

TÜRKİYE İŞ AHLAKI ZİRVESİ'18

“Kamuda İş Ahlakı” Sonuç Bildirisi *

İş ahlakı değer ve ilkelerini temel alan bir yönetim anlayışı, kurumsal yapı ve kurum kültürü, iş ahlakının teşviki ve yaygınlaşması için hayati önemdedir.

1. Ahlak bütünlük ifade eden bir kavram olup, ahlakın alanı sadece ibadet yerleri ya da bireysel hayatlarımız değildir. Ahlak, yönetim, siyaset, iş ve ticaret alanlarında hayat bulur. İş, yönetim, siyaset ve ticaret alanlarını sadakatin, samimiyetin, doğruluğun, ahde vefanın, emanete riayetin, salih amelin sergilendiği yerler haline getirebilirsek iş yerini ibadet yerine dönüştürmüş oluruz. Aksi halde bu alanlarda yaşanan ahlak sorunları ve krizleri anlam ve varoluş krizlerine dönüşmektedir. Bu yüzden kamu yönetiminde iş ahlakının varoluşsal bir mesele olduğunu düşünüyor ve bu konuda ahlaki değerleri temel alan düzenleme ve uygulamaların yaygınlaşmasını öncelikli bir mesele olarak görüyoruz. Kamu yönetiminde iş ahlakını böyle konumlandırırken, kamu yönetiminde etkin olması gereken yönetim ilkeleri, kalite ve üretkenlik gibi yönetim ve çalışma değerlerini göz ardı etmiyoruz. Aksine iş ahlakının bu değerlerle birlikte hayat bulacağına inanıyor ve bunların kurumsal olarak tesis edilmesinin gereği ve öneminin altını çiziyoruz.
2. Kamu yönetiminde ahlaki davranışların yaygınlaşması için adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk, liyakat, verimlilik ve toplumsal fayda gibi değerlere dayalı bir yönetim anlayışı, kurumsal yapı ve kurum kültürü oluşturulmalıdır. Kamunun bu değerler çerçevesinde iş ve işlemlerini toplumun ve paydaşlarının denetim ve gözetimine açması, iş ahlakının oluşumu ve uygulaması bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu değerlere sahip olmayan kurumlar ve sistemler bir süre sonra bozulmaya yüz tutmaktadır.
3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi olarak tanımlanan yeni yönetim sistemine geçiş, kamuda iş ahlakı altyapısını oluşturmak için bir imkân olarak değerlendirilmelidir. Kamu Yönetim sisteminin yeniden yapılandığı bugünlerde, kamu yönetimi yapılanması ve kamu politikalarının oluşturulmasında bu konuya azami hassasiyet gösterilmelidir.
4. Kamuda iş ahlakı altyapısının oluşumunda ve iyi uygulamaların yaygınlaşmasında siyasi irade, yasal düzenlemeler, hesap verme mekanizmaları, örgütsel yapı, davranış kuralları, çalışma koşulları, mesleki sosyalizasyon süreçleri, sivil toplum ve medyanın rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Tüm tarafların iş ahlakı sorunlarını tespit ederken bir yandan da çözümün parçası olmaları gerekmektedir.

5. Kamu yönetimindeki kural ve düzenlemelerde bir adım daha ileri giderek, ahlaka dayalı bir sisteme geçilmesi gerekmektedir. Siyasetçi, politika yapıcılar ile kamu yönetici ve çalışanları kamu politikalarının tasarımı ve uygulamalarında ahlaki değer ve ilkelere öncelikle ve özellikle dikkat etmelidir.

Kamu hizmetlerinin hızlı, etkin ve verimli sunumu iş ahlakı sorunlarını önemli ölçüde azaltacaktır.

