

Derleme Makalesi / Review Article

GÜVEN ÜZERİNE İNŞA EDİLEN İÇ GÜVENLİK FAALİYETİ: SİVİL GÖZETİM BAĞLAMINDA DANİMARKA POLİS TEŞKİLATI ÖRNEĞİ

Erdem ÖZGÜR*
Erdem ERCİYES**

Öz

Güvenlik ve kolluk faaliyetleri, son dönemlerde sadece suç ve suçluyla mücadele konusundaki reaktif anlayıştan ayrılarak ana eksenine önleyici kolluk faaliyetlerini almakta ve proaktif bir şekilde genişlemektedir. Kolluğun ana görevi olan “iyi düzenin inşası” bakımından ele alınması gereken bu durum, faaliyeti sadece kolluk tekelinden çıkarmakta ve başta sivil toplum olmak üzere diğer paydaşları da politika üretme ve gözetim sistemi içerisine dâhil etmektedir. Neoliberal anlayışın da etkisinin olduğu bu dönemde özellikle yönetim ilkeleri üzerinden şekillenen strateji ve uygulamalarda “iç ve dış paydaşlarda güven tesisi” de önem kazanmaktadır. Ancak sistemin etkinlik ve verimliliği bütüncül bir bakış ve uygulamaya geçişi zorunlu kılmaktadır. Çalışmada bu konulara yönelik literatür bilgileri verilmekte ve alan araştırması olarak ise yerinde inceleme yapılarak Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü üzerinden tespitler ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik, kolluk, yönetim, sivil gözetim, Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü

* Dr., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Öğretim Görevlisi, ORCID: 0000-0002-1403-444

** Dr., Jandarma Genel Komutanlığı Strateji Başkanlığı, ORCID: 0000-0002-7842-0967

INTERNAL SECURITY ACTIVITY BUILT ON TRUST: THE DANISH POLICE ORGANIZATION SAMPLE IN THE CONTEXT OF CIVILIAN OVERSIGHT

ABSTRACT

The security and law enforcement activities have recently shifted from only reactive understanding in the subject of struggling against crime and criminality, and it has been expanding proactively in the axis of preventive law enforcement activities. Should be addressing in terms of “building the good order”, which is the main duty of the law enforcement, excludes the activity only from the monopoly of the law enforcement and includes other stakeholders, especially the civil society in the system of policy making and surveillance. “Confidence building in internal and external stakeholders” also gains importance in the strategies and practices which have been shaped specifically through governance principles in this period, in which neoliberal understanding has also many influences. However, the effectiveness and efficiency of the system entails a holistic view and transition to praxis. This study provides literature information about these issues and as a field research, on-site examination, which has been conducted in the Danish National Police Directorate, presents findings and evaluations.

Keywords: Security, law enforcement, governance, civilian oversight, the Danish National Police Directorate.

GİRİŞ

Liberal düşünce tarihi devleti “güvenlik ve özgürlük” üzerinden tanımlamakta ve bu kapsamdaki görevi güvensizlik durumuna referans vererek açıklamaktadır (Neocleous, 2014: 40-51). Güvenlik ise üst bir kavram olarak hedeflenen durumu anlatmakta ve yasal düzenin sorunsuz şekilde işlediği veya kişilerin herhangi bir güvenlik ve emniyet kaygısının olmadığı bir halden söz etmektedir (Özgür, 2019: 13). Bu durum güven tesisinde toplum yaşantısında normal olarak kabul görmeyen olay, davranış ve eylemleri ön plana itmektedir. Kolluk açısından ise güvenlik, dönemsel olarak çeşitlenme gösterse de suç ve suçluluyla mücadele ekseninde şekillenmektedir.

Devletin önceki dönemlere göre ön plana çıkışı, yerel pratiklerden sıyrılarak¹ meşru güç kullanma tekeline sahip olmasıyla gerçekleşmiş; önceki dönemdeki savaş hukuku hâkimiyeti ise yerini kamu düzenine ilişkin normlara bırakmıştır. Güven tesisinde ise düşmandan suçluya doğru bir geçiş olurken, genel anlamda suç, kamu düzenine karşı bir ihlal olarak görülmeye başlamıştır (Özkazanç, 2011: 103). Bu aşamada ceza pratikleri bu ihlallere karşı kontrolsüz ve aşırı şiddet uygulama şeklinde gerçekleşmiştir (Foucault, 1992a). 18. yüzyıl sonuna kadar işleyen bu süreç, devamında sistemsel ve insan hakları çerçevesinde gelişme göstermiş (Foucault, 1992b; 2000: 219), suçluluğu düzen bozucu eylem kimliğine doğru yaklaştırmıştır. Sonrasında ise suç ve ceza kavramları üzerinde çeşitlenme, sapma, gözetim, denetim gibi hususlar ortaya çıkmıştır (Foucault, 1992a; 1992b: 63; 2000: 222). Yeni kavramlarda vurgu ödetme yerine ıslah üzerine olmuştur. 19. yüzyıl sonundan itibaren gelişen bir dizi gözetleyici ceza yaptırımları, artık cezalandırma işlemini devlet ile fail arasında bir ödetme işlevinden çıkararak, bireyin normalleşmesine vurgu yapan bir noktaya götürmüştür (Garland, 1997; Özkazanç, 2011: 2).

20. yüzyıla gelindiğinde bireyi ıslah ederek suçu önleme anlayışında, suçun kaynağına inerek gidermeye çalışma şeklinde bir dönüşüm göze çarpmaktadır. Üreme, ölüm, hastalık, kalıtım, yaşlılık, kaza ve sakatlıklar, çevre ve kent sorunları

¹ Modern devlet öncesi feodal dönemde güvenlik fonksiyonu bir uzmanlaşmadan ziyade diğer fonksiyonlarla iç içe bir konumdadır. Bunda devletlerin altyapısal iktidarını gerçekleştirememiş olmasının önemli bir etkisi vardır. Güvenliğin yerel veya toplumsal mekanizmalarla sağlandığı bu dönemde, insanların güvenlik gereksinimleri aile, kilise örgütleri ve cemaatler tarafından karşılanmıştır (Gül, 2006: 203).

üzerinden gelişen yeni tekniklerin hedefi, yerelden küresel düzleme kadar denge ve ayarlamalar yapmaktır. Bu eğilim en uç noktasında sorun yaratan toplulukların yok edilmesi şeklindeki uygulamaları savunmaya kadar varmıştır. İlk kez Amerika’da 1901’de dile getirilen bu öneri, 1940 yılında Almanya’da 60.000 kişinin öldürüldüğü ötenazi uygulamasıyla hayata geçirilmiştir² (Özkazanç, 2011: 105). Bu tür arayışların altında yatan nedenler güvenliğin tesisinde suçun kaynağını bulma çabasıdır ve günümüzde de kısmen daha insancıl yöntemlerle arayışlar devam etmektedir³. Örneğin, boşanma, ailevi sorunlar, intihar, alkolizm, fuhuş, kumar ve sapkın eğlence biçimleri gibi bir dizi sorunla mücadele edilmesinin, suçun kaynağına yönelik arayışlar kapsamında ele alındığı değerlendirilmektedir. Ancak buradaki diğer bir önemli nokta, suçun bireysel bir meseleden sosyal bir meseleye dönüştürülmesidir. Her ne kadar suça, sosyal bir pencereden bakışa karşı 1960’larda bir tepkisellik söz konusu olsa da 1980’lerde bu dönüşüm yaşanmaya başlanmıştır.

1980’ler ise devlette başlayan değişimler suç ve cezalandırma alanını da etkisi altına almıştır. Bu dönem için ortaya konan yeni sağ politikalar ve neoliberal yaklaşımlar suç ve ceza alanında meydana gelen değişimleri de açıklamak için kullanılmaktadır. Günümüz pratiklerine kadar uzanan bu bakış açısında, kamu düzenini sağlama ve suçla mücadele etme yeni duruma uyarlanmakta ve kolluğa yeni işlevsellikler kazandırılmaktadır. Örneğin ceza sisteminin yetersizliği üzerine devletin rolünü gündeme getiren “Adaptasyon Yaklaşımı (Garland, 1996)⁴” bu çerçevede farklı politikalar ortaya koymaktadır. Risk ve güvenlik kavramlarını merkeze alan bu yeni mantık, suçu cezalandırma yerine, her tür “riskli” davranışı uyarlayarak önlemeye çalışmaktadır (O’Malley, 2000: 24). Bu süreçte geçmişe bakarak ıslaha yönelik ceza aygıtına, geleceğe bakarak düzenlemeyi öngören risk-güvenlik anlayışı eklenmektedir. Diğer bir ifadeyle, esnek ve değişken tekniklerle denetimi gündelik yaşamın rutin akışına yedirmeye yönelik yeni bir gözetim yaklaşımı ortaya konmaktadır (Özkazanç, 2011: 124).

² Almanya’daki bu ve benzeri öjenik uygulamalar hakkında bkz. (Agamben, 2001: 178-187).

³ Elektronik kelepçe uygulamalarından ev hapsine kadar çok çeşitli yöntemler kullanılmaya başlansa da halen kamuoyunda cinsel istismar suçlarına karşı kastrasyon uygulanması gibi yöntemlerin tartışıldığı da görülmektedir (Bkz: Kızılırmak, 2019: 1025-1071).

⁴ Garland (1996: 450) suç kontrolünde gelişen toplumsal yapının suç oranlarını arttırdığı; buna karşın ceza adalet sisteminin sınırlılığı nedeniyle devletlerin bir çıkmaza girdiğini belirtmekte; bunun çözümünde suçun normal yaşamdan sapma olarak kabul edilmesini savunarak uyarlanabilir stratejilerle (sorumluluk bilinci oluşturma, sapmayı azaltma ve örgütsel başarının yeniden tanımlanması gibi) azaltılabileceğini iddia etmektedir.

Suçla mücadelenin iki yönlü hale gelişi aynı zamanda kamu düzeni ve güvenliğini sağlamada tek taraflı kolluk anlayışını da dönüştürmeye başlamış ve devletin bu alandaki tekliğini sivil toplumu da eklemleyerek sonlandırmıştır. Günümüzde söz konusu dönüşümler bir yönetim felsefesi olarak neoliberalizmin getirileri ile şekillenmekte ve yön almaktadır. Ancak bu noktada, devletin meşru güç kullanma tekeli üzerinde yaşanan bir kırılmadan ziyade, yönetsel perspektifte politika üretmeden dolayı bir ilişki kurmaktan ve toplumsal katkının alınmasından bahsetmek gerekmektedir. Uygulaması sosyal denetimin toplumsal olarak harekete geçirilmesi, herkesin gündelik rutin ve bilinçlerine bu alanın dâhil edilmesi şeklinde olmaktadır (Garland, 1996: 454). En görünür hali ise suç önlemeye toplumun çeşitli düzeylerde eklenmesi ve kolluğun sivil toplum ile ortaklık kurmasıdır.

Gelinen noktada kolluk kuvvetlerinden beklentiler sadece suçun önlenmesi ve suçluların yakalanması sınırlarını çok aşmakta, kamu düzeni ve güvenliğine yönelik çok geniş bir perspektif çizmektedir. Artık kolluk hizmeti, sadece suçla ilgili olmaktan çok, “iyi düzeni” kurmaktan sorumlu bir faaliyet alanı olarak kabul edilmektedir (Neocleous, 2014). Bunu yaparken temel husus görev etkinliğinin yanında demokratik bir şekilde, toplumu incitmeden ve hoşgörü içerisinde görev icra edebilmektir (Stanislas, 2016:9; İrdem ve Kavsıracı, 2019: 133).

Bu değişim ve dönüşümleri sadece kolluk açısından görmemek, devletin dönüşümüne bütüncül şekilde bakmak gerekmektedir. Bu açıdan merkezi yönetimden yerel yönetimlere, statü hukukundan kadro sistemlerine kadar bütün kurum sistem ve pratiklerinin yeniden yapılandırılmasına ilişkin süreçte, yerelleşme, özelleştirme, gözetim, yönetim, teknokrasi gibi ilke ve yaklaşımlar devletin tüm kılcal damarlarına nüfuz edebilmekte, bu durum kolluğu ve onun suçla mücadelesini de etkileyebilmektedir. Pek tabidir ki, kolluk alanı da bu yeni yaklaşımlara yeni modellerle karşılık vermektedir.

