

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI KURUM İDARI KURULU

KASIM 2002-OCAK 2003 DÖNEMİ ÇALIŞMALARI

Milli Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu, sendika ile bakanlık temsilcilerinin ortak çalışması sonucunda hazırlanan gündemdeki konuları görüşmek üzere 07. 11. 2002 günü toplanmıştır. Toplantıda EĞİTİM SEN'i, Genel Sekreter Emirali Şimşek, Mustafa Turan, Murat Yaman ve Mustafa Atasoy temsil etmişlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı ise, Müsteşar Yardımcısı Güngör Kılınç, İlköğretim Genel Müdürü Zeki Bilgin İnanlı, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü Naim Durmaz, 1. Hukuk Müşaviri Osman Çelik tarafından temsil edilmiştir. Kurul başkanlığını Güngör Kılınç, başkan yardımcılığını Emirali Şimşek yürütmüştür. Raportörlüğe EĞİTİM SEN temsilcilerinden Mustafa Turan'ın seçildiği bu toplantıda; gündemin yoğun olduğu, tek bir günde bu yoğunluğun üstesinden gelinemeyeceği sonucuna varılmış; çalışmalarını kolaylaştırmak ve sorunları, onların çözümlerine ilişkin önerileri saptamak amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı ile Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın eşit sayıda üye verecekleri dört çalışma grubunun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Toplantıda ayrıca, oluşturulan grupların üzerinde çalışacakları ana konular; atama ve yer değiştirme, ekonomik haklar, sosyal ve sendikal haklar, eğitimin niteliğinin yükseltilmesi biçiminde belirlenmiş; dörder üyeden oluşacak grupların 12. 11. 2002 günü saat 10. 00'da başlayacakları çalışmalarını 19. 11. 2002 günü bitirerek Kurum İdari Kurulu Raportörlüğüne teslim etmeleri kararlaştırılmıştır. Gruplar, kendilerine tanınan süre içinde çalışmalarını bitirmiş, raporlarını raportörlüğe teslim etmişlerdir. Yeniden toplanan Kurum İdari Kurulu'nda, grupların hazırladıkları

rı çalışma raporları görüşülmeye başlanmıştır. İki gün süren toplantı sonucunda, bu görüşmelerin çok zaman yitimine yol açacağı anlaşıldığı gerekçesiyle, çalışma grubu raporlarında yer alan kararların yanların temsilcilerinin katılacakları bir alt grup tarafından değerlendirilmesi, grup kararlarından, yanların üzerinde görüş birliği sağlayabilecekleri ile sağlayamayacaklarının saptanması önerilmiştir. Bu önerinin uygun bulunması üzerine, EĞİTİM SEN temsilcilerinden Mustafa Atasoy ile Murat Yaman'ın, Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Özcan'ın katıldığı alt kurul, oldukça uzun sayılabilecek bir çalışma dönemine girmiştir. Çalışmanın sonucunda hazırlanan rapor, 13. 01. 2003 günü Kurum İdari Kurulu'na sunulabilmektedir. Kurul, rapora son biçimini vermiştir. Raporun altındaki imzalar, 14. 01. 2003 günü tamamlanmıştır.

Çalışmalar sonucunda kurulun hazırladığı ve başkanı ile tüm üyelerinin imzaladığı raporun başlığı "**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI KURUM İDARİ KURULU ÇALIŞMA RAPORU**"dur. Raporun "**GİRİŞ**" bölümünde şöyle denilmektedir:

"Kurum İdari Kurulu Bakanlık ve sendika temsilcilerinin birlikte hazırladığı gündem gereği görüşmelere 31. 10. 2002 tarihinde başlamıştır. Kurum İdari Kurulu kararı gereğince oluşturulan dört çalışma grubunun hazırladığı raporlar esas alınarak yürütülen çalışmalar ile aralıklı olarak yapılan toplantılar 13. 01. 2003 tarihine kadar sürmüştür. Görüşmelerde ele alınan konular dört ana başlık altında toplanmıştır. Gündemde yer alan sorunlardan çözümlenmesi için görüş birliğine varılanlar yanında, görüş birliği sağlanamayan, dolayısıyla ortak çözüm önerileri üretilmeyen konulara da yer verilmiştir. "

Bu broşürde, Kurum İdari Kurulu kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca, kurulun çalışmalarına ilişkin kısa değerlendirmeler yapılmıştır. O arada, gündeme alınarak tartışılan, ancak görüş birliği sağlanamadığı için karara dönüştürülemeyen öneriler üzerinde de durulmuştur.

YAPILAN ÇALIŞMALAR VE VARILAN SONUÇLAR

A) ATAMA VE YER DEĞİŞTİRMELER

1. NORM KADRO UYGULAMASI

“Yer değiştirmeler” de sonuç olarak bir **“atama”**dır. Kamu görevlilerinin görev yerlerinin değiştirilmesi, **“yer değiştirme yöntemiyle atama”** biçiminde anılmaktadır. O nedenle bu metinde **“atama ve yer değiştirme”** yerine salt **“atama”** sözcüğü kullanılacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu, eğitim emekçilerinin atamalarla ilgili kimi sorunlarını görüşmüştür. Bu görüşmelerde varılan sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

Eğitim emekçilerinin atanmalarına ilişkin kurallar, yasalar dışında, yönetmeliklerde de yer almaktadır. Bu yönetmeliklerden biri de **“Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik”**tir. Adından da anlaşılacağı üzere, bu yönetmeliğin içeriği, norm kadrolardır. Norm kadroların atamaları ilgilendiren yanı da bulunduğu için, atamalardan kaynaklanan sorunlar görüşülürken, adı geçen yönetmeliğin kimi kuralları tartışılmıştır.

21 SAAT İÇİN BİR ÖĞRETMEN

439 sayılı yasa, atölye ve meslek dersleri öğretmenleri dışındaki alan öğretmenlerinin aylıkları karşılığında haftada on beş saat ders

okutmalarını öngörmektedir. Bu öğretmenlere, haftada altı saat daha ücretli ders verilebilmektedir. Altı saat zorunlu ek dersin de öğretmenin yetiştirildiği alanda olması gerekir.

Yasa, alan (branş) öğretmenlerinin önemli bir bölümünün haftada okutmak zorunda olduğu ders sayısını, yirmi bir saatle sınırlandırmıştır. Oysa norm kadrolara ilişkin yönetmelik, kimi alanlarda haftalık ders saati sayısı otuzu geçmedikçe ikinci bir öğretmen norm kadrosu verilmesine olanak tanımamıştır. Bu olgu, kimi alanlarda öğretmenlerin haftada yirmi bir saatin üzerinde (otuz saate kadar) derse girmeye zorlanmaları, alan derslerinin o alanda yetişmemiş öğretmenler tarafından okutulması türünden sakıncalı sonuçlar doğurmaktadır. Haftada yirmi bir saatin üzerinde derse girmek istemeyen alan öğretmenleri ile yöneticiler arasında tatsız tartışmalar, sürtüşmeler yaşanabilmektedir. Bu olumsuz durumları ortadan kaldırabilmek için Kurum İdari Kurulu, "439 sayılı yasa da yer aldığı biçimde öğretmenlerin aylık karşılığı okutmakla yükümlü oldukları ders saatleri sayısı korunmakla beraber, kurumların norm kadrolarının belirlenmesinde okul ve branş ayırımı yapılmadan 21 ders saatinin ölçüt kabul edilmesi ve 25 yılını dolduran öğretmenlere, istekleri dışında, zorunlu ek ders görevi verilmemesi yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması"na karar vermiştir.

HER OKULA MÜZİK, RESİM VE BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ

Norm kadrolara ilişkin yönetmelik; ilköğretim okullarından kırsal alanlarda (köy konumundaki yerleşim birimlerinde) bulunanlara resim, müzik ve beden eğitimi dallarından öğretmen norm kadrosu verilmesini, bu okulların en az dokuz şubesinin olması koşulu na bağlamıştır. Oysa, sayılan alanlarda yetiştirilmiş olan öğret-

menlerden yoksun bulunan okullar, toplumsal etkinlikler düzenleme ve bu etkinlikleri başarıyla yürütme bakımından önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. İşte o zorlukların aşılması için Kurum İdari Kurulu'nda, "sınıf öğretmenliği esasına dayalı sınıflarda her şube, branş esasına dayalı olan sınıflarda ise her branş için en az bir öğretmen norm kadrosu verilmesine yönelik düzenleme yapılması" doğrultusunda görüş birliği oluşmuştur.

BAKANLIK MERKEZİNE DE NORM KADRO!

3797 sayılı yasa, norm kadro uygulamasının tüm bakanlık örgütünü içermesini gerektirmektedir. Oysa, bu uygulamayı başlatmak için çıkarılan yönetmelik, bakanlık merkez örgütünü kapsam dışında tutmuştur. Uygulamadan beklenen olumlu sonuçlardan merkez örgütünün de yararlandırılmasını sağlayacak girişimlerin daha fazla geciktirilmesi doğru değildir. Bu gecikmeyi önlemek için kurul, "bilimsel esaslara uygun etkin bir örgüt yapısının oluşması için, 3797 sayılı yasanın gereği olarak, okul ve kurumlar dışında kalan yönetim birimlerinde de norm kadro uygulamasına geçilmesi için Bakanlık tarafından başlatılan çalışmaların en kısa zamanda sonuçlandırılması" gerektiği sonucuna varmıştır.

ÖZRE DAYALI YER DEĞİŞTİRMELERDE

YAŞANAN TIKANIKLIKLAR AŞILACAK

Norm kadrolara ilişkin yönetmeliğe, eş durumuna dayalı yer değiştirmeler konusunda eşitlik ilkesiyle çelişen bir kural eklenmiştir. Bu kural, eş durumuna dayalı yer değiştirme olanağından yararlanacak olanlar arasında, eşlerinin bulunduğu görev türüne göre ayırım yapılmasına olanak vermektedir. Eş durumu nedeniyle yer değiştirme isteklerinin yerine getirilmesi, yasal bir zorunluluk-

tur. Yer değiştirmeyi gerektiren başka özürler nedeniyle de yer değiştirme isteklerinin yerine getirilmesinde yarar vardır. Bu gerçeği göz önünde bulunduran idari kurul, **“eş durumuna bağlı atamalarda anayasal zorunluluk bulunduğu, ancak bu zorunluluğun eşitlik ilkesine uygun olarak yerine getirilmesi gerektiği dikkate alınarak özre bağlı tüm yer değiştirme isteklerinin yerine getirilmesi için düzenleme yapılması”**nı oybirliği ile kararlaştırmıştır.

KÜÇÜKLERE DE REHBER ÖğRETMEN!

Norm kadrolar konusundaki yönetmelik, kimi norm kadroların öğrenci sayısına göre belirlenmesi konusunda kurallar içermektedir. Öğrenci sayılarına göre belirlenecek norm kadrolar arasında **“rehber öğretmen norm kadrosu”** da vardır. Ancak, rehber öğretmen norm kadrosu belirlenirken ilköğretim okullarının son üç sınıfındaki öğrenci sayısı göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu uygulama, rehber öğretmenlerin, görevli oldukları ilköğretim okullarının ilk beş sınıfındaki öğrencilere rehberlik hizmeti verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaktadır. İdari kurul, **“rehber öğretmen norm kadrosunun, ilköğretim okullarının ilk beş sınıfındaki öğrenci sayısının da göz önüne alınarak belirlenmesi”** doğrultusunda karar alarak, hiç kimsenin savunamayacağı bu olumsuzluğun sona erdirilmesinde ilk adımı atmıştır. Bu kararı yaşama geçirecek yönetmelik değişikliğinin gerçekleşmesi durumunda, okulların küçükleri de rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetinden yararlanabilecektir.

BOş KADROLAR ÖNCEDEN BİLİNECEK

Atama dönemlerinde iller ve alanlar temelinde boş öğretmen norm kadrolarının duyurulması, atama istemlerinin karşılanabilir-

lik oranını yükseltecektir. Çünkü, boş öğretmen norm kadrolarının önceden bilinmemesi; dolu il, kurum ve alanlara atanma istemlerini sonuçsuz bırakacaktır. Kurul, **“branşlara göre öğretmen norm kadrosu açığı olan okul ve kurumların; yer değiştirme döneminde en az on beş gün önce tüm öğretmenlere duyurulması, böylece öğretmenlerin tercihlerini bu bilgilerden yararlanarak yapabilmelerine olanak sağlanması”** kararını bu gerekçeyle almıştır.

KAZANILMIŞ HAKLAR KORUNACAK

Anadolu liselerinde öğretmen olarak görevlendirilenler, bu okullarda öğretmenlik yapacak yetişkinlik düzeyinde olduklarını, geçirdikleri özel bir sınav ile kanıtlayanlar arasından seçilmektedir. Ancak bunlar, uygulamada, norm kadro fazlası konumuna düşmeleri durumunda, başka okullara atanabilmektedir. Böylece Anadolu lisesi öğretmenleri, sınavla kazandıkları bir haktan yoksun bırakılmış olmaktadır. Uygulamanın doğurduğu sakınca, kurulun **“kazanılmış hakların korunması amacıyla, Anadolu liselerinde fazla konumda bulunan öğretmenlerin kadrolarının kendi okullarında tutularak görevlendirme yoluyla başka okullarda çalıştırılmaları ve kendi okullarında açılacak kadrolarla ilişkilendirilmeleri”** kararıyla giderilmek istenmiştir.

KEYFİLİK ÖNLENECEK!

Atamalarda hizmet puanının ölçüt olarak kullanılması yasal bir zorunluluktur. Bir öğretmenin, belli bir eğitim kurumunun herhangi bir alan dersi öğretmenliğinin norm kadrosu ile ilişkilendirilebilmesi, o öğretmenin hizmet puanı ile birlikte o alandaki ders yükünün de bilinmesini gerektirir. Gerek öğretmenlerin hizmet puanları, gerekse yetiştirildikleri alandaki ders yükünü en iyi bilecek konumda olan, kuşkusuz, okul yönetimleridir. Kimi öğret-

menleri norm kadro içine almak, kimilerini de dışında bırakmak amacıyla gerek hizmet puanı, gerekse ders yükü hesaplamalarında bilinçli yanlışlıklar yapan okul yönetimlerine (müdürlerine) rastlanmaktadır. Eşitsizlikler yaratan bu durumu önlemek amacıyla kurul "okul ve kurum yöneticilerinin; öğretmenlerin norm kadro ile ilişkilendirilmelerinde, ders yükü ile hizmet puanı hesabında gösterdikleri keyfi tutumlardan doğan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için, uygulamalarda standartlara uyulup uyulmadığının titizlikle izlenmesi, bu konuda gelen yakınmaların kısa zamanda incelenerek sonuçlandırılması" kararı almıştır.

VE... NORM KADRO UYGULAMASINDA ANLAŞAMADIKLARIMIZ

Norm kadro uygulamasında anlaşamadığımız konular da olmuştur. Bu konular, kurum idari kurulu çalışma raporunda aşağıdaki biçimde yer almıştır.

"1. Norm kadrolara ilişkin yönetmeliğin geçici 1. maddesi ile 4359 sayılı yasanın geçici 3. maddesi arasındaki çelişki konusunda sendika ile kurum farklı düşünmektedir. Kurum, 4359 sayılı yasanın geçici 3. maddesi ile norm kadrolara ilişkin yönetmeliğin geçici 1. maddesi arasında çelişki olmadığını, dolayısıyla bu çelişki-den kaynaklanan bir sorunun da bulunmadığını savunmaktadır. Sendika ise 4359 sayılı yasanın geçici 3/3. maddesinde "Bu şekilde atamaları yapılamayan personel, buldukları birimde şahsa bağlı olarak eski görevlerini yapmaya devam ederler ve boş kadro temin edilmedikçe başka birimlere atanamazlar. " Kuralının yer aldığını, bu kuralın öğretmenlerin başka okullara norm kadro fazlası olarak gönderilmesini kesin olarak engellediğini, oysa yönetmeliğin geçici 1. maddesinin norm kadro fazlası öğretmenlerin koordinatör okullara atanmalarını öngördüğünü belirtmiştir.

