

TARIM BAKANLIĞINDA REORGANİZASYON



**veteriner hekim
şahhüseyin mulaoğlu**



**Tarım Bakanlığı yönetiminde
temel prensipler**

veteriner hekim şahhüseyin mulaoğlu
TARIM BAKANLIğINDA REORGANİZASYON

mulaşah yayınları

Sertifika no:79936

İlk Yayınlama; 01.02.2021 (1.0.0 version)
Son gözden geçirme; Temmuz 2025 (2.0.0 version)

ISBN: 978-625-96960-2-7

© Temmuz 2025 tarihinde yeniden gözden geçirilmiş hali (2.0.0). Bu çalışmanın bütün hakları saklıdır. İzin alınmadan tümüyle veya kısmen yayınlanamaz ©.

mulasah@gmail.com
www.mulasah.com

Önsöz

Tarım Bakanlığında 1990 yılında Çankırı-Yapraklı İlçe Tarım Müdürlüğünde hükümet veteriner hekimi olarak çalışmaya başladım. 1993-2006 döneminde Tarım Bakanlığı Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğü-Hayvan Hastalık ve Zararlıları ile Mücadele, 2007-2019 döneminde ise Tarımsal Üretimi Geliştirme ve Hayvancılık Genel Müdürlüklerinin Zootečni biriminde çalıştım. 2019 yılında emekliye ayrıldım.

Çalıştığım birimlerdeki görev ve sorumluluklarım dışında, Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğünde 2000-2006 yılları arasında bilgi işlem, 2008 ve sonrasında ise 10 yıl boyunca iç kontrol biriminde aktif görev ve sorumluluklar üstlendim. Bu süreçte görevim gereği tüm bakanlıklar, birimler, okular, sektörler ve çalışanların bileşik kaplar sistemi gibi olduğunu, birinin başarısı veya başarısızlığının öbürünü fazlasıyla etkilediğini gördüm. Somut anlatımla kötü performansa sahip bir çevre veya çayır-mera dairesinin hayvancılığı geliştirme dairesini, aynı şekilde hayvancılığı geliştirme dairesi de bu daireleri kötü bir performansa sürükleyebilmektedir. Ya da zirai ilaç dairesindeki kötü bir yöneticinin toprağı, suyu, bitkileri ve hayvanları yani tüm yaşamı nasıl derinden etkileyebildiğini gördüm. Bu nedenle, Tarım Bakanlığında çalıştığım alanlar dışında da reorganizasyonda söz söyleme hakkını ve cesaretini kendimde buldum. Hamasetin baş tacı, emeğin ise ayaklar altına alındığı bir ülkede, umarım kendimi popülizme kaptırıp da uzmanı olmadığım alanlarda çok fazla ahkam kesmemişimdir.

Bu çalışmamı, Tarım Bakanlığında gece gündüz omzunda bir hırkayla, son nefesine kadar bildiklerinden ve emek vermenin erdeminden asla vazgeçmeyen, Dostum Şahin GÖKKUŞ'un derviş ruhuna adıyorum.

veteriner hekim şahhüseyin mulaoğlu

Aralık 2020

İçindekiler

Özet	1
Giriş	2
Tarım Bakanlığı'nın tarihçesi	4
Tarım Bakanlığı'nın mevcut organizasyon yapısı	7
Tarım Bakanlığı insan kaynakları	9
Tarım Bakanlığı bütçesi	10
REORGANİZASYON	11
1-Reorganizasyon, bir yapının inşa projesidir.....	11
2-Reorganizasyonun temeli liyakattir	19
3- Reorganizasyonda bina iskeleti çalışanlardır.....	25
4- Reorganizasyonda bina çatısı mevzuattır.	28
5- Reorganizasyonda binanın iç dizaynı çalışanların eğitim-öğretimidir.	31
6- Reorganizasyonda çevre düzenlemesi iletişimidir.....	40
Tarım Bakanlığında Teşkilatlanma/Reorganizasyon Önerisi.....	42
Tarım Bakanlığı Merkez Teşkilatı	43
Tarım Bakanlığı Taşra Teşkilatı.....	49
TARTIŞMA ve SONUÇ	52
Sonsöz	52
Bilgisayarcı Veteriner Hekim Şahin GÖKKUŞ kimdir?	55