1. TOPLUM DESTEKLİ KOLLUK

Kamu düzenini sağlama, suçla mücadele etme ve önleme açısından konu ele alındığında ortaya çıkan yaklaşımların birçoğunun ulaştığı sonuç sosyal kontrolün önemidir. Bu bağlamda, toplum destekli güvenlik programlarının fikir altyapısına en önemli katkısı, ilgili paydaşların güvenlik politikalarına aktif olarak katılmasıdır (Başbüyük ve Karakuş, 2010: 85).

Bu çerçevede ortaya konan önemli modellerden birisi kuşkusuz “Toplum Destekli Kolluk Yaklaşımı”dır. Farklı adlarla da bilinen bu yaklaşım özellikle Amerika ve Avrupa kıtalarında karşılık bulmuş ve 1980’li yıllardan itibaren sıklıkla uygulanmıştır (Şimşek, 2002: 109) Toplum destekli kolluk uygulamalarının özü, kamu düzeni ve asayişin sağlanması sorumluluğunu, kolluk ile vatandaşlar arasında paylaşmaktır. Türkiye’de de 1990’larda gelişmeye başlayan bu süreç, kolluğun reaktif yaklaşımdan proaktif yaklaşıma dönmesine bir gösterge olarak görülmektedir (Berksoy, 2010: 146; Hülal, 2013: 223).

Toplumla olabildiğince iyi ilişkiler kurmak suretiyle, onları bilgi kaynağı olarak işlevselleştirmek, bunun yanı sıra verimlilik ve etkililik gibi kavramlar üzerinden (Berksoy, 2010: 146-147) kolluk faaliyetlerini sonuç odaklı hale getirebilmek amaçlarına yönelmiş olan bu yaklaşımın uygulamaları (*asayiş ekipleri, huzur timleri, okul polisi, mahalle polisi uygulamaları, önleyici yaya ve motorlu devriyeler*) birçok ülkede benzer şekillerde tezahür etmekte, ancak sonuçlar açısından önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Bun farklılıkta toplumun yapısı, teknolojik imkân ve kabiliyetler, ulusal mevzuat gibi birçok husus etkili olmaktadır.

Vatandaşların bir ihbar aracı konumundan çıkarılarak güvenlik politikalarına katılım sağlamasına imkân tanıyan bu anlayış aynı zamanda kolluk ile vatandaş arasında iletişimin güçlenmesine de olanak vermekte, kolluğu toplumsal bir hale dönüştürerek farkındalık seviyesini artırmakta ve vatandaş-kolluk bağına geliştirmektedir. Bunun sonucunda ise kolluk faaliyetlerindeki memnuniyet göstergeleri artmaktadır.

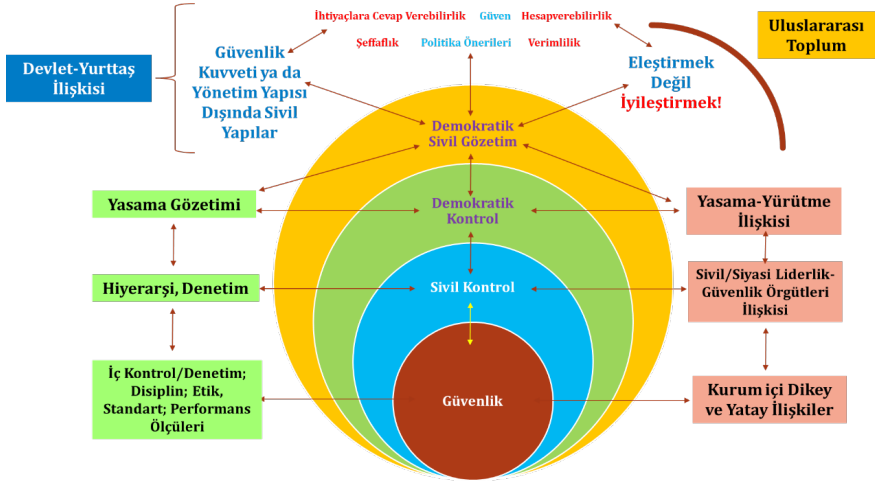
Toplum destekli kolluk anlayışı, kolluk güçleriyle ve toplum arasında bir nevi psikolojik bariyerlerin azalmasını sağlayarak amaç birlikteliğine gitmek ve toplumun güvenliğini kazanmaktır (Derdiman, 2006: 31). Böylece, ortak çalışma iklimi hem toplumun kolluğu tanımasına hem de kolluğun toplumun değişen özelliklerini takip etmesine katkı sunabilmektedir. Bu iki yönlü ilişki, yönetim sosyolojisi açısından değerlendirilebileceği gibi, esasen demokratik katılımı, şeffaflığı ve hesap verme sorumluluğunu ortaya çıkaran bir faktör olarak da düşünülmelidir. İlaveten, kolluk açısından önemli bir nokta güven tesisinin sağlanmasıdır. Güven tesisi kolluğun tanınmasıyla artacağı düşünüldüğünde, katılım ve birlikteliğin bu hususa sağlayacağı olumlu katkı yadsınamaz. Ancak kamu düzeninin sadece

toplum destekli kolluk uygulamaları ile sağlanabileceğini düşünmek yanıltıcıdır. Geleneksel toplum destekli polislik uygulamalarının büyük şehirlerde etkinliğinin tartışılması ve yeni uygulamalara yönelik arayışların da olduğu bilinmektedir. Örneğin New York gibi büyük ve kozmopolit bir şehirde 1994 yılında Compstat⁵ Modeli başlatılmıştır (Vito, Walsh ve Kunselman, 2005). Ancak bunlar toplum destekli kolluğu kenara atmak yerine desteklemek üzerine odaklanmaktadır ve buradaki temel mantık da yine güven inşası üzerine oturmaktadır.

2. KOLLUĞUN SİVİL GÖZETİMİ

Neoliberalizmin güvenlik alanına etkisinin yanı sıra, ulusal ve uluslararası boyutlarda yaşanan ekonomik, siyasi sorunlar ile küresel boyutlara taşınan güvenlik sorunlarının bir getirisi olarak güvenlik bir bütün halinde düşünülmeli, aynı zamanda bu alan bütünleşik bir kamu hizmeti olarak ele alınmalıdır. Bu durum kolluk faaliyetlerinde toplumla yaşanan karşılıklı ilişkiyi bir ileri boyuta taşıyarak denetim ve gözetim aşamasını da eklemlenmektedir. Genel anlamda yönetim yaklaşımıyla da bir arada değerlendirilebilecek bu dönüşüm uygulamada birçok noktayı sisteme dâhil etmeye imkân vermektedir. İyi yönetim ilkelerinin tamamının dikkate alındığı sistemde, bütüncül bir güvenlik sektörü anlayışıyla temel güvenlik aktörleri, adalet ve devletin diğer kurumları, var olan ve yeni oluşturulan denetim ve gözetim mekanizmaları ve hatta devlet dışı ulusal ve uluslararası yapılar bir etkileşim içerisinde hareket etmektedir. Geline aşamada gözetim için, sadece kolluk ve güvenlik kuvvetlerinin uygulamalarıyla sınırlı kalınmamaktadır. Aynı zamanda profesyonellik, maliyet-etkinlik, eşgüdüm becerisi, hesap verilebilirlik, şeffaflık ve hatta kültür boyutları sisteme dâhil edilmektedir.

⁵ Compstat, computer (bilgisayar) ve statistic (istatistik) kelimelerinin ilk dört harflerinin birleşiminden türetilen ileri istatistik ve matematik kullanımına dayalı bir suç önleme stratejisidir.



Şekil 1: Sivil Gözetim Çerçevesi (Barbak, 2020)⁶

Güvenlik alanındaki bu çoklu aktör ve gözetim anlayışında iç kontrolden yasama gözetimine kadar giden süreçlerle karşılaşılabilmekte, yatay ve dikey hiyerarşinin yanı sıra hiyerarşi dışındaki yapılarla olan ilişkilerle de çerçeveyi ve seviyeyi belirleyebilmektedir. İyileştirmeyi ve daha etkili bir güvenlik hizmeti sunmayı amaçlayan yeni yapının ilkesel boyutta koluğa yansımalarında diğer yapılardan bir derece farklı olan husus ise, toplumla birliktelik içerisinde hareket ve güven tesisini sağlamaktır. Nitekim uygulamada gerek toplum destekli kolluk anlayışı gerekse diğer tüm suç ve suçlulukla mücadele stratejilerinde toplum içinde koluğa duyulan güveni üst seviyelere çıkararak birlikte ve verimli işlemler tesis etme hedefiyle karşılaşmaktadır. İyi örneklerde ise yapısal ve işlevsel tüm politika ve eylemlerde bu güvenin ön plana çıkarılmak istendiği görülmektedir. Bu noktada çalışmada ele alınan Danimarka Polis Teşkilatı, gerek yeni kolluk ve güvenlik anlayışı perspektifinde gerekse sivil gözetim çerçevesinde iyi örneklerin içerisinde yer almaktadır.

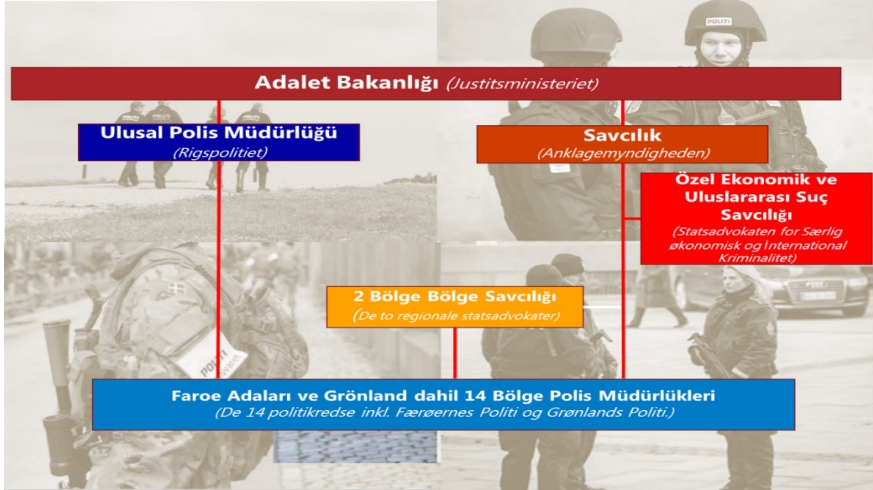
⁶ Güvenlik alanındaki denetim ve gözetim sistemini bütüncül bir bakışla ele alan bu şekil, Ahmet Barbak tarafından, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde 21 Şubat 2020 tarihinde düzenlenen "Yönetişim ve Güvenlik Tematik Paneli"ndeki "Güvenlik Sektörü Yönetişimi ve Demokratik Sivil Gözetim" konulu bildiride kullanılmıştır.

3. GÜVEN TESİSİ ÜZERİNE KURGULANAN DANİMARKA POLİS TEŞKİLATLANMASI⁷:

Danimarka Polis Teşkilatlanmasına geçmeden önce ülke hakkında kısa bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Resmî adı Danimarka Krallığı olan ülke anayasal bir monarşi ile yönetilmektedir. Ülkede mutlak monarşi tanımlanmış olsa da kral daha ziyade sembolik yetkilerle donatılmıştır ve uygulamada yürütme yetkisi parlamento tarafından kullanılmaktadır (Danimarka Kraliyet Anayasası (DKA) md.1-3, www.adalet.gov.tr, 2020). Danimarka'nın büyük bir bölümü Jütland Yarımadası üzerinde olmasına karşın başkent Kopenhag, adaların en büyüğü olan Zealand'ın üzerinde kurulmuştur. Ülkenin güney komşusu Almanya, doğu komşusu ise İsveç'tir. Yüzölçümü 43.094.12 km² olan ülkenin nüfusu 2019 yılı verilerine göre 5.806.015 kişidir (www.kopenhag.be.mfa.gov.tr; 2020). Grönland, Atlas Okyanusu'nun kuzeyinde, 2.166.086 km² alana sahip Danimarka'ya bağlı özerk bölgedir. Grönland'dın nüfusu yaklaşık 57.500 kişidir ve büyük kısmı ülkenin batı kıyısındaki küçük kasabalarda yaşamaktadır. Aynı şekilde Faroe Adaları da Danimarka Krallığının parçası olarak özerk bir ülkedir. Toplam yüzölçümü 1.400 km² ve nüfusu yaklaşık 50.000 kişidir. Danimarka'da yaşayanların %89,6'sı Danimarkalı soyundandır. Geriye kalan % 9,5'lik kısım ise komşu ülkelerden, özel statülü Alman azınlıklardan ve ağırlıklı olarak Bosnalı olan göçmenler tarafından oluşturulmaktadır (www.kopenhag.be.mfa.gov.tr, 2020). Göçmenler genellikle 1983 yılında imzalanan Yabancı Yasası ile ülkeye gelmişlerdir. Nüfusun % 89,6'sı Danimarka Halk Kilisesi'nin üyesidir. Kilise Danimarka Anayasası tarafından belirlenmiş olan Protestan Evanjel Lutheryan mezhebindendir (DKA md.4, www.adalet.gov.tr, 2020). Nüfusunun %5'ini oluşturan Müslümanlar ülkenin ikinci büyük dini topluluğunu oluşturmaktadır (www.kopenhag.be.mfa.gov.tr, 2020).

