

TÜRKİYE İŞ AHLÂKİ ZİRVESİ'17
İŞ AHLAKI AÇISINDAN BÜYÜME VE İNOVASYON
HALIÇ KONGRE MERKEZİ

İGİAD'ın Değerli Başkan ve üyeleri,

Değerli Panelistler ve Dinleyiciler,

Değerli Basın Mensupları,

Hepinizi, saygıyla selamlıyor, İş ahlakı duyarlılığının artması, toplum genelinde ve özelde, iş dünyamızda yaygınlaşması için faaliyetler düzenleyen Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği-İGİAD'ı, değerli Başkanı Ayhan Karahan'ı ve organizasyonda emeği geçen herkesi tebrik ediyorum.

Bu oturumun konu başlığı oldukça ilginç. Oturuma katılmam için davet gelince, arkadaşlarımız, içerik ile ilgili karşılıklı görüşmeler yaptılar. Sonunda, bize iletilen, bugüne kadarki tecrübelerimiz ışığında, İş Ahlakı kavramını yorumlamamız şeklindeydi. Dolayısıyla, benden istenen doğrultuda düşüncelerimi paylaşmaya çalışacağım.

İzninizle, bir sunum yapmayacağım. Bir akademisyen değilim, iş ahlakı konusunda teorik araştırmalarım olmadı, fakat, uzun yıllardır iş hayatının içinde olan, bu atmosferi, temsil makamları dahil farklı kademelerde soluyan bir iş insanı olarak, düşüncelerimi paylaşıp, mümkün olursa, interaktif bir şekilde ilerlemekten mutlu olacağım.

Büyüme ve İnovasyon, hem çok önemli iki kavram, hem de tanımından çözüm reçetesine kadar, farklı bakış açılarının olduğu, iki de zor kavram.

Bir de bunları İş Ahlakı açısından değerlendirmek, işi daha daha da ilginç hale getiriyor.

Büyüme, gelişme demek. Dünden daha iyi olmak demek. İki günü bir olmamak demek. Eskiden piyasamızda kullanılan tabiriyle, Boynuzun kulağı geçmesi demek. Çırağın ustayı geçmesi demek.

İnovasyon ise, hayatımızı yenileyebilme yeteneği demek. Gelişmenin önemli kapılarından birisi. Dün, dün de kaldı cancağızım, şimdi yeni şeyler söylemek zamanı diyebilmek. Yeni şeyleri söyleyebilmek ve aynı zamanda da yapabilmek.

Hepimiz biliyoruz ki, İktisadi aktiviteler, yani İş Hayatı, elbette batının acımasız kar maksimizasyonunu kastetmiyorum ama, kar amaçlıdır, gelişme üzerine kuruludur, büyümeyi hedefler.

Büyüme ve inovasyonun ise, her derde deva, tek kullanımlık bir dozla sonuç alınan tarzda sihirli reçeteleri yoktur.

Ama, yine biz biliyoruz ki, gerekli alt yapıyı hazırlarsak, güncel ama Frenkçe ifadesiyle, ekoiklimini hazırlarsak, yapılabilişliğini kolaylaştırırız.

Ya da bir başka güncel ifadesiyle, İş Barışını sağlarsak, İş Huzurunu sağlarsak, ekoiklimin önemli bir bölümünü sağlamış oluruz.

Ben, bu üçlüyü, bu noktadan hareketle değerlendirmeye çalışacağım.

Bizim toplumumuzun genelinin ahlaktan anladığı, inanç değerlerimiz çerçevesinde bir ahlak anlayışıdır ve batının, moral değerler olarak ifade ettiği ahlak anlayışının daha kapsamlısı ve insanisidir.

İş ahlakı, İş dünyasındaki davranışları yönlendiren, rehberlik eden etik ilkeler ve standartların toplamıdır, düzeni sağlamak bakışıyla, İş hayatındaki anarşiyi önleyen değerler bütünüdür.

