

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU DEĞERLENDİRME RAPORU



HAZIRLAYAN:

**EĞİTİM VE BİLİM İŞGÖRENLERİ SENDİKASI
(EĞİTİM-İŞ)**

**MART 2022
ANKARA**



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| ÖZ..... | 1 |
| I.GİRİŞ | 1 |
| II. GENEL DEĞERLENDİRME OLARAK..... | 2 |
| III.KARİYER BASAMAKLARI SİSTEMİ..... | 3 |
| 1-Genel Olarak..... | 3 |
| 2-Bir İhtisas Mesleği Olan Öğretmenlikte Ayrıca Kariyer Basamağı Tanımlamaları Çelişkilidir..... | 4 |
| 3-Kariyer Basamakları Sistemi Hakkında..... | 4 |
| IV.ADAY ÖĞRETMENLİK SÜRECİ..... | 7 |
| 1-Genel Olarak..... | 7 |
| 2- İçeriğe İlişkin Değerlendirmeler..... | 8 |
| V.SONUÇ..... | 10 |

ÖZ:

Taslak olarak ortaya çıktığı günden itibaren karşı çıktığımız, komisyon aşamalarında ve görüşmeleri sırasında bu kapsamda çeşitli eylem ve etkinlikler düzenlediğimiz 03.02.2022 kabul tarihli ve 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu, 14.02.2022 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu aşamadan itibaren bir eğitim sendikası olarak Eğitim-İş, Kanun'un uygulamasını yakından takip edecek, Yasa kapsamında ortaya çıkacak düzenleyici işlemler ve uygulamada eğitim emekçilerinin yaşayacağı mağduriyetlere karşı tüm hukuki süreçleri işletecektir.

Kanun'un yaratacağı sorunlara şimdiden tarihe bir not düşmek, uygulamanın bütünü kapsamında yapılacak hukuki girişimlere dayanak olması bakımından bu raporun hazırlanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Sahada yer alan ve konunun doğrudan muhatabı öğretmenler, sendikamız Merkez Yönetim Kurulu ile Genel Merkez Hukuk Bürosu tarafından hazırlanan bu raporun, konunun tüm muhatap ve bileşenlerine faydalı olması düşüncesi ile hazırlandığını ve erişimlerine koşulsuz açık olduğunu ifade ediyoruz.

I. GİRİŞ:

Öğretmenlik mesleğinin, temel alanlarını düzenlemek, eğitim sisteminde öğretmenin konumu ve güvencelerini en temel şekilde belirleyecek bir meslek kanunu olması gerekliliği yıllarca Eğitim-İş tarafından dile getirilmiştir. Ancak AKP iktidarı tarafından nihai olarak düzenlenen Öğretmenlik Meslek Kanunu¹, temel yasa yapma teorisine aykırı şekilde, ilgisinin yani öğretmenin ihtiyaç ve talepleri dinlenmeksizin yasalaşmıştır. İktidara yakın olanlar da dahil olmak üzere neredeyse hiçbir eğitim sendikasının tam olarak katılmadığı ve benimsemediği bu yasanın, bu sebeple kadük kalmaya mahkum olduğu ve bu yönüyle muhatabının aidiyeti ve meşruiyeti anlamında sorunlu doğduğunu öncelikle söyleyebiliriz.

Raporumuzda, Yasa'nın amaç, şekil ve esasına dair genel değerlendirmelerimiz yer alacak bunun yanı sıra, yasanın aslında özel düzenleme amacını taşıyan kariyer basamakları ile aday öğretmenlik sürecine ilişkin sistemi irdelenecek, sakıncaları ve hukuka aykırılıklarına yer vereceğiz.

¹ Öğretmenlik Meslek Kanunu, devam eden bölümlerde kısaca ÖMK olarak adlandırılacaktır.

II. GENEL DEĞERLENDİRME OLARAK:

2004 yılında öğretmenlikte kariyer basamakları meselesinin AKP tarafından ilk defa gündeme getirilerek yasalaştırıldığında buna karşı açılan davada Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararlarından birinin gerekçesi;

“Yasayla düzenleme, konunun tüm ayrıntılarının yasayla belirlenmesini değil, temel ilkelerin, ölçü ve sınırların yasada gösterilip uzmanlık ve teknik konulara yönelik ayrıntıların düzenlenmesinin yürütme organına bırakılmasını ifade eder. Yasada, yönetmelikle düzenlenecek konuların çerçevesinin, Anayasa yargısı bağlamında denetime olanak verecek biçimde düzenlenmiş olması gerekir. “

şeklinde yer almıştır. O dönem ortaya konan düzenleme ile benzer şekilde, bu yasanın da genel olarak özetleyebileceğimiz önermesi, devletin personel hukuku rejiminin temel esası olan **“belirlilik ilkesinin”** bütünüyle ortadan kaldırılması olarak adlandırılabilir.