⁷ Danimarka polis teşkilatına ilişkin bilgi ve değerlendirmeler yazarların da dâhil olduğu, İçişleri Bakanlığı'nın ana faydalanıcısı konumunda bulunan "İç Güvenlik Sektörünün Sivil Gözetiminin Güçlendirilmesi Projesi Aşama-3" kapsamında gerçekleştirilen beş günlük çalışma ziyaretinden, temin edilen raporlardan ve kaynakçada gösterilen diğer kaynaklardan elde edilmiştir. Söz konusu ziyaret kapsamında Danimarka Polis Akademisi'nde Akademi Rektörü de dâhil olmak üzere sorumlu yedi personel ve altı öğretmen, Ulusal Polis Müdürlüğünde ana birim sorumlusu beş personel, Kopenhag Üniversitesi Hukuk Fakültesinde kolluk alanında çalışan biri profesör olmak üzere iki akademisyen, Türkiye Cumhuriyeti Kopenhag Büyükelçiliğinde görevli üst düzey üç yetkili ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Ayrıca; bir Türk kökenli öğrenciyle de görüşülmüştür. Elde edilen bilgiler ışığında çalışma ziyareti esnasında bazı uygulamalar da yerinde gözlemlenmiştir.

3.1. Danimarka Kolluk Yapılanması:



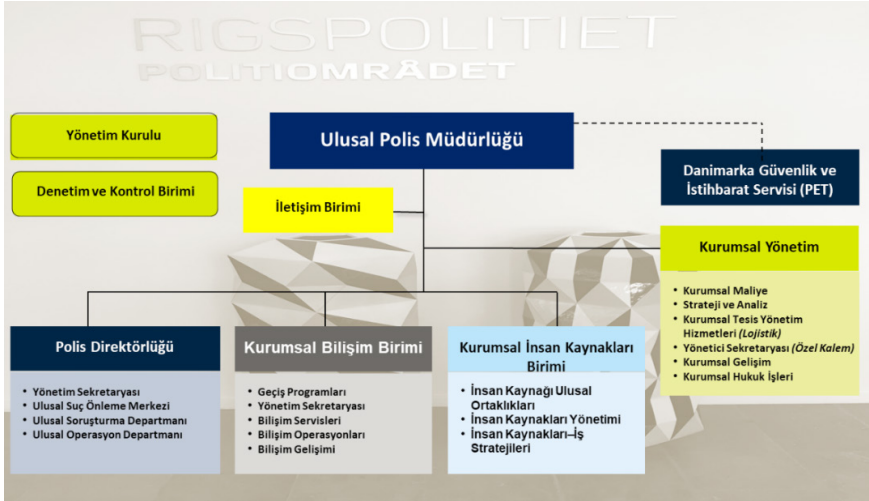
Şekil 2: Danimarka Polis Teşkilatı Bağlılık Durumu

1938'den beri tek bir kolluk yapısı olarak faaliyet gösteren Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü, Faroe Adaları ve Grönland Polis Kuvvetleri ile birlikte doğrudan Adalet Bakanlığı'nın altında yer almaktadır (Kjærsgaard ve Stevnsborg, 2020: 3). Ulusal ve bölgesel savcılıklar da polisle aynı bakanlık altında teşkil edilmiştir ve bölge polis müfettişleri bölge savcılarına, bölge savcıları da ulusal savcılara bağlı olarak görev yapmaktadır. Polis ve savcılık makamı çok iç içe bir görev üstlenmekte, birçok yerde aynı bina içinde çalışmaktadır. Ancak, savcılığın iddia makamı olan polis müfettişleri üzerinde mutlak bir onay yetkisi bulunmamakta, savcılığın mahkemeye sevk edilmesini gerek görmediği dosyaları polis iddia makamı olarak ısrar edip sevk edebilmektedir. Bu noktada, kolluk faaliyetlerine yönelik birliktelik ve karşılıklı işbirliği alanlarının uygulamaya döküldüğü anlaşılmaktadır. Polis müfettişlerinden iddia makamı olarak görevli olanların denetimi bölge savcılıkları tarafından yapılmaktadır. Adli kolluk açısından etkin, sürekli ve bütüncül organizasyon yapısı kurulduğu görülmekle beraber, polis dışından edinilen görüşlerde söz konusu birlikteliğin ve yakınlığın polisin denetlenmesi açısından sorun yarattığı belirtilmektedir.

Adalet Bakanlığı yetkilerini, Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü ve 14 Bölge Polis Müdürlüğü aracılığıyla kullanmaktadır. Ulusal Polis Müdürlüğü polis fonları ve personeli, ofisleri ve binaların bakımını yönetmekten sorumludur. Ana kolluk

faaliyetlerinin icrası ise bölge polis müdürlükleri aracılığıyla yerine getirilmektedir. Ayrıca polis müfettişleri de bölge polis müdürlükleri içinde yer almaktadır.

2020 yılı itibarıyla 11.144 polis memuru ve 5.698 diğer profesyonel çalışana sahip olan (www.politi.dk, 2020) Danimarka Ulusal Polisi'nin vizyonu; suçu önlemeye çalışarak, vatandaşlara yardım ederek ve kanunları uygulayarak topluma güvenlik, emniyet, barış ve düzen getirmeye yardımcı olmaktır. Bu vizyon doğrultusuna belirlenmiş olan misyon ise; topluma huzur vermek, Danimarka'nın çevresindeki topluluklarla birlikte, Danimarka'yı yaşamak için güvenli bir yer haline getirmeye çalışmaktır (Danimarka Polis Kanunu Md.1-2; Kjærsgaard ve Stevnsborg, 2020: 4).



Şekil 3: Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü Teşkilat Şeması

Danimarka Polis Teşkilatının kendi iç organizasyonu dört temel bölüm ile iletişim, kurumsal yönetim, denetim ve kontrol birimleri ile yönetim kurulundan oluşturulmuş durumdadır. İletişim birimi, Ulusal Polis Müdürlüğü'nün hem polis intraneti ve liderlik iletişimi gibi iç iletişimi hem de basın yayın, kriz iletişimi ve kurumsal örün sayfası yönetimi gibi dış iletişimini yürütmekte, iletişim için yönlendirme ve birleştirme bölümü olarak görev yapmaktadır. Kurumsal Yönetim Birimi, polis genelinde maliye ve finansal görevler, genel hukuksal destek, strateji belirleme ve bina ve tesis yönetimi gibi işleri yerine getirmektedir. Denetim ve Kontrol Birimi ise, polisin iç kontrol ve denetim ortamına ilişkin görevleri

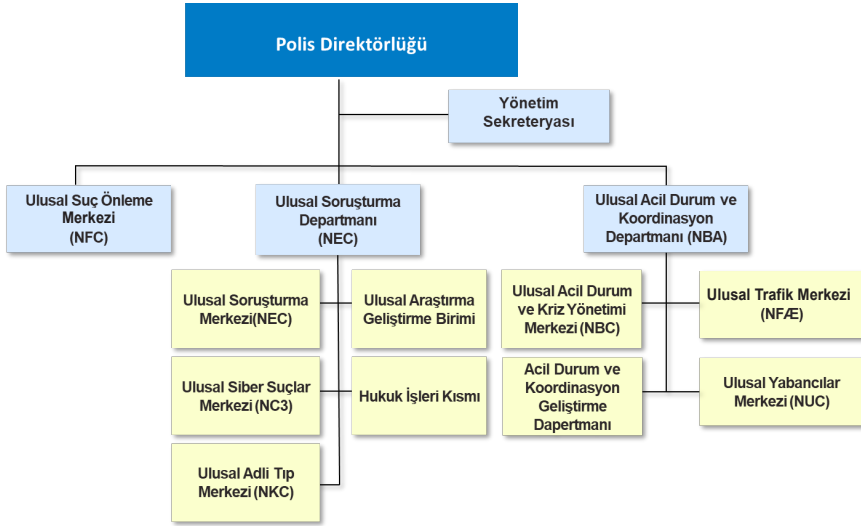
yürütmekte ve yeni kamu işletmeciliğine uygun olarak kuruluşun yönetimini desteklemektedir.

Organizasyon yapısının en alt kısmında ise bu dört yapıdan “*Kurumsal İnsan Kaynakları Birimi*” “*Kurumsal Bilişim Birimi*” ile iş ve eylemlere yönelmiş “*Polis Direktörlüğü*” yer almaktadır. Terörle mücadele ve istihbarat işleri Ulusal Polis Müdürlüğü’ne doğrudan bağlı olarak yürütülmemekte, her iki görev operasyonel yetkisi bulunan ve kısa adı “*PET*” olan “*Danimarka Güvenlik ve İstihbarat Servisi*” tarafından yerine getirilmektedir. Ülkede ayrıca silahlı kuvvetlerin bünyesinde ayrı bir istihbarat birimi yer almakta, bunlar dışında bu görevi icra eden ayrı bir yapı bulunmamaktadır.

Ulusal Polis Müdürlüğü’nün organizasyon yapısına bütüncül şekilde bakıldığında; ideal durumun 14 bölgenin görevi yürütmesi üzerine kurulduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, polis bölgeleri kendi lojistik ihtiyaçlarından polis amiri alımlarına kadar tüm gereksinmelerini kendi yetkileri dâhilince karşılayabilmektedir. Örneğin, polis amirliği sürecini başarı ile tamamlayan bir personel bu göreve, bölgenin polis amiri için açtığı iş ilanına başvurarak gelebilmektedir. Bu durum, Ulusal Polis Müdürlüğü’nü suç analizine odaklanmaya, ulusal iç güvenlik konularıyla uğraşmaya, kriminal ve bilişim gibi alanlarda daha etkin olmaya yöneltebilmektedir.

Danimarka polis yetkilileriyle yapılan görüşmeler esnasında, 2007 öncesinde bu yapının 54 bölge üzerinden işletildiği, 14 birime indirilmesinin getirisinin ise polis ve diğer paydaşlar tarafından farklı şekilde algılandığı tespit edilmiştir. Görüşmeye katılanlar tarafından, düzenlemenin halkla temas kurma konusunda kaynak yetersizliği yarattığı, büyük bölgelere ayırmanın iş yoğunluğu oluşturduğu ve halkı tanıma açısından geriye gidiş sağladığı belirtilmiştir. Diğer paydaşlardan akademisyenlerin görüşü ise sistem değişikliğinin çok büyük bir dalgalanma yaratmadığı, hatta daha iyi sonuçlar verdiği şeklindedir. Bu görüşe götüren nedenler ise yapısal değişikliklerin suç oranını çok etkilemediği, suçun organizasyondan bağımsız bir döngüsünün olduğu, organizasyon değişiminin ise ancak mücadele şeklini değiştirebileceği şeklindedir. Ortaya çıkan bir diğer sonuç ise, Danimarka’da tüm sistemlerin tasarruf üzerine odaklandığı ve organizasyon değişiminin altında yatan nedenin de insanların yönetimine ayrılan kaynağın tasarrufu olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim söz konusu değişimle bölgelerdeki

personel sayıları değişmemiş sadece 54'den 14'e inmesi nedeniyle yönetici ve idari alandan tasarruf sağlanmıştır. Bahsedilen görev yoğunlaşması ise yöneticiler açısından oluşmuş, sokaktaki polis sayısını etkilememiştir. Ancak bu yeni sistemde polis memurlarının “*vatandaşla daha az görüşebiliyorum*” şeklindeki yakınmaları politikacılardan destek görmüş ve çalışma ziyaretinin yapıldığı günlerde karargâh personeli içindeki analiz görevlilerinin sayısının %50 azaltılacağı zamanın Danimarka Başbakanı tarafından ilan edilmiştir.



