

Liyakat nedir?

Liyakat, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü'nde “bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, değer” olarak tanımlanıyor.¹ Liyakat, ayrıca, Latince kazanmak, hak etmek anlamına gelen *mereo* kökünün, Yunanca güç, iktidar anlamına gelen *kratia* sözcüğü ile birleşiminin “meritokrasi” olarak Türkçeleştirilmiş haliyle de karşımıza çıkıyor.

Yeterlilik ilkesi olarak da adlandırabileceğimiz liyakat, **verilen görevi başarı ile yapabilme yetisi** olarak tanımlanabilir. Göreve kabul edilme ve yükselmelerde “bilgi, görgü ve diplomayı” esas alan bir anlayıştır.² Bu bağlamda liyakat; toplumda **değerlerin ve hak edenlerin** üst kademelerde yer bulmasını öngörmekte ve hem kamu sektöründe hem özel sektörde idare erkinin, kayırma olmadan, bilgi, başarı ve yetenek kıstaslarına göre şekillenmesine olanak tanımaktadır.

Anayasa ve Kanun ne diyor?

Özellikleri ülke bürokrasisinin karakterini belirleyen liyakat ilkesi, Türkiye’de hem Anayasa hem de kanunlarla korunmaktadır. T.C. Anayasası’nın 70. maddesine göre, “**her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.**”³ Anayasa’da kamu hizmetlerine girmeyi tanımlayan bu maddenin ikinci cümlesinde **göreve uygunluk** işaret edilmektedir. Bu uygunluk, kamu yönetiminde personel rejiminin sağlıklı ve istikrarlı olarak sevk ve idare edilmesinde en önemli mekanizmalardan biridir ve kamu personel sistemini düzenleyen diğer temel ilkeler olan **sınıflandırma** ve **kariyer** ile birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 3. maddesi ile düzenlenmiştir. Kanunda liyakat ilkesi, “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak” şeklinde ele alınmıştır.⁴

Aslında nasıl?

Anayasada ve kanunda liyakat sistemine dair doğrudan açıklamalar bulunmasına rağmen bu durumun istenilen ölçüde uygulamaya geçirilmediği, kamu personeli atamalarında siyasal kayırmacılığın liyakat üzerinde hâkimiyet kurduğu görülmektedir.⁵ **Hemen her iktidar değişikliğinde kamu personellerinin yenilenmesi**, liyakat sisteminin istenildiği gibi işlemediğini göz önüne seren bir başka olgudur. Siyasal kayırmacılığın kamu personel sistemi üzerindeki etkisi, vatandaşlara verilen hizmeti de olumsuz yönde etkilemektedir.

Kamu personeli seçiminde adayların sınavlara tabi tutulması bu durumu düzeltmeye yönelik bir adım olsa da, **2010 yılındaki sınav sorularının çeşitli kurumlarca sızdırıldığı** Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kesinleştirilmiştir ve bu bağlamda sınavın iptal

¹ “Liyakat.” Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu.

² Yıldırım, M. (2013) Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), s. 353-380.

³ T.C. Anayasası, 70. Madde <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>

⁴ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu .<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

⁵ Uz, A. (2011) Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi, *Inönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), s. 59-94.

edilmesi gündeme gelmiştir.⁶ Benzer bir iddia 2014 sonunda dönemin CHP Genel Başkan Yardımcısı Haluk Koç tarafından dile getirilmiştir. Koç'un iddiasına göre iktidar partisine mensup siyasetçilerin tanıdıkları, akrabaları veya meslektaşlarının **herhangi bir sınava girmeden veya liyakat değerlendirmesinden geçmeden** kamu kuruluşlarında işe alındığı veya atandığı 85 vaka bulunmaktadır.⁷ Bu yerleştirmelerin yapıldığı kurumlar arasında izleme ve düzenleme mekanizmaları içerisinde yer alan TRT, TİB ve EPDK gibi kurumların bulunması toplumda bu kurumlara karşı güven duygusuna zarar vermektedir.

Bunun yanında kamu personeli seçiminde **“genel öğrenim şartı”** ile işe alım yapılmaktadır. Bu şarta göre personel seçiminde belli bir eğitim seviyesi şartı aranıyorsa adaylar bölüm ayırt etmeksizin, eğitim denkliliğini sağladıkları takdirde, işe alım koşulunu yerine getirmektedir. Bu durum, **gerçek mesleği kamu göreviyle ilgili olmayan adayların seçilmesine** ve uzak görevlere atanmasına izin vermektedir. Gerçek mesleğinden uzak personel, görevine karşı memnuniyetsizlik duyduğundan **vatandaşlara sunulan hizmetin kalitesi düşmektedir**. Bu ve buna benzer sebeplerden ötürü, genel öğrenim şartının kamu personeli seçiminde yaygın olarak uygulanması, anayasamızdaki kamu görevinde liyakat prensibine ters düşmektedir.

Bu örnekler, Türk kamu sistemi içerisinde yaşanan yozlaşmanın başlıca nedenleri arasında sayılabilir ve kamuda usulsüzlüklerin bunun gibi başka alanlarda da yapıldığına işaret eder niteliktedir. Hâlihazırda sorunları bulunan merkezi sınav sistemine alternatif olarak sunulan **sözlü sınavlar ve mülakatlar** da farklı usulsüzlük riskleri barındırmaktadır. Mülakatı yapan kişilerin aldığı insan kaynakları yönetimi kararları **çoğunlukla nesnellikten uzaktır**.⁸ Siyasi etkilere açık olan sözlü sınava ve mülakata daha fazla ağırlık verilmesi, adayların **ideolojik kaygılarla elenmelerine veya seçilmelerine** olanak tanımaktadır. Kurumların farklı mevkilerinde görev alabilmek ya da kurum içerisinde yükselebilmek için yaygınlaşmış olan böylesi uygulamalar liyakat ilkesine ters düşmektedir.

