hizmet sayılmalıdır).

97. Teknik yardım programlarının gerçekleştirilmesine katılan öğretmenler, kendi ülkelerindeki kıdem haklarını, yükselme olanaklarını ve emeklilik haklarını yitirmeksizin izinden yararlanabilmelidirler. Bundan başka, onlara ek harcamalarını karşılama olanağı vermek için, özel önlemler alınmalıdır.

98. Aynı biçimde, yabancı ülkelere gelen öğretmenler de, kendi ülkelerinde izinden yararlanmalı, kıdem ve emeklilik haklarından yararlanmayı sürdürmelidirler.

99. 1) Öğretmenler, fırsat düştüğünde örgütlerinin etkinliklerine katılmak ereğiyle, tam aylıklı olarak izin alabilmelidirler.

2) Öğretmenlerin, örgütlerinde görev yerine getirme (yöneticilik yapma) hakkı olmalı ve bu gibi durumlarda bir kamusal yükümlülük (görev) yerine getiren öğretmenlerinkine benzer haklardan yararlanmalıdırlar.

100. Öğretmenler, göreve (mesleğe) girişten önce kararlaştırılan kurallara göre, geçerli kişisel nedenlerle tam aylıklı olarak izin alabilmelidirler.

Hastalık yada (ve) Doğum İzinleri

101. 1) Öğretmenlerin aylıklı hastalık iznine hakkı olmalıdır.

2) Aylığın tümünün yada bir bölümünün ödeneceği dönemi saptarken, öğretmenlerin öğrencilerden uzun süre ayrı kalmalarının kaçınılmaz olduğu durumları göz önünde bulundurmak gerekir.

102. Uluslararası Çalışma Örgütü'nce analığın korunması konusunda saptanmış kuralların, özellikle 1952 tarihli Analığın Korunması Sözleşmesi'nin (gözden geçirilmiş) ve bu Tavsiye'nin

126. maddesinde belirtilen kuralların uygulanması yerinde olacaktır.

103. Çocuğu olan bayan öğretmenlerin, örneğin onlara çocuğun doğumundan sonra, istekleri üzerine, en çok bir yıl aylıksız ek izin almalarına olanak vererek ve onların işlerini (görevlerini) yitirmeksizin ve bütünüyle korunan işlerinden doğan tüm haklarını saklı tutarak, görevinde kalmaya özendirilmesi yerinde olur.

Öğretmen Değişimi

104. Yetkililer, ülkeler arasındaki mesleksel ve kültürel değişimlerin ve yurt dışında öğretmen gezilerinin hem öğretim (eğitim hizmeti), hem de öğretmenler için sunduğu yararı kabul etmelidirler; bu nitelikteki olanakları geliştirmeye çaba harcamalı ve öğretmenlerce yurt dışında kazanılan deneyimi göz önünde bulundurmalıdırlar.

105. Bu değişimlerden yararlanan öğretmenler hiçbir ayırım gözetilmeksizin seçilmeli ve hiçbir siyasal görüşün temsilcisi olarak düşünülmemelidir.

106. Öğretmenlere, görevleri ve statüleri gerektiği gibi güvence altına alınarak, inceleme ve öğretim için yurtdışına gitmelerinde tüm kolaylıkların sağlanması yerinde olur.

107. Öğretmenler, yurtdışında edindikleri deneyimden meslektaşlarını yararlandırmaya özendirilmelidir.

Okul Binaları

108. Okul binalarında güvenlik güvencesi bulunmalı, binalar bütünüünün tasarlanışıyla hoş görünümlü (çekici) ve işlevsel

biçimde düzenlenmiş olmalıdır. Binalar, etkili bir öğretime ve özellikle kırsal bölgelerde, okul dışı toplulukla ilgili etkinliklere elverişli olmalıdır; dayanıklı maddelerden ve sağlık kurallarına göre yapılan okul binaları, değişik kullanımlara uygun, bakımı kolay ve ekonomik olmalıdır.

109. Yetkililer, öğrenci ve öğretmenlerin sağlık ve güvenliğini hiçbir tehlike altına sokmayacak biçimde, okul yerlerinin (bina ve eklerinin) bakımına özen göstermelidirler.

