

Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye*

11 Kasım 1997

Başlangıç

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) **Genel Konferansı**; 21 Ekim 12 Kasım tarihleri arasında gerçekleştirilen, 29. dönem oturum toplantısında, devletlerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin (1948) herkesin eğitim hakkına ilişkin 26. Maddesinin yerine getirilmesindeki sorumluluğunun farkında olarak,

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin (1966) 13. Maddesinin 1.(c) bendinin ifasında, yüksek öğretimin sağlanmasında devletlerin yüklediği sorumluluğu **hatırlatarak**,

Yüksek öğretimin ve araştırmanın, bilgiyi takip, bilgide ilerleme ve bilginin iletilmesinde vasıta olduğu ve istisnai zenginlikte kültürel ve bilimsel servet oluşturduğunun **bilincinde olarak**,

Hükümetler ile öğrenciler, endüstri ve emek gibi önemli toplumsal grupların; yüksek öğretim sistemlerinin hizmetleri ve çıktılarında hayati biçimde çıkarı bulunduğu **ayrıca bilincinde olarak**,

Yüksek öğrenimin ilerlemesinde, yüksek öğretim akademik personelinin belirleyici rolünü ve insanlığın ve modern toplumun kalkınmasındaki önem ve katkılarını **tanıyarak**,

Yüksek öğretim akademik personelinin, tüm diğer vatandaşlar gibi, tüm halkların kültürel, ekonomik, toplumsal, kişisel ve siyasal haklarının yükseltilmesine çaba göstermesinin beklendiğine **kani olarak**,

Yüksek öğrenimin toplumsal ve ekonomik değişimlerin getirdiği ihtiyaçlara göre yeniden şekillendirilmesinin ve yüksek öğretim akademik personelinin bu sürece katılımının **farkında olarak**,

* Bu tavsiye kararının çevirisi A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi öğretim elemanları Yrd. Doç. Dr. Kerem Altıparmak, Dr. Koray Karasu, Arş. Gör. Ersin Embel, Arş. Gör. Hasan Sayim Vural ve Arş. Gör. Sarp Balcı tarafından yapılmıştır.

Akademik camianın, akademik özgürlüğü sarsabilecek yakışıksız siyasi baskılara karşı savunmasızlığı hususuna dair **kaygısını ifade ederek,**

Eğitim hakkının; öğrenim ve araştırmanın ancak, tam anlamıyla bir akademik özgürlük ortamında gerçekleştirilebileceğini ve yüksek öğretim kurumlarının özerkliği ve bulguların, hipotezlerin ve görüşlerin açık iletişiminin yüksek öğrenimin merkezinde yer aldığını ve bilimsel faaliyetin ve araştırmanın doğruluk ve nesneliliği için en güçlü teminatı verdiğini **düşünerek,**

Yüksek öğretim akademik personelinin bu role uygun bir statüye sahip olmasını sağlamanın **önemine inanarak,**

Dünyadaki kültürlerin çeşitliliğini **tanyarak,**

Farklı ülkelerde, yüksek öğretim model ve örgütlerini belirleyen kanunların, düzenlemelerin, uygulamaların ve geleneklerin büyük çeşitliliğini **dikkate alarak,**

Yüksek öğretim akademik personelinin, özellikle kamu hizmetine ilişkin düzenlemelerin bu personele uygulanıp uygulanmamasına göre farklı ülkelerde çok çeşitli düzenlemelere tabii olduklarının **farkında olarak,**

Bununla beraber; yüksek öğretim akademik personelinin statüsüne dair tüm ülkelerde benzer sorunların ortaya çıktığına ve bu sorunların ortak yaklaşımlar benimsenmesini ve mümkün olduğu ölçüde bu Tavsiyenin amacı olarak ortaya konan ortak standartların uygulanmasını halen gerekli kıldığına **kani olarak,**

UNESCO'nun sadece eğitimde her türlü ayrımcılığı yasaklama değil, aynı zamanda eğitimde tüm düzeylerde fırsat ve muamele eşitliğini destekleme görevini verili koşullar da dahil olmak üzere tanıyan Eğitimde Ayrımcılığa Karşı UNESCO Sözleşmesi (1960), Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye (1966) ve Bilimsel Araştırmacılara İlişkin UNESCO Tavsiyesiyle (1974), Uluslararası Çalışma Örgütü'nün dernek kurma ve örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ve fırsat ve muamele eşitliği belgelerini de **akılda tutarak,**

Ekte yer alan uluslararası standartlarda sayılan mevcut sözleşme, anlaşma ve tavsiyeleri yüksek öğretim kurumları ve onların öğretim ve araştırma personelinin ilgilendiren hükümlerle tamamlamayı **arzulayarak,**

Bu Tavsiyeyi 11 Kasım 1997'de **kabul eder**.

I. Tanımlar

1. Bu Tavsiyenin amacına uygun olarak:

(a) 'yüksek öğretim', orta-öğrenim sonrası düzeyde, üniversitelerce veya yetkili devlet makamlarınca ve/veya tanınmış akreditasyon sistemlerince yüksek öğretim kuruluşu olarak onaylanmış diğer öğrenim kurumlarınca sağlanan öğretim, eğitim veya araştırma eğitimini ifade eder;

(b) 'araştırma', yüksek öğretim bağlamında; itinalı, eleştirel, ve kurumsal bir araştırma yöntemini gerektiren, tanımlanan sorunların doğasına ve şartlarına göre değişen teknik ve metotlarla yapılan, sorunların aydınlatılması ve/veya çözümlenmesine yönelik, kurumsal bir çatı altında yapıldığında uygun bir alt-yapıyla desteklenen, orijinal bilim, teknoloji ve mühendislik, tıp, kültür, toplumsal ve beşeri bilim veya eğitsel alanlarda yapılan araştırmayı ifade eder.

(c) 'bilimsel faaliyet' yüksek öğretim akademik personelinin kendi alanlarında güncelin gerisinde kalmama, bilimsel faaliyete dair yayım yapma, kendi çalışmalarını neşretme ve kendi disiplinlerinde öğretici olarak pedagojik yeteneklerini geliştirme ve akademik güvenilirliklerinin seviyesini yükseltme süreçlerini ifade eder.

(d) 'kurum dışı eğitim', bir eğitim kuruluşunun kaynaklarının, kurumun misyonu ile çelişmemek kaydıyla, kurumun kurucu alanı olarak görülen devlet veya bölge içinde geniş biçimde çeşitlendirilmiş bir topluluğa ulaştırılarak, kendi sınırlarının ötesinde hizmet verilmesi anlamına gelir. Öğretimde bu, akşam dersleri, kısa kurslar, seminerler ve enstitüler aracılığıyla verilen kurumlararası eğitim, ömür boyu eğitim ve uzaktan eğitim gibi çok çeşitli etkinlikleri içerir. Araştırmada, kamu ve özel sektöre kar amacı gütmeyen kurumlara uzmanlık bilgisini sunma, çeşitli konularda danışmanlık yapma, uygulamalı araştırmalara katılma ve araştırma sonuçlarını uygulama yollarını açabilir;

(e) 'yüksek öğretim kurumları' üniversiteler, diğer yüksek öğretim kuruluşları, yüksek öğretim merkez ve yapıları, ve yukarıdakilerden herhangi biriyle bağlantılı, kamuya veya özel kişilere ait, tanınan akreditasyon sistemlerince veya yetkili devlet makamlarınca da onaylanan araştırma ve kültür merkezlerini ifade eder;

(f) 'yüksek öğretim akademik personeli' yüksek öğretim kurumları veya programlarında öğretimle meşgul olan ve/veya bilimsel faaliyet ve/veya araştırma sorumluluğu almış olan ve/veya öğrencilere ve daha geniş anlamıyla topluma eğitim hizmetleri sağlayan tüm kişileri ifade eder.