"2. Sendika; "norm kadro uygulamasının esası, eğitim bölgeleri ve ona bağlı olan okullar olarak biçimlenmektedir. Herhangi bir okulda norm kadro fazlası olup olmamak ise hizmet puanına göre belirlenmektedir. Bu uygulama sonucunda, aynı eğitim bölgesi içerisinde veya farklı iki eğitim bölgesi arasında aynı branştan olanlar arasında norm kadro fazlası olup olmamanın ölçüsü olan hizmet puanı esasına aykırı eşitsizlikler oluşmaktadır. Örneğin 5 numaralı eğitim bölgesinde 2 farklı okulda görev yapmakta olan tarih öğretmenlerinden puanı fazla olan norm kadro fazlası olduğu için koordinatör okula çekilirken, puanı düşük olan okulunda kalmaktadır. Bu durum, eğitim bölgesi ölçeğinde hizmet puanı esasını zedelemektedir. Ayrıca norm kadrolara ilişkin yönetmelik, eğitim bölgelerini esas alırken fazlalıkların hizmet puanlarına göre belirlenmesinde okulları esas almaktadır. Bu nedenle söz konusu ve benzeri sıkıntıları yaratan eğitim bölgesi uygulamasının kaldırılması gerekir. " Görüşünü savunmuştur. Bakanlık ise, 3797 sayılı yasanın değişik 62. maddesinin öğretmen norm kadrolarının branşlar itibarıyla okullar bazında belirlenmesini öngördüğünü, norm kadrolara ilişkin yönetmeliğin öğretmenlerden norm kadro ile ilişkilendirileceklerle fazla olarak belirleneceklerle ilişkin hükümlerinin yasaya uygun biçimde düzenlendiğini, her eğitim kurumunun ayrı bir tüzel kişiliği olduğu dikkate alınarak yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte her bir okulda görevli olan mevcut öğretmenlerin belirlenen norm kadrolarla ilişkilendirilmesinde hizmet bölgesi ölçeğinin esas alınmasının yasaya aykırı olacağını belirtmiştir.

"3. Sendikaya göre, norm kadrolara ilişkin yönetmeliğin 5. maddesinin (b) bendi ile 'personel boyutunda atıl kapasite yaratılmaması, var olan atıl kapasitenin ihtiyaç duyulan okul ve kurumla-

ra yönlendirilmesine zemin oluşturarak, verimliliğe dönüştürülmesi' ilkeleştirilmiştir. Ancak söz konusu ilkenin uygulanması ile alınabilecek sonucun tam tersi gerçekleşmektedir: Koordinatör okullara çekilmeden önce belirli oranlarda (10-20 saat arası) derse giren öğretmenler, gönderildikleri okul ya da kurumda hiç derse girmeyerek atıl duruma düşmektedir. Aynı zamanda, koordinatör okullara çekilen öğretmenlerden boşalan dersleri okulda bulunan öğretmenler doldurduğundan, yönetimin ödediği ek ders ücreti tutarında önemli bir artış olmaktadır. Örneğin, salt Eskişehir il merkezinde 2000-2001 öğretim yılında mesleki teknik eğitim kurumlarında ödenen ek ders ücreti bir önceki yıla göre %35 (30 milyar) artmıştır. Başka bir deyişle fazla olarak adlandırılan öğretmenlerin koordinatör okullara çekilmesi "temel ilkelere" başlıklı maddenin (b) bendinde yer alan ilke ile çelişmektedir. Söz konusu sıkıntı da, benzerleri gibi, eğitim bölgesi uygulamasından kaynaklanmaktadır. Çözüm, bu uygulamanın kaldırılmasıdır. Bakanlık, sorunun 2002/79 sayılı genelge ile çözümlendiğini belirtmiştir.

"4. Sendika, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un taşra örgütünün oluşum biçimini düzenleyen 53. maddesinde yer almayan eğitim bölgesi ve koordinatör okul kavramlarına dayalı işleyişin yasaya aykırı olduğunu savunmuştur. Sendika; yasada bulunmayan bölge, birim ve kurumların yönetmelikle oluşturulamayacağını, eğitim bölgeleri ve koordinatör okul uygulamasına son verilmesi durumunda sorunun ortadan kalkacağını vurgulamıştır.

"Bakanlık temsilcileri ise bu görüşe katılmamışlar, eğitim bölgeleri ile koordinatör okul uygulamasının yeni bir örgütlenme biçimi olmadığını, yatay örgütlenme kapsam içinde değerlendirilme-

si gerektiğini, yatay örgütlenmenin ise Bakanlığın yetkisi içerisinde olduğunu ve yasa ile çelişmediğini, eğitim bölgesinin, o bölgede bulunan eğitim kurumlarının fiziki kapasitelerinden ortaklaşa yararlanmada koordine hizmeti gören eğitim kurumları niteliği taşıdığını ileri sürmüşlerdir. ”

2. ATAMA YÖNETMELİKLERİNE DAYALI UYGULAMALAR

Norm kadrolarla ilgili yönetmelik, atamaları dolaylı olarak etkilemektedir. Oysa atama yönetmelikleri, salt atamalarla ilgili kuralları içermektedir. O nedenle atama yönetmeliklerinin, atamalar üzerindeki etkisi (norm kadrolara ilişkin yönetmelik gibi dolaylı değil) doğrudandır. Bu yönetmeliklerden biri, “**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği**”dir. Kurum İdari Kurulu’nda, bu yönetmelikte yer alan kuralların doğurduğu kimi sorunların çözüme kavuşturulması amacıyla yol ve yöntemler aranmıştır. Aşağıda, o çözümlere ulaşmak amacıyla alınan kararlardan söz edilmektedir.

ÖĞRETMENLERİN GÖREVE YENİDEN DÖNMELERİ KOLAYLAŞACAK!

Öğretmenlerin atanlarına ilişkin yönetmelik, değişik nedenlerle öğretmenlikten ayrılanlardan göreve yeniden dönmek isteyenlerin, bu isteklerinin yerine getirilebilmesi için, on yıl ve daha uzun süre meslek dışında kalmamış olma koşulu aramaktadır. Yönetmelik, bakanlık merkez örgütünde çalışanlarla üniversitede öğretmenliğe benzer görevde bulunanların, öğretmenlikten on yıldan çok uzakta kalmalarını yeniden öğretmenliğe dönmelerin engeli saymamaktadır. Belli bir sürenin üzerinde öğretmenlikten ayrı kalmayı öğretmenliğe atamanın engeli saymak, ancak, bu süre için-

de meslekte başarı göstermeyi sağlayacak niteliklerin yitirilmiş olması gerekçesine dayandırılabilir. Oysa bu nitelikler, salt eylemliler olarak öğretmenlikten uzak kalmakla yitirilmiş olamaz. Eğer öyle olsaydı, ilk kez öğretmenliğe atananların, yeterli ölçüde öğretmenlik deneyimi ve uygulaması bulunmadığı gerekçesiyle öğretmenliğe atanmamaları gerekirdi. Kaldı ki, öğretmenlikten on yıl ve daha çok uzakta kalan herkes, öğretmenliğe yeniden atanma hakkından yoksun bırakılmamıştır. Sorunu bu gerçekler ışığında değerlendiren kurul, **“öğretmenlik mesleğinden ayrılanlardan göreve yeniden dönmek isteyenlerin bu isteklerinin yerine getirilip getirilmeyeceğinin kararlaştırılması sırasında, yeterlilikle ilgili bulunmayan ‘öğretmenlikten uzakta geçirilen yıl’ yerine, meslek deneyimi ve yeterliliği ile ilgili ölçütlerin kullanılması”** doğrultusunda karar almıştır.

ÖĞRENİM DURUMU ÖZRÜNDE SINIRLANDIRMA KALKACAK!

Yer değiştirme yöntemiyle yapılacak atamalarda **“öğrenim durumu”** da özür sayılmaktadır. Öğretmenlik yaptığı alanda ya da bu alana yakın sayılan alanlarda yüksek öğrenim görenler, öğrenimlerini kolaylıkla sürdürebilecekleri yerlere atanmaktadır. Öğretmen olarak yetiştirildiği alanla ya da eğitim, denetim türünden öğretmenliğe yakın olmayan alanlarda üst öğrenim görenler ise, özür nedeniyle yer değiştirme olanağından yararlanamamaktadır. Bu durumun öğretmenlerin üst öğrenim görmelerini zorlaştırdığı sonucuna varan Kurum İdari Kurulu, **“yönetmeliğin 14/c maddesi ile, yer değiştirmeyi gerektiren ‘öğrenim durumu özrünün oluşabilmesi için “öğretmenlikteki branşlarıyla ilgili bir alanda veya eğitim, yönetim denetim alanlarında yurt içinde lisans öğrenimi veya üniversitelerin öğrenim için belirli bir süre öğretmenlik yapmış olma şartı aranan bölümlerine devam. . . ” biçiminde yapılan**

sınırlandırmanın kaldırılması” için bakanlığın gerekli düzenlemeleri, iş ve işlemleri yapmasına, uygulamaları yönlendirmesine karar vermiştir.

SAĞLIK ÖZRÜNÜ YENİDEN BELGELENDİRME SÜRESİ

ÜÇ YILA ÇIKARILYOR

Sağlık özüri nedeniyle görev yerleri değiştirilen öğretmenlerden zorunlu bölge hizmeti bulunanlar, her yıl özürlerinin sürdüğünü belgelendirmek zorunda bırakılmaktadır. Oysa; sağlık özüri sayılan ve uzun süreli tedaviyi gerektiren kanser, verem, astım, organ nakli gibi hastalıkların bir yılda iyileşmesi olasılığı, yok denecek kadar azdır. Uzun süreli bir hastalığın yükü altında ezilmekte olan bir öğretmeni, hem de gereksiz yere, her yıl özrünü yeniden belgelendirmek zorunda bırakmanın gerekçesi olamaz. Bu nedenle idari kurul, **“sağlık özürenden dolayı görev yerleri değiştirilenlerden zorunlu bölge hizmeti ile yükümlü olanların özürlerini yeniden belgelendirme süresinin bir yıldan üç yıla çıkarılması”** gerektiğine karar vermiştir.

EŞ DURUMUNDAN YAPILAN YER DEĞİŞTİRMELER

SÜRGÜNE DÖNÜŞMEYECEK!

Öğretmenlerin atanmalarına ilişkin yönetmeliğin 23. maddesi, değişik olasılıklar göz önünde bulundurularak düzenlenmiştir. Bu olasılıkların sonuncusu; her ikisi de öğretmen olan eşlerin atanmak istedikleri illerde, ikisinin birden alanlarında boş öğretmen norm kadrosunun bulunmamasıdır. Bu olasılığın gerçekleşmesi durumunda eşlerin ikisinin de ilişkilendirilebileceği boş öğretmen norm kadrosunun bulunduğu bir ile atanması konusunda bakanlı-

ğa takdir yetkisi verilmektedir (bu ilin, eşlerin atanmak istedikleri iller arasında olup olmadığına bakılmamaktadır). Böylece, "eş durumu özrü"nden dolayı yer değişikliği isteyen eşler, sonuç olarak "sürgün" edilmiş olmaktadır. Bu uygulamanın savunulabilecek bir yanının bulunmadığı sonucuna varan kurulda, "yönetmeliğin yer değiştirme yöntemi ile atamalarda göz önünde bulundurulacak hususları düzenleyen 23/2. maddesinin son tümcesinin eş durumundan atama isteyenlerin tercihlerinin de göz önünde bulundurulmasına olanak verecek biçimde değiştirilmesi" gerektiği konusunda görüş birliği oluşmuştur.

HASTALIK, GÖREVDEN ATILMA NEDENİ SAYILMAYACAK!

Öğretmenlerin atanmalarına ilişkin yönetmeliğin 8/b maddesindeki sağlığa ilişkin atama koşulu ile 657 sayılı yasanın değişik 48/B-2 ve 98/b maddelerinde yer alan kurallar arasında uyumsuzluk vardır. Bu uyumsuzluk, sağlığı, Türkiye'nin her yerinde görev yapmaya elverişli olmaktan çıkan öğretmenlerin devlet memurluğuna atanma koşullarından birini sonradan yitirdiğinin kabul edilmesini, o nedenle de görevinin sona erdirilmesini gerektirir. Uygulama, bu yasal gereklilik doğrultusunda değilse de yönetmelik ile yasa arasındaki uyumsuzluk, kuramsal bir sorun olma niteliğini sürdürmektedir. O nedenle kurul, "657 sayılı yasanın 98/b maddesinin sağlığa ilişkin niteliklerin sonradan yitirilmesini kapsam dışında bırakacak biçimde yeniden düzenlenmesi" yönünde karar alarak bu kuramsal sorunu çözmeyi amaçlamıştır.

KİMİ SORUNLARIMIZ SÜRECEK!

Öğretmenlerin atanmaları ile ilgili kuralları içeren yönetmelikten doğan kimi sorunlara çözüm bulunması önerisi, bakanlık tarafın-

dan olumlu karşılanmamıştır. Bu sorunlarla ilgili olarak Kurum İdari Kurulu'nca hazırlanan çalışma raporunda şu değerlendirmelere yer verilmiştir:

"1. Aday öğretmenlerin kendilerinin hastalıkları nedeniyle yer değiştirme isteklerinin yerine getirilmesinin temel ve hazırlayıcı eğitimi tamamlamış olmaları koşuluna bağlanmasından vazgeçilmesi önerisine Bakanlık temsilcileri, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar nedeni ile katılmamışlardır.

"2. Yönetmeliğin 15/c-1 maddesine göre doğal afetler nedeni ile öğretmenlerin yer değiştirme isteğinde bulunabilmelerinin, bu nedenin yer değişikliğini gerektirdiğinin belgelendirilmesi koşuluna bağlanmasından vazgeçilmesi konusunda anlaşma sağlanamamıştır. Bakanlık temsilcileri, belgelendirmekten vazgeçmenin eğitim öğretimi zaafa uğratacağını, doğal afetlerin istismar edileceğini savunmuşlardır. Sendika ise doğal yıkımın çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin tek başına yer değiştirme nedeni sayılması, ayrıca fiziksel ya da maddi açıdan zarar görmenin aranmaması gerektiğini ileri sürmüştür. Doğal yıkımların yarattığı kargaşa ve panik havası içerisinde belgelendirmenin ayrı yük oluşturacağını, atama gerçekleştirildikten sonra gerekli belgelerin istenebileceğini savunmuştur.

"3. Sağlık özrünü oluşturan hastalıklara getirilen sınırlandırmanın kaldırılması önerisi, Bakanlık temsilcileri tarafından uygun görülmemiştir. Bakanlık temsilcileri; özür sayılan hastalıklara getirilen sınırlandırmanın kalkması durumunda düzenlemenin amacı dışında kullanılacağını, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik ile öğretmenlerin atanmalarına ilişkin yönetmelik arasında çelişki olmadığını, 3797 sayılı yasanın değişik 61. maddesinin öğretmenlerin atanmaları ile

İlgili özel düzenlemeler getirdiğini, öğretmenlerin atanmalarının bu düzenlemeler doğrultusunda yapılan yönetmelik çerçevesinde gerçekleştirildiğini savunmuşlardır. Sendika ise, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik'in 28. maddesinde ". . . Özel yönetmeliklerde bu yönetmeliğe aykırı hükümler yer alamaz. . ." kuralına yer verildiğini, aynı yönetmeliğin 13/a maddesinin sağlık durumu özrünü oluşturan hastalıklara sınırlama getirmediğini, salt uzun süreli hastalıklardan dolayı yer değiştirme isteklerini yerine getirme uygulamasının, eylemli olarak, sağlık özrüne dayalı atamaları ortadan kaldırdığını, çünkü uzun süreli hastalığa yakalanan bir eğitim çalışanının yer değiştirme isteğinde bulunmak yerine 3 yıla kadar sağlık izni alma olanağını kullanabileceğini ileri sürmüştür.