110. Yeni okulların yapılması öngörüldüğü (planlandığı) zaman, öğretim mesleğinin (öğretmenlerin) yetkili temsilcilerine danışmak yerinde olacaktır. Var olan okullarda yeni binaların yapılması yada binaların büyütülmesi öngörüldüğünde, ilgili kurumun (okulun) öğretim personeline danışmak yerinde olacaktır.

Kırsal yada Uzak Bölgelerdeki Öğretmenlere Uygulanacak Özel Kurallar

111. 1) Kent merkezlerinden uzakta olan ve kamu yetkililerince böyle tanımlanan bölgelerde, tercihen ücretsiz yada düşük bir kira karşılığında, uygun konutlar (lojmanlar) öğretmenlerin ve ailelerinin hizmetine sunulmalıdır.

2) Öğretmenlerin olağan işlevleri dışında toplumsal etkinlikleri özendirmesinin ve uyarmasının istendiği ülkelerde, kalkınma programlarında öğretmenler için uygun lojmanlar öngörülmelidir.

112. 1) Uzak bölgelere atanma yada yer değiştirme durumunda, öğretmenler kendileri ve aileleri için yolluk ve taşınma ödeneği almalıdırlar.

2) Böyle bir bölgede (mahrumiyet bölgesinde) görevli olan öğretmenler, gerektiğinde, mesleki yeteneklerinin düzeyini korumalarına olanak vermek için özel seyahat kolaylıklarından yararlanmalıdırlar.

3) Uzak bir bölgede başka bir göreve gönderilen öğretmenlerin, özendirilmeleri amacıyla, evlerinin bulunduğu yere kadar, yılda bir kez, tatilleri dolayısıyla seyahat (yol) giderlerinin karşılanmasına hakkı olmalıdır.

113. Öğretmenler, özellikle güç yaşam koşullarına katlanmak zorunda kalmalarının karşılığı olarak, emeklilik aylıklarının hesaplanmasında göz önünde bulundurulması gereken özel tazminatlar almalıdırlar.

X. ÖĞRETMENLERİN AYLIKLARI

114. Öğretmenlerin (hukuksal) durumunun (statüsünün) değerlendirilmesinde söz konusu olan değişik etkenler arasında, onlara ödenen ücrete özel bir önem verilmelidir. Çünkü bugün dünyada doğrulanan (onaylanan) eğilimlere göre, öğretmenlere toplumda tanınan konum yada onların görevine verilen önem (saygınlık) derecesi gibi öteki etkenlerin de, başka birçok benzer meslekte olduğu gibi, büyük ölçüde içinde buldukları ekonomik duruma bağlı olduğu yadsınamaz.

115. Öğretmenlerin ücretleri:

a) Öğretmenlik işlevinin ve dolayısıyla bu işlevi yerine getirenlerin toplum için aldığı (taşıdığı) önem kadar, göreve girişinden başlayarak öğretmene düşen her tür sorumluluğa yakışır olmalıdır;

b) Benzer yada eşdeğer nitelikler gerektiren öteki mesleklerde ödenen aylıklarla elverişli biçimde karşılaştırılabilir;

c) Öğretmenlere, kendileri ve aileleri için makul bir yaşam düzeyi ve bilgilerini geliştirerek ve kültürlerini zenginleştirerek, mesleksel niteliklerini iyileştirme araçları (olanakları) sağlanmalıdır;

d) Kimi konumların (makamların), daha büyük bir deneyim ve daha yüksek (ileri) nitelikler gerektirdiği ve daha geniş sorumluluklar içerdiği olgusu göz önünde bulundurulmalıdır.

116. Öğretmenlere, kendi mesleksel örgütleriyle tam anlaşarak oluşturulan aylık basamakları temeline dayanan ücret verilmelidir. Nitelikli öğretmenlere, hazırlık (deneme) süresinde yada geçici olarak çalıştırıldıklarında, hiçbir durumda asıl olarak atanmış öğretmenlerin ücretinden daha düşük bir oranda ücret verilmemelidir.