II. Kapsam

2. Bu Tavsiye tüm yüksek öğretim akademik personeline uygulanır.

III. Temel İlkeler

3. Her bir üye devlet ve Birleşmiş Milletler tarafından izlenen uluslararası barış, anlayış, işbirliği ve sürdürülebilir kalkınma küresel hedefleri; diğer gerekliliklerin, UNESCO tarafından tanımlandığı gibi barış için öğretim ve barış kültüründe eğitim, topluma sorumlu vatandaşlar olarak hizmet edebilen ve etkin bilimsel faaliyet yürütebilen ve ileri araştırma yapabilen nitelikli ve yetişmiş yüksek öğretim kurumu mezunları, ve sonuç olarak, yetenekli ve yüksek nitelikli bir grup yüksek öğretim akademik personelin varlığını gerektirir.

4. Yüksek öğretim kurumları, ve daha özel olarak üniversiteler; geleneksel bilgi ve kültür üzerine görüşlerini özgürce muhafaza eden, yayan ve açıklayan, mevcut doktrinlerce kısıtlanmaksızın yeni bilgiler peşinde koşan bilim insanı topluluklarıdır. Yeni bilginin ve uygulamasının peşinde olmak bu yüksek öğrenim kurumlarını idare etmenin gönlünde yatar. Özgün araştırmanın gereksinmediği yüksek öğretim kurumlarında, yüksek öğretim akademik personeli kendi konusuna ilişkin bilgiyi bilimsel faaliyet ve gelişmiş pedagojik becerilerle sağlamalı ve iletmelidir.

5. Yüksek öğretimde, bilimsel faaliyet ve araştırmalarda ilerlemeler geniş ölçüde; insani ve maddi alt-yapı ve kaynaklara, yüksek öğretim akademik personelinin niteliği ve uzmanlığına, bunların akademik özgürlük, mesleki sorumluluk, mesleki işbirliği ve kurumsal özerklikle güçlendirilmiş insani, pedagojik ve teknik niteliklerine dayanır.

6. Yüksek öğrenimde öğretme bir meslektir: bu meslek yüksek öğretim akademik personeli uzmanlık bilgisi, titiz ve yaşam boyu çalışma ve araştırma ile kazanılan özel yetenekler gerektiren bir kamu hizmetidir; bu meslek ayrıca öğretim ve öğrencilerin ve geniş anlamıyla toplumun refahı, ve bilimsel faaliyetler ve araştırmada yüksek mesleki standartları üstlenmek için kişisel ve kurumsal sorumluluk duygusunu zaruri kılar.

7. Yüksek öğretim akademik personelinin çalışma koşulları; etkin öğretimi, bilimsel faaliyeti, araştırmayı ve kurum dışı eğitimin ileriye götürülmesini ve yüksek öğretim akademik personelinin kendi mesleki görevlerini en iyi biçimde yürütmesini sağlamalıdır.

8. Yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütler, eğitsel ilerlemeye büyük katkı yapabilen ve bu nedenle, yüksek öğretim politikasının belirlenmesine, diğer pay sahipleri ve ilgili taraflarla birlikte dahil edilmesi gereken bir güç olarak değerlendirilmeli ve kabul edilmelidir.

9. Her üye ülkedeki yüksek öğretim kurumu sistemlerinin çeşitliliğine, uluslararası standartlar kadar, kendi ulusal yasa ve uygulamaları gereğince de saygı gösterilmelidir.

IV. Eğitim Hedefleri ve Politikaları

10. Bütün üyeler, genel olarak kendi ulusal planlamalarının özel olarak da yüksek öğrenim planlamasının uygun olan her aşamasında, şu hususları sağlamak üzere gerekli tüm önlemleri almalıdır:

a. yüksek öğrenim, insanın gelişmesine ve toplumun ilerlemesine yöneliktir;

b. yüksek öğrenim, yaşamboyu öğrenimin hedeflerine ulaşmaya ve eğitimin diğer biçim ve düzeylerini geliştirmeye katkı sağlar;

c. kamu fonlarının yüksek öğretim kurumlarına tahsis edildiği durumlarda, bu fonlar etkin kamusal hesap verilebilirliği olan bir kamu yatırımı sayılır;

d. yüksek öğrenime fon ayrılması, hükümet ve kamu önceliklerine bağlı olan getirileri büyük ölçüde zorunlu olarak uzun dönemde gerçekleşen bir tür kamusal yatırım biçimi sayılır;

e. Kamusal fon ayrılmasının gerekçesi, sürekli olarak kamuoyuna sunulur.

11. Yüksek öğretim akademik personeli, bir konunun çeşitli yönlerini yansıtan güncellenmiş koleksiyonları olan ve envanteri sansür ya da diğer biçimde bir entelektüel karışmaya tabi olmayan kütüphaneleri kullanabilmelidir. Akademik personel, aynı zamanda, bilimsel faaliyetleri, meslekleri veya araştırmaları için gereken uluslararası bilgisayar sistemleri, uydu programları ve veri tabanlarını da sansürsüz bir biçimde kullanabilmelidir.

12. Yüksek öğretim akademik personeli tarafından elde edilen araştırma sonuçlarının yayımlanması ve yayınlanması, bilim, teknoloji, eğitim ve genel olarak kültürü ilerletme ve hak ettikleri tanınmışlığa ulaşmalarına yardım etme amacıyla teşvik edilmeli ve kolaylaştırılmalıdır. Bu amaçla, yüksek öğretim akademik personeli, yukarıda sayılan akademik çalışmaların yazarı ya da yazarlarından biri olması halinde, araştırma ve inceleme sonuçlarını, kendi seçtikleri kitap, dergi ve veri tabanlarında kendi adlarıyla yayınlamakta serbesttir. Yüksek öğretim akademik personelinin fikri hakları, uygun yasal korumadan, özellikle de ulusal ve uluslararası telif hukukunun sağladığı korumadan yararlanmalıdır.

13. Dünya çapında, yüksek öğretim akademik personeli arasındaki bilgi ve fikir etkileşimi, yüksek öğrenim ve araştırmanın sağlıklı gelişimi için hayati önemdedir ve aktif olarak desteklenmelidir. Bu amaçla, yüksek öğretim akademik personeli, kariyerleri boyunca, yüksek öğrenim veya araştırma ile ilgili uluslararası toplantılara katılabilmeli, siyasal kısıtlamalar olmaksızın yurtdışına seyahat edebilmeli, ve bu amaçlarla internet ya da video konferans sistemini kullanabilmelidir.

14. Sempozyumların, seminerlerin ve işbirliği projelerinin örgütlenmesi, eğitimsel ve akademik bilginin karşılıklı olarak paylaşılması da dahil olmak üzere, yüksek öğretim akademik personelinin, hem ulusal hem de uluslararası alanda, kurumlar arasında karşılıklı değişimini sağlayan programlar geliştirilmeli ve teşvik edilmelidir. Hem bilim insanları ve araştırmacılar hem de üniversiteler, araştırma kurumları ve dernekler arasındaki iletişim ve doğrudan temaslar artırılmalı ve başka ülkelerden olan yüksek öğretim akademik personelinin kamusal arşivler, kütüphaneler, araştırma kuruluşları ve benzeri yerlerdeki açık bilgilere ulaşabilmesi kolaylaştırılmalıdır.