Özet

Tarım Bakanlığı tarihi bir geçmişe, önemli görev ve sorumluluklara sahip olmasına rağmen uygulama zemininde kurumsal kapasitesi düşüktür. Son yüzyılda 10 kez reorganizasyon adı altında şekilden şekle girmiştir. Ancak şimdiye kadar denenmeyen tek şey ise partizanlığa ve kayırmacılığa kapalı, ideolojik sadakat ve aidiyet yerine liyakata ve kurumsal/hukuksal bağlılığa oturan bir bakanlık yönetiştir. Tarım Bakanlığı misyonunu "Sürdürülebilir tarımsal üretimi, yeterli ve güvenilir gıdaya erişimi" gerçekleştirmede aktif/öncü rol alan ziraat mühendisleri ve veteriner hekimlerin öğretim gördüğü fakültelerin sayısı ve kontenjanları aşırı fazla (2019 yılında mevcut veteriner hekim işgücü ihtiyacının 4 katı), fakültelere kabul puanları ve mezun olanların "ilk günkü yeterlikleri" ise son derece düşüktür. Bu yüksek olmayan öğretimin mutlak çıktısı olan ehil olmama durumu, Tarım Bakanlığının tüm karar ve uygulamalarını temelde sakatlamaktadır.

Kendi halkımız için; hukuka dayalı, şeffaf, her türlü eleştiriye açık, katılımcı, kapsayıcı, konusuna hakim/ehil, uzun vadeli düşünen, ayrıcalıklı özel muamele isteyen kişi ve grupları değil kamu yararını esas alan, liyakat esaslı (iyi yönetici, yetkin personel, yeteneğe göre eğitim-öğretim, yeterliliğe göre iş) idari yapılar oluşturmaliyiz. Değilse sabahtan akşama organizasyon şeması yapmanın, makam-mevki dağıtmaktan (kamu kaynaklarını yağmalamaktan) öte bir anlamı olmamıştır ve de olmayacaktır. Sahip olduğumuz demokrasi, adalet ve özgürlük kadar, soframıza güvenle koyacağımız ekmeğin, yoğurdun, suyun tadı ve bereketi olacaktır.NOKTA

Giriş

Reorganizasyon çalışmalarında; Ne? Nasıl? Ne zaman? Niçin? Nerede? Kim? sorularının mutlaka birçok cevabı vardır. Öncelikle bu farklı cevapların yüksek sesle dile getirilmesine ve de bu farklı sesleri değerlendirebilecek kapsayıcı demokratik kurumlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için yasal ve uygulama zemininde tam demokrasi (1-Kapsayıcılık/eşit yurttaşlık, 2-İfade, medya, gösteri, toplantı ve örgütlenme özgürlüğü, 3-Etkin denetim gücüne sahip yasama, 4-Yasalara bağlı, denetlenebilir ve sınırlandırılabilir yürütme, 5-Bağımsız, tarafsız, ehil ve adil yargı) olmazsa olmazdır. Bu temel 5 koşullun olmadığı ülkelerde, yapılan veya yapılacak kamu idari yapılanmalarının hiçbir anlamı yoktur. Çünkü metodolojisi sorunlu olan bir idari yapılanmanın verimli ve etkin çalışması beklenemez. Örneğin; bir hükümet veteriner hekimi kendi sorumluluk bölgesinde salgın veya zoonoz bir hastalık veya refah yetmezliği nedeniyle hayvan sevklerini durdurmak ve pazarları kapatmak için siyasi veya üst makamların onayına başvurmak zorunda kalıyorsa veya onların ağzının içine bakarak (otosansür) karar veriyorsa, o ülkede mesleğin ve kamu idaresinin bir anlamı yoktur. Elbette kamu kurumları ve çalışanlarının tüm karar ve uygulamaları, yargı denetimine ve kamuoyuna/medya eleştirisine açık olmak zorundadır.

Kuşkusuz başarılı hizmet üretmede liyakat ve kariyer esaslı yönetim (iyi yönetici, yetkin personel, yeteneğe göre eğitim, yeterliliğe göre iş) organizasyonun şemasından/yapısından daha fazla etkili olmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye gibi köklü bir ülkede, üst düzey pozisyonlar için liyakate dayalı etkili bir işe alım, atama ve terfi sistemi yerine, ideoloji veya nepotizme (bizim adamlar) dayalı yağma bir sistemin, egemen olması hazindir. Bilişim Çağı'nda kamu yönetimi (governance) kalitesinin bu kadar bozuk olması, gelecek açısından endişe vericidir. Çalıştığım dönemde, kamu yöneticilerinin atandıkları makama uygunluğunu (yetenek, eğitim, birikim, anlayış, temel kanun ve ilkelere riayet, objektiflik, nezaket, dayatmalara karşı durma, kamu bilinci ve eşitlik/kapsayıcılık açılarından) sayısallaştırarak anlatacak olursam; en iyimser yorumla, 2019 Yükseköğretim Kurumları Sınavı, temel yeterlilik fen bilimleri ve temel matematik testindeki toplam 60 soruya verilen ortalama 7,9 doğru cevap sayısı ile doğru orantılı olduğunu söyleyebilirim. Üstelik birçok birimde 3 yanlış yöneticinin, o birimdeki bir doğru yöneticiyi etkisiz kıldığını da eklemeliyim. İyi idarecinin %13'ler seviyesinde olduğu bir organizasyonda, haliyle öncelikle konuşarak, tartışarak haletmemiz gereken liyakattir, hakkın hukukun üstünlüğüdür.