O zaman, Büyümenin önünü açacak değerler bütünü, önündeki engelleri kaldıracak etik kuralları, İnovasyonu teşvik edecek altyapıları tanımlayan standartları, İş Ahlakının temel unsurları içinde sayabiliriz.

Şimdi, bu noktadan hareketle, büyüme ve inovasyonun önünü açacağını düşündüğüm İş Ahlakı Ekoiklimi nedir ve ben bundan ne anlıyorum, bunlara değinmeye çalışacağım.

İş Ahlakı...

Kulağa hoş gelen, tanımlamakta, aslında tanımlamaktan öte uygulamakta zorlandığımız kavramlar bütünü.

Bir tarafta; adil olmama, hakkın yanında yer almama, emeğe saygısızlık, gasp, yolsuzluk, hukuksuzluk var.

Öte yanda; dürüstlük, özü sözü bir olma, insana saygı, doğaya saygı, güvenilirlik, haksızlığa karşı çıkma, emeğe saygı, doğru olma var.

Bu aslında; iyiyle kötünün, doğruyla yanlışın, sevap ile günahın, adil olanla olmayanın, emekle hırsızlığın, güzelle çirkinin her zamanki karşı karşıya gelmesi....

Biliyoruz ki, Ahlak kavramının içini dolduran değerler, çağlar boyunca, toplumdan topluma, birey ve toplumların değişimine paralel olarak farklılık göstermiş. Ama öğütlenen hep iyilik ve doğruluk olmuş.

İş hayatında, barış ve huzurun sağlanabilmesi; adaletin sağlanmasıyla mümkündür. İşin merkezinde 'şaşar' denilen beşer olduğundan, bırakın yüksek miktarları, üç beş kuruş mertebesinde bile başlayan bir menfaat hesaplaşması ile karşı karşıyayız çünkü.

Eğer, terazimiz doğru tartmazsa, adil olmazsa, bırakın konumuz olan gelişmeyi ve büyümeyi, kavga ederiz ve ancak geriye gideriz.

Bırakın konumuz olan inovasyonu, birbirimizin gözünü oyarız ve elde olanı da kaybederiz.

Eğer, terazinin doğru tartması gerektiğinde mutabıksak, şimdi, Terazinin kefelerini ve gramların kalibrasyonunu konuşarak devam edebiliriz.

Burada, önemli bir noktaya özellikle vurgu yaparak devam etmek isterim.

İş ahlakı derken, genelde sanki sadece işveren ahlakı anlaşılıyor ve o dillendiriliyor.

Elbette, buradan hareketle, sırf buna anti tezmiş gibi, sadece çalışan ahlakını da konuşmamalıyız.

İş ahlakını, ahirete bırakılan bir hak veya hesaplaşma olarak da görmemeliyiz.

Gözüdörtmememiz gerek çok önemli bir konu daha var. Kamunun ahlakını, yani, Kamunun iş ahlakının uygulanmasındaki düzenleyici rolünü de konuşmalıyız.

Kısaca bu noktalara değinirsem:

İş ahlakında, işveren ve çalışan bir bütünün parçalarıdır. İşletme ve çalışanın hakları iç içedir. Bu hakları düzenleyen, tartan Terazi ise, Kamu otoritesidir.

İş veren açısından baktığımızda, İş Ahlakının en kısa haliyle genel tanımı; hukuki ve meşru kazanç elde etmek diyebiliriz, ki inanç değerlerimiz açısından biz buna, helal kazanç diyoruz.

Zor bir şeyden bahsediyorum. Sadece Cari hukuka uygun kazanç değil, aynı zamanda meşru kazanç.

Burada, çalışanın; vergisinden mesaisine, çalışma ortamından insanca muamele görmesine, kamuya karşı vergi vb yükümlülüklerini yerine doğru şekilde yerine getirmesine kadar her uygulamasında hukuki ve meşruluğu gözetmesi, işverenin zaten öncelikli ve mutlak asgari görevidir.

Peki, zoru başardık ve kazancımızı helal yollarla kazandık. Yeterli mi?

Hayır.