"4. Yönetmeliğin 33/e maddesi ile devlet memurlarının yer değiştirme yöntemi ile atanmalarına ilişkin yönetmeliğin 22/d maddesi arasında çelişki olduğu yolundaki görüş ile bu çelişkinin genel yönetmeliğin 22/d maddesi esas alınarak giderilmesi önerisi Bakanlık temsilcileri tarafından benimsenmemiştir. Bakanlık temsilcileri, görevden uzaklaştırılanların memuriyet yükümlülüklerinin devam ettiğini, bu nedenle görev mahallinde bulunmalarının esas olduğunu, ancak görev mahalli dışına çıkmalarına izin verilmesinde bir engel olmadığını, bu durumda zorunlu hizmet yükümlüsü olup zorunlu hizmet bölgesine dahil illerde görevli olanlar bakımından belirtilen nedenlerle bölge dışında geçirilen sürelerin zorunlu çalışma sürelerinden sayılmamasında üst mevzuat kurallarına aykırı bir durumun olmadığını savunmuşlardır. Sendika ise, görevden uzaklaştırılan kamu çalışanlarının görevden uzakta kaldıkları süre içerisinde görev yerlerinde kalmak zorunda bulunmadıklarını, 6245 sayılı yasanın bu durumda olanlara oturmak istedikleri yere kadar yolluk ödenmesini bile öngör-

düğünü, yönetmeliğin 33/e maddesinin zorunlu hizmetten sayılmayacak süreler arasında gözültünde, tutuklu ve görevden uzakta geçirilen sürelerle de yer verdiğini savunmuştur.

“5. Hizmet bölgeleri sayısının artırılması konusunda görüş birliği sağlanamamıştır. Bakanlık temsilcileri, hizmet bölgesi sayısını arttırmanın rotasyon uygulamasına dönüş olacağını, bunun pratik bir yararının bulunmadığını, öğretmenlerin yer değiştirmelerinde hizmet puanının esas olduğunu ve il tercihi haklarının bulunduğunu savunmuşlardır. Sendika ise hizmet bölgesi sayısını arttırmanın bu bölgelerin kapsadığı illerin gelişmişlik düzeyleri arasındaki farkı azaltacağını, o nedenle aynı bölge hizmetini tamamlamak amacı ile gelişmiş bir ilde çalışanlar ile az gelişmiş bir ilde çalışanlar arasındaki eşitsizliği arttıracığını ve bu durumun ayrıcalıklı atamaları özendireceğini vurgulamıştır. ”

Atamaları doğrudan etkileyen kuralları içeren yönetmeliklerden biri de, **“Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”**dir. Kurulda, adı geçen yönetmelikten kaynaklanan sorunlardan bir bölümünün çözüme kavuşturulması amacıyla yönelik çalışmalar da yapılmıştır. Bu çalışmalar, aşağıda yer aldığı biçimde özetlenebilir:

DAHA AÇIK VE DAHA DOĞRU YAZILACAK

Yöneticilerin değerlendirilmelerine, görevde yükselmelerine ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliğin kimi kuralları zor anlaşılabilirliktedir. Kimi kuralları dilde tutarlılığa özen gösterilerek hazırlanmamıştır. Kurul, bu kuralların örneklerini incelemiştir. Bu inceleme sonucunda, yönetmeliğin **“2/a, 12, 17/4-g, 25, 46/5 ve 46/7. maddelerinin anlaşılabilir biçimde, dilde tutarlılığa özen gösterilerek yeniden düzenlenmesi”**ni kararlaştırmıştır.

ATANACAKLARDA ARANACAK NİTELİK DEĞİL Kİ . . .

Yöneticilerin değerlendirilmeleri, görevde yükselmeleri ve atanmaları konusundaki yönetmelik, yönetici olarak atanacak niteliklere de yer vermiştir. Ancak, bu nitelikler arasında yer verilen bir koşul vardır ki, **“atanacaklarda aranacak nitelikler”** arasında değerlendirilemez. O koşul, anılan yönetmeliğin 10/a-1. maddesinde yer almıştır. Bu gerekçe ile kurul, sözü edilen yönetmelikteki **“10. maddenin a/1. bendinin (atanacaklarda aranacak herhangi bir niteliğe ilişkin olmadığından) madde metninden çıkarılarak daha uygun bir madde içinde düzenlenmesi”** konusunda anlayış birliği sağlamıştır.

YÜKSELMEDE DENETLEME RAPORLARI DA ETKİLİ OLACAK

657 sayılı yasanın 110. maddesi, devlet memurlarının sicil dosyalarında bulunacaklar arasında **“. . . varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları”**na da yer vermiştir. Aynı yasanın 111. maddesine göre de **“. . . Devlet memurlarının ehliyetlerinin tespitinde sicil dosyaları başlıca dayanaktır.”** Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği; görevde yükselme sırasında sicil raporlarının göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılacak, ancak müfettiş raporlarının göz ardı edilmesine elverişli olacak biçimde hazırlanmıştır. Bu olgu, **“ehliyet”**in saptanmasında sicil dosyalarının tümünün değil, yarısının göz önünde bulundurulduğunu düşündürmektedir. Uygulamanın yasayla çelişmesi olasılığını ortadan kaldırmak isteyen idari kurul, **“yönetici değerlendirmesine ilişkin ‘Değerlendirme Raporu II’ başlıklı ekinin bir değerlendirme ögesi olarak müfettiş denetleme raporlarına yer verecek biçimde düzenlenmesi”** görüşünde birleşmiştir.

AYRICALIKLI ŞEFLİĞE SON!

Kurul, aynı nitelikleri taşıyan, aynı hizmet içi eğitime alınan ve aynı sınava tabi tutulan şeflerden taşra örgütünde olanlar ile merkez örgütünde çalışanların yükselmelerinde eşitlik kuralına uyulmadığına ilişkin görüşü değerlendirmiştir. Bu değerlendirme, “şef ve şube müdürlerinin bir üst göreve yükselmelerinde kadrolarının merkez ya da taşra örgütünde olup olmadığına bakılmaksızın eşit olanaklardan yararlandırılmalarını sağlayacak biçimde düzenleme yapılması” kararıyla sonuçlanmıştır.

MÜFETTİŞLER ARASINDAKİ AYRIM KALDIRILYOR!

Yönetmelik ile; göreve atanma nitelikleri, öğrenim düzeyleri, hizmet içi eğitimleri farklılık göstermeyen bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin yönetim kademelerine atanma bakımından aralarında eşitsizlik yaratılmıştır. Bu olguyu göz önünde bulunduran idari kurul, “göreve atanma nitelikleri, öğrenim düzeyleri, hizmet içi eğitimleri. . . aynı ya da benzer olan bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin yönetim kademelerine atanma bakımından aralarındaki eşitsizliğin giderilmesi”ne karar vermiştir.

DENETLEME BAŞKA, YÖNETMEK BAŞKA. . .

Yönetici değerlendirme, görevde yükselme ve atama ile ilgili yönetmeliğin bir kuralından doğan rahatsızlıkların giderilmesi konusunda bakanlık temsilcileri ile sendikamızı temsil edenler arasında anlaşma sağlanamamıştır. Yönetmelik, müfettişlerin denetledikleri her kamu görevlisinin yürüttüğü yöneticilik görevine atanmalarını engellemektedir. Sendikamız, bu engelin kaldırılmasını istemiştir. Bu konuda Kurum İdari Kurulu çalışmalarını raporlaştırılan metinde şöyle denilmektedir:

“Müfettişlerin denetledikleri kamu görevlilerinin atanabildikleri yönetim görevlerine atanmalarının önündeki engelin kaldırılması konusundaki sendika temsilcilerinin önerisine Bakanlık temsilcileri katılmamışlardır. Sendika, herhangi bir yöneticiyi denetleyebilecek düzeyde bilgi ve deneyim birikimi olduğu varsayılan müfettişin, denetlediği yöneticinin görevini yürütülebileceğinin de varsayılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bakanlık temsilcileri ise, denetim görevlisinin denetlediği alana giren her görevi başarıyla yürütebileceğinin düşünülmeceğini belirtmişlerdir. ”

Doğrudan atamaları ilgilendiren yönetmeliklerden bir başkası “**Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği**”dir. Kurulun çalışma konuları arasına, bu yönetmeliğin kaynaklık ettiği sorunların örnekleri de alınmıştır. O örneklerden yola çıkılarak kimi sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar şöyle özetlenebilir:

DUYURU YAPILMADAN MÜDÜR ATANMAYACAK!

Eğitim kurumları yöneticilerinin atanmalarına ilişkin yönetmelik, herhangi bir kurum müdürlüğünden başka bir kurumun müdürlüğüne, duyuru koşulu yerine getirilmeden atama yapılmasına olanak vermektedir. Bu durum; hem kayırmalara, hem belirgin eşitsizliklere, hem de yakınmalara yol açmaktadır. Duyurusuz müdür atama biçimindeki ayrımcı, eşitlik kurallarına aykırı bu uygulama nedeniyle oluşan yakınmaları ortadan kaldırmak amacıyla idari kurul, “kurum müdürlerinin duyuru yapılmadan yer değiştirmelerine olanak verilmesinden doğan eşitsizliği giderici düzenleme yapılması” konusunda görüş birliğine varmıştır.

YÖNETİCİLERİN SEÇİMLE BELİRLENMESİ OLASILIĞI DOĞDU!

Eğitim yöneticilerinin seçim yöntemiyle belirlenmesi, sendikamızın ve demokratik öğretmen hareketinin yıllardan beri savunduğu

bir görüştür. Bu görüş yeni bakana da iletilmiş; onun da yöneticilerin seçimle belirlenmesine sıcak baktığı izlenimi alınmıştır. Bu izlenimin durup dururken oluşmadığı, yöneticileri seçimle belirleme amacıyla sendikamızın bir proje (yöneticileri belirlemek amacıyla yapılacak seçimlere ilişkin kuralları içeren yönetmelik taslağı) hazırlayarak kendisine ulaştırmasının bakan tarafından istenmiş olmasından da bellidir. Varılan anlaşma doğrultusunda hazırlanan taslak, bakana ulaştırılmıştır. Konu, ayrıca, Kurum İdare Kurulu'nda da ele alınarak tartışılmıştır. Tartışma, **“okul ve kurum yöneticilerinin öğretmenler arasından seçimle belirlenmesinin öncelikli konular arasına alınarak değerlendirilmesi”**nin kararlaştırılmasıyla sonuçlandırılmıştır.

SORUŞTURMASIZ SÜRGÜNE ENGEL!

Atama yönetmelikleri, buldukları yerlerde çalışmalarının kamu yararına, ya da kendi yararlarına aykırı olduğu soruşturma ile saptananların görev yerlerinin değiştirilmesine olanak vermektedir. Uygulama, yönetmeliklerde yer alan bu kuralla çelişmekte, soruşturma tamamlanmadan eğitim emekçilerinin görev yerleri değiştirilmektedir. Hukuka aykırılığı açık olan bu uygulamaya son verilmesi amacıyla kurul, **“soruşturmaya dayalı görev yeri değişikliklerinin, soruşturma sonuçlanmadan yapılmasının engellenmesi”** doğrultusunda karar almıştır.

CEZA GİBİ SÜRGÜNE SON!

Disiplin soruşturması sonucu yapılan görev ve görev yeri değişiklikleri yönetsel bir işlemdir. Ancak, disiplin yaptırımı gibi uygulanmaktadır. Disiplin yaptırımı gerektiren eylemlerin yer değiştirme gerekçesi olarak kullanılması ile yer değiştirme işleminin disiplin yaptırımı sayılmaması arasında çelişki vardır. Çelişki, disiplin

lin yaptırımı gerektiren eylemlerin yer değiştirme gerekçesi olarak kullanılması önlenecek giderilebileceği gibi, yer değiştirme disiplin cezaları arasına alınarak da giderilebilir. Kurul, **“herhangi bir soruşturmaya bağlı olarak yapılan zorunlu görev ve görev yeri değişikliklerinin, disiplin cezası gibi algılanmasından doğan olumsuzlukların giderilmesi, bu amaçla disiplin suçlarının değil, görev ve görev yeri değişikliği ile önlenebilecek olumsuzlukların yer değiştirme yöntemiyle atama nedeni sayılması”** seçeneğini yeğleyerek söz konusu çelişkinin giderilmesini kararlaştırmıştır.

GEÇİCİ GÖREVLENDİRMELERDEKİ AKSAKLIKLAR GİDERİLECEK

Öğretmenlerin kaymakamlıklar tarafından geçici olarak görevlendirilmeleri, 5442 sayılı yasayla çelişmektedir. Atama yönetmeliklerine bu tür bir görevlendirmenin dayanağı olarak kullanılabilircek kurallar konulamaz. Danıştay da, öğretmenlerin kaymakamlar tarafından geçici görevle bir yerden başka bir yere gönderilemeyeceği doğrultusunda karar vermiştir. Bu hukuksal olguya karşın kaymakamlıklar, hem de yoğun biçimde olmayan bir yetkiyi kullanmakta; öğretmenleri bir yerden öbürüne geçici görevle göndermektedir. Öte yandan, Kimi geçici görevler, geçici görev alanın çıkarlarına uygun düşmektedir. O nedenle, geçici görevle görevlendirilmek isteyen eğitim emekçileri de vardır. Valilikler, kamu yararı ve hizmetin gereği sayılamayacak bu tür görevlendirmeler yapmaktadır. Hukuksallığı tartışılacak olan bu tür aksaklıklara son verebilmek için idari kurul, **“öğretmenlerin kaymakamlar tarafından yasaya ve bu konudaki Danıştay kararına aykırı biçimde, valilikler tarafından da kamu yararı ve hizmetin gerekleri ile bağdaşmayan amaçlarla geçici olarak görevlendirilmeleri uygulamasına son verilmesi”** doğrultusunda karar almıştır.

HE AN SÜRÜLME KAYGISI BİTİYOR!

Norm kadrolara ilişkin yönetmeliğin uygulamaya konulmasından bu yana yıllar geçmiştir. Buna karşın kadrosuz yönetici ve öğretmen sayısı az değildir. Zamanla kadro dışı kalan öğretmen ve yöneticiler de bunlara eklenirse, rahatlıkla, geniş bir kitlenin görev yerlerinin istekleri dışında değiştirileceğine (sürüleceğine) ilişkin kaygılarına süreklilik kazandırıldığı sonucuna varılabilir. Eğitim emekçilerinin **“her an sürülme tehdidi”**nden kaynaklanan kaygılarının sona erdirilmesinde kamu yararı bulunduğu (çünkü, kaygısız bir ortamın hizmette verimliliği artıracığı) tartışma götürmez. Bu gerçekten etkilenen kurul, verdiği kararda **“norm kadro ile ilişkilendirilemeyen öğretmenlerin buldukları hizmet alanında branşlarında boşalan norm kadrolarla bir an evvel ilişkilendirilerek, istekleri dışında yer değişikliği yapılacağına ilişkin kaygıların giderilmesi yönünde gerekli önlemlerin alınması”** gerektiğini vurgulamıştır.