15. Öte yandan, üye devletler ve yüksek öğretim kuruluşları, yüksek öğretim akademik personelinin gelişmekte olan ülkelere, özellikle de az gelişmiş ülkelere topluca göç ettiğinin farkında olmalıdırlar. Üye devletler ve yüksek öğrenim kurumları, bu nedenle, gelişmekte olan ülkelere yönelik olarak, söz konusu ülkelerdeki yüksek öğretim akademik personeli için tatminkar çalışma koşulları sunan bir akademik çevrenin sürdürülmesine yardım edecek ve böylece bu göçü nihai olarak sona erdirebilecek yardım programlarını desteklemelidirler.

16. UNESCO'nun 1993 tarihli Yüksek Öğrenimde Çalışmalar ve Niteliklerin Tanınmasına İlişkin Tavsiyesi ile tutarlı olarak, derecelerin ve diğer devletlerden yüksek öğretim mesleği

uygulaması ehliyetinin tanınması için adil, hakça ve makul ulusal politikalar ve uygulamalar geliştirilmelidir.

V. Kurumsal Haklar, Ödevler ve Sorumluluklar

A. Kurumsal Özerklik

17. Akademik özgürlüklerin uygun bir biçimde elde edilmesi ve aşağıda sıralanan ödev ve sorumluluklara uyulması, yüksek öğrenimin özerkliğini gerektirir. Özerklik, özellikle devlet tarafından fon sağlanması bakımından, kamusal hesap verilebilirlik sistemleriyle ve akademik özgürlük ve insan haklarına saygı ile tutarlı olmak üzere, yüksek öğretim kurumlarının kendi akademik çalışma, standart, yönetim ve ilgili aktivitelerine yönelik etkin karar vermeleri bakımından gerekli bir öz-yönetim düzeyidir. Bununla birlikte, kurumsal özerkliğin doğası, ilgili kuruluşun yapısına göre değişiklik gösterebilir.

18. Özerklik, akademik özgürlüğün kurumsal biçimi ve yüksek öğretim akademik personeli ile kurumlarına bırakılmış işlevlerin gerektiği gibi yerine getirilebilmesini garanti altına alan zorunlu bir önkoşuldur.

19. Üye devletler, yüksek öğretim kurumlarını özerkliklerine yönelik herhangi bir kaynaktan gelebilecek tehditlerden koruma yükümlülüğü altındadırlar.

20. Özerklik, yüksek öğretim kuruluşları tarafından, yüksek öğretim akademik personelinin, bu Tavsiye’de ve ekte belirtilen diğer uluslararası standartlarda sağlanmış bulunan haklarını kısıtlayıcı bir bahane olarak kullanılmamalıdır.

21. Öz-yönetim, mesleki işbirliği ve uygun akademik liderlik yüksek öğretim kurumlarının anlamlı özerkliğinin temel bileşenleridir.

B. Kurumsal Sorumluluk

22. Yapılan büyük mali yatırımları göz önünde bulundurarak, Üye Devletler ve yüksek öğretim kuruluşları, yüksek öğretim kuruluşlarınca yararlanılan özerklik düzeyi ile bu kuruluşların sorumluluk sistemleri arasında uygun bir denge sağlamalıdırlar. Yüksek öğretim kuruluşları, denetlenebilir olmak için yönetimlerini şeffaf hale getirmeye çaba harcamalıdır. Bu kuruluşlar şu bakımlardan denetlenebilir olmalıdır:

(a) eğitim görevlerinin doğasına ilişkin olarak kamuoyuyla etkin iletişimleri;

- (b) öğretim, bilgi ve araştırma işlevlerinde kalite ve üstünlük sağlanmasına ilişkin taahhütleri ve akademik misyonlarıyla bağdaşmayan haksızlıklara karşı öğretim, bilgi ve araştırma işlevlerinin bütünlüğünü koruma ve güvenceye alma konusunda yükümlülükleri;
- (c) akademik özgürlük ve temel insan haklarına etkin destekleri;
- (d) kendilerine sunulabilen kaynaklar ölçüsünde, olabildiğince fazla sayıda akademik bakımdan nitelikli kişiye yüksek kalitede eğitimin sağlanması;
- (e) kurumun görevleri ve sağlanan kaynaklarla uyumlu olarak, hayat boyu öğrenime ilişkin imkanların temini yönünde taahhütleri;
- (f) öğrencilere adil, hakça ve ayrımcılık yapılmaksızın muamelenin sağlanması;
- (g) kadınlara ve azınlıklara eşit muamele edilmesini sağlamak ve cinsel ve ırksal tacizi ortadan kaldırmaya yönelik siyasa ve usullerin kabul edilmesi;
- (h) yüksek öğretim personelinin sınıftaki çalışmalarının ya da araştırma imkanlarının şiddet, tehdit ya da tacizle engellenmemesinin sağlanması;
- (i) dürüst ve şeffaf biçimde hesap verilmesi;
- (j) kaynakların etkin kullanımı;
- (k) yüksek öğretim personeline öğretim, bilimsel faaliyet ve kurum dışı eğitim işlerinde rehberlik edecek etik kuralların ve ifadelerin, akademik özgürlük ve ifade özgürlüğüne uygun olarak, akademik işbirliği süreci ve/veya yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütlerle müzakere yoluyla oluşturulması;
- (l) bilginin, bilimin ve teknolojinin, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal hakların zararına ya da genel olarak kabul edilmiş akademik etik kurallara, insan haklarına ve barışa karşı amaçlarla kullanılmasını önlemeye çabalarken bu hakların gerçekleştirilmesindeki yardımları;
- (m) toplumun karşı karşıya bulunduğu güncel sorunlarla ilgili olarak kendilerini ifade edebilmeleri; bu amaçla, etkinlikleri kadar müfredatlarının, yerel topluluğun ya da genelde toplumun mevcut ya da gelecek ihtiyaçlarını olabildiğince karşılaması, ve mezunlarının istihdam olanaklarını güçlendirmede önemli bir rol oynamaları;
- (n) ulusal, bölgesel, siyasal, etnik ve diğer sınırları aşan, bir devletin diğer bir devlet tarafından bilimsel ve teknolojik sömürsünü önlemeye ve bilginin kullanımı ve kültürel mirasların korunması amacıyla dünyanın tüm akademik topluluklarının eşit ortaklığını

ilerletmeye gayret eden uluslararası akademik işbirliğinin, mümkünse ve olabildiğince, teşvik edilmesi;

(o) güncellenmiş kütüphaneler ile bilgi sağlayan ve yüksek öğretim akademik personeli ya da öğretim, araştırma ve bilimsel faaliyetler için öğrencilerin gerek duyduğu modern öğretim, araştırma ve bilgi kaynaklarına sansür olmaksızın erişimin sağlanması;

(p) kurumun görevi bakımından gerekli araç ve ekipman ile bunların bakımı için gereken imkanın sağlanması;

(q) belirli bir araştırma yürütürken, kurumların eğitim misyonu ve amaçlarıyla çelişmeyeceği ve barış, insan hakları, sürdürülebilir kalkınma ve çevre ile ilgili genel amaçlarına aykırı olmaması.