Bir başka veçheden olmak üzere, 12 maddelik bir kanunun, meslek kanunu olması da esasen teknik olarak mümkün değildir. Dahası yürürlük, yürütme, atıf vb. maddeleri de çıkınca aslında toplamda 3 ya da 4 maddeden oluşan düzenlemenin meslek kanunu olarak tanımlanmasından dahi bahsedilemez. Örneğin Avukatlık Meslek Kanunu'na baktığımızda yaklaşık 200 maddeden oluşur. Benzerleri de bu şekildedir.

Kanun yapma tekniğine aykırı şekilde, çok sınırlı olarak kapsam ve temel ilkeler belirlenmeksizin bir iki temel başlık düzenlenmiş, gerisi Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıkaracağı yönetmeliğe bırakılmış durumdadır. Aslında bu Kanun'un temel amacının da gerçekte bu olduğunu görmek gerekir. Amaç sadece Bakanlığa yetki vermek ve şeklen görünürde Anayasa'ya uygunluğu sağlamaktır. Bunların yanına göstermelik birkaç düzenleme yapılmıştır. Cumhurbaşkanlığı yönetim sisteminin “alamet-i farikası” olan, TBMM'nin devre dışı bırakılması, yürütmenin yasamaya olan hakimiyetini esas kılmak amacı yine burada da kendini göstermektedir. Bilindiği üzere Anayasanın 124. Maddesinde; *“Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler.”* hükmü yer almış olup, yönetmeliklerin kapsam bakımından çerçevesi çizilmiş olan kanunlar dayanak olmak şartıyla düzenlenebileceği ifade edilmiştir. Bu derece belirsizlik içeren yasanın bütünü bakımından, Anayasa'nın 7. maddesinde yer alan **“yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi”** bu suretle açık olarak ihlal edilmiştir.

14.02.2022 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı, işbu kanunun yürürlüğe girdiği günde, “Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği” adında bir yönetmeliği taslak olmak üzere ilgililerin önerilerini dikkate alacağı savıyla ilan etmiştir.

Taslak yönetmeliğin adı dahi işbu kanunun aslında bir meslek kanunu olmadığını ele vermektedir.

Kanunu'nun iki temel alan hakkında düzenleme yaptığını görüyoruz; Kariyer basamakları ile aday öğretmenlik süreci. Nitekim Kanun'da uygulama yönetmeliği olarak çıkarılacağı ifade edilen yönetmeliğin de yalnızca bu iki alanı düzenlediği ismi itibarı ile de malumdur. Netice olarak da kariyer basamakları sistemi ile aday öğretmenlik sürecine dair bir değerlendirme yapmak gerekir.

III. KARIYER BASAMAKLARI SİSTEMİ

1-Genel Olarak:

Öğretmenlikte kariyer basamağı sistemi yine bu Yasanın 3.maddesinin 4. Fıkrasında:

“Öğretmenlik mesleği; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır.”

şeklinde düzenlenmiştir. Yani öğretmenliği; aday öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen gibi ünvanlara göre ayıran ve bunlar arasında bir kademe kuran sistemdir.

Kanun'un temel düzenlenme amaçlarından biri olan öğretmenlikte kariyer basamakları meselesi aslında daha önce 30.6.2004 günlü, 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un 1. ve 2. Maddeleri ile düzenlenmiştir. O dönemde bu hükümlerin Anayasa'ya aykırılığı savıyla iptali için, Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeleri Haluk KOÇ ve Selami YİĞİT ile birlikte 119 milletvekili tarafından Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştır. Ayrıntılarına aşağıdaki kısımlarda yer vermek üzere, Anayasa Mahkemesi bu davada bazı hükümler bakımından iptal kararı vermişse de kariyer basamakları sistemi bakımından Anayasa'ya aykırılık bulunmadığı yönünde bir karar almıştır².