Şekil 4: Polis Direktörlüğü Teşkilat Şeması

Polis Direktörlüğü altında yer alan Ulusal Suç Önleme Merkezi; gerek iç ve dış paydaşlarla birliktelik gerekse sivil gözetim mantığı açısından diğer birimlerden çok daha kapsamlı ve proaktif bir hizmet alanında faaliyet göstermektedir. Ulusal Suç Önleme Merkezi'nin amacı Danimarka'yı yaşanabilecek güvenli bir yer haline getirmeyi sağlamak, bunun için strateji ve yol belirlemektir. Bu çerçevede, çok geniş bir hareket alanına sahip olan bu merkez, hem ulusal hem de uluslararası suç önlemede koordineli çalışmalar yürütmektedir. Merkezin polisle bağlantısı ana görev çerçevesi üzerinden şekillenmektedir.

Polisle ilgili tüm faaliyetlerde olduğu gibi, Danimarka yasalarının polise verdiği güven sağlama görevi bu merkezin ana odağı olarak belirtilmektedir. Fakat güven sağlama nesnel ve öznel güven şeklinde iki ana eksen üzerinden ele

alınmaktadır. Nesnel güvenle suça maruz kalma durumunda suç mağduru olma endişesinin azaltılması ve güven tesisi sağlama, öznel güvenle ise suça maruz kalmadan güven içinde yaşama anlatılmaktadır. Suç Önleme Merkezi'nin temel amacı öznel güvenliği sağlamaktır.

Danimarka halkının kendini güvende hissetmesi için suç üzerinde ortaya konan faaliyetler ile suçları sınırlandırma ve ortaya çıkmasının engellenmesine yönelik stratejiler bu merkez tarafından belirlenmektedir. Bu çalışmalarda kolluğa yönelik bir yaklaşım üzerinden gitmekten ziyade ihtiyaçlara göre hareket edilmektedir. Merkezin çalışma alanı, bu nedenle suçu engellemek gibi bir kapsamdan birçok suçu içine alan ve şemsiye çalışması olarak adlandırılan geniş kapsama gidebilmektedir. Çalışmalarında koordine işi, 14 polis bölgesinde teşkil edilmiş suç önleme birimleri ile yürütülmektedir.

Ayrıca belediye, okul ve diğer paydaşlarla suç önlemeye yönelik eğitimler, bilgilendirmeler ve çalışmalar da yürütülmektedir. Faaliyetlerde doğrudan bir yaklaşım üzerinden hareket edilmediği söylene de, Danimarka Polis Teşkilatının *“toplum destekli kolluk”* yaklaşımına uygun şekilde faaliyet icra ettiği anlaşılmaktadır. Ancak polisliğin ülkenin genelinde olduğu gibi çok az yasal düzenlemeler üzerinden yürütülmesi, toplumun kurallara uyumunun üst seviyede olması ve yasaklayıcı kural ihtiyacını çok hissetmemesi, yumuşak bir düzen ile işlerin yürütülmesini sağlamaktadır. Örneğin doğrudan ilgili kurumlara çalışma ve iş birliği yükümlülüğü getiren bir düzenleme olmamasına rağmen söz konusu çalışmalar daha ziyade enformel şekilde icra edilmekte ve merkezin inisiyatifinde opsiyonel düzenlemeler şeklinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca yetkililer tarafından Polis Akademisi ile çok iyi iş birliğinin kurulduğu belirtilmekte ve bunu çok önemsediklerini dile getirmektedirler. Amaç söz konusu güven tesisine yönelik farkındalığı mesleğin başında sağlayabilmektir.

Ulusal Suç Önleme Merkezi'nin dört ayrı birimi bulunmaktadır. Bu birimlerden *“operasyonel önlem”* departmanı, halkla iç içe olma, polisin diyalogunu artırma ve bilgi alışverişini hızlandırmaya çalışan birim olarak belirlenmiştir. Örneğin birimde herhangi bir karakola başvuran vatandaşla polis memurunun iletişiminin nasıl olması gerektiği konusunda çalışılmaktadır. Hedef, son noktada vatandaş bulunduğu yerde karşılamak olarak belirtilmiştir. Analiz ve harici iş birliği birimi ise polisin gelişimi için iç ve dış paydaşlarla analiz görevlerini yürütmektedir.

Suç Önleme Merkezi'nin odağında tüm kolluk faaliyetlerinde görüldüğü üzere güven tesisi olduğundan, çalışmaların bir diğer boyutu ise arabuluculuk üzerine şekillenmektedir. Burada suça maruz kalan kişiden özür dilenmesinin suçu kabullenmeye önemli etkisi olduğu üzerinden yaklaşılarak, bunu toplum destekli polislik üzerine yürütülen çalışmalarla desteklemektedirler. Ayrıca *“birlikte yaratmak”* kavramı üzerine yürüttükleri sloganlaştırmış faaliyetler de bulunmaktadır. 2018 yılında yeni bir strateji olarak belirlenen 14 konudan beşi ise;

- Yönetişim ve sivil gözetim perspektifinde ele alınan yerel polis teşkilatlarının güçlendirilmesi,
- Seyyar polis karakolları ve mobil polislik uygulamaları,
- Güven takibi,
- *“Polis Sipariş Edin Uygulaması (Dernekler, konut yönetimleri gibi grup ve sivil toplum örgütlerinin polis davet edip görev alanlarıyla ilgili konularda bilgilendirme/sunum yapmasını istemesini sağlamak)”*
- Devamlı olarak elde edilen tecrübeleri paylaşmaya yönelik çalışmalarıdır.

Yine toplum destekli kolluk uygulamalarında da slogan haline gelmiş hedef odaklı güven yaratıcı devriye çalışması, polise yapılan ihbara tepki süresi, polis eğitiminde hizmete odaklılık, iyi iletişim yöntemleriyle vatandaşın bilgilendirilmesi gibi uygulamalar da merkezin çalışma alanları içerisinde sayılmaktadır.

Suç Önleme Merkezi bütün çalışmalarında vatandaşları işin içine dâhil edebilme çabası içerisinde. Bu çerçevede, özellikle gençlerle diyaloga önem verilmekte, buna örnek olarak da bilişim suçlarının merkezine gençler alınmaktadır. Ayrıca gençlerin birbirlerini daha çok dinledikleri tespiti üzerinden hareketle, etkileşim sağlama hedefi de güdülmektedir. Bu çerçevede suç işlemeyen büyük bir grubu alıp suç işleyene örnek olmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Nitekim yürütülen çalışmalar neticesinde gençlerde suç işleme oranında %50'lik bir azalma yaşanmıştır⁸.

Danimarka Polisinin insan kaynakları yönetiminde de yönetim anlayışının izlerini görmek mümkündür. Bu çerçevede Kurumsal İnsan Kaynakları Birimi'nin

⁸ Ulusal Polis Müdürlüğü yetkilileri ile yapılan görüşmede elde 2006 yılında 10-17 yaş aralığındaki çocuk ve gençlere 25.125 suç isnadı yapılmışken, 2017 yılında aynı yaş aralığındaki gruba isnat edilen suç miktarının 12.497'ye gerilediği öğrenilmiştir.

altında yer alan “*Ulusal İnsan Kaynağı Ortaklıkları Departmanı*” polis bölgesinin insan kaynakları ortaklarıyla temaslarını sürdürmekte ve koordine etmekte, bu alanda ulusal stratejiler ve politikalar geliştirmekte, örgütsel gelişim, genel yönetim ve personel gelişimi konularında inisiyatifler üstlenmekte ve polis eğitimlerini bu perspektifte düzenlemektedir. Departman bu görevleri İnsan Kaynağı Geliştirme Merkezi ile Polis Akademisi üzerinden yapmaktadır. İnsan Kaynakları-İş Stratejileri Departmanı ise insan kaynakları alanında etkili bir sınır ötesi iş birliği ve koordinasyonu sağlamak için çalışmaktadır. Departman aynı zamanda çalışmaların analitik ve veriye dayalı bir temelde etkin yönetimi ile insan kaynağına yönelik strateji çalışmalarına liderlik etmekte ve stratejik hedeflerin takibini sağlamaktadır.

Danimarka Polis teşkilatının kurumsal polis stratejilerinde paylaştığı birçok nokta sivil gözetim ve suç önlemeye toplumun katılımını anlatmada dikkat çekicidir. Örneğin;

- Danimarka’yı güvenli bir yer ve toplum olarak korumak,
- Vatandaş merkezli suçta bir azalma sağlamak,
- Yerel, ulusal ve uluslararası tüm alanlarda önlemeye odaklanmak, sorunları kontrolden çıkmadan tespit etme yeteneğini geliştirmek,
- Doğru zamanda etkili bir şekilde müdahale etmek için gerekli olan araçları geliştirmek,
- Önleme çalışmalarının başarısı için gerekli olan kamu ve özel aktörlerle işbirliğini güçlendirmek, proaktif iletişim kapasiteleri geliştirmek ve yanıltıcı olanları çürütürken olumlu hikâyeleri yayınlamak,
- Vatandaşlara yakınlığı sağlamak için ülke çapında bir varlık göstermek, vatandaşlara saygı ve profesyonellik ile yaklaşmak, vatandaşların polisle tüm etkileşimlerine odaklanmak,
- Şeffaf vaka yönetimi prosedürleri ile açık iletişim kurmak, böylece vatandaşların davanın durumunu, sonraki adımların ne olduğunu ve ne zaman nihai kararın beklenebileceğini bilmesini sağlamak,
- İşbirliği yapılan ortaklar ve çalışanlar hedeflemek, halkın polise olan

yüksek güvenini korumak şeklinde ilan ettikleri stratejilerinde tüm bu ilkelerden kesitleri görmek mümkündür (www.politi.dk, 2020).

Belirtilen hususlar ve elde edilen gözlem sonuçlarından Danimarka Ulusal Polis Müdürlüğü'nün toplum destekli kolluk yaklaşımını ayırt edici bir özellik olarak paylaştığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, Ulusal Polis Müdürlüğü ile bölge polis müdürlükleri arasındaki işlerdeki karar verme süreçleri, yönetim mantığına katkı sunacak şekilde âdem-i merkezileştirilmiş durumdadır. Bu çerçevede bölge polis müdürleri sorumluluk alanında bütçe ve personel gibi kolluk yönetimi ve faaliyetlerin yerine getirilmesinden, bağımsız olarak sorumludurlar.

Danimarka Polis teşkilatında görev bazında ortaya konan güven tesisi ve paydaş birlikteliğinin insan kaynakları gelişimi üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Nitekim polis memurluğundan polis amirliğine geçişte söz konusu durum birçok noktada kendini göstermektedir. Polis amirliğine geçmek için asgari rütbe şartı veya bir süre sınırı uygulanmamakta, ayrıca yasalarla belirlenmiş bir polis amiri rütbe oranı da bulunmamaktadır. Yine polis amirliği rütbelerinde bir bekleme süresi uygulanmamakta, bölgeler ve Ulusal Polis Müdürlüğü'nün iş ilanına bağlı olarak bu rütbelerde istihdam edilmektedir. Polislerde rütbe sistemi dolaylı olarak kendileriyle yapılan ve görev performans hedeflerini içeren hizmet sözleşmeleri ile bağlantılıdır. Bu çerçevede söz konusu amirlik görevlerine açılan iş ilanları sonrasında atama yapılmakta ve göreve başlanmaktadır.

3.2. Danimarka Polis Eğitimi:

Öncelikle belirtilmesi gerekir ki çalışma boyunca üzerinde durulan konular özellikle polis eğitimlerinin odak noktasıdır. Bu bağlamda eğitim sistemine bakıldığında polis amirlerinin memurluktan geçme zorunluluğu nedeniyle Danimarka'daki polis eğitiminin temelini polis memurları eğitimi oluşturmaktadır. Bu çerçevede en kapsamlı eğitim sistemi polis memurluğu eğitimidir.

Danimarka'da polis eğitimi Brøndby'da yer alan tek bir akademi ve Fredericia'da yer alan geçici eğitim merkezinde verilmektedir. Polis Akademisi yerleşimi genel olarak Brøndby semtindeki yerleşim yerleri içinde ve herhangi bir fiziki güvenlik sistemi kurulmamış şekilde eski bir ilkokulun tadil edilmesiyle konuşlandırılmıştır. Sadece mesai saatlerinde açık olan ve diğer zamanlarda kapatılan akademide öğrenciler de yatılı olarak eğitim almamaktadırlar. Bu

durumla ilgili akademi yetkilileri tarafından polisin tüm felsefesinin odağında olan halka güven tesis etmiş olması gerekçe gösterilmekte ve bu tür önlemlere ihtiyaçlarının bulunmadığı, aksine aynı yerleşim yerlerinde yaşayan semt sakinlerinin okulu ve çevresini daha iyi koruduğu savunulmaktadır.