23. Kurumsal hesap verilebilirlik sistemleri, bilimsel bir metodolojiye dayanmalı ve açık, gerçekçi, uygun maliyetli ve basit olmalıdır. Faaliyetlerinde, adil, hakça ve eşitlikçi olmalıdırlar. Hem metodoloji hem de sonuçlar denetime açık olmalıdır.

24. Yüksek öğretim kurumları, tek tek ya da toplu olarak, kurumsal özerkliğe veya akademik özgürlüğe zarar vermeksizin, yukarıda sayılan hedeflerin gerçekleştirilmesi için kalite güvence mekanizmalarını da içeren, uygun hesap verilebilirlik sistemleri oluşturmalı ve uygulamalıdır. Yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütler, bu sistemlerin planlamasına, imkan olan yerlerde, katılmalıdır. Devlet tarafından yürütülen hesap verme yapıları kurulduğunda, bu yapıların izleyeceği usuller, uygun durumlarda, ilgili yüksek öğretim kurumu ve yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütlerle görüşülmelidir.

VI. Yüksek öğretim akademik personelinin hak ve özgürlükleri

A. Kişisel hak ve özgürlükler: medeni haklar, akademik özgürlük, yayım hakları, bilginin uluslararası değişimi

25. Yüksek öğretime akademik personel olarak giriş sadece akademik nitelik, yeterlilik ve deneyim şartlarına bağlı olmalı ve bu meslek hiçbir ayırım gözetilmeksizin toplumun tüm üyelerine açık olmalıdır.

26. Tüm diğer gruplar ve kişiler gibi, yüksek öğretim akademik personeli de, uluslararası alanda tanınan tüm vatandaşların sahip olduğu kişisel, sosyal ve kültürel haklardan yararlanmalıdır. Bu nedenle, tüm yüksek öğretim akademik personeli, hem düşünce, vicdan,

din, ifade, toplantı ve örgütlenme haklarına hem de kişi özgürlüğü ve güvenliğiyle seyahat özgürlüğüne sahip olmalıdır. Öğretim üyelerinin bir vatandaş olarak sahip oldukları kişisel haklarını kullanmaları engellenmemelidir. Ülke siyaseti ve yüksek öğretimi etkileyen siyasi kararlar hakkında özgürce kendi görüşlerini ifade ederek sosyal değişime katkıda bulunmak da bu kapsama dahildir. Akademik personelin bu haklarını kullanmaları nedeniyle herhangi bir ceza almamaları gereklidir. Yüksek öğretim akademik personeli keyfi bir şekilde yakalanmamalı ve gözaltına alınmamalı, işkenceye, zalim, insanlık dışı ve haysiyet kırıcı muameleye tabi tutulmamalıdır. Haklarının ağır bir şekilde ihlal edilmesi durumunda, yüksek öğretim akademik personeli ilgili ulusal, bölgesel kuruluşlara ve Birleşmiş Milletler kuruluşları gibi uluslararası organlara başvurma hakkına sahip olmalı ve yüksek öğretim personeli temsil eden örgütler bu durumlarda tam desteklerini sunmalıdır.

27. Yukarıda anılan uluslararası standartların sürdürülmesi uluslararası ve ulusal düzeyde yüksek öğretimin yararı için desteklenmelidir. Bunu yapmak için, akademik özgürlük ilkesine titizlikle uyulmalıdır. Yüksek öğretim akademik personeli akademik özgürlüğünü sürdürme hakkına sahiptir. Bu hak; bir öğretimin buyruğu ile sınırlanmadan öğretme ve tartışma özgürlüğü, özgürce araştırma yapma ve bu araştırmanın sonuçlarını yayma ve basma özgürlüğünü, içinde çalıştıkları kurum ve sistemi eleştirme özgürlüğünü, kurumsal bir sansürden bağımsız olma hakkını, temsili ve mesleki akademik organlara katılma özgürlüğünü içerir. Tüm yüksek öğretim akademik personeli görevini hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramadan ve devletten veya başka bir kaynaktan gelecek baskının korkusu olmaksızın yerine getirme hakkına sahip olmalıdır. Bu ilke, yüksek öğretim akademik personelinin buna olanak sağlayan demokratik bir çalışma ortamında, yani herkesin demokratik bir toplumu geliştirmek için çaba verdiği bir ortamda faaliyet göstermesiyle tam olarak yerine getirilebilir.

28. Yüksek öğretim akademik personeli, mesleki sorumluluk ve öğretim ölçüt ve standartlarıyla bağlantılı entelektüel sınırlar gibi mesleki ilkeler hariç hiçbir engelleme olmaksızın öğretim yapma özgürlüğüne sahiptir. Yüksek öğretim akademik personeli kendi doğru bildiği ve vicdanıyla çelişecek şekilde öğretim yapmaya veya ulusal ve uluslararası insan hakları standartlarına aykırı metot ve müfredat kullanmaya zorlanmamalıdır. Müfredatın belirlenmesinde yüksek öğretim akademik personeli önemli bir rol oynamalıdır.

29. Yüksek öğretim akademik personeli; mesleki sorumlulukları ile uyumlu olarak ve ulusal ve uluslararası düzeyde kabul edilen entelektüel şartlar, bilimsel soruşturma ve araştırma etiği

meslek ilkelerine tabi olarak, herhangi bir engel ve baskıyla karşılaşmadan araştırma yapma hakkına sahiptir. Bu tavsiye kararının 12. fıkrasında belirtildiği üzere, yüksek öğretim akademik personeli yazarı veya ortak yazarı oldukları araştırma sonuçlarını yayımlama ve yayma hakkına sahiptir.

30. Yüksek öğretim akademik personeli; mesai dışında, kendi kurumlarındaki asli görevlerini kurumun ilke ve düzenlemelerine ve buldukları yerin ulusal hukuku ve uygulamasına uygun olarak yerine getirmelerini engellemeden sürdürebilecekse, özellikle mesleki yeteneklerini geliştirecek ve bilgilerini toplumun sorunları üzerinde tatbik etmelerini sağlayacak mesleki faaliyetlerde bulunma hakkına sahiptir.

B. Öz-yönetim ve mesleki işbirliği

31. Yüksek öğretim akademik personeli; kendileri akademik topluluğun diğer bölümlerinin yönetime katılma haklarına saygı gösterirken, hiçbir ayrımcılığa uğramadan, yeteneklerine göre yönetim organlarında görev alma ve kendi çalıştığı kurum dahil yüksek öğretim kurumlarının işleyişlerini eleştirme hak ve imkanına sahip olmalıdır. Yüksek öğretim eğitim personeli ayrıca yüksek öğretim kurumlarının akademik organlarındaki temsilcilerin çoğunluğunu seçme hakkına sahip olmalıdırlar.

32. Mesleki işbirliği ilkeleri akademik özgürlük, sorumluluk paylaşma, ilgili herkesin iç karar alma yapı ve faaliyetlerinde yer alması ve danışma mekanizmalarının geliştirilmesini içerir. Tüm toplumun yararına akademik mükemmeliyeti ve kaliteyi geliştirmek amacıyla, yönetim, yüksek öğretim politikaları, müfredat, araştırma, kurum dışı eğitim, kaynakların ne şekilde kullanılacağına belirlenmesi ve diğer ilgili faaliyetlere ilişkin kararlar mesleki işbirliği yoluyla alınmalıdır.