117. Öğretmen aylıklarının yapısı, farklı öğretmen grupları arasında kırgınlıklar doğurma tehlikesi taşıyan her tür haksızlığı ve her tür sapkınlığı (anormallliği) önleyecek biçimde düzenlenmelidir.

118. Bir yönetmeliğin ders saatlerinin üst sınırını belirlemesi durumunda, düzenli hizmeti (ders saati) bu üst sınırı geçen öğretmen, önceden onaylanmış bir bareme göre ek ders ücreti almalıdır.

119. Aylık farklılıkları; nitelikler, kıdem yada sorumluluk derecesi gibi nesnel ölçütlere dayanmalıdır; ancak en düşük aylık ile en yüksek aylık arasındaki fark, makul sınırlar içinde tutulmalıdır.

120. Mesleksel yada teknik bir öğretimle görevli olan ve üniversiteden alınmış derecesi (akademik unvanı) bulunmayan kişilerin temel aylıklarını belirlemek için formasyon ve deneyimlerinin değeri göz önünde bulundurulmalıdır.

121. Öğretmenlerin aylıkları, yıllık bir dönem temeline dayanılarak hesaplanmalıdır.

122. 1) Tercihen her yıl, düzenli aralıklarla (yapılan) aylık artışları aracılığıyla, her kategori içinde bir yükselme öngörmek yerinde olacaktır.

2) Temel aylıkların en düşük ve en yüksek basamağı arasındaki ilerleme, on ile onbeş yıl arasında değişen bir dönemden daha uzun bir döneme yayılmamalıdır.

3) Öğretmenler, hazırlık (deneme) yada geçici olarak çalışılan dönemlerde yerine getirilen hizmetler için dönemsel artışlardan yararlanmalıdırlar.

123. 1) Öğretmenlerin aylık basamakları, yaşam pahalılığının artması, üretim artışından ileri gelen ulusal gelir düzeyinin yükselmesi yada ücret ve aylıklardaki genel bir artış gibi etkenler göz önünde bulundurularak, belli aralıklarla (dönemsel olarak) yeniden gözden geçirilmelidir.

2) Aylıkların yaşam pahalılığına otomatik olarak endekslendiği oynak merdiven sisteminin bulunduğu bir yerde (ülkede), aylık göstergesi öğretmen örgütlerinin katılımıyla belirlenmeli ve her yaşam pahalılığı ödencesi (tazminatı), emekliliğin hesaplanmasında göz önünde bulundurulan ücretin ayrılmaz bir parçası olarak düşünölmelidir.

124. Yeteneğe (liyakate) göre (verilecek) hiçbir ücret sistemi, ilgili öğretmen örgütlerinin ön görüşü ve onayı alınmadan kararlaştırılmamalı ve uygulamaya konulmamalıdır.

XI. SOSYAL GÜVENLİK

Genel Hükümler

125. Hizmet ettikleri okul tipi ne olursa olsun tüm öğretmenler, sosyal güvenlik konusunda özdeş yada benzer bir korumadan yararlanmalıdır. Bu koruma, eğer şimdiden düzenli bir biçimde eğitimde çalıştırılıyorlarsa, kendini pedagojik kariyere hazırlayan öğrencileri ve hazırlık dönemini gerçekleştiren (stajyer) öğretmenleri de kapsamalıdır.

126. 1) Sosyal güvenlik önlemleri; tıbbi yardımlar, hastalık, işsizlik ve yaşlılık yardımları, iş kazası ve meslek hastalıkları yardımları, aile yardımları ve doğum, sakatlık ve sağ kalanlar (dul ve yetimler) yardımları ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 tarihli Sosyal Güvenlik (Asgari Norm) Sözleşmesi'nde belirtilen tüm risklere karşı öğretmenleri korumalıdır.

2) Öğretmenlerin sosyal güvenlik normları, en azından Uluslararası Çalışma Örgütü'nce kabul edilen (konuyla) ilgili belgelerde, özellikle 1952 tarihli Sosyal Güvenlik (Asgari Norm) Sözleşmesi'nde öngörülenler kadar elverişli (lehte) olmalıdır.