Liyakatin geçer akçe olmadığı bir ülkede, ne eğitimin ne de reorganizasyonun niteliğinden bahsedilebilir.

Sürdürülebilir tarımsal üretim, su ve gıda güvenliği ile veteriner halk sağlığı konularında birinci derecede yetkili ve sorumlu bir kamu kuruluşu olan Tarım Bakanlığının performansını bugün hep birlikte değerlendirmezsek, yarını anlamamız zor olacaktır. Okuma, anlama, analiz etme zahmetine katlanmadan, hain-bilgin veya bizden-sizden gibi belletilmiş/kategorik kavramlarla, sembollerle yargılama yapılan, "doğru söyleyeninin dokuz köyden kovulduğu" bir coğrafyada çalışma yaptığının farkındayım. Gelecek nesil adına çalıştığım döneme tanıklık etme çabamın, doğrusu yanlışıyla, eksikliği gediğiyle yine de boşa gitmeyeceğinin ümidini taşıyorum.

“Sistemden beslenen sistemi değiştiremez” tarihin bize kan ve gözyaşı ile bellettiği bu ilkenin bir başka anlatımı da şudur: ***“Sistemde haksızlığa uğrayanlar ancak sistemi değiştirebilir.”*** Çünkü, değiştirmeye/dönüştürmeye esas mağdur olanlar ihtiyaç duyarlar. Pozitif yönde dönüşümü sağlayacak olan da kuşkusuz demokratik zeminlerdir. Reorganizasyonda amaç; kamu kaynakları ve yetkilerinin, egemenlerin iktidarını pekiştirmede değil, tüm vatandaşlar için sürdürülebilir tarım ile çevre ve gıda güvencesi oluşturacak şekilde kullanılmasında ilerleme kaydetmektir. ***İdeolojik toplulukların veya ayrıcalık/özel muamele isteyenlerin makam katlarında fink atmasını engelleyecek, partizanlığa ve kayırmacılığa kapalı, ideolojik sadakat ve aidiyet yerine liyakata ve kurumsal/hukuksal bağlılığa oturan, her türlü eleştiriye açık, şeffaf ve katılımcı bir bakanlık yönetim düzeni olmadığı müddetçe organizasyon şemaları hiçbir anlam ifade etmemektedir, etmeyecektir de.***

Tarım Bakanlığı'nın tarihçesi

Osmanlı Dönemi'nde Tarım Bakanlığının ilk kuruluş tarihi olan 1839'dan TBMM kuruluşuna kadar geçen 80 yılda 4 kez (1843, 1846, 1891, 1911) reorganizasyon yapılmıştır. Son yüzyılda (1920-2020) ise Tarım Bakanlığın 10 kez adı değişmiş (reorganizasyon), yaklaşık 22 ayda bir de yeni bakan atanmıştır. (Tarım Bakanlığı, erişim Aralık 2019) Ayrıca 1951 ve 1998'deki gibi zaman zaman Tarım Bakanlığına bağlı yeni genel müdürlükler, daire başkanlıkları, şube müdürlükleri kurulmuş veya kapatılmış, görev değişiklikleri yapılmıştır. Siyasi iktidarların daha iyi hizmet diyerek sık sık yaptıkları bu reorganizasyonlar (yağmanın üstünü perdeleme ve hafızayı silme operasyonlarının), geniş çaplı bağımsız bir araştırmayı ve beraberinde de yüzleşmeyi (gündemleştirilmeyi) zorunlu kılmaktadır.

Cumhuriyet Dönemi'nde Tarım Bakanlığı teşkilatlanmasının tarihsel serüvenleri;

1) 2 Mayıs 1920 Tarih ve 3 Sayılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi ve İcrâ Vekillerinin Sûret-i İntihâbına Dâir Kânun ile Ticâret, Sanâyi, Ziraat, Orman ve Maâdin hizmetlerini yürütmek üzere İktisat Vekâleti kurulmuştur.

2) 6 Mart 1924 Tarih ve 63 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "432 Sayılı Ziraat ve Ticâret Vekâletleri Teşkilî Hakkında Kânun" ile İktisat Vekâleti kaldırılarak bunun yerine Ziraat Vekâleti ve Ticaret Vekaleti kurulmuştur.