VII. Yüksek Öğretim akademik personelinin ödev ve sorumlulukları

33. Yüksek öğretim akademik personeli, haklarını kullanmanın beraberinde akademik camianın diğer mensuplarının akademik özgürlüklerine saygı gösterme ve farklı görüşlerin adil bir şekilde tartışılmasını güvence altına almanın da dahil olduğu bazı özel ödev ve sorumlulukları da beraberinde getirdiğini bilmelidirler. Akademik özgürlük, araştırmayı dürüstçe gerçeği keşfetmeyi amaçlayan bilimsel sorumlulukla uyum içerisinde yapmayı gerektirir. Öğretim, araştırma ve bilimsel faaliyetler etik ve mesleki ölçütlerle tam bir uyum

içerisinde yürütülmeli, uygun olduğunda, hem toplumun karşılaştığı güncel sorunlara cevap vermeli hem de dünyanın tarihi ve kültürel mirasını korumalıdır.

34. Özellikle, yüksek öğretim akademik personelinin akademik özgürlüklerinin doğal bir parçası olan bireysel ödevleri şunlardır:

(a) Kurumun ve devletin sağladığı araçlarla öğrencilere verimli bir eğitim sunmak; kız ve erkek öğrencilere karşı adil ve dürüst olmak; tüm ırk ve dinlere ve özürllülere eşit davranmak, kendileriyle öğrencileri arasında özgürce fikir alışverişinin gerçekleşmesini sağlamak için öğrencileri yüreklendirmek ve onlara çalışmalarında yol göstermek için açık olmak. Gerekli olduğu durumlarda, yüksek eğitim personeli her konu için müfredatta her bir konu için öngörülen içeriğin asgari düzeyde kapsama alınmasını sağlamalıdır;

(b) bilimsel araştırmalar yürütmek ve araştırmaların sonuçlarını yayımlamak veya, özgün bir araştırmanın gerekli olmadığı durumlarda, araştırma ve çalışmalarla bilgilerini artırmak ve geliştirmek, ve öğretim metodolojisini geliştirerek pedagojik becerilerini artırmak;

(c) araştırma ve diğer bilimsel faaliyetleri; elde edilen verilere, tarafsız muhakeme ve raporlamada dürüstlük ilkelerine uygun bir şekilde dürüstçe bilgiyi keşfetmek üzerine inşa etmek;

(d) insanlar, hayvanlar ve çevre mirasını içeren araştırmalarda araştırma ahlakına uymak;

(e) meslektaşlar ve öğrencilerin bilimsel çalışmalarından yapılan alıntıları belirtmek ve bunlara saygı göstermek, özellikle basılı eserlerin içeriğine esaslı katkıda bulunan ve eserin sorumluluğunu paylaşan herkesin isminin yazar olarak gösterilme hakkını gözetmek;

(f) eğer eserin yazarı izin vermemişse, hakemlik görevi verilmesi gibi bir sürecin sonucunda görülen gizli taslaklar veya araştırma ve eğitim fonlarına yapılan başvurulara ulaşılarak elde edilen yeni bilgi, kavram veya verileri kullanmaktan kaçınmak;

(g) araştırmanın yapıldığı ülkenin hukukuna uygun bir şekilde yürütülmesini, uluslararası insan hakları kurallarını ihlal etmemesini, çalışmaya katılan kişileri tehlikeye düşürme ihtimali yoksa veya bu kişilere anonim kalma garantisi verilmemişse araştırma sonucu elde edilen sonuçların ve bu sonuçların dayanağı olan verilerin araştırmanın yürütüldüğü kurumun bilim adamları ve araştırmacılarının etkin bir şekilde ulaşımına açılmasını sağlamak;

(h) menfaat çatışmalarından kaçınmak ve bu çatışmaları, kendilerini istihdam eden yüksek öğretim kurumlarının onayını alarak, bu kurumlara uygun açıklamaları yaparak ve çatışmaların tümü hakkında bu kurumlara danışarak çözmek;

(i) kendisine yüksek eğitim kurumları, araştırma veya diğer mesleki ve bilimsel kurumlar için verilen fonları dürüst bir şekilde yönetmek;

(j) meslektaşları ve öğrencilerini mesleki açıdan değerlendirirken adil ve tarafsız olmak;

(k) mesleki uzmanlık alanına girmeyen konularda akademik ortamlar dışında konuşurken ve yazarken sorumluluk bilincinde hareket etmek, kamuoyunu mesleki uzmanlığı hakkında yanıltmaktan kaçınmak;

(l) yüksek öğretim kuruluşları ve mesleki kuruluşların mesleki işbirliği ile yönetilmesi için gerekli görevleri yerine getirmek.

35. Statüleri büyük ölçüde kendilerine ve başarılarının niteliğine bağlı olduğu için, yüksek öğretim eğitim personeli mesleki çalışmalarında mümkün olan en yüksek standartlara ulaşmaya çalışmalıdırlar.

36. Yüksek öğretim eğitim personeli, çalışmaları, mesleki özgürlükleri ve bilgilerini geliştirmeleri için gerekli kurumsal özerklikten yoksun kalmaksızın, yüksek öğretim kurumlarının kamusal hesap verebilirliğine katkıda bulunmalıdır.

VIII. Akademik Kariyere / Mesleğe Hazırlık

37. Akademik kariyere hazırlık çalışmalarına giriş politikaları topluma, yeterli düzeyde, gerekli etik, entelektüel ve öğretme niteliklerine, mesleki bilgi ve becerilere sahip yüksek öğretim akademik personeli sağlama ihtiyacı üzerinde kuruludur.

38. Yüksek öğretim akademik personelinin yetiştirilmesi süreci tüm açılardan her türlü ayrımcılıktan uzak tutulmalıdır.

39. Yüksek öğretim kariyerine hazırlanan adaylar arasında, eşit akademik niteliklere ve deneyime sahip olan kadınlara ve azınlık mensuplarına eşit olanaklar tanınmalı ve eşit davranılmalıdır.

IX. İstihdam Kural ve Koşulları

A. Akademik Kariyere Giriş

40. Yüksek öğretim akademik personelini istihdam edenler, istihdam koşullarını, etkili öğretim ve/veya araştırma ve/veya kurum dışı eğitime en çok olanak sağlayacak biçimde oluşturmalı, adil olmalı ve her türlü ayrımcılıktan uzak olmalıdırlar.

41. Akademik topluluğun dezavantajlı üyeleri için fiili eşitliğin sağlanmasını hızlandırmayı amaçlayan geçici önlemler, bu önlemlerin, fırsat ve davranış eşitliği amacına ulaşıp bu eşitlikleri sağlayan sistemlerin varlığı güvenceye alındığında kaldırılmaları şartıyla, ayrımcılık olarak nitelenmemelidir.

42. Yüksek öğretimde araştırma ve öğretim faaliyetlerine ilk girişteki deneme süresi, mesleğe giren kişi için cesaretlendirici ve yardım edici bir süreç ve bireyin kendi öğretme ve araştırma becerisinin gelişmesi için olduğu kadar, uygun mesleki standartların oluşturulması ve sürdürülmesi için de bir fırsat olarak düşünülmektedir. Deneme süresinin ne kadar süreceği daha önceden belirlenmeli ve başarıyla tamamlanma koşulları kesin olarak mesleki yeterlikle ilişkili olmalıdır. Adaylardan bazıları deneme sürelerinde başarılı olamazlar ise, bunun sebepleri hakkında bilgilendirilmeli ve performanslarını geliştirebilme fırsatının verilmesi için deneme süreleri bitmeden makul bir süre önce bu bilgileri almalıdırlar. Ayrıca kendilerine bu karara karşı itiraz hakkı da tanınmalıdır.