3) Sosyal güvenlik yardımları, öğretmenlere hak olarak (hukuken) tanınmalıdır.

127. Sosyal güvenlik konusunda öğretmenlerin korunması, 128'den 140'a kadar olan aşağıdaki maddelerde belirtildiği gibi, onların özel çalışma koşullarını göz önünde bulundurmalıdır.

Tıbbi Bakım

128. Sağlık hizmetlerinin olmadığı bölgelerde, öğretmenler gerekli (uygun) tıbbi bakım (muayene ve tedavi) için yer

değiştirmek zorunda kaldıkları zaman, onların yol giderleri karşılanmalıdır.

Hastalık Yardımları

129. 1) Hastalık yardımları, kazancın (gelirin) kesilmesi sonucunu doğuran çalışma gücünden yoksun kalınan tüm süre için ödenmelidir.

2) Hastalık yardımları, kazancın kesildiği ilk günden başlayarak ödenmelidir.

3) Hastalık yardımlarının süresi sınırlı olduğu zaman, öğretmenlerin öğrencilerden ayrı kalmalarının gerektiği durumlar için süre uzatmaları öngörölmelidir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

130. Öğretmenler, yalnızca okul içindeki hizmet (öğretim, ders) saatlerinde değil, aynı zamanda okul dışında düzenlenen eğitim etkinlikleri sırasında ortaya çıkan kazaların sonuçlarına karşı da korunmalıdırlar.

131. Çocuklarda sık sık görölen kimi bulaşıcı hastalıklar, öğrencileri yüzünden bulaşıcılıkla (salgınla) karşı karşıya olan öğretmenlere geçtiği zaman, meslek hastalığı olarak düşünölmelidir.

Yaşlılık Yardımları

132. Bir öğretmen aynı ölkede başka bir eğitim makamının yetkisine giren bir göreve atandığı zaman, emeklilik konusunda önceki hizmetlerinden yararlanma hakkını korumalıdır.

133. Ulusal düzenlemeleri göz önünde bulundurarak ve gereğince gözlemlenen öğretmen açığı durumunda, emeklilik hakkını kazanmış olarak görevlerini yerine getirmeyi sürdüren öğretmenlerce gerçekleştirilen hizmet yılları, ya emekli aylığının hesaplanmasında göz önünde bulundurulmalı, yada öğretmenlerin, uygun organlar sayesinde, ek emeklilik (hakkı) elde etmesine olanak vermelidir.

134. Yaşlılık yardımları, kariyer sonu kazancına göre ve öğretmenin yeterli bir yaşam düzeyini korumasına olanak verecek biçimde saptanmalıdır.

Sakatlık Yardımları

135. Fiziksel yada zihinsel bir iş göremezlik (yetersizlik) sonucu etkinliğine (işine) ara vermek zorunda kalan öğretmenlere sakatlık (malullük) yardımı ödenmelidir. İş göremezlik durumu, uzun süreli bir hastalık yardımı yada başka ödenceler için bir hak doğurmuyorsa, emeklilik (hakkı) tanınması öngörülmelidir.

136. Kısmi iş göremezlik durumunda, yani öğretmenin görevini kısmi zamanlı olarak yerine getirebilecek güçte olduğu durumda, ilgili kısmi sakatlık yardımına hak kazanmalıdır.

137. 1) Sakatlık yardımları, öğretmenin yeterli bir yaşam düzeyini korumasına olanak verecek biçimde, elde edilen son kazanca göre saptanmalıdır.

2) İş göremezlik durumuna düşmüş olan öğretmenler, eski durumuna gelmek (iyileşmek) yada hiç olmazsa, sağlık durumlarını düzeltmek için tıbbi bakımdan ve (buna) bağlı ek yardımlardan yararlanmalıdırlar. Bu durumdaki öğretmenler, buna olanak bulunan her durumda (seferde), onları yeniden önceki çalışmalarına başlamak için, yeniden uyum hizmetlerinden de yararlanabilmelidirler.