Her ne kadar Anayasa Mahkemesi daha önce bu yönde bir değerlendirme yapmışsa da öngörülen sistemin kendi içindeki meslek tanımıyla olan çelişkisi ve çalışma barışını bozacak niteliği açık olduğundan yeni düzenlemeye de karşı durulması gerektiği rahatlıkla söylenebilir.

² Anayasa Mahkemesi'nin 21.05.2008 tarih 2004/83E. 2008/107K. sayılı kararı

Kanun'da uzman öğretmen, başöğretmen ünvanlarının tanımı, görev ve sorumluluk esasları, özetle statüsel konumları ana hatları ile dahi belirlenmemiştir. Bu statüler arasındaki farklılık bu yönleriyle tam olarak belirlenmediğinden, bu ünvanların birbirlerine karşı konumları, ücret farklılıkları yani çalışma koşulları ifade edilmediğinden, yapılacak ayırmada tam olarak hangi kriterin esas alınacağı belirsizdir. Ücret farklılıklarında ortaya çıkacak durum, belirsizliğe konu olduğundan “eşit işe eşit ücret ilkesinin” sağlanması da mümkün olamayacaktır.

2-Bir İhtisas Mesleği Olan Öğretmenlikte Ayrıca Kariyer Basamağı Tanımlamaları Çelişkilidir.

Gerek ÖMK ile yürürlükten kaldırılan Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43.maddesinde gerekse de yine bu Kanun'da;

Öğretmenlik

MADDE 3 – (1) Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Millî Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür.

(2) Öğretmenlerin çalışma şartları, eğitimde kalitenin yükseltilmesi için belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere düzenlenir.

(3) Öğretmenlik mesleğine hazırlık; genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon/öğretmenlik meslek bilgisi ile sağlanır.

(4) Öğretmenlik mesleği; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır.

şeklinde tanımlanan öğretmenlik mesleğinin, bir ihtisas mesleği olduğu açık olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte 4. fıkrada ise bu tanıma taban tabana zıt şekilde, öğretmenliği uzman öğretmen, başöğretmen şeklinde kademelendirecek bir düzenleme getirmiştir.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki; “Başöğretmen” tanımlamasının özeldir başka amacının daha olduğu kanısı hakimdir. Zira “Başöğretmen” sıfatı, bilindiği üzere ülkemizde yalnızca Mustafa Kemal ATATÜRK' e atfen kullanılan bir sıfattır. Bunu ortadan kaldırmaya cesareti olmayan anlayışın, kavramın içini boşaltmak amacıyla bilinçli olarak bunu genelleştirme çabası olarak bunu görmek gerekecektir.

Bunun yanı sıra öğretmenliği bir uzmanlık mesleği olarak tanımladıktan sonra, bir de kariyer ifadesi olarak “uzman öğretmenlik” tanımının getirilmesi, temel dil bilgisi ve mantık ile dahi örtüşmemektedir.

Bu yönleriyle değerlendirildiğinde çelişkili tanımlar üzerinden tanımlanan ünvanların muhatabı öğretmenlerce benimsenmesine de olanak bulunmamaktadır.

3-Kariyer Basamakları Sistemi Hakkında:

ÖMK' nın 6. maddesinde kariyer basamaklarının belirlenmesine dair sisteme ilişkin bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Madde metni aynen;

Öğretmenlik kariyer basamakları

MADDE 6 – (1) *Aday öğretmenlik dâhil öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunanlardan;*

a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,

b) Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmaları tamamlamış olan,

c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan, öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara uzman öğretmen sertifikası düzenlenir.

(2) Uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunan ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan uzman öğretmenlerden mesleki gelişime yönelik 240 saatten az olmamak üzere düzenlenen Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan ve mesleki gelişim alanlarında başöğretmenlik için öngörülen çalışmaları tamamlayanlar başöğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir. Yazılı sınavda 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olanlara başöğretmen sertifikası düzenlenir.

(3) Yüksek lisans eğitimini tamamlayanlar uzman öğretmen unvanı için öngörülen, doktora eğitimini tamamlayanlar ise başöğretmen unvanı için öngörülen yazılı sınavdan muaf tutulur.

(4) Eğitim kurumu yöneticiliği ve sözleşmeli öğretmenlikte geçen süreler öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır.

(5) Öğretmen unvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, uzman öğretmen veya başöğretmen unvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanır. Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını kazandıktan sonra alan değiştiren ya da ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılan veya alanının adı değiştirilen öğretmenler kazandıkları unvanları kullanmaya devam eder.