43. Yüksek öğretim akademik personeli:

(a) atama, uygun olan durumlarda iş güvencesi, yükselme, işten çıkarma ve diğer ilgili konularda adil yöntemleri içeren hakkaniyete uygun ve açık bir kariyer geliştirme sistemi;

(b) kurum içinde, ekte sunulan uluslararası standartlarla uyumlu, etkili, adil ve hakkaniyete uygun çalışma ilişkileri sisteminden yararlanmalıdırlar.

44. Zulme maruz kaldıklarında diğer yüksek öğretim kurumları ve bunların akademik personeli ile dayanışmaya olanak sağlayacak düzenlemeler olmalıdır. Böyle bir dayanışma manevi olduğu kadar maddi de olabilir ve mümkünse zulmün mağdurları için barınak, iş ve eğitimi de içermelidir.

B. İş Güvencesi

45. Kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvenceler, keyfi kararları önlemede ve akademik özgürlüğün sağlanmasında başlıca yönetsel koruyucu

araçlardan birini oluşturmaktadır. Bu güvence, ayrıca bireysel sorumluluğu ve yetenekli yüksek öğrenim akademik personelinin görevde tutulmasını sağlar.

46. Uygun olan durumlarda kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvencelerin sağlanmasının da dahil olduğu mesleki iş güvencesi kavramı, yüksek öğrenim için olduğu kadar, yüksek öğretim akademik personelinin çıkarları açısından da gerekli olduğu için korunmalıdır. Bu yöntem, titiz değerlendirmeler sonucunda sürekli istihdam güvencesini elde etmiş yüksek öğretim akademik personelinin sadece mesleki gerekçelerle ve usulüne uygun yöntemlerle işten çıkartılmasını garantiye alır. Tüm mali hesapların kamusal incelemeye açık olmasının sağlanması, işten çıkarmayı önlemek amacıyla kurumun her türlü makul alternatif önlemi almış olması ve haksız işten çıkarma yöntemleri ile ilgili her türlü karşı yasal koruma mekanizmalarının oluşturulmuş olması şartıyla, yüksek öğretim akademik personeli mali sebeplerin gerçekten zorunlu kılması nedeniyle işten çıkartılabilir. Kadro güvencesi veya bu güvenceye işlevsel olarak eşit nitelikteki güvenceler, yüksek öğretim kurumlarında veya yüksek öğretim kurumlarının örgütlenmesinde veya yüksek öğretim sisteminde değişiklikler yapıldığında de mümkün olduğunca korunmalı, makul bir deneme süresi sonunda, öğretim ve/veya bilimsel faaliyet ve/veya araştırmalarda, ilgili akademik organı tatmin edecek şekilde, belirlenmiş nesnel ölçütleri karşılayan kişilere de sağlanmalıdır.

C. Değerlendirme

47. Yüksek öğretim kurumları:

(a) yüksek öğretim akademik personelinin çalışmasının değerlendirilmesinin eğitimin, öğrenimin ve araştırma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olmasını ve bu değerlendirmenin başlıca işlevinin, ilgi ve kapasitelerine uygun olarak bireyleri geliştirmek olmasını;

(b) değerlendirmenin sadece, kişinin araştırma, öğretme ve diğer akademik veya mesleki görevlerdeki yeterliğinin meslektaşların görüşleri ile oluşan akademik yeterlilik ölçütlerine dayanmasını;

(c) değerlendirme yöntemlerinin, nadiren sabit ve değişmeyen bir şekilde yapılabilen bir faaliyet olan kişisel kapasiteyi ölçmenin doğasında varolan güçlüğü dikkate almasını;

(d) yüksek öğretim akademik personelinin yaptığı işin herhangi bir şekilde öğrencileri ve/veya meslektaşları ve/veya yöneticileri tarafından doğrudan değerlendirilmesi durumunda, değerlendirmenin nesnel olmasını, ölçütleri ve sonuçları hakkında ilgili birey(ler)in bilgilendirilmesini;

(e) yüksek öğretim akademik personelinin değerlendirilme sonuçlarının aynı zamanda kurumun kadrosunun oluşturulması ve istihdamın yenilenmesi düşünüldüğünde de dikkate alınmasını;

(f) yüksek öğretim akademik personelinin, haksız olarak addettikleri değerlendirmelere karşı yansız kurumlara karşı itiraz yapabilmesini sağlar.

D. Disiplin ve İşten Çıkarma

48. Akademik topluluğun hiçbir üyesi, meslektaşlardan oluşan bağımsız bir kurul ve/veya mahkeme ya da hakem kurulları gibi yansız kurumlar önünde haklı ve yeterli bir gerekçe gösterilmeksizin, işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin uygulamasına konu olamaz.

49. Yüksek öğretim akademik personelinin tümü, ekte sunulan uluslararası standartlarla uyumlu şekilde, işten çıkarma da dahil, herhangi bir disiplin incelemesinin tüm aşamalarında adil ve eşit korunma hakkına sahiptir.

50. Bir disiplin cezası olarak işten çıkarma sadece, mesleki davranışlarla ilgili haklı ve yeterli bir sebepten dolayı verilebilir, örneğin: görevin sürekli ihmal edilmesi, aşırı derecede yetersizlik, araştırma sonuçlarının çarpıtılması veya uydurulması, ciddi mali yolsuzluk, öğrenciler, meslektaşlar ve akademik topluluğun diğer üyeleri ile uygunsuz cinsel yada diğer ilişkilerde bulunmak veya bulunmakla tehdit etmek, mali, cinsel ya da başka bazı menfaatler sağlamak amacıyla, notları, diplomayı ya da dereceyi değiştirme gibi eğitim faaliyetlerinde yolsuzluklar yapmak, işinin devam etmesi karşılığında astlarından ya da meslektaşlarından cinsel, mali ya da diğer maddi menfaatler talep etmek.

51. Bireyler, işten çıkarma ile ilgili kararlara karşı, mahkemeler ya da hakem kurulları gibi nihai ve bağlayıcı karar verme yetkisine sahip bağımsız, harici kurumlara başvuru yapma hakkına sahip olmalıdır.

E. Çalışma Kural ve Koşullarının Müzakeresi

52. Yüksek öğretim akademik personeli örgütlenme hakkına sahip olmalıdır ve bu hak etkili bir biçimde desteklenmelidir. Toplu pazarlık ya da benzeri uygulamalar, ekte sunulan Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nun standartları ile uyumlu olarak desteklenmelidir.

53. Yüksek öğretim akademik personelinin maaşı, çalışma koşulları ve istihdam koşulları ile ilişkili diğer tüm konular, uluslararası standartlar ile uyumlu başka eşdeğer bir yöntem

olmadığı sürece, yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgüt ile işvereni arasında gönüllü bir müzakere süreci ile belirlenmelidir.

54. Ulusal hukuk ve uluslararası standartlar ile uyumlu uygun mekanizma, yüksek öğretim akademik personelinin, örgütleri vasıtasıyla, özel ya da kamusal işverenleri ile müzakere hakkına imkan tanıyacak bir düzenleyici işlem veya sözleşme ile oluşturulmalıdır. Bu yasal haklar, aşırı bir gecikmeye yer vermeyecek şekilde yansız yöntemler aracılığı ile uygulanabilmelidir.