B) EKONOMİK HAKLAR

Eğitim emekçilerinin yaşam koşullarının her geçen gün biraz daha kötüye gittiği, hiç kimsenin yadsıyamayacağı ölçüde açık ve somut bir gerçekliktir. Genel olarak yaşam koşullarının kötülüğü, çalışma koşullarının da kötü olması anlamına gelmektedir. Kurum İdari Kurulu, eğitim emekçilerinin yaşam ve ona bağlı olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar da yapmıştır. Bu çalışmalara ve alınan kararlara ilişkin açıklamalar aşağıdadır:

AYLIĞA YAKIN EK DERS ÜCRETİ!

Bir ek ders için ödenmekte olan ücret, aylık karşılığında okutulan ders için ödenenin üçte birinden de azdır. Oysa ek ders, aylık kar-

şılığı sayılan dersten daha kolay değildir. Kurum İdari Kurulu, ek dersleri, ötekilerin üçte birinden daha ucuza getiren anlayışa son vermek amacıyla **“ek ders ücretine ilişkin göstergelerin günümüz ekonomik koşulları karşısında yeterli düzeye çıkarılması”** ve **“bir saat ek ders ücretinin 1. derecenin 1. kademesinden aylık alan bir öğretmenin aylık gelirinin 60 (altmış) ders saatine bölünmesi ile bulunacak tutar olarak belirlenmesi”** doğrultusunda karar almıştır.

YÖNETİCİLERE TATİLLERDE DE TAM ÜCRET!

Ders dışı hazırlık ve planlama ücreti, adı üstünde, ders dışında, eğitim ve öğretim etkinliklerine hazırlık amacıyla ödenmektedir. Eğitim kurumları yöneticilerinin, yaz tatilleri ile dinlenme tatillerinde, eğitim-öğretim için hazırlık ve planlama yapmadıkları ileri sürülemez. Buna karşın onlar, yarıyıl ile yaz tatillerinde ders dışı hazırlık ve planlama ücreti alamamaktadır. Hiç olmazsa kimi yörelerde bu tür bir uygulama yapılmaktadır. Uygulamadan doğan bu sorunun çözüme kavuşturulması için idari kurul, **“okul yöneticilerine ders dışı hazırlık ve planlama görevi karşılığında yarıyıl ve yaz tatillerinde de ek ders ücreti ödenmesinin sürdürülmesi”**ni kararlaştırmıştır.

BAĞIMSIZ ANAOKULU ÖĞRETMENLERİNE DE ÜCRET!

Meslekle ilgili çalışmalara katılan öğretmenlere verilen ek ders ücretlerinden, bu çalışmalara eylemli olarak katılan bağımsız anaokulu öğretmenleri yararlandırılmamaktadır. Eşitlik ilkesi ile çeliştiği açık olan bu durumun sona erdirilmesi için kurum idari kurulu, **“bağımsız ana okullarında mesleki çalışmaya katılan öğretmenlerin, bu çalışmalar karşılığında ek ders ücreti almalarının sağlanması”**na karar vermiştir.

EĞİTİCİ KOL REHBER ÖĞRETMENLİĞİ İÇİN ÜCRET

Kurum İdari Kurulu'nun aldığı kararlardan biri de "eğitici kol çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlere, öğrenci sosyal ve kişilik hizmetleri karşılığında ödenmekte olan ek ders ücretinden, üzerlerinde sınıf sorumluluğu olmayan öğretmenlerin de yararlandırılmaları"dır. Bu kararın gerekçesi, salt eğitici kol rehber öğretmenliği görevi için ek ders ücreti ödenmemesidir. Bu görev karşılığında ek ders ücreti ödenmesi, sınıf öğretmenliği ile birlikte yürütülmesi koşuluna bağlanmıştır. 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan esaslarda yer alan bu koşul, sadece sınıf rehber öğretmenliği için ek ders ücreti ödenmesini gerektirirken, tek başına eğitici kol rehber öğretmenliği karşılığında ek ders ücreti alınmasını engellemektedir. Böyle bir uygulamanın ne hukuksal, ne de mantıksal gerekçesi bulunabilir. Karar, bu nedenle alınmıştır.

YETİŞTİRİCİ KURSLAR "ANGARYA" OLMAKTAN ÇIKIYOR!

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, bir üst sınıfa geçmeyi engelleyecek ölçüde yetersizliği saptanan öğrencilerin ek önlemlerle yetiştirilmesini öngören bir kural içermektedir. Ek önlemler, "yetiştirme kursları"yla alınmaktadır. Ancak, bu kurslarda görevlendirilen öğretmenlere çalışmalarının karşılığı, ek ders ücreti ya da başka bir ad altında verilmemektedir. Öyle olunca, yetiştirici kurslarda görevlendirilen öğretmenler karşılıksız çalıştırılmış olmaktadır. Karşılıksız çalıştırılmanın adı "angarya"dır. Anayasa angaryayı yasaklamıştır (m. 18/1). Kurul, "ilköğretim kurumlarında açık yetersizliği görülen öğrenciler için açılan yetiştirme kurslarında görev alan öğretmenlerin, bu görevleri karşılığında ek ders ücreti almalarının sağlanması" biçiminde bir karar alırken bu gerekçeye dayanmıştır.

DERS ÜCRETİ ALMADA EŞİTLİK!

Ek ders görevi ücreti, başlangıçta, salt öğretmenlere veriliyordu. Ücret alabilmek için, ya eylemli olarak ders, ya da ders görevinin yerine getirilmiş sayılmasını gerektiren bir iş yapılmalıydı. Sonraları, ek ders ücreti ödeme uygulaması yaygınlaştırıldı. Öğretmen olmayanlarla ders yapmış sayılmayı gerektirmeyecek görevleri yapanlara da ders ücreti verilmeye başlandı. Ek ders ücreti ile eylemli ders arasındaki bağ zayıflatıldıkça bu konuda eşitlik kurallarıyla çelişen uygulamalara daha sık rastlanır oldu. Yakınmalar çoğaldı. Eğitim emekçilerinden aynı işi görenlerin bir bölümü ek ders ücreti alırken, ötekilerden bu olanak esirgendi. Kurulun aldığı **“bakanlık merkez ve taşra örgütünde görevli yöneticilerin yararlandığı ek ders ücretinden, aynı ve benzer görevleri yürüten bir kısım personelin de yararlandırılması”** kararı bu uygulamadan kaynaklanan eşitsizliği giderme amacına yöneliktir.

HAZIRLIK VE PLANLAMA ÜCRETİNDE HERKESE AYNI OLANAK!

“Ders dışı hazırlık ve planlama ücreti”, okutulan derslerin sayısına göre ödenmektedir. Ancak, bu ücretin ödenmesinde belirgin bir eşitsizlik vardır. Bir saat **“ders dışı hazırlık ve planlama ücreti”** alabilmek için kimi öğretmenler haftada iki, kimileri de on iki saat derse girmek zorundadır. Tek saat “ders dışı hazırlık ve planlama ücreti” alabilmek için okutulacak ders sayısı, bu iki uç arasında değişmektedir. Öğretmenler arasında bu ücrete hak kazanma bakımından yaratılan eşitsizlik, her dersin zorluk derecesinin farklı olduğu gerekçesine dayandırılmaktadır. Oysa, iyi yapılan her görev zordur. Gerekliği biçimde yerine getirilmeyen her görev de kolay sayılabilir. Öte yandan, dersler arasında zor ya da kolay ayrımı yapmaya kalkışmak, sonuçlandırılmayacak bir girişimdir.

İdari kurulun “ders dışı hazırlık ve planlama görevi karşılığı ödenmekte olan ek ders ücretlerinde görülen eşitsizliklerin giderilmesi” doğrultusundaki kararı, bu gerekçeye dayanmaktadır.

HER SINAV GÖREVI İÇİN KARŞILIK!

Ek ders ücretlerine ilişkin 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan esaslar, bir yılda ek ders ücreti verilebilecek sınav (ayırtmanlık ve gözcülük) sayısını sınırlandırmıştır. Bu sınırı aşan görev vermenin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak, sınırı aşan sınav görevleri için ücret ödeme olanağı yoktur. Sınav karşılığında ücret ödeme uygulaması, böyle bir ödemenin yasal olduğunun kabul edildiğini de gösterir. Öyle olunca, ücret ödemediği için yaptırılan sınav görevini, yasal dayanağı bulunmayan bir görev olarak nitelendirmek yanlış olmaz. Kurulun “sınav görevi karşılığında ödenmekte olan ek ders ücretlerine konulan sınırın kaldırılması” kararı, verilen tüm sınav görevlerine yasal dayanak kazandırma amacı gütmektedir.

TATİLLERDE BEDAVA ÇALIŞTIRMAK YOK. . .

Öğretmenlerin görevleri, derslerine girip çıkmakla, derslerde öğrencilerin gösterdikleri başarıları ölçmek ve değerlendirmekle sınırlı değildir. Yasalarla yönetmelikler, onlara başka görevler de vermiştir. Bunlar arasında, değişik kurullarda üye olarak görev yapmak da vardır. Kimi kurullardaki üyelik görevleri, tatillerde de sürmektedir. Ancak, bu görevler için eğitim ve öğretim yılı içinde verilen ücret, tatillerde kesilmektedir. Kurulun verdiği “**öğretmenlere verilen kurul ve komisyon üyeliği görevinin yarıyıl ve yaz tatilinde sürdürülmesinin zorunlu olduğu durumlarda, yarıyıl ve yaz tatiline denk gelen süreler için ek ders ücreti ödenmesi**” kararı, bu haksız uygulamaya son verilmesi için atılmış bir adımdır.

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMU ÖĞRETMENLERİNİN ÜCRETLERİ ARASINDAKİ EŞİTSİZLİK GİDERİLİYOR!

Okul öncesi eğitim kurumlarında (anaokullarında ve anasınıflarında) öğretmen olarak görevlendirilenlerin yaptıkları işin niteliği ve ağırlığı arasında farklılık olduğunu savunmak zordur. Oysa bu öğretmenlerin atandıkları kurumlara göre aldıkları ek ders ücretleri farklılık göstermektedir. Bu olumsuzluğu giderebilmek amacıyla kurul, **“okul öncesi öğretmenlerine ödenen ek ders ücretlerinde, okullara göre olan farklılıklardan doğan eşitsizliğin giderilmesi”**ne karar vermiştir.

DERS DAĞITIMI BASKI ARACI OLMAKTAN ÇIKIYOR!

İdari kurulun aldığı kararlar arsında **“ders dağıtım çizelgelerinin öğretmenler arasındaki eşitsizliği büyütecek ve onların günlük yaşamlarını olumsuz etkileyecek biçimde dengesiz yapılmasına fırsat verilmemesi”** de bulunmaktadır. Bu karar nedensiz değildir. Öğretmenlerin en çok yakındıkları konulardan biri de, ders dağıtım çizelgelerinin kimi öğretmenleri koruyacak, kimilerini de zarara uğratabilecek biçimde yapılmasıdır. Bu uygulamanın iki boyutu vardır. Biri, öğretmenlere verilecek ders sayısının, onların isteklerine göre belirlenmesidir. Bu, koruma amaçlı bir boyuttur. Sözgelimi, belli bir öğretmenin isteği göz önünde bulundurularak daha çok, ya da daha az derse girmesi sağlanır. Buna karşılık başka bir öğretmen çok ders istiyorsa az, az ders istiyorsa çok ders verilir. Böylece, öğretmenler arasında, onların kolaylıkla anlayabilecekleri türden ayrımlar yapılır. İkinci, belki daha önemli sayılması gereken boyut, az dersi olan öğretmenlerin derslerinin arasını boş bırakmak, böylece, onların günün her saatinde, haftanın her gününde okulda bulunmalarını sağlamaktır. Sözgelimi; haftada sekiz

saat dersi olan bir öğretmenin derslerinin, haftanın üç gününde bir saat sabaha, bir saat akşama yakın olacak, geri kalan iki güne de birer ders gelecek biçimde dağıtılması olanaklıdır. Haftada yirmi dört saat dersi olan başka bir öğretmene, dört gün altışar saat ders verilmesi de yöneticinin elindedir. Uygulamada bu tür üç örneklere sık rastlanmaktadır. Bu iki uç örneğin bir ucunda zarara uğratma, ikincisinde koruma amacı sırtılmaktadır. Sözü edilen kararın amacı, bu olumsuz örnekleri ortadan kaldırmaktır.

TAZMİNATLAR YÜKSELİYOR!

Öğretmenlerin geçim sıkıntısı içinde olmalarının nedenleri arasında, onlara verilen eğitim ve öğretim tazminatının yetersizliğinin de etkisi olduğu ortadadır. Yetersiz olan tazminatlar bile branşlara göre farklılıklar göstermektedir. Öte yandan, ağır iş yükü karşılığında eğitim yöneticileri için ek ödemeler yapma gereksinimi vardır. Bu gereksinimin karşılanmaması, eğitim yöneticiliğinin çekiciliğini azaltmaktadır. Bu nedenlerle kurul, "eğitim ve öğretim tazminatının benzer meslek gruplarına (mühendislere, doktorlara. . .) ödenen tazminat oranlarıyla uyumlu olacak biçimde yükseltilmesi, ödemelerde branş temelindeki farklılıkların giderilmesi, eğitim yöneticiliğinin ek tazminat verilerek çekici duruma getirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması" doğrultusunda bir karar vermiştir.

GÖREV TAZMİNATI UYGULAMASINDAKİ

YASAYA AYKIRILIK GİDERİLİYOR

Memurlar ile öteki kamu görevlilerinin ". . . mali ve sosyal hakları arasındaki adaletsizlikleri gidermek üzere. . .", 4639 sayılı yasa

ile, Bakanlar Kurulu'na yasa gücünde kararname çıkarma yetkisi verilmişti. Haklar arasındaki adaletsizlikler, "memurlar ve diğer kamu görevlilerinin çalışmalarında etkinliği artırmak ve kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, verimli ve ekonomik bir şekilde yürütülmesini temin etmek amacıyla. . ." giderilecekti (4639 sayılı yasa, madde 1). Adaletsizliklerin giderilmesi yolu belliydi. Adaletsizlik, ancak, haklar arasındaki farklarla doğru orantılı olarak çoğalabilirdi. Öyle ise, bu farkları azaltmak, adaletsizlikleri azaltmanın tek yoluydu. Oysa 4639 sayılı yasanın verdiği yetkiye dayanılarak çıkarılan yasa gücünde kararname, haklar arasındaki farkı azaltmak şöyle dursun, önemli ölçüde artırmıştı. Bu olgudan yola çıkan Kurum İdari Kurulu, "631 sayılı yasa gücünde kararname gereği ödenmesi gereken görev tazminatının salt makam tazminatı alanlara verilmesinin yetki yasasının amacıyla çelişmesi, çalışma barışını bozması, rahatsızlıklar oluşturması nedeniyle, eğitim çalışanlarından 1. ve 2. dereceden aylık alanlara 5000, 3. ve 4. dereceden aylık alanlara 6000, öteki derecelerden aylık alanlara da 7000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutara eşit görev tazminatının ödenmesi için düzenleme yapılması" gerektiğine karar vermiştir. Bu kararlar düşük ücretlilere 240 milyon lira dolaylarında görev tazminatı ödenmesi olasılığı doğmuştur.

EK TAZMİNATTA ARTIŞ!