6. Kamu hizmetlerinin sunumunda hizmetlerin hızlı, etkin ve verimli olması iş ahlakı bakımından çok önemlidir. Buradaki gecikme, aksaklık ve kalite düşüklüğü kamuda iş ahlakı sorunlarının temel sebepleri arasındadır. Etkin ve verimli olmayan bürokratik işlem ve düzenlemelerin yolsuzlukların önünü açtığı bir gerçektir. Yapılan araştırmalar, bürokratik işlemlerin uzun, fazla ve maliyetli olmasının girişimciliğin önünde engel olarak durduğunu, rekabeti önleyerek ve kayıt dışı ekonominin önünü açarak ekonomik gelişmeyi olumsuz etkilediğini göstermektedir.
7. Kamu hizmetlerinin sunumunda teknolojik ve diğer araçlar yoluyla vatandaşın hizmetlere hızlı ve kolay ulaşımı sağlanmalıdır. Son yıllarda büyük hız kazanan e-devlet vb. uygulamalar ve yeni dijital imkanların geliştirilmesi çalışmalarını hız kesmeden devam etmelidir. Bu süreçte operasyonel süreklilik, bilgi güvenliği, kişisel verilerin korunması gibi dijital ortamın gerektirdiği önlemler alınmalı, bu bilgilerin amacı dışında ve yetkisi olmayan kişilerce kullanılmaması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Kamu yönetiminde ehliyet, liyakat ve emaneti sistematik olarak uygulamayı sağlayan bir işe alım ve istihdam sistemi iş ahlakının en önemli güvencesidir.

8. Kamu görevi belirli bir amaç için kullanılmak üzere kamu görevlilerine verilen bir emanettir. Bu anlamda emaneti ehline vermek dışında bir çıkış yolumuz bulunmamaktadır. Ehliyet, liyakat ve iş ahlakı, devlet işleyişini ve kamu yönetimini ayakta tutan taşıyıcı sütunlardır.
9. Kamuda işe alım ve terfilerde liyakat, bilgi, beceri ve başarı temel ölçü olmalı ve uygulamada buna özen gösterilmelidir. İşe alma, atama ve yükseltmelerde liyakat, emanet ve ehliyetin uygulanmasını sağlayacak sistemlerin oluşturulması ve işletilmesi gerekmektedir. Kamu personelinin istihdamında liyakat ve ehliyetin sürdürülebilir olması için çalışma koşulları, maaş ve diğer sosyal haklar da buna göre düzenlenmelidir. Kamu

yöneticileri ve çalışanları için verimlilik ve performans öne çıkmalı, kamuda ömür boyu iş garantisi anlayışı ve 657 sayılı kanun yeniden ele alınmalıdır.

10. Kamudaki istihdama yönelik düzenlemelerde, emanet, ehliyet ve liyakat sahibi, verimli ve performansı yüksek yönetici ve çalışanlar için iş güvencesi, bu özelliklere sahip oldukları müddetçe sağlanmalıdır. Kamuda istihdam konusunda yapılacak düzenlemeler siyasi çıkar, ayrımcılık ve kayırmacılık gibi davranışları engellemelidir. Mevcut ömür boyu iş güvencesi ve 657'den kaynaklanan sorunları çözmek isterken başka bir yanı sıra düşülmemelidir. Bu çalışmalar yapılırken doğru olan yaklaşım; yanlışların ve eksikliklerin tersini yapmak değil, bütünlüklü ve ihtiyacımız olan sistemin tesis edilmesidir. Kamu istihdam sisteminin; iyi düzenlenmiş kurumsal yapı ve kültür, yönetim becerilerine sahip yöneticiler, çalışandan beklenen görev gerekleri ve nitelikleri, atama ve terfilerde objektiflik, işe uygunluğu ve görev başarısını niceliksel ve niteliksel kriterlere göre ölçebilme gibi temel bileşenleri bütüncül olarak kapsamayı ve bu bütünlükte uygulanması gerekmektedir.
11. Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken hukuki, kurumsal ve mesleki ilke ve kurallara uygun davranmak zorundadır. Buna uygun davranmayan kamu görevlileri için yaptırımlar bulunmaktadır. Ahlaki olmayan bir davranışın olması durumunda bunun yaptırımı olmalı ve yaptırımın uygulanmasında ayırım yapılmamalıdır.
12. Hukuki düzenlemeler ahlaki temellere dayanmalıdır. Bir davranışın hukuka veya ahlaka uygunluğu hususunda kamu çalışanları görevlerini yaparken zaman zaman gri alanlarda ikilemlerle karşı karşıya kalabilir ya da takdir yetkilerini kullanma söz konusu olabilir. Bu tür durumlarda kişisel yarar yerine toplumsal yarar ile iş ahlakı ilke ve kurallarından yana takdir aranmalı ve bu konuda hassasiyet gösterilmelidir.