Aynı ölçüde önemli bir husus da, kazancın hukuki ve meşru şekilde harcanmasıdır, ki yine inanç değerlerimizden ifadesiyle biz buna da, helalinden harcama diyoruz.

Çünkü, sadece hukuki ve meşru kazanç yetmez, toplumda infial uyandıracak, sosyal dengeyi bozacak, imrenmeyi kıskançlık seviyesine çekebilecek, hatta hasede çevirebilecek harcamalar, hukuki olabilir ama meşru değildir.

Diğer taraftan;

Çalışanın da; işyeri mahremiyetinden işyerine olan asgari sadakatine, çalışma dönemleri veya yaşanan bir olayla ilgili olarlardaki dürüstlüğünden işini savsaklamaya kadar geniş bir yelpazede, işverenin hukukunu ve meşruiyetini gözetmesi de, öncelikli ve mutlak asgari görevidir.

Çalışanın İş Ahlakına uygun davranış biçimi, Kurum ve hizmet yararını ön planda tutan davranış biçimidir. Çalışkanlık, dürüstlük, güvenilir olmak, sözünde durmak, saygılı olmak, bir çalışan için olmazsa olmazlardır.

Çalışan da bunları yaparak, hukuki ve meşru kazanç elde eder. Aksi takdirde, hukuki kazanç elde edebilir ama meşru olmayabilir.

Demek ki, İş Hayatının iki önemli tarafının, işveren ve çalışanın, bu Ahlaki normlarla hareket etmesi gerekiyor.

Bunun başaramadığı yerlerde, İş huzuru yoktur ki, Büyüme olsun. İş Barışı olmaz ki, İnovasyon olsun.

Bunun başarılması Yeterli mi, hayır;

İş Barışının sağlanması, sadece iki tarafla sınırlı olmayıp, tarafların hukukunu düzenleyen çok önemli üçüncü tarafında kapsar ki, o da, kamusal otoritedir.

Kamunun da, hukuki ve meşru kazanç ile, hukuki ve meşru harcamayı, hem adil bir şekilde düzenlemesi, hem özendirme, hem de hızlı bir şekilde uygulaması gerekiyor.

Adil olsa da yeterince hızlı olmayan, hızlı olsa da yeterince adil olmayan bir hukuki uygulamada, kanunlara uygun olmaktan bahsedilebilir ama, hukuk devletinden bahsedilemez.

İşverenin, kazancıyla uyumlu bir hayat standardını dikkate almayan, işvereni her halükarda kamu karşısında prensip olarak adeta hırsız gören, işveren çalışan ilişkilerini daimi olarak önyargılı bir hukuk anlayışı ile yorumlayıp, işvereni çalışan karşısında her zaman zalim gören bir kamu anlayışı, işvereni adeta zorla ahlaksızlığa iter, ki iş Ahlakını bozan en önemli etkenlerin başında bu durum gelir.

İş Hayatının kendisi, ya da buradaki başlığıyla İş Ahlakı, kamusal düzenlemeyle sağlanamazsa, kişi ya da kurumlar, bu düzeni kendi kafalarına ve yorumlarına göre sağlamaya kalkarlar ki, biz medeni toplumlarda bu davranış biçimine anarşi diyoruz.

İş hayatında, anarşiyi ortaya çıkaran, hukuki ve meşru sistemsizliğinin sonucu olarak, kamusal sistemin kendisi olmamalıdır.

Kamusal düzen, sadece inanç değerlerinin motivasyonu üzerine kurulamaz.

Kamusal düzen, tanımlanmış normatif değerlerin uygulanması ile sağlanır.

Demek ki, kamu da, hukuki ve meşru davranışı hakim kılan bir anlayışla hareket etmelidir,

Şimdi izninizle, çok çapraşık örnekleri bir kenarı bırakıp, anlaşılır olması açısından, maalesef hep karşılaştığımız iki örnekle olayı açmak isterim.