(6) Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı alanlara her unvan için ayrı ayrı olmak üzere bir derece verilir.

(7) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlar, cezaları özlük dosyasından silindikten sonra uzman öğretmen veya başöğretmen unvanı için başvuruda bulunabilir.

(8) Öğretmenlik mesleği kariyer basamaklarında ilerlemeye ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

şeklinde yer almıştır. Düzenlenen madde metnine yakından bakmak gerekmektedir.

- **Uzman Öğretmenlik Koşulları Bakımından:**

Maddenin birinci fıkrasında; uzman öğretmenlik yazılı sınavına başvuru koşulu olarak 3 ayrı koşul belirlenmiştir. Bu koşullar da devam fıkrası bentlerinde yer aldığı şekilde;

- a) Mesleki gelişime yönelik 180 saatten az olmamak üzere düzenlenen Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olan,
- b) Mesleki gelişim alanlarında uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmalarını tamamlamış olan,
- c) Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan, öğretmenler uzman öğretmen unvanı için yapılan yazılı sınava başvuruda bulunabilir.

olarak ifade edilmiştir. Bu koşulları sağlayan öğretmenler uzman öğretmenlik yazılı sınavına girebilecek ve bu sınavdan da 70 ve üzeri puan alan öğretmenler de uzman öğretmenlik ünvanını alabileceklerdir.

Yazılı sınava girebilmeye dair bu 3 koşul da ayrı ayrı sorunludur.

a)Uzman Öğretmenlik için 180 saatlik, Başöğretmenlik için de 240 saatlik “eğitim programını” tamamlamış olma zorunluluğu getirmiştir. Bahsi geçen eğitim programlarının ne olduğu, bu eğitimle tam olarak hangi niteliğin verilmesi amaçlandığı, içeriği, uzunluğuna bakılırsa ne zaman ve nerede tamamlanacağı tam bir belirsizliğe işaret etmektedir.

b) uzman öğretmenlik için öngörülen asgari çalışmalarını tamamlamak ifadesinin de hiçbir karşılığı bulunmamaktadır. Asgari çalışmalardan kastın ne olduğu belirsizdir.

c)kademe ilerleme disiplin cezasının bulunmaması da bir kriter olarak yer almıştır. Madde gerekçesi ve Bakanlığın açıklamalarında kariyer basamaklarının öngörülmesinin öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini geliştirebilmelerine olanak sağlanması amacını taşıdığı ifade edilmektedir. İfade edilen bu gerekçe ile disiplin cezasına muhatap olma hususu birbiri ile ilgisizdir. Ayrıca zaten kademe ilerleme cezası almış bir öğretmeni, uzman öğretmenlikten men etmek **“aynı fiilden dolayı birden fazla ceza tesis etmek”** anlamına gelir ki söze konu bu durumun ise ceza ve disiplin hukukunun temel ilkelerine aykırılık oluşturduğu tartışmasızdır.

Diğer yandan uzman öğretmenlik yazılı sınavına dair de yine hiçbir amaç, kapsam, yöntem, içerik, sınavın kim tarafından yapılacağı belirlemeleri kanunda yer almamış olup, bu hususların tamamının yönetmelikle düzenleneceği anlaşılmaktadır.

Uzman öğretmenlik yazılı sınavına katılabilmek için öngörülen her 3 koşul ile yazılı sınava ilişkin hususlar, yasalarda bulunması gereken asgari belirliliği taşıması yönü ve de aynı uzmanlık mesleği içerisinde hangi farklı çalışma esasının uygulanacağı dahi

belirtilmeksizin farklı statülerin yaratılmış olması nedeniyle, Anayasanın 2. Maddesinde yer alan “*hukuk devleti ilkesi*”, Anayasanın 10. maddesinde yer alan “*eşitlik ilkesi*” ile 55. Maddesinde yer alan “*adil ücret ilkesine(eşit işe eşit ücret)*” aykırı niteliktedir.

- ***Başöğretmenlik Koşulları Bakımından:***

2. fıkrada yer alan başöğretmenliğe dair belirlemeler de uzman öğretmenlik için bakımından işaret ettiğimiz aynı gerekçelerle sakıncalıdır.

- ***Diğer Fıkralar Yönünden:***

Madde hükmünün diğer fıkraları da işaret ettiğimiz itirazlarımız kapsamında şekillenen birer sonuç niteliğinde olduğundan ve varlıkları bu iki fıkra kapsamına bağlı olduğundan ayrıca bir değerlendirme yapmaya da gerek bulunmamaktadır.