Kamunun iş ve işlemlerinde güven tesis etmesi iş ahlakının yaygınlaşması ve gelişmesinde en önemli sermayedir.

13. Güvenin yüksek olduğu toplumlarda insanlar, ahlaki uzlaşma sayesinde günlük ilişkileri düzenlemek adına bürokratik işlemlere ve sözleşmelere daha az ihtiyaç duyarak, ekonomik etkinliğin artmasına katkı yapmaktadır. Bu süreçte kamu tutarlı ve öngörülebilir davranışlar sergileyerek güven tesis etmelidir. Güven tesis edici konumda öncülük ve örneklik teşkil etmesi gereken kamu; kayıt dışı ekonominin kontrol altına alınmaması, özel uygulamalar, sık vergi afları gibi birçok eylemi ile güveni sarsıcı uygulamalardan

vazgeçmesi gerekmektedir. Bu durum kurallara ve iş ahlakına uygun hareket edenleri bir nevi cezalandırmak anlamına gelmektedir.

14. Güven, refah devletine giden yolda önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmakta, toplumdaki şeffaflığı doğrudan etkilemektedir. Kamuda iş ahlakı söz konusu olduğunda yıllardır ilk akla gelen sorunlardan birisi olan yolsuzluk olgusunu hem bir realite, hem de bir düşünce olarak ortadan kaldırmak ve gündemimizden çıkarmak gerekmektedir. Zira yolsuzluk algısı, bir ülkenin ekonomisinde olduğu gibi toplumunda da moral bozukluğuna yol açmakta ve kamuya güveni azaltmaktadır.
15. Kamudaki atamalarda hem işe uygunluk hem de kamuoyuna güven vermek bakımından sınav ve mülakat gibi ölçme uygulamalarının etkin kullanımı önemlidir. İstihdamda temel ilke olarak liyakat ve ehliyete göre görevlendirmelerin yapıldığına dair inanç ve güvenin zedelemesine fırsat verilmemelidir. İstihdamda liyakat ve ehliyetin kriter olarak alındığı ve buna göre kişilerin değerlendirildiği uygulamalar yapılmalı ve bu konuda topluma güven verilmelidir. Liyakat sisteminin bozulduğu yerde kişilerin kurumlara olan güven duygusu kaybolmakta ve kamu hizmetine olan saygı da ortadan kalkmaktadır. Toplumun tamamını ilgilendirmesi sebebiyle kamunun iş ahlakı konusunda güven tesis etmesi, yapılacak hizmetlerin niteliğini artırması, toplumun huzur ve dayanışmasının da temelini oluşturacaktır.
16. Kamu hizmetlerinden yararlanan vatandaşların, kurum ve kuruluşların işlerini daha kısa sürede ve kolayca yaptırmak veya başka bir nedenle kamu görevlilerini yasa ve ahlak dışı yöntemlere teşvik etmemeli ve zorlamamalıdır. Böyle bir davranışa yönelmek de iş ahlakı sorunudur.
17. Kamuda iş ahlakının yaygınlaşması için kamunun kendi çabası kadar toplumun farklı kesimlerinin destek ve gözetimi de önem arz etmektedir. Kamu yönetiminde kurum içi denetim mekanizmaları oluşturulmalı ve işletilmelidir. Kamuda iç denetim gerekli olmakla birlikte, etkin bir dış denetim ve gözetim kamunun iş ve işlemlerinin düzgün yapılmasına katkı sağlayacak ve güven tesis edici bir işlev görecektir.
18. Kamu kurumlarını denetlemekten sorumlu kurum ve kuruluşlar yanında, sivil toplum ve medya da bu süreçte etkin olmalıdır. Medya, kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi ve kamuoyunda farkındalık oluşturması bakımından, iş ahlakı konusundaki gelişime katkı sağlayacaktır. Aynı şekilde toplumsal faydanın temsilcisi olarak sivil toplumun denetim

ve gözetimi dengeleyici bir güç olarak iş ahlakının yaygınlaşması ve gelişmesinde önemli bir etki oluşturacaktır.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

Türkiye İş Ahlakı Zirvesi Düzenleme Kurulu

****Türkiye İş Ahlakı Zirvesi'18 Sonuç Bildirisi Zirve Düzenleme Kurulu değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bildirinin konuşmacı, kurum ve katılımcıları açısından bağlayıcılığı yoktur.***