Adıyaman, Ağrı, Ardahan, Artvin, Batman, Bayburt, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Hakkari, Iğdır, Kars, Malatya, Mardin, Muş, Siirt, Sivas, Şanlıurfa, Şırnak, Tunceli ve Van illerinde görev yapan kamu emekçilerine ödenmekte olan ek tazminatın, 17. 11. 1998 günlü Başbakanlık oluru ile belirlenen tutarı; 1. 000. 000 lira ile 19. 250. 000 lira arasında

değişmektedir. Paranın satın alma gücündeki aşınma nedeniyle bu tutarın iyice anlamını yitirdiği tartışma götürmez. Kurulun "ek tazminatın günün koşullarına uygun duruma getirilmesi bakımından, ek gösterge dahil, en yüksek devlet memuru aylığının %20'si ile %100'ü arasında değişen oranlarda ödenmesine olanak sağlayan düzenlemeler yapılması"na ilişkin kararı, ek tazminatı, hem anlamlı bir düzeye çıkarmayı, hem de en yüksek devlet memuru aylığına bağlayarak zamanla anlamsız duruma gelmesini önlemeyi amaçlamaktadır.

HİZMETLİLERE DE EK GÖSTERGE!

Ek gösterge, pek çok parasal hakkı yakından ilgilendirmekte ve etkilemektedir. Ücretlerin yeterli düzeye çıkarılmasında tek başına ek gösterge önemsiz görülse de, pek çok hakkın ek göstergeden yararlanılıp yararlanılmadığına, yararlanılan ek göstergenin düzeye bağlı olması, konunun önemini artırmaktadır. Eğitim emekçisi olan hizmetlilerin ek gösterge uygulamasından yararlandırılması, haklarında önemli kayıplara yol açmaktadır. Kurulun "eğitim ve öğretim hizmetlerinde görevli olanların ek göstergelerinin en düşük 800, en yüksek 3600 olacak, dereceler arasında dengeli bir dağılımı öngörecektir biçimde saptanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması, ayrıca 657 sayılı yasaya ekli (1) sayılı ek gösterge cetveline 9. bölüm olarak "yardımcı hizmetler sınıfı"nın eklenmesi, böylece hizmetlilerin de ek göstergeden yararlanmalarının sağlanması" yolundaki kararı, bir yandan eğitim emekçilerinin ek göstergelerinin, dolayısıyla hem görev, hem de emekli aylıklarının yükseltilmesi, öte yandan hizmetlilerin de ek göstergeden yararlanmalarını sağlayacak bir yasal düzenleme yapılması amacıyla yöneliktir.

FAZLA ÇALIŞMAYA HEM ÜCRET, HEM DE SINIR!

Bir kamu emekçisinin genel olarak günlük ve haftalık çalışma süresi, yasa ile sınırlandırılmıştır. Bu süre, günde sekiz, haftada kırk saattir. Cumartesi ve pazar, çalışma günleri değildir (tatildir). Ancak, kamusal hizmetlerin aksamadan yürütülebilmesi, ayrıca olağanüstü koşullar, kamu emekçilerine, yasayla belirlenen sürenin dışında (fazla) çalışma yaptırılmasını gerektirebilir. Fazla çalışmanın karşılığı, izinle, ya da ücretle ödenebilir. 657 sayılı yasa, karşılığı ücretle ve izinle ödenebilecek fazla çalışma türlerini belirlemiştir. Eğitim emekçileri arasında bulunan hizmetliler, fazla çalışmadan en çok etkilenenlerdir. Onlara, fazla çalışma karşılığında ücret verilmemektedir. Çoğu kez onların, fazla çalışma nedeniyle doğan izin haklarını kullanmaları da engellenmektedir. Öte yandan, yaptırılacak fazla çalışmanın süresi, yasayla sınırlandırılmamıştır. O nedenle, fazla çalışma yaptırma yetkisi, çoğunlukla kötüye kullanılabilir. Bu tür olumsuzlukları önlemek amacıyla idari kurul, "657 sayılı yasanın 99 ve 100. maddeleri ile belirlenen süre dışında yaptırılacak çalışmanın sınırlandırılması, fazla çalışma karşılığında eğitim çalışanlarına da ücret ödenebilmesi için 657 sayılı yasanın 178. maddesinde gerekli değişikliğin yapılması amacıyla yönelik girişimlerin başlatılması" nı kararlaştırmıştır.

EMEKLİLİK DÖNEMİ DE DÜŞÜNÜLDÜ

Kurum İdari Kurulu'nun aldığı kararlardan biri de "gelir düzeyi düşük olan eğitim çalışanlarının emeklilik dönemlerinde yaşadıkları sıkıntıların azaltılması amacıyla 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun ek 70. maddesinde emekli keseneğine ve kurum karşılığına tabi tutulacak oranlarda; ek göstergesi 2200-3599 olanlar için öngörülen %70 oranının %110'a,

2199'a kadar olanlar için öngörülen %40 oranının %90'a çıkarılmasını sağlayacak bir değişiklik yapılması"dır. Bu karar, emekliye ayrılmış kamu emekçilerinin durumlarını iyileştirme amacıyla alınmıştır. Görevde iken emekli keseneğine ve kurum karşılığına esas alınan tazminat oranları, özellikle düşük gelir gruplarının emekli aylıklarının da düşük olması sonucunu doğurmaktadır. Oysa bir mesleğin ya da işin çekici olmasını sağlayan önemli öğelerden biri, o iş ya da meslek için öngörülen sosyal güvencenin sağlanması ve doyurucu olmasıdır. Eğitim emekçilerinin sosyal güvencelerindeki zayıflık, bu alanda çalışanların niteliklerinde aşınma yaratmıştır. Bu kararı alırken kurul, işte o aşınmayı da önlemek istemiştir.

YOLLUKSUZ ATAMAYA SON!

Ekonomik bunalımlar gerekçe gösterilerek ve kamusal giderleri azaltmak amacıyla, bütçe yasalarına bütçe ile doğrudan ilgisi bulunmayan kuralların konulduğu dönemler vardır. 2002, bu dönemlerden biridir. 6245 sayılı yasanın, ilk kez devlet memurluğuna atananlara verilmesini öngördüğü sürekli görev yolluğu ödenmesini öngören kuralının uygulanması, 2002 bütçesi ile bir yıl ertelenmiştir. Söz konusu bütçe, ayrıca, yolluksuz atanmayı kabul eden kamu emekçilerine yolluk verilmemesini de güvenceye bağlamıştır. Oysa, bütçe yasalarına bütçe ile ilgisi bulunmayan kuralların konulamayacağı, Anayasa Mahkemesi kararlarıyla da birden çok kez vurgulanmıştır. 6245 sayılı yasanın uygulanması ertelenen kuralı, bütçeyle ilgili değildir. Göreve gitmenin gerektirdiği giderleri kamu emekçilerinin sırtına yüklemek amacıyla yapılan bir düzenlemenin haklılığı da savunulamaz. Yolluklu atama olanağı varken yolluksuz atamanın kabul edilebileceği varsayımı, yolluksuz atamayı kabul etmeyenlerin atamalarının

yapılmasından kaçınılması doğrultusunda verilmiş örtülü bir buyruk niteliğindedir. Öte yandan, görev nedeniyle yapılan harcamalardan en çok etkilenenler, kuşkusuz, gelirleri en düşük olanlardır. Hizmetliler, bu bağlamda düşünülmelidir. Oysa, 6245 sayılı yasa da hizmetlilere sürekli görev yolluğu verilmesinden kaçınılmasını kolaylaştıracak bir kurala da yer verilmiştir. Bu nedenlerle idari kurulun **"bütçe yasalarına yolluksuz yer değiştirmeye olanak verecek kuralların konulmaması, 6245 sayılı yasa da "mahallen temin" edilebilecekleri gerekçesiyle hizmetlilere yolluk ödenmesini engelleyen kuralın değiştirilmesi"**ni kararlaştırması yerinde olmuştur.

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN SORUNLARI DA GÜNDEME GETİRİLDİ

Eğitim örgütünde çalışan denetim görevlileri arasında; öğrenim düzeyi, iş öncesi ve sonrası hazırlık, işe girme, görevi yerine getirme zorluğu, görevin önemi, yapılan işin gerektirdiği sorumluluklarla taşıdığı riskler bakımından, verilmesi gereken ücret tutarını etkileyecek başka bakımlardan hiçbir fark bulunmamaktadır. Buna karşın ilköğretim müfettişleriyle bakanlık müfettişleri arasında aylık ve ona bağlı haklar yönünden farklılıklar yaratılmıştır. Bu farklılıkların hukuksal ve mantıksal dayanağı yoktur. **"Denetim görevlileri arasındaki ekonomik haklara yönelik farklılıkların giderilmesi"** kararı, dayanağı bulunmayan ayrımcı bir uygulamaya son verilmesini kolaylaştıracaktır.

C) SOSYAL VE SENDİKAL HAKLAR

Eğitim emekçilerinin hem yaşam koşulları kötüdür, hem de ellerinde, bu koşulların düzeltilmesini sağlayabilecek etkili (sonuç alıcı) araçlar yoktur. 4688 sayılı yasa, sendikayı sendika yapan

hakları içermemektedir. Yasa gereği, yönetim ile sendikal örgütler arasında yapılan görüşmelerden çalışma koşullarının düzelmesini sağlayıcı sonuçlar çıkarılabilmesi ise, tümüyle, yönetimin "insaf"ına bırakılmıştır. Sosyal ve sendikal haklara ilişkin görüşmelerin aşağıda açıklanan sonuçları, bu sınırlılıklar içinde değerlendirilmelidir.

HİZMET İÇİ EĞİTİM OLANAĞI ARTIYOR

Eğitim emekçilerinin hizmet içi eğitim istemlerinin karşılanmasında yaşanan zorluk, eğitimin niteliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzluğu aşabilmek amacıyla idari kurul "**eğitim çalışanlarının çalıştıkları alanlardaki hizmet içi eğitim gereksinimlerinin planlı bir biçimde karşılanması, bu amaçla her ilde açılan eğitim hizmetleri merkezlerinin bir an önce işlevsel duruma getirilmesi**"ne karar vermiştir.

HİZMET İÇİ EĞİTİM YÜKSELMEDE DEĞERLENDİRİLECEK

Genel olarak eğitim etkinliklerinde özendirici önlemler, başarıyı artırır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri de bu kuralın "istisna"sı değildir. Bu alanda gösterilecek başarının eğitimin niteliğini artıracaktır da tartışma götürmez. O nedenle hizmet içi eğitim çalışmalarına başarının artırılmasını (ödüllendirme yöntemi ile) özendirmek önem taşımaktadır. İdari kurul, "**hizmet içi eğitimde gösterilen başarının görevde yükselmelerde değerlendirilmesi**" kararı alırken bu gerçekten yola çıkmıştır.

GEÇİCİ GÖREV YOLLUKLARI ARTIYOR!

"Geçici görevle başka yerlere gönderilen eğitim çalışanlarına ödenen yolluk tutarının; yol, yemek, barınma türündeki giderle-

rini karşılayacak düzeye çıkarılması" kararı, geçici görevle bir yerden başka bir yere giden kamu emekçilerinin, yolda ve gittikleri yerde yaptıkları harcamanın tam olarak karşılanmasında yaşanan yasal engelleri kaldırmak amacıyla alınmıştır.

"İŞE YARAMAZ" ANLAYIŞI ESKİDLERDE KALACAK!

Eğitim emekçilerinin değişik nedenlerle görevlerini yapamaz duruma gelmelerinin görevleriyle ilişkilerinin kesilmesine yol açması gerekir. Çünkü, bu nedenlerin oluşması ya da ortadan kaldırılması kendi ellerinde değildir. İnsanların sorumlu tutulamayacakları nedenlerin olumsuz sonuçlarına katlanmak zorunda bırakılmaları, çağdaş hukuk anlayışında yeri olmayan bir uygulamadır. Bu uygulamayı engelleyebilmek için kurul; **"hastalık, sakatlanma, branşın kaldırılması ya da başarısızlık durumlarında eğitim çalışanlarının istekleri de göz önünde bulundurularak görevlerinin değiştirilmesini kolaylaştıracak düzenlemeler yapılması"** konusunda görüş birliği sağlamıştır.

SAVUNMA SÜRESİ UZATILIYOR

Ülkemizde savunma, yasal bir zorunluluğun (ya da "formalite"nin) yerine getirilmesi biçiminde algılanmaktadır. Savunmaların pek azının "yerinde" görülmesi, disiplin yaptırımı uygulanmasını engelleyen savunma oranının yok denecek düzeyde bulunması, bu saptamanın doğruluğunu kanıtlamaktadır. Oysa savunma, disiplin soruşturmasının en önemli aşamasıdır. Bu aşama için tanınan yedi günlük süre yeterli görünmemektedir. Gerçi bu süre, savunma süresinin alt sınırıdır. Ancak uygulamada, yedi günden daha çok savunma süresi tanındığına pek az rastlanmaktadır. **"Disiplin soruşturmalarında, ceza verme yetkisini zamanaşımına uğ-**

ratmayacak biçimde, 657 sayılı yasanın 130. maddesinde yer alan en az 7 günlük savunma süresinin en az 15 (on beş) güne çıkarılması, eğitim çalışanlarının disiplin soruşturmaları sırasında avukat bulundurma olanağından yararlandırılmaları için gerekli düzenlemelerin yapılması”, savunmanın önemine koşut (paralel) bir karardır.

DENETİMDE YENİ YAKLAŞIM

Yürürlükteki düzenlemeler, alan (brans) öğretmenlerinin, kendi alanlarının da uzmanı olanlar tarafından denetlenmelerini zorunlu kılmamaktadır. Bu doğrultuda özendirici kimi düzenlemeler varsa da, her alanda yetişmiş denetmen (müfettiş) eksikliği, böyle bir zorunluluğun konulmasını engellemektedir. Bir alan öğretmenin, o alanda özel olarak yetiştirilmiş denetim görevlilerince değerlendirilme olanağından yoksun bırakılması, önemsenmesi gereken bir olumsuzluktur. Öte yandan denetimde nesnelliği, iş içinde yetişmeye destek olmayı (rehberliği), başarıyı etkileyen tüm öğeleri göz önünde bulundurmaya, değerlendirme sürecine değerlendirilene de katmayı özendirici düzenlemeler yeterli değildir. **“Denetimde; branşlaşmaya hız verilmesi, başarıyı etkileyen tüm öğelerin göz önünde bulundurulması, rehberliğin esas alınması, nesnelliği özendirecek ve değerlendirme sürecine değerlendirilene de katılmasını kolaylaştıracak bir yapının oluşturulması için gerekli önlemlerin alınması”** kararının, bu olumsuzluklara son vermek için yapılacak çalışmaları hızlandırması umulmaktadır.

HİZMETLİLERİN İŞYÜKÜ AZALACAK!

Eğitim emekçilerinin en çok ezilen kesimi, hizmetlilerdir. Onlar, zor koşullarda çalıştırılmaktadır. Çalışma süreleri, yasal sınırların di-

şına taşınmakta, ancak, bu ek çalışmalarının karşılığında kendilerine ücret ya da izin verilmemektedir. Eğitim kurumlarındaki hizmetli sayısının yetersizliği, onların çalışma sürelerinin uzaması, çalışma koşullarının ağırlaşması sonucunu doğurmaktadır. Çalışma koşullarının ağırlık derecesiyle çalışmanın karşılığı sayılması gereken hakların uyumlu duruma getirilmesi, salt hizmetliler için değil, tüm eğitim emekçileri için büyük bir gereksinimdir. Bu gereksinimin karşılanabilmesi için, öncelikle, çalışma koşullarının zorluk derecesinin (bu alanda özel olarak yetiştirilmiş uzmanlardan oluşan) bir kurul tarafından saptanması gerekir. **“Eğitim çalışanlarının çalışma koşulları ile, her eğitim kurumunun gereksinimi olan hizmetli personel sayısının; işveren vekili, sendika ya da onun üst kuruluşunun temsilcisi, iş hukuku, sağlık, kamu yönetimi, kamu hukuku ve benzeri alanlarda uzman üyelerden oluşan sürekli bir kurul tarafından, Bakanlar Kurulu’nca yürürlüğe konulan norm kadro ile ilgili esaslar da göz önünde bulundurularak saptanması”** kararı, bu olumsuzlukları ortadan kaldırma girişimlerini başlatabilir.