3) 21 Ocak 1928 Tarih ve 63 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "1200 Sayılı Ticâret ve Ziraat Vekâletlerinin Tevhîdi ve İktisat Vekâleti Teşkilî Hakkında Kânun" ile daha önce birbirinden bağımsız ve iki ayrı bakanlık olarak oluşturulmuş bulunan Ziraat ve Ticâret bakanlıkları, İktisat Vekâleti adı altında tekrar birleştirilmiştir.

4) 30 Aralık 1931 Tarih ve 1989 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "1910 Sayılı Ziraat Vekâleti Teşkilîne Dair Kanun" ile Ziraat Vekâleti, İktisat Vekâleti'nden ayrılarak ikinci kez yeniden bağımsız bir bakanlık olarak kurulmuştur.

5) 14 Haziran 1937 Tarih ve 3630 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "3203 Sayılı Ziraat Vekâleti Vazife ve Teşkilât Kanunu" ile Ziraat Vekâleti teşkilatı (ziraat, hayvan ve orman siyasalarının tatbikine) yeniden ele

alınmıştır. (*Çok beğendiğim zamanın ruhuna uygun detaylı bir teşkilat Kanunudur, Tarım Bakanlığı'nda ki tüm çalışanların incelemesini isterim.*)

6) Ziraat Vekaleti içerisinde yer alan ormancılık faaliyetleri için 1969 yılında 1595 sayılı “Orman Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun” ile “Orman Bakanlığı” kurulmuştur.

7) Cumhurbaşkanlığının 26 Ocak 1974 Tarih ve 4/92 Sayılı onayları ile kurulan hükümetin onay yazısında, Tarım Bakanlığının adı değiştirilerek "Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı" hâline dönüştürülmüştür.

8) 17 Şubat 1981 Tarih ve 17254 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "2384 Sayılı Orman Bakanlığının Tarım Bakanlığına Devri Hakkındaki Kânun" ile bakanlığın adı "Tarım ve Orman Bakanlığı" olarak değiştirilmiştir.

9) 14 Aralık 1983 Tarih ve 18251 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "183 Sayılı Kânun Hükmünde Kararname ile Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığına bağlanarak bakanlığın adı "Tarım, Orman ve Köyişleri Bakanlığı" olarak değiştirilmiştir.

10) 9.8.1991 Tarih ve 20955 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "441 ve 442 Sayılı Kânun Hükmünde Kararname" ile Orman Bakanlığı ikinci kez ayrılmış ve bakanlığın adı "441 Sayılı Kânun Hükmünde Kararname" ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

11) 8 Haziran 2011 Tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 639 Sayılı KHK ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı kurulmuştur.

12) 10.07.2018 Tarih ve 30474 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı 1 Numaralı Kararnamesi (Madde 410-440) ile Tarım ve Orman Bakanlığı kurulmuştur.

Yıkılmış/çökmüş bir imparatorluğun ardından kurulan Cumhuriyetin ilk yıllarında (1924, 1928, 1931 ve 1937) deneme yanılma yoluyla sıklıkla reorganizasyona gidilmesi başlangıç için belki anlaşılabilir. Ancak son yıllarda (1969, 1974, 1981, 1983, 1991, 2011 ve 2018) neredeyse her 7 yılda bir "reorganizasyon" yapılmış gibi isim değişikliği yapılması dikkat çekicidir. Bir diğer dikkat çekici konu da son yıllardaki değişikliklerin kanun yerine, meclisi devre dışında bırakan Kanun Hükmünde Kararnamelerle (KHK) yapılmış olmasıdır.

Bu durum daha çok rejimin karakterini ortaya koymaktadır. *"Neopatrimonyal rejimde lider, otoritesini, mevzuat veya ideoloji çerçevesinde değil patronaj düzeni aracılığıyla sürdürür. Bu rejimde yönetim hakkı makamın değil bir şahsındır. Politik ve bürokratik kadroları, yasalar değil, geleceği ve sosyal statüsünün tamamen lidere bağlı olması yönlendirir. Lider, "yakın zamanda makam, statü, adaylık" beklentisini diri tutarak kadrosunun sadakatini besler. Kurum ve kurum yönetimlerinde değişiklik hiç eksik olmaz. Neopatrimonyal düzende, devlet kadroları için başta anayasa olmak üzere mevzuatların ve resmi kurumların hiçbir önemi yoktur. Hepsi göstermelidir. En yüksek otorite liderin talimatlarıdır."* Bratton & Van de Walle 1997