Polis Akademisi Ulusal Polis Müdürlüğü altında teşkilatlanmış durumdadır. Polis Akademisinin altında üç ayrı bölüm ve bir destek birimi bulunmaktadır. Söz konusu birimlerden biri olan *Eğitim Kaynak Yönetimi Birimi*, Polis Akademisi'nin işleyişini ve dış paydaşlarla iş birliğini destekleyen bir dizi proje ve görevden sorumludur. Ayrıca, bu birim Polis Akademisi kaynaklarının kullanımını optimize etmekle ve diğer eğitim kurumları ile iş birliği anlaşmaları düzenlemekle, strateji geliştirmekle, Grönland Polis Akademisi ile eğitim faaliyetlerini koordine etmekle görevlidir.

Danimarka polis teşkilatında, polis adaylarının temini Ulusal Polis Müdürlüğü'ndeki İnsan Kaynakları Birimi tarafından yapılmaktadır. Polisliğin ülke içinde vatandaşların tercih ettiği bir meslek olmasından dolayı ilginin yüksek olduğu görülmektedir. Danimarka'da en çok tercih edilen meslekler içinde doktorluk, hemşirelik, ebelik ve polislik olduğu belirtilmektedir. Bunda mesleğe yönelik tanıtım ve bazı uygulamaların etkili olduğu görülmektedir. Örneğin polis mesleğine ilgi duyan lise öğrencilerine 2-3 günlük gözlemci stajı uygulanmaktadır. Ayrıca lise eğitimlerinde polis malzemelerinden ve ekipmanlarından yararlanma imkânı da sunulmaktadır. Yine eğitim ve iş fuarlarına aktif şekilde katılımlar sağlanmakta ve buralarda özellikle temine yönelik alıştırma etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu durum işe girişin zor ve imkânsız olduğuna yönelik algıları kırmada avantaj sağlamaktadır. Tercih edilen bir meslek olduğundan özel firmalar tarafından polisliğe hazırlık eğitimleri de verilmektedir. Polis Akademisi tarafından adayların ilgisini arttırmaya yönelik olarak açık kapı günleri düzenlenerek eğitimlerin bazılarının görülmesi sağlanmakta, bazılarının sınırlı iştirak imkânı verilerek seçim aşamaları için kendilerini denemelerine fırsat sunulmaktadır.

Polisliğe giriş sadece memur seviyesinden olduğundan dolayı belirlenmiş tek temin şartları polis memurluğu üzerinedir. Teminde temel esas liyakat değerlendirmesi üzerine kurulmuştur. Söz konusu değerlendirmede öncelikle devlet memurlarında beklenen güvene yönelik değerlendirme yapılmaktadır. Polis sisteminin genelinde ön planda olan güven inşası sürecine, bu aşamada da

rastlanmaktadır. Öncelikle başvuran adayın adli sicil kaydına bakılmakta, bunda suç işlemiş olması durumunda geçen süre, yaşı ve ayrıca içinde bulunduğu çevreyle ilgili araştırmalar etkili olmaktadır. Araştırmada sabıka kayıtlarından ziyade içinde bulundukları çevreyle ilgili bilgiler daha önemli görülmekte, ailesine bakılmakta ve istihbarat teşkilatı verileri dikkate alınmaktadır. Bu değerlendirmede bir diğer yöntem ise adaylarla diyalog şeklinde, derinlemesine mülakat yapmaktır.

Teminde uygulanan yazılı sınav iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama okuma testi ve yüksek sesle okunanı yazabilme üzerine kurulmuş durumdadır. Buradaki temel amaç; söz dizimi, dilbilgisi, yapısal eksiklikler gibi hususları tespit edebilmektedir. Çünkü polisin tüm yaptıklarını belgelendirmesi ve hesap verilebilirlik üzerine bir sistem kurulmuş durumdadır. İkinci aşama ise adaya sorulan yazılı bir duruma karşı iki saat içinde karar vermesinin istenmesidir. Söz konusu aşamada adayın ikilemde kalması sağlanarak hangi argümanları gerekçe göstererek tercih yaptığına bakılmaktadır. Verilen durumlar polislik mesleğine yönelik teknik bilgiden ziyade toplumsal ikilemler üzerinden olmaktadır ve adayın bir karar vermesi ve savunması gerekmektedir.

Yazılı sınavı geçenler, sonraki aşamada öncelikle iş birliğini test edecek şekilde üç ila beş adayın birlikte katıldığı bir göreve alınmaktadır. Bu aşamada gruplar halinde bir durumla karşı karşıya kalındığındaki davranışsal değişimler gözlemlenmektedir. Devam eden aday bireysel mülakata geçebilmektedir. Dört kişiden oluşan heyet karşısında adayın kişisel nitelikleri, polis olmaya iten nedenleri, genel kültür ve dünya görüşü hakkında bilgiler elde edilmektedir. Yaklaşık bir saatlik süreçte icra edilen ikinci kısımda adayın toplum yapısından haberdar olması, toplumu tanınması genel olarak ülke gündemini bilmesi aranmaktadır. Değerlendirme süreçleri sonunda başvuranların ancak %25'inin süreci tamamlayabildiği belirtilmektedir.

Temin sürecine itiraz mekanizması düzenlenmemiştir. İlgili personelle yapılan görüşmede genel anlamda bir itiraz olmadığı, itiraz olsa da bugüne kadar önemli bir sonuç çıkmadığı beyan edilmiştir. Ancak Danimarka'nın bir şikayetler ülkesi olduğu ve herkesin ihtiyaç duyduğunda bir itiraz makamı bulabileceği de eklenmiştir. Bu değerlendirmeden kurumsal bir mekanizma olmasa da itiraz edilmesinin mümkün olabileceği sonucu çıkmaktadır. Benzer şekilde Polis Akademisi'nde uzun zamandır eğitimi yarıda bırakan hiçbir kimsenin olmadığı,

genel olarak ise bırakma durumunun %5'i aşmadığı ve zorunlu sağlık sorunları gibi nedenler olmadıkça öğrenciliğe başlayanların eğitimleri tamamladığı belirtilmiştir. Bunu ise seçim sürecinde çok sıkı ve zor bir elemanın olması ile açıklamaktadırlar. Temin sürecinin genel olarak diğer ülke örnekleriyle benzerlik gösterdiği görülse de, özellikle sürece itiraz sisteminin düzenlenmemiş olması ve adayların da bunu genel olarak talep etmemesi sistemin açık, şeffaf, hesap verilebilir ve liyakat üzerinden işletildiğine dair kamuoyu kanaatinin oluştuğunu göstermektedir.

Temel polis eğitime bakıldığında, son düzenlemelerle 2 yıl 4 ay süren üç aşama şekline icra edildiği görülmektedir. Eğitimin içeriği tamamıyla Polis Akademisi tarafından belirlenmektedir. Ancak dönemsel ihtiyaçlar ve gereksinimler eğitim müfredatlarına yansıtılmaktadır. Bu maksatla iç paydaş olarak 14 bölgenin polis müdürleri ve uzmanlarıyla gerektiğinde toplantılar yapılmakta veya görüş ve önerileri alınmaktadır.

Polis memurları üç aşamalı olarak eğitime tabi tutulmaktadır. Birinci dönemde 11 aylık eğitimde teorik ve uygulamalı dersler ile fiziksel gelişime yönelik dersler verilmekte, ikinci dönemde öğrenciler 12 polis bölgesindeki karakollarda staj eğitimlerine tabi tutulmakta, üçüncü dönemde ise 6 ay süreyle yeniden Akademide eğitime alınmaktadır. Tüm süreçte en kapsamlı eğitim birinci dönemde icra edilmektedir. Bu dönemde müfredat içerisinde polis ile ilgili genel yasal çerçeve, polisin güvenlik içindeki rolü, topluma hizmet odağı üzerinden polis uygulamaları, suç ve ceza muhakemesi bilgisi, temel iletişim teknikleri, soruşturma bilgisi, polis etiği üzerine dersler ve eğitimler yapılmaktadır. Eğitimlerde önemli nokta güven tesis edecek ve mesleki eğitimleri harmanlayarak topluma örnek olacak polis yetiştirmek olarak belirlenmiştir. Mesleki yeterlilik tek başına bir şey ifade etmediği ve odağın toplumda güven yaratan polis olma olduğu her defasında vurgulanmaktadır. Örneğin etik ve ahlak eğitime bakıldığında bu eğitim güven sağlamada önemli görülmekte, aynı zamanda toplumun güvenine karşılık vermeyi tesis etme eğitimi olarak da değerlendirilmektedir.

Bu noktada eğitim felsefesinde ortaya konan değişim önemlidir. Görüşme yapılan Polis Akademisi yetkileri söz konusu değişimin “*Know-how*” yaklaşımıyla hangi durumda nasıl hareket edeceğini bilen ve içgüdüsel davranabilen polis memuru yetiştirmekten, “*Know-Why*” yaklaşımıyla tecrübe ve analizi harmanlayabilen ve yaptığının nedenini bilen bir polis memuru yetiştirmeye

doğru olduğunu ifade etmişlerdir. Bu şekilde polisin önceki eğitimleri göz ardı etmeden, üzerine yeni teknik ve değişimleri adapte edebilen ve kullanabilen bir memur profiline dönüşeceği öngörülmektedir. Eğitimde üzerinde durulan nokta bilgi, beceri ve yetkinliktir. Eğitimde toplu icradan birey odaklılığa dönüşümü savunmaktadırlar. Bu çerçevede önce bir birey yapma, sonra polis olmanın ne demek olduğunu sağlamaya çalışılmaktadır.

Eğitimlerde her aşamada da vurgulanan husus öğrencilerin toplumu tanımlarıdır. Polisin karmaşık toplumsal algıyı anlaması önemli görülmektedir. Farklı toplumsal katmanlarla karşı karşıya kalan polisten psikoloji ve sosyoloji alanında sorun çözmesi beklenmektedir. Örnek olarak bir yerde aile içi şiddet sorunu ihbarı yapıldığında önemli olan normal bir karı koca kavgası mı yoksa kadına yönelik bir şiddet mi olduğunu polis memurunun anlayabilmesidir. Bu hem hukuki hem de etik sorunlar ortaya çıkarmaktadır ve belirli bir yetkinlik gerektirmektedir.

Eğitimin ikinci 11 aylık döneminde öğrenciler staja tabi tutularak polis olarak çalışmanın ne anlama geldiği öğretilmeye çalışılmaktadır. Öncelikle her polis karakolunda yaklaşık olarak 800-850 personel bulunmakta ve bunlardan yaklaşık 100'ü stajdaki öğrenciler olmaktadır. Öğrenciler staj eğitimi süresince yanlarında kıdemli rehber polis memurları eşliğinde güç kullanımı, gözaltına alma esnasında hangi güç araçlarına sahip olunabileceği, polis aracını kullanma, olay yeri inceleme, eğlence yerlerini kontrol etme, kritik tesisi koruma, yaralıya ve trafik kazasına müdahale gibi görevlere çıkmaktadırlar. Ayrıca öğrenciler stajda zor kullanma ve silah kullanma yetkileri dâhil olmak üzere tüm polis yetkilerini haiz olarak görev yapmaktadırlar.

Öğrencilerin staj değerlendirmesi için belirlenen “*Kişisel Beceriler*”, “*Mesleki Yeterlilik*” ve “*Bütünü Kavrayabilme Yeteneği*” parametrelerinde, temel yetkinliklerin değerlendirilmesinin yanı sıra iletişim becerisi, profesyonellik anlayışları her katmandan insanla karşılaşmada reaksiyonları, işyeri kültürüne uyumu, diğer mesleklerle iletişim becerisi, inandırıcılığa sahip olması ile saygı ve güven aşılama hususlarında da değerlendirilmektedir. Öğrencilerin staj aşamasındaki önemli bir diğer husus bölge eğitim sorumluları tarafından eğitiminin sonlandırılması konusunda tavsiye kararı verilebilmesidir. Bu rapor, Ulusal Polis Müdürlüğü altındaki Kurumsal İnsan Kaynakları Birimi tarafından

değerlendirilmekte ve öğrenciler hakkında karar verilmektedir. Genellikle bölge polis müdürlüğünün tavsiye kararlarına uyulmaktadır. Merkezileşmeden sıyrılma ve kurum içinde güven tesis etme açısından önemli bir katkı sunduğu düşünülen bu uygulama, aynı zamanda eğitimin etkinlik ve verimliliğini arttırmakta, süreç içerisindeki karar vericiler için iş tatmini ve bağlılık açısından olumlu etkiler yaratabilmektedir.