AĞIR VE YORUCU İŞLERE SINIR!

Hizmetli, büro memuru, usta öğretici gibi unvanlarla görevlendirilen eğitim emekçileri, yürürlükteki kurallara aykırı biçimde, ağır ve zor işlerde çalıştırılmakta, kurum yönetiminin istediğini yapmak zorunda bırakılmakta; ancak, bu çalışmalarının karşılığı kendilerine ödenmemektedir. Oysa her çalışanın yapması gereken iş ile iş tanımlarının önceden belli olması gerekir. Hiç kimse, her zaman her işi yapmak zorunda bırakılmamalıdır. Her eğitim emekçisinin bulunduğu kadronun gerektirdiği işler, ana çizgileriyle de olsa, bağlayıcılığı olan kurallarda yer almaktadır. Ancak kurum yöneticilerinin, görevleri (yürürlükteki kuralların sınırları içinde kalarak) dağıtma konusunda çok duyarlı oldukları söylenemez.

Gerekli duyarlılığın gösterilmesindeki yetersizlik nedeniyle, hizmetli, teknisyen, büro memuru, usta öğretici gibi görevliler, kadrolarının gerektirmediği ağır ve yorucu işlerde çalıştırılmaktadır. Üstelik onlar, yaptıkları bu işler nedeniyle düzenli aralıklarla dinlenme hakkından da yoksun bırakılmaktadır. Bu olumsuzluğun birden çok nedeni vardır. O nedenlerden biri, belki de en önemlisi; her kurumda, değişik alanlardaki işleri yapmak üzere özel olarak yetiştirilmiş ya da görevlendirilmiş olanların sayısının yeterli olmamasıdır. Yetersizliğin olumsuz sonuçlarına, bu sonuçların doğmasında hiç sorumluluğu olmayan emekçilerin katlanmak zorunda bırakılmaları, hem eşitsizlik yaratmakta, hem de adalet duygularını incitmektedir. Sorunun çözmenin ilk aşaması; her eğitim emekçisinin yapması gereken görevlerin açık ve somut biçimde belirlenmesi, görevlerine sınır çizilmesi, görev tanımlarının yapılmasıdır. İkinci aşama, eğitim emekçilerinin önceden belirlenmiş görevler dışında, özellikle ağır ve yorucu işlerde çalıştırılmalarının yasaklanmasıdır. Üçüncü aşama; yorucu, ağır ve zor işlerde çalışmayı gerektiren görevleri seçenlerin, yaptıkları işin ağırlığı ya da zorluğu göz önünde bulundurularak belirlenecek düzenli aralıklarla dinlenmelerinin sağlanmasıdır. Bu değerlendirmeye uygun çalışma koşullarını yaratmak amacıyla, idari kurul tarafından **“öğretmenler dışındaki eğitim çalışanlarının; yürürlükteki düzenlemelerle belirlenen, kadrolarının gerektirdiği görevlerden başka işler ile ağır ve yorucu işlerde çalıştırılmaması, ağır ve yorucu işlerde çalışanlara düzenli ve uygun aralıklarla dinlenme olanağı verilmesi”** kararlaştırılmıştır.

NÖBET TUTANIN DA CANI VAR!

Kimi eğitim kurumlarının konumu ya da özelliği, onların geceleri de denetim altında bulundurulmalarını gerektirmektedir. Bu tür

kurumlarda gece nöbeti tutturulmaktadır. Özel olarak gece bekçiliği ile görevlendirilmiş olanlar yoksa, her ağır, yorucu ve tehlikeli işte olduğu gibi gece nöbetlerinde de, genellikle, hizmetliler görevlendirilmektedir. Her sekiz saatlik nöbet için, nöbetin bitimini izleyen gün boyunca izinli sayılmak gerekse ve bu amaçla bağlayıcılığı bulunan düzenlemeler yapılmış olsa da, sekiz saati bile aşan gece nöbetinden sonra başlayan günde kurumun olağan işlerini yürütme görevinin sürdürülmesi, uygulamada sık karşılaşılan durumlardandır. Üstelik gece nöbeti tutmak zorunda bırakılanların güvenlikleri ile sağlıklarını koruyucu, bir yerden başka bir yere ulaşmalarını, hızlı haberleşmelerini sağlayıcı herhangi bir önlem alınmamaktadır. **“Gece nöbetlerine kalan öğretmenler dışındaki eğitim çalışanlarının ertesi gün izinli sayılması, gece nöbetleri için her tür güvenlik, ulaşım, sağlık ve hızlı haberleşme önlemlerinin alınması, bu önlemler alınmadan gece nöbeti tutturulmaması”** kararı, bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması yönünde atılmış önemli bir adım olabilir.

FİİLİ HİZMET ZAMMI

Kimi zor ve yıpratıcı işlerde çalışanların eylemli olarak çalıştıkları süreye, belli oranlarda ekleme yapılmaktadır. Genel olarak yapılan ek, her yıl için üç aydır. Eylemli hizmet zammından yararlanmayı gerektiren işler, ilgili yasalarda sayılmaktadır. Ancak, gerçekten yıpratıcı ve zor olan işler, bu yasalarda sayılanlarla sınırlı değildir. Öyle ise, aynı nitelikteki başka işlerde çalışanların da eylemli hizmet zammından yararlandırılması hukuka uygundur. Hangi işlerin yıpratıcı ve zor olduğunun nesnel biçimde belirlenmesi, sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır. Eğitim işkolundaki hangi işlerin eylemli hizmet zammından yararlanmayı gerektireceği, uzmanlardan oluşan bir kurul tarafından belirlenirse, hangi

eğitim emekçilerinin zor ve yıpratıcı işlerde çalıştığı ortaya çıkacaktır. Bu aşamadan sonra, eylemli hizmet zammından yararlanacak eğitim emekçilerini belirlemek kolaylaşacaktır. İş güvenliği ve sağlık koşulları yönünden ağır, yıpratıcı ve zor işlerde çalışanlara eylemli hizmet zammı verilmesi, karşı çıkılabilecek bir uygulama olamaz. Kurum İdari Kurulu'nun **"yetkili kurullarca iş güvenliği ve sağlık koşulları yönünden elverişsiz (tehlikeli, zor ve yıpratıcı) olduğu belirlenen iş ve işyerlerinde görevli olanların çalıştıkları sürenin her yılı için 3 ay fiili hizmet zammı verilmesi"** kararı, bu uygulamanın başlatılmasını kolaylaştıracaktır.

DÜZENLİ SAĞLIK DENETİMİ

Zor koşullarda çalışmak, başka bakımlardan olduğu gibi, sağlık yönünden de önemli taşımaktadır. Sağlık, çalışma koşulları zor ise daha çabuk bozulabilir. Sağlığı bozucu ortamlarda bulunmak zorunda kalanların, özellikle koruyucu sağlık önlemlerine daha çok gereksinimleri vardır. Koruma ve iyileştirme amaçlı sağlık önlemleri, sağlık denetimleri düzenli aralıklarla yinelenmeden alınmaz. Bu olgu, çalışma koşulları ağır olanların, olağan koşullarda çalışanlara oranla, daha sık sağlık denetiminden geçirilmelerini gerektirir. O nedenle idari kurul, **"ilgili kurullarca belirlenecek zor koşullarda çalışan eğitim çalışanlarının düzenli aralıklarla sağlık denetiminden geçirilmesi"**ne karar vermiştir.

SAĞLIK DURUMUNA UYGUN İŞİ

Sağlık durumları bozulan eğitim emekçilerinin, salt bu nedenle, yapabilecekleri ve yapamayacakları işler vardır. Bozulan sağlıkları nedeniyle öteden beri yapmakta oldukları işleri yapamayacak duruma gelenlerin işlerine tümüyle son mu verilecektir? Daha az

gelir sağlayan bir işi yapmakla mı görevlendirileceklerdir? Hukuk anlayışı, bu sorulara "evet" yanıtı verilmesini engeller. Öyle ise, böyle durumlarda, hastalık nedeniyle gelir kaybına, hak yitimine neden olabilecek işlemlerden özenle kaçınılmalıdır. Hastalığı, işini yapmayı zorlaştıran ya da olanaksızlaştıran bir emekçinin, o işte çalıştırılmasında direktmenin de bir anlamı ve yararı yoktur. Bunun içindir ki kurul, "sağlığı, görevini yapamayacak ölçüde bozulduğu (hastalandığı, sakatlandığı) saptanan eğitim çalışanlarının, parasal hak yitimine yol açmayacak biçimde, sağlık durumlarına uygun başka görevlerde değerlendirilmeleri" biçimindeki kararıyla, soruna hukuka ve akla uygun bir çözüm üretmiştir.

SINIF VE GRUP MEVCUTLARINDA ULUSLARARASI ÖLÇÜT!

Her dersliğe düşen öğrenci sayısının çokluğu, Türkiye'deki eğitimin en önemli nicel sorunları arasında yer almaktadır. Derslerin ya da etkinliklerin türüne ve niteliğine göre, bir öğretmenin ilgilenebileceği öğrenci sayısındaki kabanklık; hem disiplinin sağlanmasında, hem öğrencilerin tanınmasında, hem her öğrencinin öğretmen desteğinden yararlandırılmasında, hem de bireysel eğitim ve öğretim gereksinimlerinin karşılanmasında önemli zorluklar yaratmaktadır. O zorluklar, nitelikli bir eğitimi olanaksızlaştırmaktadır. Bu soruna çözüm bulabilmek için, yıllardan beri, kimi sayısal hedefler saptanmış, bunlar, resmi belgelerde ve bağlayıcılığı bulunan düzenlemelerde de yer almıştır. Hedeflere bir türlü ulaşamamış, sınıf ve gruplarda bulunması gereken öğrenci sayısı, bir türlü, istenen düzeye indirilememiştir. Bu kez; sınıf ve (atölye, laboratuvar, yabancı dil ile güzel sanatlara dönük çalışmalar nedeniyle oluşturulacak) grup mevcutlarının sayı olarak belirtilmesi uygun bulunmamıştır. Bu konuda uluslararası (gelişmiş ülkeler için geçerli) ölçütlerin kullanılmasına vurgu yapılması yeterli gö-

rülmüştür. Kurul, aynı konuda alınmış, ancak gerçekleştirilememiş benzerlerinin durumuna düşmemesini dileyerek “sınıf mevcutlarının; atölye, laboratuvar, yabancı dil ile güzel sanatlara dönük çalışmalar nedeni ile oluşturulacak grupların ortalama öğrenci sayılarının uluslar arası (gelişmiş ülkeler için geçerli) ölçütlere uygun olarak belirlenmesi” kararı almıştır.

İKİ AYLIĞA EŞİT YARDIMLAR

Doğum ve ölüm yardımları ile cenaze giderlerinin hem kapsam, hem de tutar bakımından yeterli olmadığını saptayan kurul, “doğum ve ölüm yardımları ile cenaze giderleri için ödenecek tutarın, 1. derecenin 4. kademesindeki (aylığa bağlı tüm ödeme kalemleri dahil) öğretmen aylığının iki katı düzeyine çıkarılması”na karar vermiştir.

KREŞ VE ÇOCUK YUVALARI

Çocuk bakımı ve eğitimi amacıyla birçok kamu kurum ve kuruluşunun kendi çalışanları için özel olarak açtığı kurumlar, yazık ki, eğitim örgütünde yok denecek düzeydedir. Oysa, bu konuda başka kurumlara, eğitim örgütünün örnek ve öncü olması beklenir. Okulöncesi eğitim, öncelikle eğitim örgütünün işidir ama, bu alanda o, “kendi söküğünü dikemeyen terzi” konumuna itilmiştir. Tüm çocuklar şöyle dursun, kendi çalışanlarının ilköğretim kurumlarına gitmeyen çocuklarına gerekli bakımı yapacak, eğitim hizmetini verecek bir yapılanmayı bile oluşturamamıştır. Bu gerçeklik, eğitim emekçilerinin okulöncesi eğitime yönelmiş özel sektör tarafından soyulmalarına ya da çocuklarının okulöncesi bakım ve eğitimlerinin “rastlantı”ya bırakılmasına yol açmaktadır. Aynı zamanda bu, önemli oranda işgücü yitiminin de nedenleri arasındadır. Okulöncesi eğitimden yararlanma düzeyinin iç karar-

tacak ölçüde düşük olduğu da göz önünde bulundurulursa, bu alanda önemsenmesi gereken bir sorunun yaşandığı kolayca anlaşılır. **“Eğitim çalışanlarının çocukları için gündüz bakımına yönelik kreş ve çocuk yuvalarının açılması, anaokulu ve anasınıflarının yurdun her yerine yaygınlaştırılması”** kararı, Kurum İdari Kurulu'nun sorunu önemsedğini kanıtlamaktadır.

ÜCRETSİZ TEDAVİ!

Her kamu emekçisinin olduğu gibi, eğitim emekçileri ile onların bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının, hiçbir ücret ödmeden tedavi edilmeleri en doğal haklarıdır. Uygar dünyada ücretsiz tedavi; her geçen gün gelişen, genişleyen ve kullanılması alabildiğine kolaylaştırılan bir haktır. Oysa Türkiye’de bu alanda, yirmi yılı aşkın süre boyunca, ilerleme değil, belirgin bir gerileme yaşanmıştır. Bu gerileme süreci 12 Eylül döneminde başlamıştır. Sürmekte, sürdürülmekte, durdurulamamaktadır. 12 Eylül yönetimi, kamu emekçilerinden ilaç katılım payı alınmasını öngören bir yasal düzenleme yapmıştır. 657 sayılı yasa kapsamındaki kamu emekçileri, o yasal düzenlemeden sonra ilaç bedellerinin %20’sini ödemek zorunda bırakılmışlardır. Bu uygulama; başka sağlık giderleri için de katılım payı alma uygulamalarının başlamasına neden olmuş, giderek alınan katılım paylarının artırılmasını özendirmiştir. Genel olarak bugün, önceden belirlenen sağlık giderlerini aşan tutarları kamu emekçileri ödemektedir. Yasa ve hukukla çelişen bu uygulama, bağlayıcı yargı kararlarına karşın sürdürülmektedir. Kurul, bu hukuk ve yasa dışı uygulamanın önüne geçilebileceğini umarak **“eğitim çalışanları ile onların bakmakla yükümlü buldukları yakınlarının hastalanmaları durumunda ücretsiz tedavi edilmeleri ilkesi ile çelişen düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması, bu ilkeye ters düşen uygulamalara fırsat verilmemesi”**nı kararlaştırmıştır.

YİYECEK YARDIMI

Kimi kamu emekçilerine yiyecek yardımı yapılmaktadır. Bu yardım son derece yetersizdir. Eğitim emekçilerinin de içinde olduğu büyük bir kesim, günümüz koşullarında anlamını yitirmiş bulunan bu yardımdan bile yararlandırılmamaktadır. Oysa, yaşam pahalılığı ile eğitim emekçilerinin içinde buldukları koşulların elverişsizliği birlikte değerlendirilirse, salt öğle yemeğinin onlar için büyük bir parasal yük getirdiği sonucuna varılır. Bu gerçekten yola çıkan idari kurul, **“yiyecek yardımının günün koşullarına uygun düzeye getirilmesi, yemek verilemeyen eğitim çalışanlarına yapılacak yiyecek yardımının parasal karşılığının ödenmesi”** gerektiği konusunda görüş birliği sağlamıştır.