Sıklıkla yapılan reorganizasyonlar, kurumların yazılı veya yazılı olmayan hafızasını, usta-çırak ilişkilerini, geriye dönük sorgulamaları yok edeceği için çoğunlukla hizmet kalitesini düşürmektedir. Demokrasi alanında gelişmiş (sorunlarını yüksek oranda çözebilen) ülkelerde reorganizasyon daha çok verimlilik, etkinlik, yeni hedef ve stratejilere uyum sağlamak amacıyla yeni yapılanmalara gidiliyor iken, sorunlarını çözme kabiliyeti düşük olan (gelişmekte veya geri kalmış) ülkelerde ise iktidardaki partiler reorganizasyonu: "kaliteli hizmet sunma" söylemiyle daha çok yağmalamayı perdelemek için yapmaktadırlar. (30 yıllık kişisel gözlemim, Ankara'nın sokak ve caddelerinden TBMM ve iktidar partisinin genel merkezine yönelen eli çantallı şık insan sayısı). Reorganizasyon sonrası sunulan hizmetin kalitesindeki değişim ve sürdürülebilir tarımsal büyüme göstergeleri ile müşavir, uzman ve yeni yönetici kadrolarına atananların sayısı karşılaştırıldığında, konunun amacı/özü sanırım tam olarak anlaşılacaktır.

Yönetişimde normlar yerine lider talimatlarının esas alınması, terfi ve üst düzey atamalarında ister istemez itaat ve biat kriterlerini ön planı çıkarmaktadır. İtaat ve biat kriterlerinin ön plana çıkması da evrensel hukuku ve ehliyeti (eğitimi, meslek edinmeyi, uzmanlaşmayı) anlamsızlaştırmaktadır. Bu anlamda, 1980'den sonra her yıl artan oranda niteliksizleştirilen üniversitelerin (iş gücü talebinden bağımsız, hesapsız, kitapsız, altyapısız açılan fakülte ve yüksek okullar) otoriter rejimlerin ihtiyaç duyduğu 'üniformalı' elemanları kazandırmada, kuluçka görevi gördüğünü söyleyebilirim. (son yıllarda Tarım Bakanlığında işe başlayan ve yönetici yapılanlar ile sahada karşılaştığım veteriner hekimlerin genel yeterlilik seviyelerine bakarak)

Tarım Bakanlığı'nın mevcut organizasyon yapısı

2020 yılında Tarım Bakanlığının resmi ismi; Tarım ve Orman Bakanlığı'dır.

10 Temmuz 2018 Tarih ve 30474 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan, 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre Tarım ve Orman Bakanlığının görev, teşkilat yapısı ve hizmet birimleri aşağıdaki gibidir.

"Görev

MADDE 410 - (1) Tarım ve Orman Bakanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bitkisel ve hayvansal üretim ile su ürünleri üretiminin geliştirilmesi, tarım sektörünün geliştirilmesi ve tarım politikalarının oluşturulmasına yönelik araştırmalar yapmak,

b) Gıda üretimi, güvenliği ve güvenilirliği, kırsal kalkınma, toprak, su kaynakları ve biyoçeşitliliğin korunması ile verimli kullanılmasını sağlamak,

c) Çiftçinin örgütlenmesi ve bilinçlendirilmesi, tarımsal desteklemelerin etkin bir şekilde yönetilmesi, tarımsal piyasaların düzenlenmesi gibi ana faaliyet konularının gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak; tarım ve hayvancılığa yönelik genel politikaların belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak, uygulanmasını izlemek ve denetlemek,

ç) Ormanların korunması, geliştirilmesi, işletilmesi, ıslahı ve bakımı, çölleşme ve erozyonla mücadele, ağaçlandırma ve ormanla ilgili mera ıslahı konularında politikalar oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmak,

d) Tabiatın korunmasına yönelik politikalar geliştirilmesi amacıyla çalışmalar yapmak, korunan alanların tespiti, milli parklar, tabiat parkları, tabiat anıtları, tabiatı koruma alanları, sulak alanlar ve biyolojik çeşitlilik ile av ve yaban hayatının korunması, yönetimi, geliştirilmesi, işletilmesi ve işlettilmesini sağlamak,

e) Su kaynaklarının korunmasına ve sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasına dair politikaların oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmak, ulusal su yönetimini koordine etmek,

f) Bakanlığın faaliyet alanına giren konularda uluslararası çalışmaların izlenmesi ve bunlara katkıda bulunulması amacıyla ulusal düzeyde yapılan hazırlıkları ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde yürütmek,

g) Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak.

Teşkilat

MADDE 411- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatından oluşur.