Mülkünüz var ve kiraya verdiniz. Kontrat süresi belirlendi. Kiracınız, süre bitmeden 15 gün önce bildirimde bulunarak, hatta çoğu yorumlara göre bildirime de gerek olmadan, belki de 1 yıl olarak belirlenen kontratını 10 yıla kadar uzatabilir. Sadece canı istediği için değil, Kanuni yorumlamalar ona bu hakkı verdiği için.

Ama, diğer taraftan, o mülkün sahibinin aynı hakkı yoktur, veya pratik olarak, yasal süreçlerde sistem bu böyle çalışmıyor. İstese de, önceden bildirimde bulunsa da, kiracısını normal kontrat süresi sonunda tahliye edemez.

Bu anlayış, toplumu nereye götürür?

Bir taraftan mülkiyet hakkından ve o mülkün tasarruf hakkından bahsedeceğiz, diğer taraftan, bu tasarruf sadece kağıt üzerinde geçerli olacak.

Acaba, uygulamanın bu şekilde yapılmasının sebebi ne?

Her zaman Zalim olan mal sahibine karşı daima mazlum olan kiracıyı koruyan, kanuni olan ama hukuki olmayan yasal düzenlemeler.

Böyle bir uygulama sürerken, hangi mal sahibinden, hangi ahlaki davranışı bekleyeceksiniz, ki sonunda İş Barışı olsun ve o güzel ekoiklimden Büyüme meydana gelsin?

O da, kendini korumak adına, kontratta elli tane tedbir almaya çalışacak, olmadı kavga çıkacak.

İşte buyurun size anarşi!

Veya, üç yıllık bir çalışanın var ve siz bir sebeple onunla çalışmak istemiyorsunuz. Tüm Kanuni haklarını ödediniz ve İş akdini sonlandırdınız.

Yetmez.

İşe iade davası hemen önünüze gelir. Yinde de çalıştırmak istemiyor musunuz? Hazırlayın 8 aylık ek iade tazminatını.

Peki aynı çalışan, üç yıl sonra, bir Cuma akşamı, haber bile vermeden işten ayrılırsa, size hangi hak tanınır?

Kaderine razı olma hakkı.

Bu işverenden ahlaklı olmasını beklemek mümkün mü?

Hangi İş Barışı, hangi büyüme?

Hangi büyütme şevki ve azmi?

Hangi işyeri sadakati, hangi İnovasyon?

İşte anlatmaya çalıştığım bu.

İş Ahlakında Toplumsal bütünlük ve kamunun adil oluşu.

Ancak bu durumda, uygulanabilir, normatif bir iş ahlakından bahsedebiliriz.

Kamu otoritesi bunu sağlayamazsa, herkesin kendi ahlaki doğrusunu sürdürdüğü Ahlak Anarşisi doğar.

Hukuki düzenlemeler, toplumları, insanları, isyana, kaçırmaya, aşırılığa teşvik eder mahiyette olmamalı.

Hukuki düzenlemeler, ön yargı da taşımamalı. Masumiyet karinesi diye hepimizin ezberlediği hukukun en temel prensini, sadece hukuk kitaplarında yer alan bir metin olmamalı, hayatın içinde uygulanmalıdır.

Son olarak,

İş Ahlakının uygulanabilirliğini sağlamanın yollarından birisi de, her şirket ve kurumun, İş Ahlak'ı tüzüğü oluşturmasıdır. Bir şirket ya da kurum, Yönetimi, çalışanları, müşterileri, toplum ve birbirleriyle ilişkilerinde sergilenmesini beklediği ortak bir etik standartlar ve yasal ilkeler takımı oluşturmalıdır.

Değerli Konuklar,

Aranızda olmaktan duyduğum mutluluğu tekrar ifade ederek, hayatımızın her alanına sirayet etmesi gereken Ahlak'ın, iş hayatımızda yaygınlaşması amacıyla düzenlenen bu organizasyonda emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Şimdi, moderatörümüz ve Mehmet Büyükekşi Başkanımın da izniyle, süremizin kalan kısmında, varsa, sizlerin görüş ve sorularınızı da alarak devam etmek isterim.

Nail Olpak

DEİK Başkanı