Temel polis eğitiminin son altı aylık üçüncü dönemde ise öğrencilerde eksik kalan hususlara yönelik eğitimlere ağırlık verilmektedir. Bu dönem aslında ikinciye de içine alan bir yapı olarak 22 aylık eğitim sonucunda geline nokta harmanlamaktadır. Dönem için çok büyük bir davanın soruşturulması üzerinden bir eğitim modülü oluşturulmaktadır. Ayrıca tematik derslerle öğrencilerin eksiklikleri giderilmektedir. Bu aşamada verilen dersler ve konulara bakıldığında; soruşturma ve toplum perspektifinde şiddet, polis kimliği, polis ve kültürel çeşitlilik, problem odaklı kolluk gibi konuların yine göz önünde tutulduğu görülmektedir.

Polis Akademisi'ndeki öğretim metotlarından birisi öğrencilerin düşünmelerini sağlamak ve yaratıcılıklarını ortaya koyabilmektir. Bir öğrenci ne kadar çok düşünürse o kadar yerinde karar alabilir mantığı üzerine eğitimler icra edilmektedir. Ayrıca Danimarka'da polis öğrencilerine polisin ana felsefesi gereği vatandaşın güvenine layık olmak için çalıştığı vurgulanarak, iş birliği yapmanın önemine konsantre olmaları sağlanmaktadır. Bunun için eğitimlerde diğer kültürlerin anlaşılmasına da önem verilmektedir. Ayrıca toplumu anlamak ve güven tesis etmek maksatlı bir diğer uygulamada farklı köken ve etnik gruplardan polis memuru teminine önem vermelerdir. Bu uygulamaya gerekçe olarak söz konusu grupların kendi içlerinden kişileri daha fazla önemsedikleri ve dinlediklerini göstermektedirler. Örneğin Polis Akademisi ziyareti esnasında Türk kökenli öğrenciyle yapılan görüşmede adayların da benzer yaklaşımlar içinde olduğu görülmüştür.

Tüm bunların yanında Polis Akademisindeki görüşmeler esnasında Akademide de bir dönüşüm ve değişim yaşandığı dile getirilmekte ve açıklanan yeni düzenlemelerden bu değişim yönü anlaşılmaktadır. Öncelikle kolluk eğitim kapasitesinin geliştirilmesi için yeni bir okul açılmasında son aşamaya gelinmiştir. Ayrıca, Polis Akademisine atanan rektörle yapılan görüşmede eğitimlerin her geçen gün sivildeki karşılıklarının oluşturulmaya çalışıldığı ve 2016 yılında

vazgeçilen lisans eğitiminin polise yönelik özgün şekilde yeniden oluşturulmasının amaç edinildiği dile getirilmiştir. Nitekim öncesinde yapılan görüşmede kaldırılan lisans eğitiminin temel polis eğitime önemli katkılarının olduğu belirtilmiş, ilgili personelle yapılan görüşmelerde bu eğitimin kaldırılmasının akademik açıdan bir geri gidiş olarak da algılandığı söylenmiştir.

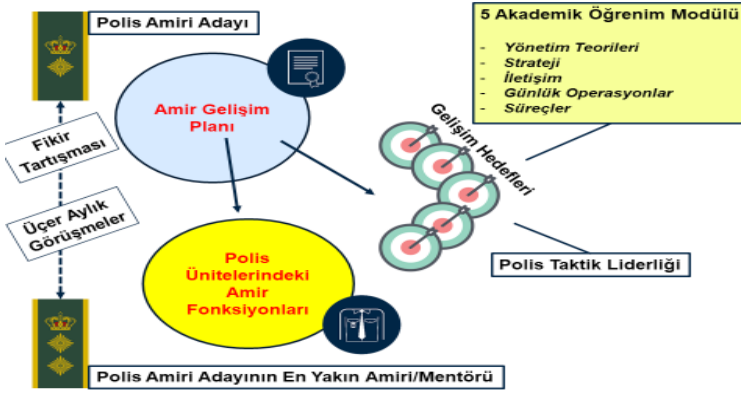
Danimarka'da güvenlik meselelerinin ikinci planda olması nedeniyle ülkede polis eğitiminde standart ve genel eğitimlerin dışında çeşitlemenin olmadığı anlaşılmaktadır. Kopenhag Üniversitesi'nde yapılan görüşmede ülkede sivil alanda Polis Akademisi dışında bir güvenlik ve kolluk tabanlı eğitimin olmadığı, sadece hukuk fakültesinin beşinci döneminde "Kolluk ve Kolluk Hukuku" dersinin 15 AKTS üzerinden verildiği öğrenilmiştir (Kjærsgaard ve Stevnsborg, 2020: 24).

Çalışma kapsamı açısından üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da polis amiri eğitimidir. Polis amirliğine geçiş ile ilgili ilk anda söylenmesi gereken husus eğitimin salt görevden ayrılarak yapılan bir eğitim şekli olmadığıdır.



Şekil 5: Polis Amiri Liderlik Gelişim Yaklaşımı

Eğitimin tasarlanmasında takip edilen "70:20:10" yaklaşımı ile bir senelik eğitim sürecinin sadece %10'luk kısmı dershanede ve yüz yüze eğitim şeklinde geçirilmekte, %20'lik kısmı birlikte çalıştığı meslektaşlarıyla birlikte sosyal öğrenmede, %70'lik kısmı ise görev üzerinden ve görev içerisindeki performansına bağlı olarak, uygulamalı ve yetkinlik kazandırma şeklinde geçmektedir.



Şekil 6: Polis Amiri Eğitim Süreci

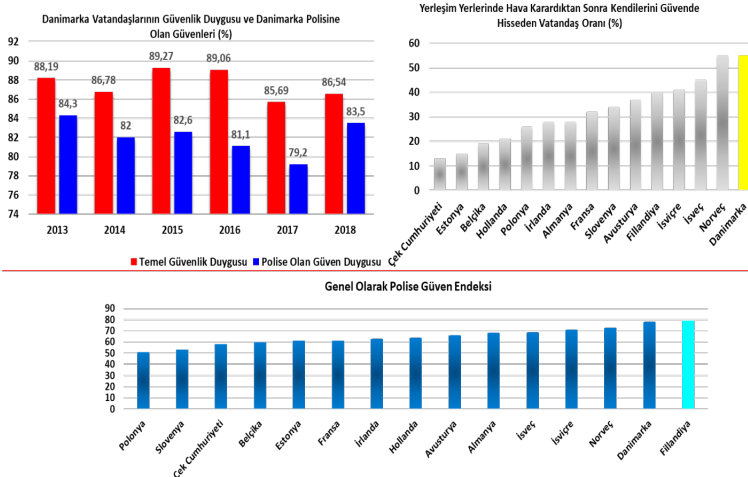
Amir eğitimi öncesinde bu eğitime katılmak isteyenlerin talepte bulunması gerekmektedir. Bu aşamada bir seçim süreci yaşanmaktadır. Seçim için özel bir prosedür öngörülmemiştir ve polis uygulamalarının tamamında olduğu üzere burada da kurum içi güven üzerine tesis edilmiş bir durum söz konusudur. Talepte bulunan kişinin amir olabileceği kanaatinin oluşması durumunda, bulunduğu görevde polis komiseri olarak göreve devam ederken kendisine bir mentor atanmaktadır. Bu süreçte mentor tarafından yılda dört kez mülakat yapılarak “Amir Gelişim Planı” hazırlanmaktadır. Öğrenim gelişim süreci içerisinde aday beş öğrenim modülünden geçmektedir. Verilen eğitimlerin odak noktasını adayın yönetici olarak sahada taktik bir görevi nasıl çözdüğü oluşturmaktadır. Sonrasında hem sözlü hem de yazılı bir sınava tabi tutulmakta, bu çerçevede aday tarafından bir yılda yaptıkları çalışmaları ele alan bir rapor sunulmakta ve çözüm önerileri teklif edilmektedir. Bir heyet tarafından yapılan değerlendirme sonrasında ise aday hakkında karar verilmektedir.

Polis amirliği eğitimini tamamlayan kişiler polis bölgeleri tarafından komiser olarak açılan iş ilanlarına başvurumaktadırlar. Bu çerçevede amirlikler için tüm ülke genelinde iş ilanı verilmektedir. İdarenin doğrudan atamasından ziyade kişilerin bu kadrolarda çalışma isteğine bakılmaktadır. Adaylar iş ilanı için başvurulmuş bölgede mülakata çağırılmakta, mülakatta da başarılı olursa göreve başlanırlar. Bu görevlere atanma, aynı zamanda amirlikteki rütbeleri de almayı sağlamaktadır. Polis komiserliği sonrasında her rütbeye yükselişte ayrı bir değerlendirme yapılmaktadır. Ancak bu değerlendirmeler tamamen görevdeki performansı üzerinden olmaktadır.

Polis amirliği eğitime ilişkin tüm süreç ele alındığında iç paydaş açısından karşılıklı güven tesisi üzerine oturan bir eğitim sisteminin kurgulandığı görülmekte, bunun yanı sıra sosyal öğrenme ve görev başı öğrenme gibi merkezi süreçler dışındaki eğitim metotlarının olduğu bir ana eksen üzerine oturtulduğu anlaşılmaktadır. Diğer tüm süreçlerde olduğu gibi karşılıklı iş birliği, şeffaflık ve katılımcılığın ön plana çıktığı bir sistemle karşılaşılmaktadır.

3.3. Poliste Sivil Gözetim:

Danimarka polisinin faaliyetleri sivil gözetim mantığı üzerinden ele alındığında, tüm sistemin güven üzerine inşa edilmeye çalışılmış olması, bu anlayışın kolluk faaliyetlerinin merkezinde olmasını sağlamaktadır. Nitekim bu çabanın belirli bir sonuca ulaştığı ve Danimarka halkının polise duyduğu güvenin en üst seviyelerde olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Danimarka Polisinin yaptığı bir araştırmada 2018 yılında polise güven %83 oranlarında gerçekleşmiştir. Bir diğer çalışmada ise halkın %88'inin polise güven duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer araştırmada ise özellikle hava karardıktan sonra Avrupa'da kendini güvende hissetme durumunda Danimarka birinci sıradadır. Polise duyulan güvende ise Finlandiya'dan sonra Avrupa'da ikinci durumda oldukları anlaşılmaktadır.



Grafik 1:Güven Endeksleri⁹

⁹ Söz konusu güven endeksleri Ulusal Polis Müdürlüğü ve Adalet Bakanlığı Araştırma Ofisi tarafından, polis ve adalet sistemine karşı güvenlik ve tutum bağlamında Danimarka diğer Avrupa ülkelerinin kıyaslaması amacıyla hazırlanmış ve çalışma ziyaretleri esnasında yazarlara diğer katılımlara sunulmuştur.

Danimarka polis sistemi içerisinde gözetim mekanizmaları açısından birinci akla gelen yapı “*Parlamentar Gözetim*”dir. Bu kapsamda söz konusu gözetim ilk olarak bütçe belirlenmesi üzerinden şekillenmektedir. 1991 yılından beri 3-4 yıl üzerinden polis bütçelerinin belirlenmesine yönelik anlaşmalar yapılmakta ve bunların kabul edilebilmesi için siyasi bir uzlaşma aranmaktadır. Örneğin 2020 için Danimarka Polis teşkilatının bütçe miktarı 11 milyar Danimarka Kronu (1,5 milyar Euro) dur.