IV. ADAY ÖĞRETMENLİK SÜRECİ:

1-Genel Olarak:

Bu kanunun çıkarılmasının bir diğer temel amacının da aslında bu olduğunu düşünüyoruz. Kayırmacılığın, “liyakat değil sadakat” anlayışının yasalaştığını görüyoruz.

Aday öğretmenliğin kaldırılması sürecini öngören madde düzenlemesinde tam bir keyfiyet öngörülmektedir. Aday değerlendirme komisyonu adı altında hangi esaslarla çalışacağı, kimlerden oluşacağı belirsiz bir komisyon bu aday öğretmenlik sürecinin belirleyicisi olacaktır.

Mesele en vahim haliyle artık, o adını sıkça duyduğumuz TÜGVA, ENSAR gibi o bildiğimiz benzeri yapılardan referans almayan kimsenin öğretmen olarak atanmayacağı bir düzen sistematik hale getirilmiştir.

Kanun’un 5. Maddesinde düzenlenen aday öğretmenlik düzenlemesi aynen;

Aday öğretmenlik

MADDE 5 – (1) *Özel mevzuatında yer alan hükümler saklı kalmak üzere, aday öğretmenliğe atanabilmek için 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma, 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma ve Millî Eğitim Bakanlığınca ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.*

(2) Adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz. Bu süre içinde, zorunlu hâller dışında aday öğretmenlerin görev yeri değiştirilemez.

(3) Aday öğretmenler, eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Aday öğretmenlerden adaylık süreci sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanır.

(4) Aday öğretmenlerden;

a) Atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların,

b) Adaylık süresi içinde atanma şartlarından herhangi birini kaybedenlerin,

c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Aday öğretmenler için öngörülen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların,

görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.

(5) Dördüncü fıkranın (ç) bendi kapsamında görevlerine son verilmesi gerekenlerden aday öğretmenliğe başlamadan önce 657 sayılı Kanuna göre memurlukta adaylığı kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur unvanlı kadroya atanır.

(6) Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde yetiştirilmelerine esas Aday Öğretmen Yetiştirme Programı ve Adaylık Değerlendirme Komisyonunun oluşumu ile aday öğretmenlik sürecine ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

şeklinde yer almıştır.

Görüleceği üzere, ÖMK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte yürürlükten kaldırılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde bu süreç daha ayrıntılı ve belirli şekilde düzenlenmişti. Ancak ÖMK yine diğer başlıklarda olduğu üzere, bu sürece dair de tüm hususları yönetmeliğe havale etmiştir.

2- İçeriğe İlişkin Değerlendirmeler

• 1.Fıkra: Maddeye ilişkin 1. Fıkra Hakkında:

(1) Özel mevzuatında yer alan hükümler saklı kalmak üzere, aday öğretmenliğe atanabilmek için 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartlara ek olarak, yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma, 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma ve Millî Eğitim Bakanlığınca ve/veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranır.

Aday öğretmenliğe atanma koşullarından biri olarak 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu'na göre güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olma şeklindeki koşulun yaratacağı sakıncalar ortadadır. Her ne kadar Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvurudan olumlu netice alınamasa da bizzatıhi kendisi

sorunlu olan bu Kanun'a göre yapılacak arşiv araştırması ve güvenlik soruşturmasına göre mesleğe alım yapılması, açıkça temelde *hukuk devleti ilkesi* ile bu Kanun'un *masumiyet karinesini* zedeleyen yönleri bakımından sakattır.

- **3.Fıkra:**

(3) Aday öğretmenler, eğitim ve uygulamadan oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programına tabi tutulur. Aday öğretmenlerden adaylık süreci sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda başarılı olanlar öğretmenliğe atanır.

Buradaki en büyük belirsizlik, aday öğretmenlerin “Adaylık Değerlendirme Komisyonu” nun nasıl oluşacağı ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programına ilişkindir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda komisyonun oluşumu çok net ifade edilirken bu Kanun'da komisyonun nasıl oluşacağına hiç değinilmemiştir.

Benzer şekilde Aday Öğretmen Yetiştirme Programı da tanımlanmamış, nasıl bir süreç işleyeceği, kapsamı, süresi, içeriğine dair genel çerçevesiyle dahi açıklanmamış, tamamen Bakanlığın keyfiyetine sunulmuştur.