Hizmet birimleri

MADDE 412 - (1) Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır:

- a) Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü,
- b) Bitkisel Üretim Genel Müdürlüğü,
- c) Hayvancılık Genel Müdürlüğü,
- ç) Balıkçılık ve Su Ürünleri Genel Müdürlüğü,
- d) Tarım Reformu Genel Müdürlüğü,
- e) Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü,
- f) Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü,
- g) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü,
- ğ) Su Yönetimi Genel Müdürlüğü,
- h) Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,
- ı) Personel Genel Müdürlüğü,
- i) Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (**değişik hali RG 2019**),
- J) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı,
- k) Strateji Geliştirme Başkanlığı,
- l) Tütün ve Alkol Dairesi Başkanlığı,
- m) Şeker Dairesi Başkanlığı,
- n) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- o) Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı,
- ö) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,
- p) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği,
- r) Özel Kalem Müdürlüğü."

Mevcut Tarım ve Orman Bakanlığının teşkilatlanması, yandaş adamları doyurma uğruna sık sık değiştirileceği için, organizasyonun yapısı hakkında yorum yapmak beyhude olur. Ancak her reorganizasyonda olduğu gibi yapılması gereken işlerin/görevlerin kararnameye doğru bir şekilde yazıldığını, teşkilat yapılanmasındaki ciddi sorunların (genel müdürlük sayısının, ihtiyacın en az iki kat üstünde olması gibi) ise mevcut yağma/spoils esaslı yönetim sisteminin yanında, "devede kulak kaldığını" bu noktada belirtmeden de geçemeyeceğim.

Tarım Bakanlığı insan kaynakları

BİRİMLER	GİH		Teknik Hizm.			Sağlık Hizm.			Avukatlık Hizmetleri	Yardımcı Hizmetler Sınıfı	4/B Sözleşmeli	İŞÇİ PERSONEL		TOPLAM
	GİH İdareci*	GİH diğer ünv.(1)	Mühendis (2)	Tekniker-Teknisyen	Diğer Teknik Ünv.(3)	Veteriner Hekim	Vs Tekniker / Vs Teknisyen	Diğer Sağlık Ünv.(4)				İşçi	Geçici İşçi	
Merkez	149	1.729	1.564	330	172	232	0	54	22	65	27	1.376	9	5.729
Yurtdışı teşkilatı	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bölge Müdürlüğü	132	962	662	227	58	44	0	40	14	53	153	1.484	294	4.123
İl ve İlçe Müd.	747	2.773	14.411	5.325	194	6.044	1.284	360	113	1.121	4.976	5.868	7	43.223
Kuruluş Müd.	93	972	3.280	823	186	880	135	528	0	132	286	2.751	1.209	11.275
(Lab, Arş. Ens.Müd.)														
Döner Sermaye İşletme Müd.	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	14
TOPLAM	1.122	6.442	19.917	6.705	610	7.200	1.419	982	149	1.371	5.442	11.486	1.519	64.364

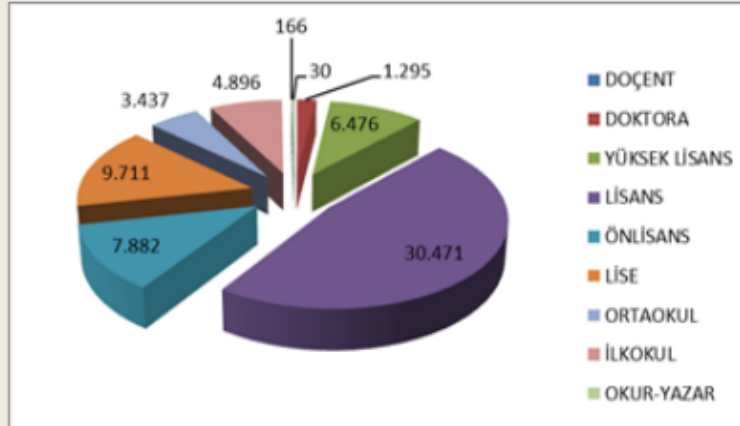
(1) AB Uzmanı ve Uzman Yardımcısı, Mali Hiz. Uzm., İç Denetçi, Baş Mühendis/Müfettiş Yrd., Hukuk Müşaviri, Baş Kontrolör/Kontrolör ve diğer ünv.olar

(2) MÜHENDİS (Ziraat, Gıda, Su Ürünleri ve diğer ünv.olar Mühendisler)

(3) DİĞERLERİ (Kimyager, Tekniker, Ekonomist, İstatistikçi, Tabib, Jeolog, Sosyolog ve benzeri ünv.olar ile Teknisyen v.s ünv.olar)

(4) Veteriner Hekim, VST Teknisyeni/VST Teknikeri, haricinde Sağlık Hizmetleri Sınıfındaki ünv.olar (Daire Tabibi, Psikolog, Biyolog, Diyetisyen, Hemşire v.s. ünv.olar)