Tablo 1: Danimarka-Türkiye Kolluk Birimleri 2020 yılı Bütçe Karşılaştırmaları

Kolluk Teşkilatı Bütçeleri	Miktar (Ulusal Para Birimi)	Miktar (Euro)	Danimarka Bütçesine Göre Büyüklüğü
Danimarka Polis Teşkilatı 2020 Bütçesi ¹	11.000.000.000 DKK	1.500.000.000 Euro	-
Jandarma Genel Komutanlığı 2020 Bütçesi	22.978.117.000 TL	3.474.752.950 Euro	2,3 kat
Emniyet Genel Müdürlüğü 2020 Bütçesi	38.973.289.000 TL	5.896.095.258 Euro	3,93 kat
Sahil Güvenlik Komutanlığı 2020 Bütçesi	1.128.824.000 TL	170.775.189	0.11 katı

2020 yılında yürürlükteki anlaşmanın süresi bittiğinden, yeni anlaşma konusunda parlamento ile görüşmeler devam etmektedir. Ancak gelinen noktada görüşmeler durmuş durumdadır ve mevcut anlaşma ile devam edilmektedir. Bu tartışmanın sebebi 2016 yılından beri gündemde olan mevcut polis sayısına göre ifa edilen görevlerin yoğunluğudur. Bu kapsamda ziyaret süreci içerisinde polisler hakkında bir karar verilmesi ile karşı karşıya kalındığı öğrenilmiştir. Parlamento polis memurlarını ofis hizmetlerinden ziyade sahada daha fazla görmeyi istemekte ve bu kapsamda analiz ve masa başı görevlerdeki 450 polis memuru hakkında azaltma talep etmektedir. Ancak, talebin bugünün gerçeğiyle çeliştiği polis analistlerince iddia edilmekte, gerekçe olarak ise özellikle son dönemde suçun kaydığı sanal ortam gibi hususlar gösterilmektedir. Bunu anlayabilme ve çözümleyebilme için söz konusu analistlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmekte; ayrıca talebin altında yatan bilimsel bir açıklamanın olmadığı söylenmektedir.

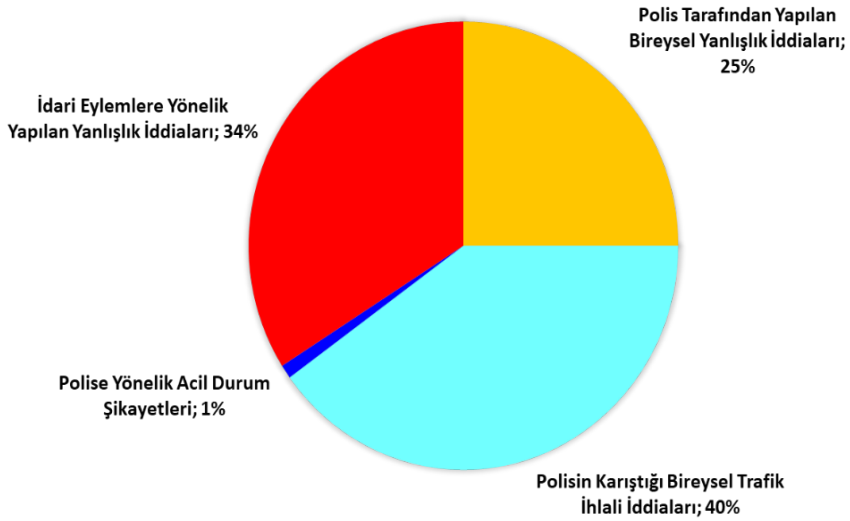
Bu durumun aynı zamanda uzmanlaşmanın bitirilmesi anlamına geldiği de ifade edilmektedir.

Parlamento tarafından kullanılan bir diğer gözetim mekanizması ise polise düzenli olarak soru sorma imkânının geliştirilmiş olmasıdır. Polisle alakalı olarak her yıl ortalama 350 civarında soru gelmektedir (Stevnsborg, 2016: 21) Önemli bir geri bildirim aracı olarak görülmesi de, soruların cevaplandırılması parlamentonun polisin gözetimini sağladığı algısını güçlendirebilmektedir. Örneğin 2016 yılında 345 yeni öğrenci alınsın diye bütçe çıkarılmasına karşın, sayının 280 de kalması bir soru olarak geri dönmüştür (Kjærsgaard ve Stevnsborg, 2020: 19). Bununla birlikte sorunun sonucunda bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak genel olarak polisin bu sorulara muhatap olmak istememesi, bir tür zorlama olarak görülmektedir. Benzer şekilde parlamento için bu durum dolaylı olarak etkin bir mekanizma olmaktadır.

Bir diğer dolaylı gözetim mekanizması ise polislerin üst seviyede görevlendirmelerinde bir sözleşme esasının kullanılmasıdır. Ulusal Polis Müdürü ile Adalet Bakanı tarafından 6+3 yıllık kontrat şeklinde en üstten başlayan söz konusu performans anlaşmasında, belirlenen hedefleri gerçekleştirme durumuna göre polis müdürü görevde kalmakta veya ayrılmaktadır. Bu sistem 14 bölge müdürlüğüne kadar inmekte, aşağıya doğru da benzer şekilde düzenleme ve taahhütler oluşturulmaktadır. Bölge müdürleri bu sözleşmeyi Ulusal Polis Müdürlüğü ile yapmaktadır. Söz konusu sistem yeni kamu işletmeciliği mantığında bir nevi ticari bir kontrat gibi algılanmaktadır. Elde edilecek çıktılar olabildiğince belirgin ve sayısallaştırılmış olmasına rağmen, birçoğu zor ve önceden öngörülemeyecek hedeflerdir. Nitekim son iki emniyet müdürünün de söz konusu kontrat nedeniyle değil, bazı olaylar nedeniyle görevden ayrılmak zorunda kalmış olması da söz konusu hedeflere ulaşımın sonucunu görmeyi engellemiştir. Tüm bunların yanında, hedefler üzerinden sürecin belirlenmesi, kamuoyu ve paydaşlar nezdinde takip edilebilmesini kolaylaştırmakta, bu hedeflerin belirlenmesinde aynı paydaşların da dolaylı katkıları olmaktadır. Gözetim mantığı açısından bakıldığında kurulan sistemin önemli bir değerlendirme süreci olduğu görülmektedir.

Danimarka Polisi'nin sivil gözetiminde belki de en etkin gözetim mekanizması Polis Şikâyet Konseyidir. Polis Şikâyet Konseyi polisle halk arasında güven sağlamak açısından kurulmuş olan bir organdır Konsey 2010 yılında

oluşturulmuş ve 2012 yılında göreve başlamıştır. Söz konusu teşkil, yerel sistemdeki şikâyet alma süreçleri üzerine oturtulmuş bir yapıya sahiptir. Bağımsız bir otorite olan konseyde; yüksek mahkeme hâkimi, savcı (avukat), hukuk profesörü ve iki vatandaş temsilcisi bulunmaktadır. Vatandaş temsilcisi seçimi, kamunun alt kesimlerinden atanmış kişilerden yapılmakta ve Adalet Bakanlığı tarafından dört yıllığına iki kez görevlendirilmektedir. Bu beş kişilik yönetsel ve karar verici ekibin dışında, 8 kişi idari görevlerde yer almakta, 9 avukat ve üç öğrenciden oluşan 12 soruşturmacı da aynı konsey içerisinde görev yapmaktadır.



Grafik 2: Kolluk Şikâyet Konseyi 2018 Yılı İncelediği Olay Dağılımı

Konseyin ana görev gözetimdir. Bu kapsamda kollukla ilgili tüm şikâyetler bu konseye gelmektedir. Şikâyetler incelendiğinde;

- İç güvenlik görevlerine yönelik yapılan yanlışlık iddiaları 2018 yılındaki şikâyetlerin %25'ini oluşturmakta ve genellikle ceza davası konusu olabilecek konular bu kapsama alınmakta,
- Polisin kendisinin işlediği iddia edilen trafik kuralı ihlallerine ilişkin şikâyetler genelin %40'nı oluşturmakta ve bu kapsama polisin kabul etmediği idari para cezası dışında kalan ve üçüncü bir tarafın olmadığı olaylar alınmakta,

- Polisin elindeki kişilerin soruşturma esnasında yaralanması veya haksız yere tutulmasını anlatan acil vakalardaki şikâyetler genel iddiaların %1'ini kapsamakta,
- Kalan %34'lük bölümü ise idari eylemlerde polisin yaptığı iddia edilen yanlışlıklar oluşturmaktadır.

Polisle ilgili yapılan tüm şikâyetler bu konseye ulaşmakta, bir kısmı polisin kendi içerisinde soruşturulmakta, diğer kısmı ise bizzat konsey tarafından araştırılmaktadır. 2018 yılında ulaşan 2.699 dosyadan 906'sına polisin kendi içerisinde değerlendirme yaptığı görülmektedir. Komisyon tarafından incelenen 1.793 dosyalardan %25'inin dava konusu edildiği, dikkate alınmayacak %1'lik bir kısmı hakkında ise şikâyetin kabul edildiği ve mahkemeye sevk edildiği görülmekte, bir kısmının tenkit ile ve gerektiğinde vatandaşla polisin görüştürülmesiyle sonuca ulaştırıldığı anlaşılmaktadır. Konseyin bir polis memurunu görevi kötüye kullanma nedeniyle eleştirmesi durumunda istihdam ile ilgili ne olması gerektiğine karar verememesi ve değerlendirmeyi Ulusal Polis Müdürlüğü'ne bırakması da dikkat çekicidir (Kjærsgaard ve Stevnsborg, 2020: 19).

Sistem karmaşıktır ve şikâyetçiler genellikle şikâyetlerinin gerçekte nasıl ele alındığını anlayamamaktadır (Holmberg: 2019). Konseyin şikâyeti incelemesine ilişkin azami bir süre öngörülmemektedir. Kararları kesindir, ancak inceleme seviyesi 14 bölge ile sınırlıdır. Daha üst seviyede oluşan durumlara siyasi irade üzerinden cevap verilmektedir. Genel olarak Ulusal Polis Müdürlüğü'ne yönelik bir şikâyetle karşılaşılmadığından bu noktada durum belirsizdir. Prensip olarak burada da konseyin yetki alanı vardır. Sivil gözetim açısından sitemin gücü polis içerisinde başka bir şikâyet veya disiplin sisteminin öngörülmemesinden ve tüm sürecin ilgili paydaşlarla birlikte işletilmesinden gelmektedir.

Eğitilere bir kez daha dönüldüğünde ise, öğrencilere verilen dersler açısından sivil gözetime yönelik doğrudan işlenen bir müfredat bulunmadığı görülmektedir. Ancak bu konuda özellikle insan hakları ve etik derslerinde verilen eğitimlerde polisin toplum için hizmet ettiği ve bu anlayışın içselleştirilmesi önemli görülmektedir. Bu sayede sivil gözetim için ortaya konulan hedefler kendiliğinden yerine gelmektedir.

İnsan hakları dersinin içeriği belirlenirken öncelikle Danimarka İnsan Hakları Merkezi'nin ortaya koyduğu çerçeve dikkate alınmaktadır. Ayrıca söz konusu merkez polisin bir yıllık çalışmalarını rapor halinde hazırlayarak politikacılara sunmakta ve raporda tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu durumun özellikle kararlarda ve ihtiyaç analizinde etkisi olmaktadır. İnsan hakları eğitiminde konuya yalnızca hukuki bakış açısıyla değil, tarihi, kuramsal bakışlarla ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temelinde yaklaşmaktadır. Yine fikirler tarihine genel bakış polisi insan hakları için hazırlayıcı olarak kullanılmaktadır. İnsan hakları eğitimi polis siteminde bir bina inşası olarak ele alınmakta ve bu eğitimin temeline etik ve meslek ahlakı eğitimi koyulmaktadır. Yasalar ve hukuk eğitimi ise taşıyıcı sütunları oluşturmaktadır.

Etik ve meslek ahlakı eğitimi de polis eğitimi içerisinde önemli bir yere sahiptir. Etik konusunda eğitimin merkezinde bir ikilem üzerinden hareket edilmektedir. Eğitimde deontolojik (*süreç*) ve teleolojik (*amaç, sonuç*) odaklılığın birlikte değerlendirilmesine çalışılmaktadır. Çünkü etik bir zorunluluktan ziyade beklentiği anlatmaktadır. Aynı zamanda bencillik karşıtı bir durumu ve saygıyı da ifade etmektedir. Tüm bu amaçlar doğrultusunda verilen ikilem içerisinde polislerin ortak bir dil ortaya çıkarmalarına katkı sunulmaktadır. Kısacası etik eğitimiyle davranışlar üzerine çalışılmaktadır.