Bu yetiştirme programı sonrasında komisyon tarafından adayların başarılı bulunacağı ifade edilmesine rağmen, başarılı sayılmaya dair hiçbir ölçüt ve tanımlama da yer almamıştır.

- **4.Fıkra:**

(4) Aday öğretmenlerden;

a) Atanma niteliklerinden herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanların,

b) Adaylık süresi içinde atanma şartlarından herhangi birini kaybedenlerin,

c) Adaylık sürecinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların,

ç) Aday öğretmenler için öngörülen Aday Öğretmen Yetiştirme Programına mazeretsiz olarak katılmayanlar ile bu program sonunda Adaylık Değerlendirme Komisyonunca yapılan değerlendirmede başarısız olanların, görevine son verilir ve bunlar üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmaz.

Adaylık süreci içerisinde aday öğretmenin aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almaları halinde görevine son verileceği ve üç yıl süreyle öğretmenlik mesleğine alınmayacağı ifade edilmektedir.

Bu düzenleme aday öğretmenleri tam bir biat kültürü altında yetiştirmeye sevk edecek bir hükümdür. Kademe ilerleme cezası için de aynı hususları ifade edebiliriz ancak özellikle aylık kesme cezası Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesinde düzenlenmiş olup, söze konu cezaya konu eylemler olarak;

C - Aylıktan kesme : Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- b) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
- c) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- f) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- g) (Mülga: 13/2/2011 - 6111/111 md.)
- h) (Mülga: 13/2/2011 - 6111/111 md.)
- i) Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

fiillerinin karşılığı olarak öngörülen cezadır. Görüleceği üzere son derece keyfiyete açık, amire sözle saygısızlık etmek gibi muğlak ve ölçüsüz bir takdir yetkisiyle değerlendirilmeye müsait fiiller nedeniyle aday öğretmenin görevine son verilebilecektir.

Bu uygulama ayrıca, aylık kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının üzerine bir de göreve son verme sonucunu ortaya çıkardığından, **bir fiil nedeniyle birden fazla ceza verilemeyeceği ilkesinin** ihlali anlamına gelmekte, ceza ve disiplin hukukunun temel ilkeleri de bu suretle yerle bir edilmektedir.

Diğer yandan bilindiği üzere disiplin cezalarının temel amacı, memurun çalışmalarında daha dikkatli olması konusunda dikkatinin çekilmesi ve kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesinin sağlanmasıdır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde aylıktan kesme gibi orta düzeyde bir ceza, memuriyetten çıkarma sonucunu doğuracak şekilde genişletilmekte ve Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan disiplin ceza sistemine aykırılık oluşturmaktadır.

Bu durumun memuriyet güvencesini ortadan kaldıracağı açık olup, okul müdürünün iki dudağının arasında kaderi tayin edilen düşünmeyen, sorgulamayan, konuşamayan öğretmenlerden teşekkül edecek bir eğitim sistemini var edecektir.

V. SONUÇ:

Netice olarak, şekil ve esas açısından bu Kanun için bir meslek kanunu tanımlamasını yapma olanağı bulunmamaktadır. Muhatabına yani öğretmene sorulmadan, ihtiyaçları anlaşılmadan, asıl düzenlenmesi gereken meselelere yer vermeden, öğretmenler odasında ayrışma ve çatışma yaratacak bu Kanun'a karşı çıkılması elzemdir. Nitekim neredeyse hiçbir eğitim sendikası da bu Kanun'u sahiplenmemiş ve hazırlayanların yandaşlarının dahi beklentilerini karşılamaktan uzakta kalmıştır.

Esas bakımından ise bu Kanun'u tamamıyla belirsizlikler üzerine tanımlamak mümkündür. Göstermelik birkaç madde düzenlemesi ile öğretmenlerin özlük ve hukukuna dair bütün yetki Bakanlığın çıkaracağı yönetmelikler düzeyine indirilmiştir. Memuriyet güvencesini tırpanlamayı, biat kültürünü yerleştirerek eğitimci olmanın gereğini taşıyan özgüvenli öğretmenleri sürecin dışına atmayı, çalışma barışını yok etmeyi amaçlamış bu Kanun'u bütünüyle reddetmek, buna dair hukuki süreçleri işletmek de bir eğitim sendikası olarak Eğitim-İş'in başlıca gündemi olmaya devam edecektir.