İŞYERİ GIYSİSİ

Kimi işlerle işyerlerinde günlük giysiler kullanılamaz. Bu işlerle işyerleri için özel giysiler gerekir. Görevin özelliğinden kaynaklanan yiyecek giderlerini çalışanların sırtına yüklemek, pek insafıca bir uygulama olarak görünmemektedir. **“Tüm eğitim çalışanlarının işin ve işyerinin özelliği nedeniyle kullandıkları giysiler için yiyecek yardımından yararlandırılmaları”** kararı bu nedenle alınmıştır.

TÜM EĞİTİM EMEKÇİLERİNE İLK KEZ YAKACAK YARDIMI!

Eğitim emekçileri gelirlerinin önemli bir dilimini ısınmak için harcamaktadır. Yakacak giderlerinin, yoksulluk sınırının çok altındaki gelirlerle karşılanması, yaşam koşullarının daha da kötüleşmesine yol açmaktadır. Hele hizmetlilerin ısınmak için yaptıkları harcamalar, onların bütçelerini iyice sarsmaktadır. Sosyal devlet; genel olarak yurttaşlarının, özellikle de çalışanlarının yeme, barınma, ısınma, aydınlanma gibi temel ve zorunlu gereksinimlerini bile karşıla-

makta zorluk çekmelerine göz yumamaz. Öncelikle bu gereksinimlerini karşılayabilmeleri için onları destekler. Çünkü, insan olmanın gerektirdiği zorunlu giderleri bile karşılamakta güçlük çeken kamu emekçisinin üretken olabileceği, kendisini işine verebileceği, verimli çalışabileceği düşünülemez. O nedenle, çalışmanın verimini ve niteliğini etkileyen sorunların çözümüne katkıda bulunmak, aynı zamanda ve dolaylı olarak, kamu yararına da uygun düşmektedir. **“Tüm eğitim çalışanlarına her yıl eylül ya da ekim aylarında, aylığa bağlı tüm ödeme kalemleri de içinde olmak üzere, 1. derecenin 4. kademesinden aylık alan öğretmenin aylık tutarına eşit oranda yakacak yardımı yapılması”** kararı alınırken, ancak belli bir bölümüne değinilebilen bu gerçeklerden yola çıkılmıştır.

ULAŞIM YARDIMI

Birçok kamu kurum ve kuruluşu, çalışanlarını işyerlerine getirip götürmek amacıyla servis hizmeti vermektedir. Bu amaçla kullanılan özel taşıtlar vardır. Eğitim emekçileri, nedense, meslek yaşamlarının hiçbir döneminde, işyerlerine, okullarına gidip gelmek üzere resmi taşıtlardan yararlandırılmamışlardır. **“Tüm eğitim çalışanlarına işyerlerine gidiş-geliş için ulaşım yardımı yapılması”** kararı yaşama geçirilebilirse, eğitim emekçileri ilk kez ulaşım yardımından yararlandırılmış olacaklardır.

ÖĞRETİM YILINA HAZIRLIK ÖDENEĞİ HEM ARTIRILIYOR,

HEM DE HİZMETLİLERE VE MEMURLARA DA VERİLİYOR!

Öğretim yılına hazırlık ödeneğinin tutarı, her yıl Bakanlar Kurulu kararıyla saptanmaktadır. Pek çok öge yanında, Bakanlar Kurulu'nun eğitime ve öğretmene verdiği değer de bu tutarı etkilemektedir.

Çoğu yıllarda bu ödenek, anlamsız denebilecek düzeylerde bırakılmaktadır.

Öğretim yılına hazırlık ödeneği, bugün, eylemli biçimde öğretmenlik yapanlara, eğitim ve öğretim yılına hazırlıklı girmenin gerektireceği giderleri karşılamak amacıyla verilmektedir. Eylül ayı içinde verilen ödenekten, eğitim ve öğretim yılına hazırlık yapmak durumunda bulunan (öğretmenler dışındaki) öteki eğitim emekçileri yararlandırılmamaktadır. Oysa bir eğitim kurumunun eğitim ve öğretim yılına hazırlığı bir bütünlük oluşturmaktadır. Başka bir söyleyişle, eğitim ve öğretim yılına salt öğretmenler değil, hizmetliler de, büro memurları da hazırlanmaktadır. Onların da belli biçimde giyinmeleri zorunludur. Öğretmenlerin ve yöneticilerin uymak zorunda oldukları giyim kurallarına onların da uymaları istenmektedir. Eskiyen giysilerini yenilemek, onların da gereksinimidir. Onların da okumaya, kitaplar almaya, kendi görevlerine ilişkin düzenlemeleri içeren yayınlar edinmeye hakları vardır. Görevleri ile haklarını daha iyi öğrenmek ve izleyebilmek için onlar da dosyalar, defterler, kayıtlar tutmak isteyeceklerdir. İşlerini daha iyi yapabilmek için iş planlamaları yapacaklardır.

Görülüyor ki, öğretim yılına hazırlıklı girmenin gerektirdiği giderler bakımından öğretmenlerle hizmetli ve memurlar arasında hiçbir fark yoktur.

Söz konusu ödeneğin; hem her yıl yeniden belirlenmesi zorunluluğunun ortadan kaldırılması, hem yıllara göre oldukça farklı tutarlarda belirlenmesinden ve salt öğretmenleri içermesinden kaynaklanan rahatsızlıkların giderilmesi, hem de anlamlı bir düzeye çıkarılması amacıyla kurul **"öğretim yılına hazırlık ödeneğinin, aylığa bağlı tüm ödeme kalemleri de içinde olmak üzere, 1. derecenin 4. kademesinde bulunan öğretmen aylığı düzeyine çıkarılması"**

rılması ve eğitim çalışanlarının tümünü kapsayacak biçimde yaygınlaştırılması” yönünde karar vermiştir.

EVLENME YARDIMI, DONATIM BEDELİ!

Evlilik ile yeni girilen işin gerektirdiği giderler, büyük boyutlara ulaşmaktadır. Böylesine kabarık harcamaları yapmak zorunda kalan bir eğitim emekçisine yapılacak kurumsal katkı; örgüte güveni, çalışma isteğini, emeğin üretkenliğini artırır. “Donatım bedeli” uygulaması yeni değildir. Öğretmenlere geçmişte verilen, sonradan geri alınan bir haktır. Donatım bedeli açısından düşünüldüğünde **“iş yaşamı boyunca bir kez, mesleğe yeni giren eğitim çalışanlarına donatım, evlenenlere ise evlenme yardımı yapılması, bu yardımların, yardımı alanın aylığının iki katı tutarında olması”** kararı, alınan bir hakkın (eğitim emekçilerinin tümüne yaygınlaştırılmış olarak) geri verilmesi niteliğindedir. Evlenme yardımı ise, uygulama alanı geniş olan bir yardım türüdür. Bu nitelikteki bir sosyal yardımın eğitim emekçilerine de yapılması doğaldır. Kararda belirtilen yardım tutarları da son derece “makul” düzeydedir. Yardımların meslek yaşamı boyunca bir kez verilmesinin öngörülmesi, kötüye kullanımların önüne geçme amacı taşımaktadır.

DİNLENME YARDIMI

Her çalışanın dinlenmesi, tartışılmaz bir haktır. Dinlenmenin emeğin üretkenliğini artırdığı da bilimsel bir gerçektir. İşveren, çalışma veriminin artmasını istiyorsa, çalışanların dinlenmelerini sağlamak zorundadır. Ancak dinlenme giderlerinin çalışanların bütçelerini sarsacak boyutta olması, bu hakkın kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye’deki emekçilerin geçim koşulları, bu zorluğu daha da artırmaktadır. **“Eğitim çalışanlarının, sağlıklı bir dinlenme olanağı sağlanması bakımından, aylığa bağlı tüm ödeme**

kalemleri dahil, 1. derecenin 4. kademesindeki öğretmen aylığına eşit tutarda dinlenme yardımından yararlandırılmaları" kararı, eğitim emekçilerini dinlenmelerini, böylece çalışmalarındaki verimin artmasını rastlantıların elinden kurtarma amacıyla alınmıştır. Dinlenme yardımı, son derece sınırlı tutulmuştur.

KİRA YARDIMI

Eğitim emekçilerinin pek azı, kamu konutlarından yararlanabilmektedir. Görev için özgülenmiş konutlarda oturamayan pek çok eğitim emekçisi, aylık gelirin çoğunu kira gideri için ayırmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, kamu konutlarından yararlananlarla yararlanamayanlar arasında önemli bir eşitsizlik yaratmaktadır. "Lojmanda oturma olanağından yararlanamayan eğitim çalışanlarına, aylığa bağlı her tür ödeme kalemleri içinde olmak üzere, aylıklarının %25'i oranında kira yardımı yapılması" kararı, kamu konutlarında düşük bedeller ödeyerek kalma olanağı bulamayan eğitim emekçilerinin ödedikleri yüksek kira bedellerinin hiç olmazsa bir bölümünü karşılamak amacıyla alınmıştır.

İKRAMİYE!

İkramiye, eğitim emekçilerinin durumlarını iyileştirme araçlarından biri olarak düşünülmüş ve "tüm eğitim çalışanlarına öğretim yılının 1. ve 2. yarıyılı sonunda; yılda iki kez ve her biri -aylığa bağlı tüm ödeme kalemleri dahil- 1. derecenin 4. kademesindeki öğretmen aylığına eşit tutarda ikramiye ödenmesi"nin uygun olacağı kararlaştırılmıştır.

OTUZ GÜNLÜK YILLIK İZİN YAYGINLAŞIYOR

657 sayılı yasa kapsamındaki kamu emekçilerinin yıllık izin hakkından yararlanabilmeleri için bir yıl çalışmış olmaları gerekmektedir.

tedir. Bunlardan on yıl ve daha az hizmeti olanların yıllık izin süreleri yirmi, ötekilerin otuz gündür. Zorunlu durumlarda bu sürelerle gidış ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilmektedir (m. 102). Daha az hizmeti olan kamu emekçilerine daha az yıllık izin vermenin haklı bir gerekçeye dayandırılabilceğı kuşkuludur. Bu nedenle Kurum İdari Kurulu, **“öğretmenler dışındaki eğitim çalışanlarının hizmet sürelerine bakılmaksızın yıllık izinlerinin otuz gün olarak belirlenmesi”** doğrultusunda karar almıştır. Öğretmenlerin karar kapsamına alınmamasının nedeni bellidir: Yasa gereğı öğretmenler, yaz tatilleriyle dinlenme tatillerinde izinli sayılmaktadır.

ÖZÜR İZİNLERİNDE ARTIŞ!

Eğitim emekçileri de içinde olmak üzere, 657 sayılı yasa kapsamına girenler, kimi özürlerin oluşması durumunda, yasa gereğı, belli bir süre izin alma hakkına sahiptir. İznin süresi, özrün niteliğine göre değışmektedir. Kamu emekçilerinden eş doğum yapanlar üç; kendisi ya da çocuğı evlenenler, annesi, babası, eş, çocuğı ya da kardeői ölenler beş gün izin alabilmektedir. Bu izin sürelerinin yetersiz olduğı açıktır. Üstelik bu süreler, net de değıldir (sürelerin içinde tatil günleri de vardır). **“Eğitim çalışanlarına; evlendiklerinde, eőleri, çocukları, anneleri, babaları ve kardeőleri öldüğünde, eőleri doğum yaptığında 10 (on); çocukları ve kardeőleri evlendiğinde 5 (beş) iş günü özür izni verilmesi”** kararı, önemli özürler için verilmesi gereken izin süresinin yetersizliğı nedeniyle alınmıştır.

BİR YIL AYLIKLI DOĞUM İZNI!

657 sayılı yasanın değışik 104. maddesinde, ücretli doğum izni düzenlenmiştir. Bu izin kadın emekçiye verilecektir. Süresi, doğumdan önce üç, sonra da altı haftadır. İzinden sonra da altı ay bo-

yunca günde bir buçuk saat süt izni alınabilecektir. Kurul, üç ve altı haftalık izin sürelerinin kısa olduğu konusunda görüş birliği sağlamıştır. Süt iznin nasıl kullanılacağı konusunda ise, yasada bir açıklık bulunmamaktadır. Kimi kurum yöneticilerinin süt izninin kullanılmasını eylemli olarak engellediklerini gösteren olaylar yaşanmaktadır. Bu alanda yaşanan sorunları azaltmak amacıyla **“doğum yapan eğitim çalışanlarına doğum öncesi dört haftalık süre de içinde olmak üzere, bir yıl süre ile aylıklı izin verilmesi, doğuma bağlı olarak ayrıca aylıksız izin verilmemesi”** kararlaştırılmıştır. Toplam bir yıllık doğum izninin tümünün aylıklı olması; yoğun bir geçim sıkıntısı içinde bunaldığı için ücretsiz izin alamayan, o nedenle yaşamının ilk aylarında bile çocuğunu kendi denetiminden çıkarmak zorunda kalan kadın eğitim emekçilerine önemli bir rahatlık sağlayacaktır. Öte yandan, doğumdan sonraki ilk yıl, çocukların analarına en çok gereksinim duydukları bir dönemdir. Kamu görevi gerekçesiyle de olsa bu dönemde çocukları analarından (kuşkusuz, anaları da çocuklarından) ayırmak, onların uluslararası sözleşmelerle tanınan haklarına aykırıdır. Karar; salt ana ve çocuk hakları açısından değil, sağlıklı bir kuşak yetiştirilmesi doğrultusunda atılmış bir adım olması açısından da önem taşımaktadır. Başka biçimde söylemek gerekirse karar, kamu yararına da uygundur.

GÖREV YERİ DIŞINA ÇIKMA YASAĞI KALKIYOR!

12 Eylül döneminin ünlü yasaklarından biri de 657 sayılı yasa kapsamına giren kamu emekçilerinin görev yerlerinden ayrılmalarına ilişkindi. Anılan yasaya 12. 5. 1982 günü eklenen geçici 20. madde, devlet memurlarının görev yaptıkları kurum ve hizmet birimlerinin bulunduğu yerleşme merkezlerinde (belediye ve köy sınırları içerisinde) oturmalarının esas olduğu yolundaydı. Görev yeri dışında oturmak kurum yetkilisinin, tatillerde il dışına çıkmak

ise yetkili amirin iznine bağlanmıştır. Görevin aksatılmamış olması, görev yerinde oturmayı zorunlu kılan bir durumun bulunmaması, izin alma zorunluluğunu ortadan kaldırmıyordu. Yasağın bugün de sürmesi nedeniyle, köylerde çalışan eğitim emekçileri, çok zorunlu gereksinimlerini karşılamak amacıyla kentlere gidip gelebilmek için bile cezalandırılmayı göze almak zorundadır. **“Görev yerinde oturmayı zorunlu kılan durumlar dışında, köylerde görevli olan eğitim çalışanlarının, görevlerini aksatmamak koşuluyla ve görevleri dışında olmak üzere, görev yerlerinden ayrılmalarına olanak sağlanması”** bu nedenle karar altına alınmıştır.

EŞLİK ETME KOŞULLARINDA İYİLEŞME!