Şekil 1: Memur Personel Öğrenim Durumu



Kaynak; [Tarım ve Orman Bakanlığı 2019 Faaliyet Raporu](#), erişim Nisan 2020

Tarım Bakanlığının; 180 yıllık köklü geçmişi, yaklaşık 64.000 çalışanı, memur personelinin %72'sinin yüksek öğrenim görmesi ve tüm il-ilçelerde teşkilatlanmış olması, maalesef kurumsal kapasitesini, gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarması için yeterli olamamıştır. Mevcut anlayışla bin yıl da geçse olmayacaktır da. Çalışanların çok büyük çoğunluğu konularında yetkin olmadığı gibi görev, yetki, sorumluluk ve kariyer tanımları da net değildir. Kurumda; liyakat sisteminin (iyi yönetici, yetkin personel, yeteneğine göre öğretim, yeterliliğe göre iş) varlığından söz edilemez.

Örneğin; veteriner hekimler 1980'den bu yana (hatta 1977'den beri) çağdaş seviyede bir yüksek eğitim-öğretimden geçmemektedir. Ayrıca da Bakanlık, veteriner

hekim kadrosuyla işe aldığı saha/il-ilçe personelini çoğunlukla hayvan küpeleme, aşılama ve veri girişleri veya laboratuvarlarda laborant gibi analiz gerektirmeyen basit rutin (mavi yakalı) işlerde görevlendirmektedir. Bu yeterlilik ve görevler, hekimlik mesleğinin saygınlığını ve vizyonunu sakatladığı gibi araştırma, öğrenme ve kariyer yapma istek ve becerisini de ciddi oranda ortadan kaldırmaktadır.

Üstüne üstelik Tarım Bakanlığında bilgi ve tecrübenin, kamu bilinci ve eşitliğin, dürüstlük ve alçakgönüllülüğün, empati ve nezakettin rehberlik ettiği bir yönetici kadrosuna da nadiren rastlanılmaktadır. Yönetici profilinin düşük olması da teknik kadroların motivasyonunu ve gelişimini ekstradan sakatlayarak, kurumun karar alma süreçlerini ve uygulamalarını adeta kafadan felç etmektedir. *(30 yıllık çalışma süresince bizzat gözlerimle gördüğüm. kulaklarımla duyduğum).*

Tarım Bakanlığı bütçesi

Eko. Kod	Açıklama	2018		2019		
		KBÖ	Bütçe İçindeki Oranı	KBÖ	Bütçe İçindeki Oranı	Artış Oranı
01	PERSONEL GİDERLERİ	3.781.216.000	17,4	5.234.143.000	15,5	38,4
02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİMİ GİDERLERİ	663.273.000	3,1	920.326.000	2,7	38,8
03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	412.873.000	1,9	258.794.000	0,8	-37,3
05	CARİ TRANSFERLER	14.904.698.000	68,8	19.412.925.000	57,5	30,2
06	SERMAYE GİDERLERİ	1.713.805.000	7,9	593.460.000	1,8	-65,4
07	SERMAYE TRANSFERLERİ	184.000.000	0,8	7.312.364.000	21,7	3.874,1
08	BORÇ VERME	16.808.000	0,1	11.766.000	0,0	-30,0
TOPLAM		21.676.673.000	100,0	33.743.778.000	100,0	55,7

Kaynak; Tarım Bakanlığı, erişim Nisan 2020

2019 yılı Merkezi Yönetim Toplam Bütçesinden (961 milyar) 34 milyar kaynak (%3,5) kullanmak, ciddi bir icraatın ortaya konulmasını gerektirir. Ancak yapılanları tek tek değerlendirmek bu çalışmanın konusu değildir. İlgilenenler, Bakanlığın resmi web sitesinde yer alan [2019 yılı Faaliyet Raporu](#) ile birlikte çevresinde gördüğü toprağı, suyu, tarımsal üretimi, hayvanı ve sofrasına koyduğu gıdayı tek tek karşılaştırabilir. Sürdürülebilir tarım ile çevre ve gıda güvenliğindeki var olan riskleri hesaplayabilir. Yaklaşmakta olanın; pahalılık, kıtlık, çöl mü? Ya da tam tersine yeşillik, bolluk, bereket mi? olduğunu tasavvur edebilir.