Sağ Kalanlara Yardımlar

138. Sağ kalanlara (dul ve yetimlere) yardım sağlama koşulları ve yardım tutarı, yardımlardan yararlananların yeterli bir yaşam düzeyini korumasına ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının esenlik (refah) ve eğitimi sağlanmasına olanak vermelidir.

Öğretmenleri Sosyal Güvenlikten Yararlandırma Araçları (Yolları)

139. 1) Öğretmenlerin sosyal güvenlik konusunda korunması, elverdiğince, duruma göre, kamu kesimine yada özel kesime uygulanabilen genel bir sistem aracılığıyla sağlanmalıdır.

2) Karşılacak bir yada birçok tehlike için genel bir sistem olmadığı zaman, statü (tüzük, yönetmelik) temeline dayalı olarak yada başka bir biçimde, öğretmenler için özel bir sistem oluşturulması uygun olacaktır.

3) Genel bir sistemle sağlanan koruma düzeyinin bu Tavsiye’de öngörülen düzeyden (daha) düşük olduğu yerde (durumda) ek yardım sistemleri sayesinde bu farkın kapatılması uygun olacaktır.

140. Öğretmen örgütlerinin, fonların plasmanını da kapsamak üzere, özel yada ek sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimine ortak edilmesi (katılması) olanağının incelenmesi uygun olacaktır.

XII. ÖĞRETMEN AÇIĞI

141. 1) Ağır bir hizmete (işe) alma bunalımına çare bulmak için alınan her türlü önlemin, oluşturulmuş yada oluşturulacak mesleksi normlara hiçbir biçimde aykırı olmayan yada onlara zarar vermeyen ve öğrencilerin öğrenimine zarar verme

tehlikesini asgariye indirgeyen olağanüstü (istisnai) bir önlem biçiminde düşünülmesi gerektiğini ilke olarak koymak gerekir.

2) Öğretim personeli (öğretmen) açığını gidermeye yönelik kimi geçici çareler (öğrenci sayısı aşırı [fazla] olan sınıflar yada öğretmenlerden istenen ders saatlerinin makul olmayan artışı gibi), öğretimin amaç ve hedefleriyle bağdaşmadığından ve öğrenciler için zararlı olduğundan, yetkili makamlar, ivedilikle bu geçici çarelere başvuruyu yararsız (gereksiz) kılmalı ve buna son vermelidir.

142. Gereksinmelerin ivediliğinin hızlandırılmış bir öğretmen yetiştirme (eğitim) programına başvurmayı zorunlu kılabilirdiği gelişmekte olan ülkelerde, aynı zamanda, öğretimin bütününe yönlendirmek ve yönetmek için gerekli tüm yetkinliğe (yeteneğe) sahip olan bir öğretim kadrosundan yararlanacak biçimde, eksiksiz (tam) bir yetiştirmeyi (eğitimi) de örgütlemek gerekir.

143. 1) Hızlandırılmış yetiştirme programlarını izlemeye kabul edilen öğrenciler, olağan tipte bir hazırlık (eğitim ve öğretimi) alması gereken öğrencilerinki ile aynı ölçütlere göre yada hatta, daha sonra eğitim ve öğretimlerini tamamlayacak durumda olmaları için, daha ağır (ciddi) ölçütlere göre seçilmelidirler.

2) Hızlandırılmış bir eğitim ve öğretim gören öğretmenlere hizmet içinde niteliklerini tamamlama olanağı sağlamak için, tam aylıklı ek eğitim izinlerini de kapsamak üzere, özel kurallar ve kolaylıklar öngörülmalıdır.

144. 1) Niteliksiz personel, olanaklar ölçüsünde, tam olarak nitelikli öğretmenlerce yönetilmeli ve sıkı sıkıya denetlenmelidir.

2) Görevlerini yerine getirmeyi sürdürebilmeleri için, ilgililer gerekli nitelikleri kazanmaktan yada daha önce kazandıkları nitelikleri tamamlamaktan sorumlu olmalıdırlar.