Eğitim emekçilerini zor duruma düşüren durumlardan biri, yakınlarının eşlik etmeyi gerektiren uzun süreli bir hastalığa yakalanmasıdır. Böyle durumlarda bugün başvurulan çözüm, ücretsiz izin almaktır. Oysa ücretsiz izin, eğitim emekçilerinin zaten kötü olan yaşam koşullarını, büsbütün içinden çıkılmaz duruma getirmektedir. Verilmekte olan bir yıllık ücretsiz iznin, hiç olmazsa yarısının ücretli izne dönüştürülmesi, bu sorunun çözümlenmesinde atılmış bir adım olacaktır. Kurum İdari Kurulu böyle bir adımın atılmasını uygun bulmuş ve **“eğitim çalışanlarına, bakmakla yükümlü oldukları, eş, çocuk, ana, baba ve kardeşlerinden birinin eşlik etmeyi zorunlu kılan önemli bir hastalığa yakalanması ya da sakatlanması durumlarında, 657 sayılı yasanın 108. maddesine göre verilen bir yıllık ücretsiz iznin, ilk altı ayının ücretli izne dönüştürülmesi”**ni kararlaştırmıştır.

SENDİKAL ÇALIŞMALAR İÇİN İZİN

Sendika kurma hakkı; sendikal eylemlerin engellenmesi, ya da kolaylaştırılmasından kaçınılması durumlarında göstermelik bir

hak olarak katır. Bu nedenle, uluslararası hukuk sendikal eylemleri kolaylaştırıcı kurallara yer vermiştir. Türkiye'nin de yanları arasında bulunduğu, dolayısıyla iç hukuk bakımından bağlayıcılığı olan uluslararası sözleşmeler, bu tür kurallara yer vermiştir. Ancak, 4688 sayılı yasa, bu sözleşmelerin verdiği sendikal hakların önemli olanlarını içermemektedir. Sendikal izinler de bu haklar arasında yer almaktadır. Başka bir söyleyişle sendikal izinler, önemli ölçüde yasal güvenceden yoksun bırakılmışlardır. İdari kurul, bu güvencesizliğin yarattığı sakıncayı azaltmak üzere;

"a) Kongrelere, genel kurullara, genel merkez yönetim, denetim, disiplin, başkanlar kurulu toplantılarına, kurum idari kurullarına; sendika genel merkez ya da şubelerince görevlendirilmeleri üzerine katılan yönetim, denetim, disiplin kurulu üyelerine, baş temsilci ve temsilcilere, delegelere,

"b) Sendikanın amaçları doğrultusunda yurt içinde ya da yurt dışında düzenleyeceği ya da katılacağı konferans, seminer ve komisyon çalışmalarında görev almaları sendikaca uygun görülen üyelere,

sendikanın yazılı isteği üzerine bu toplantı ve çalışmalar süresince, ayrıca yolda geçirilen süre için ücretli izin verilmesi"ne karar vermiştir.

ŞÛRA VE KURULLARDA DA OLACAĞIZ!

Eğitimin en cılız bırakılan boyutu katılımıdır. Katılımı savunmayan yoktur. Tıpkı bunun gibi, katılımın gerçek bir demokratikleşmeye olanak verecek düzeye çıkarılması için sonuç alıcı girişimlerde bulunan da yoktur. Milli Eğitim Şûrası başta olmak üzere

eğitim örgütünde oluşturulmuş değişik kurullarda işkolumuzda kurulmuş sendikalar ya hiç temsil edilmemektedir, ya da temsil oranı son derece yetersizdir. Oysa, katılımın olmadığı hiçbir birim, demokratik bir yapıya kavuşma şansına sahip değildir. Demokratik olmayan kurumlardan oluşan bir toplum da demokratikleşemez. Öte yandan katılım, katılanların katkılarını alma olanakları yaratır. Katılanın çok olması, katkı türlerinin de çoğalmasını sağlar. O nedenle, katılıma önem veren birim ya da kurulların çalışmaları daha verimli, ürünleri daha nitelikli olur. Katılım zenginliğinin sonuç almayı geciktirme, zaman yitimine neden olma gibi sakıncaları olduğu sanılabilir. Ancak katılım nedeniyle yitirilecek zaman, aynı nedenle kazanılacak zaman karşısında önemsiz kalır. **“Milli Eğitim Şûrası’na katılan üyelerin %5’ini sendika temsilcilerinin oluşturması, TBMM uzmanlık komisyonları, öğretmen evleri, İLKSAN, okul yönetim kurulları ile bakanlık merkez ve taşra örgütlerinde oluşturulmuş, bundan sonra oluşturulacak olan sürekli ya da geçici kurul ya da komisyonlara en az bir sendika temsilcisinin katılmasına ve bunların görev güvencelerinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması ve gerekli önlemlerin alınması”** kararı, eğitimin katılım boyutuna güç katmak, genel olarak eğitime, özel olarak da eğitimin yönetimine nitelik kazandırmak bakımından önem taşımaktadır.

ÇÖZÜM ÜRETİLEMİYEN KİMİ SORUNLARIMIZ

Eğitim emekçilerinin sosyal ve sendikal sorunları arasında çözüm üretilemeyenler de olmuştur. Bu sorunlarla ilgili olarak Kurum İdari Kurulu’nca hazırlanan çalışma raporunda şu saptamalar yapılmıştır:

"1. Öğretmenlerin askerliklerini öğretmen olarak yapmalarının sağlanmasına ilişkin sendika önerisi ile ilgili olarak bakanlık temsilcileri; 1111 ve 1076 sayılı yasalar uyarınca gereksinim fazlası olan öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığının istemesi durumunda, askerliklerini öğretmen olarak yapmalarına olanak tanındığı, bu olanaktan tüm öğretmenlerin yararlandığı, sadece temel askerlik eğitiminin zorunlu olduğu, dolayısıyla askerlik görevlerini yerine getirmekte bulunan öğretmenlerin okullarından ve öğrencilerinden ayrılmaları gibi bir sorunun yaşanmadığı doğrultusunda açıklama yapmışlardır.

"2. Bakanlık temsilcileri, öğretmenler dışındaki eğitim çalışanlarının genel olarak günlük çalışma sürelerinin 7, haftalık çalışma sürelerinin de 35 saat olarak belirlenmesi önerisine katılmamışlardır.

"3. Bakanlık temsilcileri, tatil günlerinin çok olduğu gerekçesiyle, tüm eğitim çalışanlarının 1 Mayıs'larda, kadın eğitim çalışanlarının da 8 Mart'larda izinli sayılmasını uygun bulmamışlardır.

"4. Sendika baş temsilcilerine aylık karşılığı okutmakla yükümlü oldukları haftalık ders sayısının yarısı kadar, temsilcilere de beş saat ücretli haftalık sendikal çalışma izni verilmesi önerisine bakanlık temsilcileri, 'sendikal çalışmaların kurumsal görevlerin aksatılmaması temeline dayandığı, özellikle süreli bir kamu hizmeti olan eğitim ve öğretim hizmetlerinin izin süresinin çoğaltılmasına bağlı olarak olumsuz yönde etkileneceği, bu durumun özellikle okul öncesi ve ilköğretim 1-5 inci sınıflar bakımından daha da ağır sonuçlar doğuracağı. . .' gerekçesiyle katılmamışlardır. Sendikanın bu izinden sınıf ve okul öncesi eğitim öğretmenlerinin başışık tutulabileceğine, temsilci ve baş temsilci sayısının son

derece sınırlı olduğuna ilişkin görüşleri, konu üzerinde anlaşma sağlanmasına yetmemiştir. ”

D) EĞİTİMİN NİTELİĞİNİN YÜKSELTİLMESİ

Eğitimin niteliğine ilişkin sorunlarla çözüm önerileri de Kurum İdari Kurulu'nun üzerinde tartıştığı gündem maddeleri arasında yer almıştır. “Milli Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporu”nda, bu ana gündem konusuna ilişkin görüşmeler ile alınan kararlar, aşağıdaki biçimde özetlenmiştir.

“Yapılan görüşmeler sonucunda aşağıdaki çözüm önerileri üzerinde görüş birliği sağlanmıştır.

“1. Öğretmene ilişkin sorunlar ve öneriler

“1. Lisans eğitimi sırasında verilen öğretmenlik formasyonu, öğretmenlik uygulamalarının süresi ve bu uygulamalarda kuramsal bilgilerden yararlanma düzeyi yeterli duruma getirilmelidir.

“2. Öğretmen yetiştiren kurumlara ağırlıklı olarak öğrenci kaynağı olması gereken öğretmen lisesi çıkışlı öğrencilerin, lise öğrenimi sırasında aldıkları meslek eğitimi yeterli düzeye çıkarılmalıdır. Öğretmen yetiştiren kurumlara geçişte bu liseleri bitiren öğrencilere tanınan kontenjan ile verilen ek puan, talebi artıracak yeterliğe ulaştırılmalıdır.

“3. Öğretmen yetiştiren kurumlardaki öğretim görevlilerinin, nitel ve nicel yönden yeterli olmasına özen gösterilmelidir.

“4. On beş yıllık öğretmenlerden yüksek lisans ve doktora yapanların, eğitim fakültelerinde öğretim görevlisi olarak görevlendirilmeleri desteklenmelidir.

“5. Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarının birincil öğrenci kaynağı öğretmen liseleri olmalıdır.

"6. Her yıl Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmen gereksinimi saptanmalıdır. Belirlenen gereksinim dışında Yüksek Öğretim Kurulu'nca öğretmen adayı yetiştirilmemelidir.

"7. Öğretmenler okul ve kurumlarda, eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin olanlar dışında (para toplama, kendi alanlarıyla ilgisi olmayan çalışmalarda görevlendirilme, büro memurluğu türünden) etkinliklere yönlendirilmemelidir.

"8. Öğretmenlerin, iş başında daha iyi ve etkili bir hizmet içi eğitim almalarına olanak sağlamak amacıyla adaylık süresinin üst sınırı, üç yıl olarak belirlenmelidir. Adaylık, yetiştirme amacıyla düzenlenecek eğitim sürecinin başarı ile tamamlanmasından sonra kaldırılmalıdır.

"9. Okul öncesi eğitim zorunlu eğitim kapsamına alınmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu aşamada ortaya çıkacak öğretmen gereksinimi, aynı alanda ön lisans eğitimi alanlardan karşılanmalı; ancak bunların lisans düzeyinde öğrenim görmeleri için ivedi önlemler alınmalıdır.

"10. Okul öncesi eğitim kurumları için yetiştirilen öğretmenlerin kuramsal ve uygulamalı meslek eğitimleri içerik ve yöntem açısından yeniden düzenlenmelidir.

"11. Okul öncesi eğitim uygulamalarında beceri kazandırmaya yönelik etkinlikler artırılmalıdır.

"12. Okul öncesi eğitim programları öğrenci düzeyi ile çağdaş bilim ve teknolojiye ve öğretim süresine uygun olarak, öğretim ilke ve yöntemlerini de içerecek biçimde yeniden düzenlenmelidir.

"13. Öğretmen yetiştirme ve öğretmen sorunları konulu, ayrı bir eğitim üniversitesi kurulmasına ilişkin görüşün de tartışmaya açı-

lacağı, ağırlıklı olarak öğretmenlerin, eğitim sendikalarının, sivil toplum örgütlerinin ve meslek kuruluşlarının temsilcilerinin katıldığı bir Milli Eğitim Şûrası kısa zamanda planlanmalıdır.

"14. Örgün ve yaygın mesleki-teknik eğitim kurumlarında görev alacak usta öğreticilerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin temel bilgi ve becerilerle donatılmaları amacıyla hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır.

"15. Örgün ve yaygın mesleki-teknik öğretim kurumlarında görev alacak öğretmenler lisans eğitimi sırasında daha fazla uygulamalı eğitim görmeli, bu bağlamda alanlarıyla ilgili işletmelerde en az bir yıl çalışmalıdır.

"16. İlköğretim ve ortaöğretim okulu öğrencilerinden fotokopi, karne, boya, perde veya kayıt gibi nedenlerle para istenmemelidir.

"17. Hizmet içi eğitim, nitelik ve kapsam yönünden yeterli duruma getirilmelidir.

"18. Öğretmenlerin görevde iken yaptıkları hizmet içi eğitim ile yüksek lisans ve doktora eğitimleri, özlük hakları açısından, üst öğrenimi özendirecek biçimde değerlendirilmelidir.

"19. Hizmet içi eğitim; eğitim ve bilim hizmet kolunda kurulmuş sendikalar, üniversiteler, okullar ve işletmelerle işbirliği içerisinde yeniden yapılmalıdır. Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde eğitim sendikaları ile sivil toplum örgütlerinin görüş ve önerilerine yer verilmelidir.

"II. Öğretim programlarına ilişkin sorunlar ve öneriler

"1. Programların içeriği

"a) Sekiz yıllık zorunlu eğitime yönelik ders programları, öğren-

ci düzeyi göz önünde bulundurularak bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

"b) Programlarda öğrenci düzeyi göz önünde bulundurulmalıdır.

"c) Programlarda, konuların işlenmesinde uygulanacak yöntem ve teknikler konusunda yönlendirici açıklamalara yer verilme-
lidir.

"d) Programların içeriğinin belirlenmesinde öğrenme süreci ve hızı göz önünde bulundurulmalıdır.

"e) Program hedeflerinde; kişilik gelişimi, demokratik değerler, çevre bilinci, toplumsal sorumluluk, estetik, emek, üretim, özgür ve bağımsız düşünme gibi temel değerler açıkça belirtilmelidir.

"f) Programlar; yerel olanaklardan yararlanılmasını özendirecek esneklikte olmalıdır. Öğretmen ve öğrenciye yeterince bireysel etkinlik olanağı tanınmalıdır.

"g) Bilgi ve başarıları ölçme ve değerlendirme sistemi yeniden oluşturulmalıdır.

"2. Öğretim ortamları, araç-gereçler ve donanımlar

"a) Bütün öğretim kurumlarında derslik sayısı yeterli düzeye çıkarılmalıdır.

"b) Her tür ve derecedeki eğitim kurumlarında öğrenci sayısına yeterli olacak ders araç ve gereçleri, atölye, laboratuvar, işlik ve çok amaçlı mekanların sağlanması ve bunların okullar arasında adil dağılımı için gerekli önlemler alınmalıdır.

"c) Okul binalarındaki fiziki bozulmalar giderilmelidir.

"III. Eğitimin finansmanına ilişkin sorunlar ve öneriler

"1. Bütçeden eğitime ayrılan pay OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinin düzeyine yükseltilmelidir.

"2. Eğitim yatırımları önceden hazırlanan kısa, orta ve uzun vadeli programlarda gösterilmelidir. Bu programların hazırlanmasında ve uygulanmasında eğitim sendikalarının katılımı ile katkısı sağlanmalıdır.

"3. Zorunlu eğitimin parasız olmasına olumsuz etki eden uygulamalara fırsat verilmemelidir.

"4. Özel öğretim kurumlarının açılması yönünde yatırım amacıyla bütçeden kaynak ayrılmasına yönelik sendikal öneri Bakanlık temsilcileri tarafından benimsenmemiştir. "

NASIL YAŞAMA GEÇECEK?

Kurum idari kurulunun, kimi sorunları saptama ve onlara çözüm önerileri üretme konusunda görüş birliği sağlamasından ve o sorunların çözülmesini kararlaştırmasından çok, aldığı kararların uygulanması, yaşama geçirilmesi önemlidir. Alınan kararların uygulanması, sürecin en çetin aşamasıdır. Bu çetin aşamanın geride bırakılması sorumluluğunun tümüyle işverenin olduğu, raporun "sonuç" bölümünde aşağıdaki biçimde açıklanmıştır.

"SONUÇ

Milli Eğitim Bakanlığı ile Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM SEN) temsilcilerinden oluşan kurulumuzda görüş birliği sağlanan çözüm önerileri doğrultusunda Bakanlıkça gerekli düzenlemelerin, iş ve işlemlerin yapılmasına ve uygulamaların yönlendirilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir. 13. 01. 2003"