Polis faaliyetlerinde genellikle neyin doğru neyin yanlış olduğu hemen bilinemediği için etik konusu önemli görülmektedir. Tüm bunlara karşın ortak bir davranış kalıbı gerçekleştirebilmek için genel bir "Polis Etik İlkesi" yayınlanmamış durumdadır ve bu davranış farklılıkları üzerinde değerlendirme yapacak bir etik komisyonu oluşturulmamıştır. Bu tür konulara da Polis Şikâyet Konseyi bakmaktadır.

Etik sorunun çözümünde ortaya konmuş temel ilke; birincisi yasaların ne dediğine bakılması, ikincisi kurallar ve kuralları koyan amirlerin ne dediğinin dikkate alınması, üçüncüsü diğer insanların onuru ve saygısı üzerine etkisine bakılması ve son olarak eylemlerin toplum için yaratacağı sonuçların ne olduğunun değerlendirilmesi şeklinde bir yol izlenmektedir. Temel soru ise "İyi bir polis memuru bunu nasıl çözerdi?" olmaktadır.

SONUÇ

Kolluk faaliyetlerinde son dönemdeki güvenlik gereksinimleri ışığında sadece suç ve suçlulukla mücadele perspektifinden yaklaşmak etkin sonuçlar üretmeyebilmektedir. İyi düzenin inşası üzerinden konuya yaklaşıldığında, özellikle önleme merkezli ve toplum destekli yaklaşımların ön plana çıktığı, faaliyetlere ise gözetim mekanizmaları altında işlerlik kazandırılmasının hedeflendiği görülmektedir. Bu ise yönetim felsefesindeki hesap verilebilirlik, etkinlik, verimlilik, şeffaflık gibi kavramların yanına güven tesisini koymaktadır. Öncesinde verilen tüm açıklamalardan güven üzerine bütüncül bir yaklaşım sergileyerek sistemi geliştirme açısından Danimarka Polis Teşkilatı iyi bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Danimarka'da polis memurları sistemin merkezinde yer almakta ve kendi başlarına otonom şekilde hareket edebilecek yetkinliğe kavuşturulmaları amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bedensel ve davranışsal olarak bireysel ve takım çalışmasına uygun personel yetiştirilmesi ön planda tutulmaktadır.

Danimarka Kolluk sisteminin en önemli gördüğü ve her fırsatta dile getirdiği husus hem toplumla hem de kendi bünyesinde güvene dayalı bir ilişki içerisinde görev yürütebilmeleri ve bu güveni her alanda tesis etmeye çalışmalarındır. Nitekim her uygulamanın altında yatan önemli dayanağın güven sağlamış olma olduğu anlaşılmaktadır. Polis Akademisinin çevresinin tamamen açık olması, mesai sonrası ve hafta sonları nöbet sisteminin olmaması, polis karakollarının bölge içerisinde neredeyse büyük bölümünün akşam mesai sonrası kapatılması, hatta daha da ileri noktada kraliyet sarayının hiçbir güvenlik koridorunun olmaması bu durumun en önemli göstergeleri olmakta ve özellikle polisin bu güven algısını topluma yansıtabildiği anlaşılmaktadır. Bu duruma Danimarka toplumunun da kurallara uyan tutumunun bir katkısı bulunmaktadır. Ayrıca, en önemli güvenlik sorunlarının motosikletli çeteler, uyuşturucu kullanımı ve satışı olarak belirtilmesi, 100-150 kişilik grupların yapmış olduğu gösterilerin büyük gösteri olarak algılanması ve tarihi süreçte önemli güvenlik sorunu olarak 70.000-75.000 kişinin katıldığı gösterilerin anlatılması, iç güvenlik sorunlarının Türkiye benzeri ülkelerle karşılaştırılamayacak şekilde olduğunu göstermektedir. Yine polisin idari yaptırımları uygulama ve bu hususları takip ve kontrol etme görevinin çok sınırlı olması bir diğer kolaylaştırıcı husus olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu durum ise söz konusu güven tesisi için polisin ortaya koyduğu çabayı kolaylaştırmakta, toplumla çatışma noktalarını azaltmaktadır. Ancak her ne kadar Türkiye ve benzeri ülkeler bütüncül bir perspektiften dezavantajlı bir konumda olsalar da makro düzeyden mikro düzeye inildiğinde sorumluluk sahasına bağlı çalışan kolluk için kendi alanında Danimarka örneğine benzer şekilde güven artırıcı faaliyetlere yönelebileceği ve sonuç alınabileceğini göstermesi açısından önemli bir örnek olarak görülmektedir. Ayrıca gerek üst düzey yöneticiliğe çıkışta gerekse öğrencilikten başlayarak, bireysel başarının ön planda tutulması ve değerlendirmelerin açık uçlu sözlü sınavlarla, mentör ve rehber kanaati üzerine oturtulmuş olması da bu güvenin kendi içerisinde baştan kurulmaya çalışıldığını göstermektedir.

Sivil gözetim mekanizmaları açısından bakıldığında polis ve adalet sisteminin iç içe geçmiş olan konumu eleştirilse de gerek parlamento gözetimi gerekse Polis Şikâyet Konseyi Sistemi açısından etkin bir mekanizma kurulduğu görülmektedir. Her ne kadar Polis Şikâyet Konseyinin karmaşık bir yapıda olduğu anlaşılrsa da yetki alanı sürekli olarak genişlemekte ve bu durumun bir başarı işareti olarak görülmesi gerekmektedir. Nitekim son dönemde yapılan yargı yetkisi olan polis memurları, polis bölgelerindeki avukatlar, polise yardım ederken askerler ve hatta özel istihbarat ve operasyon ekipleri ile EUROPOL çalışanlarının da konseyin inceleme alanına çekilmesi tartışmaları ve icraata geçirilen düzenlemeler sistemin başarılı olduğuna yönelik güveni tazelemektedir.

Polis toplum ilişkisinde ve tüm sistem içerisinde her zaman dile getirilen konu toplumla polis arasında güven tesisi hususudur. Polis toplumun ihtiyaçlarını karşılamakta bunun da temelinde halkın polise güven duyması en önemli husus olarak çıkmaktadır. Eğer halkın polise güveni sarsılırsa iş birliği alanlarının daralacağı konusu vurgulanmakta, bu nedenle polislerin güven aşılayan kişiler olması için çok çaba sarf ettikleri söylenmektedir. Danimarkalı yetkililere göre polis eğitiminde polisin ilişkide bulunduğu kişileri anlamaları ve görev esnasında karşılaştığı problemler hakkında o anda karar vermeleri hayati önem taşımaktadır ve eğitimlerinin hedefinde tam anlamıyla iyi bir insan olabilecek polis memurları yetiştirmek yer almaktadır.

Tüm bunların yanı sıra polisliğin gelir durumunun diğer mesleklere göre düşük seviyelerde olmasına karşın ülkede en çok tercih edilen meslekler arasında

dördüncü sırada olması, polislik mesleğinden ayrılışların fazla olmamasının sadece verilen eğitimlerle ve yukarıdaki gerekçelerle açıklanamayacağı düşünülmektedir. Çalışma ziyareti esnasında görüşülen polis dışındaki diğer kişilerden ve özellikle akademisyenlerden alınan görüşler doğrultusunda, özellikle polis uygulamalarının yaptırımlarının çok ağır olması ve polislerin sahip oldukları inisiyatif nedeniyle saygınlığın yanında başka duygu ve çekinceler de yattığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Agamben, Giorgio. (2001), *Kutsal İnsan: Egemen İktidar ve Çıplak Hayat*, (Çev.: İ. Türkmen), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Barbak, Ahmet. (2020), “Güvenlik Sektörü Yönetişi ve Demokratik Sivil Gözetim”, *Yönetişim ve Güvenlik Paneli*, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Ankara.

Berksoy, Biriz. (2010), “The police organization in Turkey in the post-1980 period and the re-construction of the social formation”, in *Policing and Prisons in the Middle East*, (Ed.: L. Khalili ve J. Schwedler), London, Hurst, p.: 137-156.

Başbüyük, Oğuzhan, Karakuş, Önder. (2010), “Sosyal Düzensizlik ve Toplum Destekli Güvenlik Politikaları”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 13 Sayı: 2, s.: 65-97.

Derdiman, R. Cengiz. (2006), “Toplumsal Etkileşim-Kamu Düzeni İlişkisi Açısından Polis Hizmetlerinde Halk Desteği ve İlişkisi”, *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 10, s.: 29-46.

Foucault, Michael.(1992a), *Hapishanenin Doğuşu: Gözetim Altında Tutmak ve Cezalandırmak*, (Çev. M.A. Kılıçbay), Ankara, İmge Yayınevi.

Foucault, Michael. (1992b), *M. Foucault, Ders Özetleri: 1970–1982*, (Çev. S. Hilav) İstanbul, Yapı Kredi Yayınları.

Foucault, Michael. (2000), *Büyük Kapatılma*, (Çev. İ. Ergüden), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Garland, David (1997). “Governmentality and The Problem of Crime: Foucault, Criminology, Sociology”, *Theoretical Criminology*, London Vol.: 1(2), p.: 173–214.

Garland, David (1996). “The limits of the Sovereign State”, *The British Journal of Criminology*, London, Vol. 36(4), p.: 445–471.

Gül, Songül, (2006). *Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa! Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık* Kısacasında Refah Devleti, Ankara, Ebabel Yayınları.

Holmberg, L.. (2019), “Continuity and change in Scandinavian police reforms”, *International Journal of Police Science and Management*, Vol:21, p.:206-217.

Hülagü, Funda. (2013), *Burjuva Devlet Formundan Kaçış Yöntemi Olarak Neoliberal Polis Reformu: Türkiye Örneği*, Ankara, Praksis Yayınları.

İrdem, İbrahim, Kavsıracı, Ozan. (2019), “Avrupa ve Türkiye Özelinde Temel Polis Eğitiminde Modern Yaklaşımlar ve Uygulamalar”, *Güvenlik Çalışmaları Dergisi*, Cilt:19, Sayı: 3, s.: 129-144.

Kızılırmak, Baran. (2019), “Kimyasal Kastrasyonun Cinsel Suç Faillerine Uygulanabilirliği Üzerine Kapsamlı Bir İnceleme”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25 (2), 1025-1071 .

Neocleous, Mark. (2014), *Güvenliğin Eleştirisi* (Çev.: T. Ok), Ankara, NotaBene Yayınları.

O'Malley, Pat. (2000), “Risk Societies and the government of crime”, inside of *Dangerous Offenders: Punishment and Social Order*, (Ed.: M. Brown ve J. Pratt), London and New York: Routledge, p.: 17-35.

Özgür, Erdem. (2019), *Devlet ve Jandarma*, Ankara, Gazi Yayınevi.

Özkazanç, Alev. (2011), “Neo-liberal Tezhürler: Vatandaşlık, Suç, Eğitim”, *Dipnot*, s.:101-163, http://www.academia.edu/download/33469707/biyopolitik_suc.doc.doc, erişim tarihi: 12/03/2020.

Stanislas,P.. (2016), “Polis Eğitimi ve Öğretimi: Çerçeve ve Bağlam”, (ed.: P. Stanislass ve diğerleri), (Çev.: Defne Orhun), *Polis Eğitimi ve Öğretiminde Uluslararası Perspektifler*, Raoul Wallenberg Institute,

Kjærsgaard, Lea, Stevnborg, Henrik. (2020), Civilian Oversight of the Internal Security Forces Project Phase III Report from the Technical Visit to Denmark, 3-7 February 2020.

Stevnsborg, Henrik. (2016), *Magt, krig og centralisering*, Kopenhagen, Jurist- og Økonomforbundet Udgivelsesår.

Şimşek, Hasan. (2002) *Toplum Destekli Polislik*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

Vito, G. F., Walsh, W. F., Kunselman, J. (2005), “COMPSTAT: The manager’s perspective”, *International Journal of Police Science and Management*, Vol.: 7, p.: 187–196.

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/06-DAN%C4%B0MARKA%20149-168.pdf>, (Erişim Tarihi: 18/03/2020).

<http://kopenhag.be.mfa.gov.tr/Mission/ShowInfoNote/158218>, (Erişim Tarihi: 18/03/2020).

<https://politi.dk/en/corporate-strategy>, (Erişim Tarihi: 18/03/2020).

<https://www.khas.edu.tr/tr/haberler/turkiye-sosyal-siyasal-egilimler-arastirmasi-tssea-2018-sonuclari-aciklandi>, (Erişim Tarihi: 21.03.2020).

https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/TE2019_TUR_BASIN_15.01.20%20WEB%20versiyon%20powerpoint_0.pdf, (Erişim Tarihi: 21.03.2020).