145. Yetkililer, öğretmenlerin toplumsal ve ekonomik durumlarının, yaşam ve çalışma koşullarının, istihdam koşullarının ve kariyer perspektiflerinin iyileştirilmesinin, yetkin (yetenekli, işin ehli) ve deneyimli öğretmen açığına çare bulmanın ve öğretim mesleğine, çok sayıda tam olarak nitelikli kişileri çekmenin ve onları bu meslekte tutmanın en iyi aracını oluşturduğunu kabul etmelidirler.

XIII. SON KURAL

146. Öğretmenler kimi alanlarda, bu Tavsiye kurallarında belirtilmiş olanlardan daha elverişli bir statüden yararlandıkları zaman, bu kurallar hiçbir durumda daha önce tanınmış avantajlardan (güvenceye alınmış statüden) vazgeçmek için (bir gerekçe olarak) ileri sürülmemelidir.

Yukarıdaki bu metin, Paris'te toplanan ve 5 Ekim 1996'da kapanan öğretmenlerin statüsü konusundaki Hükümetlerarası Özel Konferans'ın kabul ettiği Tavsiye'nin resmi metnidir.

Öğretmenlerin statüsü konusundaki Hükümetlerarası Özel Konferans Başkanı ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Genel Müdürü, 5 Ekim 1966 günü Tavsiye'yi imzalamışlardır.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ

1943'te doğdu. 1966'da İÜ Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1971'de Fransa'da “*Yönetim Bilimi*” doktorasını tamamladı. 1981'de “*Sosyal Siyaset*” dalında doçent, 1988'de “*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*” dalında profesör oldu. 1973'te girdiği TODAİE'den, Nisan 2008'de, kendi isteğiyle emekliye ayrıldı.

AÜ SBE ÇEEİ doktora programında “*İnsan Hakları Belgelerinde Sendikal Hak ve Özgürlükler*”, Anadolu Üniversitesi SBE ÇEEİ doktora programında da “*Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*” dersleri vermektedir.

Çeşitli dergi, yıllık, armağan ve ansiklopediler ile değişik gazetelerde makale, inceleme, yazı ve bildirileri yayımlandı.

Kitap ve makalelerinden kimileri şunlardır:

• “*Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi'nde Katılma ve Türkiye'de Öğretmen Katılımsızlığı*”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 3, Eylül 1991, s. 3-26.

• *Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)*, TODAİE Yayını, Ankara, 1993.

• *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, TODAİE Yayını, Ankara, 1996.

• *İnsan Hakları Eğitimi Hakkı*, TODAİE Yayını, Ankara, 1996.

• *Ailede ve Okulda İnsan Hakları Eğitimi (Yay. Haz.)*, Ankara Anadolu Lisesi Koruma Derneği Yayını, Ankara, 1998.

• *Tüm İnsanlar... İnsan Hakları Eğitimi İçin Elkitabı (Çeviri)*, Türkiye İnsan Hakları Kurumu Vakfı Yayını, Ankara, 2000.

•“Eğitim ve İnsan Hakları Eğitimi Hakları”, *İnsan Hakları, YKY Yayını, İstanbul, 2000, s. 309-336.*

•*İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi, Egemenlik İnsanındır, TODAİE Yayını, Ankara, 2001.*

•*Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, TODAİE Yayını, Ankara, 2002.*

•*Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2004.*

•“UNESCO ve İnsan Haklarının Korunması: Bireysel Yakınmalara Dayalı Koruma Yöntemi”, *Bülent Tanör Armağanı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 287-309.*

•*Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayını, Ankara, 2005.*

•*Uluslararası Sosyal Politika, 2. Baskı, Hatiboğlu Yayını, Ankara, 2008.*

•*Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, 2. Baskı, Hatiboğlu Yayını, Ankara, 2008.*

•*İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye, Belediye-İş Yayını, Ankara, 2009.*

•“İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar ve Sosyal Haksızlıklar”, *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, Bildiriler, Akdeniz Üniversitesi, Belediye-İş Yayını, Ankara, Ekim 2009, s. 3-17.*

•“İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum, 2010/2, 25, s. 217-265.*

•“Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur”, *Çalışma ve Toplum, 2010/3, 26, s. 9-50.*