55. Bu amaçlar için oluşturulmuş süreç tükenmiş ise ya da taraflar arasındaki görüşmelerde tıkanma yaşanıyor ise, yüksek öğretim akademik personel örgütleri, diğer örgütlere meşru çıkarlarını korumada normal olarak açık olan diğer yollara başvurma hakkına sahip olmalıdır.

56. Yüksek öğretim akademik personeli, işverenle doğabilecek çalışma süre ve koşullarından kaynaklanan çatışmalarla ilgili olarak şikayet mekanizmalarına ve hakeme ya da benzeri süreçlere başvurabilmelidir.

F. Maaşlar, iş yükü, sosyal güvenlik imkanları, sağlık ve emniyet

57. Yüksek öğretim akademik personeline, görevlerine yeterince yoğunlaşabilmelerini ve bu öğretim düzeyinde elzem olan sürekli eğitime ve bilgilerin ve yeteneklerin yenilenmesine gerekli zamanı ayırabilmelerini sağlayacak düzeyde ödeme yapılabilmesi için mümkün olan tüm mali tedbirler alınmalıdır.

58. Yüksek öğretim akademik personelinin maaşları,

(a) yüksek öğretimin ve bu bağlamda yüksek öğretim akademik personelinin toplum için ifade ettiği önemi ve onların göreve alınmalarından itibaren üstlerine yüklenen farklı sorumluluk derecelerini yansıtmalı;

(b) benzer veya denk nitelikler gerektiren diğer mesleklerde ödenen maaşlarla en azından karşılaştırılabilir ölçüde olmalı;

(c) yüksek öğretim akademik personelinin kendileri ve aileleri için makul bir hayat standardı temin etmeli ve daha ileri eğitime yatırım yaparak ve kültürel ve bilimsel faaliyetleri takip ederek mesleki niteliklerini geliştirmelerine yetecek düzeyde olmalı;

(d) belirli görevlerin daha yüksek nitelikler ve deneyim gerektirdiğini ve daha fazla sorumluluk yüklediğini hesaba katmalı;

(e) düzenli ve zamanında ödenmeli;

(f) hayatın pahalılaşması, genel hayat standardında yükselme veya ücretlerin genel olarak yukarı hareketliliği gibi etkenler hesaba katılarak belirli sürelerde yeniden gözden geçirilmelidir.

59. Maaş farklılıkları nesnel ölçütlere dayandırılmalıdır.

60. Yüksek öğretim akademik personelinin maaşları, uluslararası standartlarla uyumlu başka benzer yöntemlerle sağlanmamaktaysa, yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütlerle anlaşma yoluyla belirlenmiş maaş ölçekleri temel alınarak belirlenmelidir. Deneme süresi içinde veya geçici görevlendirmelerde, nitelikli yüksek öğretim akademik personeline yapılan ödeme, aynı düzeyde bulunan kalıcı görevli öğretim personeline yapılandan daha düşük düzeyde olmamalıdır.

61. Hakkaniyete uygun ve tarafsız bir liyakat değerlendirme sistemi, niteliğin denetimini sağlayacak ve korunmasını temin edecek bir araç olabilir. Bu sistemin maaş belirleme amacıyla kullanımında, yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütlerle önceden istişare edilmiş olmalıdır.

62. Yüksek öğretim akademik personelinin iş yükü, hakkaniyete ve eşitliğe uygun olmalı; personelin gerek öğrencilerine karşı ödev ve sorumluluklarını araştırma, gerekse bilimsel çalışma ve akademik yönetimi layıkıyla yerine getirmelerine izin vermeli; olağan iş yükünün ötesindeki ders yükünün maaş ödemelerine yansıtılması için gerekli hususları içermeli; uluslararası standartlarla uyumlu başka benzer yöntemlerle sağlanamıyorsa yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgütlerle müzakere edilerek belirlenmelidir.

63. Yüksek öğretim akademik personeline, emniyetleri ve sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri bulunmayan bir iş ortamı sağlanmalı; bu personel UÇÖ sözleşmelerinde ve tavsiye metinlerinde yer alan hastalık ve malullük durumları ile emeklilik hakları ve tüm şartlarda sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik tedbirlerin de içinde bulunduğu sosyal güvenlik güvenceleriyle korunmalıdırlar. Standartlar, en azından, UÇÖ sözleşmelerinde ve tavsiye metinlerinde yer verilen düzeyde tutulmalıdır. Yüksek öğretim akademik personeline sosyal güvenlik imkanları birer hak olarak verilmelidir.

64. Bir başka yüksek öğretim kurumunda çalışmak üzere görev değiştirmesi durumunda, yüksek öğretim akademik personelinin kazanılmış emeklilik hakları, ulusal, ikili veya çok

tarafli vergileme kurallarına ve anlaşmalarında gösterilen kurallara tabi olarak, ulusal ve uluslararası düzeyde bir kurumdan diğere aktarılabilir. Yüksek öğretim akademik personeli temsil eden örgütler, uygulanabildiği durumlarda ve özellikle katkıya dayalı ve özel emeklilik modellerinde, yüksek öğretim akademik personeli için tasarlanan emeklilik planlarının idaresinde ve yönetiminde yer alacak temsilciler seçme hakkına sahip olmalıdır.

G. Çalışma ve araştırma izinleri ile yıllık tatiller

65. Yüksek öğretim akademik personeline, tam veya kısmi ödemeli ve uygulanabildiği yerlerde düzenli aralıklarla ücretli çalışma ve araştırma izinleri verilmelidir.

66. Çalışma ve araştırma izin süreleri, emeklilik planlarının şartlarına tabi olarak, kıdem ve emeklilik için öngörülen süreler açısından hizmet süresi olarak sayılmalıdır.

67. Yüksek öğretim akademik personeline, mesleki faaliyetlere katılabilmeleri için, tam veya kısmi ödemeli mazeret izni hakkı tanınmalıdır.

68. İkili ve çok taraflı kültürel ve bilimsel değişimler veya yurtdışındaki teknik yardım programları çerçevesinde yurtdışında kullanılan izinler hizmetten sayılmalı; ve görevlilerin asıl kurumlarındaki kıdem, terfi ve emeklilik haklarına ilişkin güvenceleri saklı kalmalıdır. Ek olarak, fazladan harcamaları karşılamak üzere özel düzenlemeler yapılmalıdır.

69. Yüksek öğretim akademik personeli, ücretinden kesinti yapılmaksızın yeterli bir yıllık izin hakkına sahip olmalıdır.

H. Kadın yüksek öğretim personelinin istihdamına ilişkin kural ve koşullar

70. Kadın-erkek eşitliği temelinde, ekte yer verilen uluslararası standartlar tarafından tanınan hakları temin etmek üzere, kadın yüksek öğretim akademik personeli için fırsat eşitliğini ve eşit muameleyi geliştirmek için gerekli tüm tedbirler alınmalıdır.

I. Engelli yüksek öğretim personelinin istihdamına ilişkin kural ve koşullar

71. Engelli yüksek öğretim akademik personelinin çalışma şartlarının en az ekte yer verilen uluslararası standartların ilgili hükümleriyle uyumlu bir düzeyde olması için, gerekli tüm tedbirler alınmalıdır.