Kamu personel sisteminde **suistimallere ve kayırmacılığa açık olan mülakatlar** belli kurumlarda daha da sorunlu bir yapının varlığına işaret etmektedir. Hâkim ve savcıların işe alım ve görevde yükselme süreçlerinde medyaya yansıyan örnekler HSYK'nın bağımsızlığına gölge düşürmüş, **ahlaki nitelikler veya göreve bağlılık gibi nesnel olmayan koşullar** keyfi bir biçimde bahane olarak sunulurken adaylar eşit olmayan değerlendirmelere tabi tutulmuşlardır.⁹ Polis teşkilatında da benzer durumlar yaşanmış, memurların görevde yükselmeye layık olup olmadığına karar veren kurulların terfi sisteminde dış müdahaleleri engellemediği görülmüştür.¹⁰ Yıllardır süregelen **kadrolaşma** tartışması, özellikle 15 Temmuz darbe girişimi sonrası tereddüt ve şüpheye yer bırakmayacak bir biçimde kabul görmüş, polis teşkilatında, orduda ve yargıda kontrol mekanizmalarının hiçe sayılıp **belirli gruplara mensup memurların üst düzey pozisyonlara getirilmesi** ile oluşan siyasi kutuplaşma son derece vahim sonuçlar doğurmuştur.

⁶ Cumhuriyet. (12 Mayıs 2016) “150 bin memurun işi tehlikede”

http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/531990/150_bin_memurun_isi_tehlikede.html

⁷ Radikal. (7 Aralık 2014) “Koç’tan 85 kişilik torpil listesi iddiası” <http://www.radikal.com.tr/politika/koc-tan-85-kisilik-torpil-listesi-iddiasi-1246651/>

⁸ Şahin, B. (2016) Kamu personel sisteminde işe girme ve yükselmede çağdaş liyakat kavramları. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(1), s. 231-242

⁹ Milliyet, (12 Mayıs 2014) “Seni almıyoruz neden sınava giriyorsun?” <http://www.milliyet.com.tr/seni-almiyoruz-neden-sinava-gundem-1881056/>

¹⁰ Gündüz, U., Erdoğan, P., Hatipoğlu, Y. (2016). Türkiye Şeffaflık Sistemi Analizi. İstanbul, Türkiye: Uluslararası Şeffaflık Derneği, s. 121-122

Bu değerlendirmelerin ışığında **kamu personel sisteminde liyakat ilkesinin hayata geçirilemediği** görülmektedir. Merkezi sınav uygulamasının kötüye kullanılması ve süreçte karşılaşılan sıkıntılar, mülakatlar ve sözlü sınavların nesnellikten uzak oluşu, TBMM içerisinde faaliyet gösteren farklı ihtisas komisyonlarının bağlı kurumlar üzerindeki siyasi etkisi liyakat sisteminin yerini kayırmacılığın (patronaj ve nepotizm) aldığına dair somut örnekler olarak verilebilir. Memurların partizanlaşması ve sonucunda oluşan siyasi kutuplaşma, iyi yönetişimin önünde bulunan en büyük engellerdendir.

Sonuç ve neriler

Türkiye’de anayasal ve yasal açıdan, liyakat sistemine ilişkin düzenlemeler bulunsa da, **Türkiye şeffaflık Sistemi’nin belirleyici özelliklerinden olan yasalarla uygulama arasındaki uçurum** liyakat konusunda da kendini göstermektedir. Demokrasinin ve hukuk devletinin temellerinden olan **devletin vatandaşa eşit mesafede bulunması gerekliliği** maalesef yaygın kayırmacılık ve siyasi patronaj sistemi yüzünden zarar görmektedir.

Sadece belli kurumlara özgü olmayıp kamu personel sisteminin neredeyse tamamına yerleşmiş olan kayırmacılık, bürokrasinin siyasi tarafsızlığını azaltarak işleyişine zarar vermektedir. Bu ekseninde, Türkiye’de **yozaşmış bir liyakat modelinin olduğunu** söylemek yanlış olmayacaktır. Liyakat ilkesinin tesisi, Türkiye’de şeffaflık sisteminin sağlıklı işleyişi için atılması gereken adımların başında gelmektedir. Liyakat ltleri sağlandığı sürece yolsuzluk, usulsüzlük ve kayırmacılık gibi suçlarla baş edebilmek mümkündür.

- ❖ Devlet kurumlarının denge ve denetleme işlevlerini etkin bir biçimde yerine getirmesi için gerekli bağımsızlık koşulları oluşturulmalıdır. Bu kurumlara yapılan atamalarda kadrolaşma ve partizanlık eğilimlerine son verilmelidir.
- ❖ Atamalar ve görev yeri değişiklikleri yalnızca nesnel liyakat ilkelerine göre gerçekleştirilmelidir ve buna dair kıstaslar saptanmalı ve şeffaf kılınmalıdır.
- ❖ İhtisas gerektiren kurumlara alınacak personelin seçilme süreçleri, yapılan sınav ve mülakatlar liyakat ilkesine uygun olacak biçimde yürütülmelidir. Sözlü sınav ve mülakatların video kaydı veya başka yöntemlerle denetimi sağlanmalı, adaylar için eşit seçim kıstasları oluşturulmalıdır.