J. Yarı zamanlı yüksek öğretim akademik personelinin istihdamına ilişkin kural ve koşullar

72. Nitelikli yüksek öğretim personeli tarafından sağlanan yarı zamanlı öğretim hizmetinin değeri tanınmalıdır. Düzenli bir biçimde yarı zamanlı olarak istihdam edilen yüksek öğretim akademik personeli:

(a) tam zamanlı olarak istihdam edilen yüksek öğretim akademik personeliyle orantılı olarak aynı istihkakı almalı ve aynı temel çalışma şartlarından yararlanmalı;

(b) ücretli izin, hastalık izni ve doğum izni konularında, tam zamanlı istihdam edilen yüksek öğretim akademik personeline tanınanlara denk şartlardan yararlanmalı; ilgili parasal hakları iş saatleriyle orantılı olarak belirlenmeli;

(c) uygulanabildiği yerlerde, emeklilik programlarına dahil edilmeyi de içeren uygun ve yeterli sosyal güvenlik korumasından faydalanmalıdır.

X. Kullanma ve uygulama

73. Üye Devletler ve yüksek öğretim kurumları, faaliyetleri bu Tavsiye kapsamına giren tüm ulusal ve uluslararası hükümet içi ve hükümet dışı kurumlar arasında işbirliğini teşvik etmek suretiyle, yüksek öğretim akademik personelinin statüsü konusunda kendi eylemlerini geliştirmeye ve tamamlamaya yönelik gerekli tüm adımların atmalıdırlar.

74. Üye Devletler ve yüksek öğretim kurumları, bu Tavsiyede tesis edilen ilkelere etki kazandırmak için, kendi idareleri altındaki alanlarda, yukarıda zikredilen hükümleri uygulamak için gerekli tüm adımları atmalıdırlar.

75. Genel Direktör, üye devletlerce sağlanan bilgiler ile uygun bulduğu yöntemlerle diğer kaynaklardan sağlanabilecek güvenilir bilgiler ışığında, akademik özgürlük ve yüksek öğretim personelinin insan haklarına gösterilen saygı konusunda dünya durumunu aydınlatıcı bir rapor hazırlayacaktır.

76. Bir devletin toprakları içinde bulunan ancak o devletin doğrudan veya dolaylı otoritesine tabi olmayıp farklı ve bağımsız otoritelerce yönetilen yüksek öğretim kurumlarının söz konusu olduğu durumlarda, devletin ilgili makamları bu Tavsiye metnini, içerdiği hükümlerin uygulamaya geçirilebilmesi için, söz konusu kurumlara iletmelidir.

XI. Son Hüküm

77. Bu Tavsiye hükümleri, bazı açılardan yüksek öğretim akademik personelinin bu Tavsiyede öngörülenden daha tercihe şayan bir statüye sahip olduğu durumlarda, halihazırda tanınmış statüden daha azını sağlamak amacıyla kullanılamaz

Ek

Birleşmiş Milletler

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1948;
- Gençler Arasında Barış, Karşılıklı Saygı ve Anlayışın Desteklenmesi hakkında Bildirge 1965;
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi, 1965;
- Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Protokolü, 1966;
- Tüm Kişilerin İşkenceye ve Başka Zalimce İnsanlıkdışı ve Aşağılayıcı Ceza yada Davranışlara Karşı Korunması Bildirgesi, 1975;
- Özürlü Kişilerin Hakları Hakkında Bildirge, 1975;
- Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi, 1979;
- Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesi Bildirgesi, 1981;
- İşkenceye ve Başka Zalimce, İnsanlıkdışı yada Onur Kırıcı Ceza yada Davranışlara Karşı Sözleşme, 1984.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

- Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme, 1960, ve Protokolü, 1962;
- Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Tavsiye, 1960;
- Uluslararası Anlayış, İşbirliği ve Barış için Eğitim ve İnsan Haklarına ve Temel Özgürlüklere İlişkin Eğitim Tavsiyesi, 1974;
- Bilim Araştırmacılarının Durumu Hakkında Tavsiye, 1974;
- Teknik ve Mesleki Eğitim Konusunda Gözden Geçirilmiş Tavsiye, 1974;
- Irk ve Irksal Önyargı Hakkında Bildirge, 1978;
- Teknik/Mesleki Eğitim Konusunda Sözleşme, 1989;
- Yüksek Öğretimde Çalışmaların ve Derecelerin Tanınması Hakkında Tavsiye, 1993.

Uluslararası Çalışma Örgütü

- 87 Nolu Sözleşme: Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 1948;
- 95 Nolu Sözleşme: Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme, 1949;
- 98 Nolu Sözleşme: Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme, 1949;
- 100 Nolu Sözleşme: Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 1951;
- 102 Nolu Sözleşme: Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme 1952;

- 103 Nolu Sözleşme: Annelerin Korunması Hakkında Sözleşme (Gözden Geçirilmiş), 1952;
- 95 Nolu Tavsiye: Annelerin Korunması Hakkında Tavsiye, 1952;
- 111 Nolu Sözleşme: Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958;
- 118 Nolu Sözleşme: Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında Sözleşme, 1962;
- 121 Nolu Sözleşme: İş Kazası Ödenekleri Hakkında Sözleşme, 1964;
- 128 Nolu Sözleşme: Malul, Yaşlı ve Gazilerin Hakları hakkında Sözleşme, 1967;
- 131 Nolu Tavsiye: Malul, Yaşlı ve Gazilerin Hakları hakkında Tavsiye, 1967;
- 130 Nolu Sözleşme: Tıbbi Bakım ve Hastalık Hakları hakkında Sözleşme, 1969;
- 132 Nolu Sözleşme: Ücretli İzin Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1970;
- 135 Nolu Sözleşme: İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme, 1971;
- 143 Nolu Tavsiye: İşçi Temsilcilerinin Korunması hakkında Tavsiye, 1971;
- 140 Nolu Sözleşme: Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi, 1974;
- 148 Nolu Tavsiye: Ücretli Eğitim İzni Tavsiyesi, 1974;
- 151 Nolu Sözleşme: Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması Ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme, 1978;
- 59 Nolu Tavsiye: Kamu Sektöründe İş İlişkileri Hakkında Tavsiye, 1978;
- 162 Nolu Tavsiye: Yaşlı İşçiler hakkında Tavsiye, 1980;
- 154 Nolu Sözleşme: Toplu Müzakere Hakkına ilişkin Sözleşme, 1981;
- 163 Nolu Tavsiye: Toplu Müzakere Hakkı ilişkin Tavsiye, 1981;
- 156 Nolu Sözleşme: Ailevi Sorumlulukları olan İşçiler hakkında Sözleşme, 1981;
- 165 Nolu Tavsiye: Ailevi Sorumlulukları olan İşçiler hakkında Tavsiye, 1981;
- 158 Nolu Sözleşme: İş Akdinin Feshi hakkında Sözleşme, 1982;
- 159 Nolu Sözleşme: Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme, 1983;
- 168 Nolu Tavsiye: Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Tavsiye, 1983.

Diğer

- Öğretmenlerin Durumu hakkında toplanan Özel Hükümetlerarası Konferans tarafından Kabul edilen Öğretmenlerin Durumu hakkında Tavsiye Kararı (Konferans UÇÖ'nün işbirliğiyle UNESCO tarafından toplanmıştır), Paris, 5 Ekim 1966;
- UNESCO, Uluslararası Telif Hakkı Sözleşmesi, 1952, (Gözden geçirilmiş) 1971;
- Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü, Berne Edebi ve Artistik Eserlerin Korunması Hakkında Sözleşme, Paris Act, 1971, 1979'de değiştirildi.