REORGANİZASYON



Ankara Gazi Numune Çiftliği-1926, Cernmodern “Bir Şehir Kurmak: Ankara 1923-33” sergisinden

Türkiye’de 21.yüzyılın ilk çeyreğinde bile hala büyükbaş-küçükbaş hayvanların asgari ölçülerde refahını karşılayabilecek seviyede doğru ahır ve ağıllara nadiren rastlanılmaktadır. Hekimlik hayatım, kötü tasarlanmış ve inşa edilmiş barınakların hayvanların bedeninde ve ruhunda nasıl onarılmaz düzeyde ağır yaralar açtığını, görmekle geçti. Yüzyıl sonra, Ankara’da örnek bir ahırın da bulunduğu Gazi Numune Çiftliği’nde; parti binaları, bakanlıklar, otobüs terminali, üniversiteler, dinazor parkı ve saraylar kurmasını başardık. Ancak her gün ürünleri ile bizi doyurmaya çalışan hayvanlarımıza, temiz bir hava, kuru bir yatak sunacak ahırları- ağılları yaygınlaştırmayı başaramadık. Bu nedenle Tarım Bakanlığı reorganizasyon çalışmamı bir binanın inşası üzerinden madde madde anlatmaya çalışacağım.

1-Reorganizasyon, bir yapının inşa projesidir.

Kamuda reorganizasyon tabiri; halka daha iyi hizmet verebilmek için kamu idari yapısında yeni düzenlemeler yapıldığında kullanılmaktadır. İdari yapıları kurmak veya yeniden düzenlemek hesap kitap işi olduğu için, “aklıma bir fikir geldi” ya da "kervan yolda düzelir" anlayışıyla hareket edilemez. Şayet günü birlik kararlarla veya yola göre kervan hazırlanmamışsa, yolculuğun iyi geçmesi mucizelere kalmıştır. Bireyler macera peşinde koşabilirler, sonucuna katlanmak koşulluyla bu herkes için temel bir haktır. Ancak, anayasada açıkça yer almadıkça, kamu yönetiminin maceraya atılma diye bir görev ve yetkisi olamaz. Projenin doğru yapılması kadar, doğru okunması da esastır. Projeyi yapan, okuyan ve uygulayan da insan olduğuna göre, her aşamada ehliyet, gözetim, denetim ve yaptırım şart. Değilse, iktidar olanların reorganizasyon adı altında kamu kaynakları ve yetkilerini nasıl kötüye kullandığını, tarih fazlasıyla kafamıza vurmaktadır. Bu çerçevede;

1.a Kamuda çalışanlar, çoğu zaman yanlış esaslar üzerine kurulmuş bir düzenin kendilerinden beklediği uygulamaları yerine getirmek durumunda kalabilmekte ya da tam tersi bazen de kamu çalışanları doğru kurulmuş esasları çeşitli sebeplerle dejenere edebilmektedirler. Kamu bürokrasinin temel yapısal özellikleri konusunda çalışmış birçok araştırmacı ve düşünürün (Weber, Engels, Marx, Mises, Mosca, Mill gibi) aşağıdaki 6 konuda görüşlerinin örtüştüğü kabul edilir. (Hall, 1962, ERYILMAZ 2002).

- I. *"İyi tanımlanmış bir otorite hiyerarşisi,*
- II. *Fonksiyonel uzmanlığa dayalı bir iş bölümü,*
- III. *Her pozisyonun haklarını ve görevlerini tanımlayan bir kurallar sistemi,*
- IV. *İş hareketlerini belirten bir prosedür sistemi,*
- V. *Çalışanlar arasındaki ilişkilerde gayrişahsilik,*
- VI. *Personel seçiminin ve terfinin teknik ehliyeteye dayanması."*

Yukarıda sayılan 6 maddeye VII madde olarak "**multidisipliner ekip çalışması**" ilavesinin gerektiği kanaatindeyim. Çünkü günümüzde hızla gelişen, etkileşen ve dönüşen sosyal, siyasal ve teknolojik yapılarla birlikte tek bir uzmanlık, bir başına sorunu çözmeye yetmemektedir. Kamuda sorun veya sorunların üstesinden gelebilmek, çoğunlukla multidisipliner çalışmayı gerektirmektedir.

1.b Proje uluslararası standartlarda, çevreye uyumlu olmalıdır. Bir başka deyişle reorganizasyon; gelişmiş ülkelerdeki yapılanma felsefelerinden asla taviz vermeden, yerel özellikleri de kapsayacak tarzda olmalıdır. Günümüz dünyasında, ülkeler arasındaki bünye farklılıklarının hızla azaldığını da eklemeliyim. Nitekim dünyayı bir köy gibi görenler, çok ufak dokunuşlarla dünyanın her yerinde aynı kola, cipsi veya telefonu kolaylıkla satabilmektedir.

1.c Siyaseti seçilme, medyayı satış-izlenme-tıklanma, bireyler ve şirketleri kar, sivil toplum kuruluşlarını ise seçilme ve kar motivasyonu yönlendirmektedir. Özellikle de büyük şirketlerin medya ve siyaset üzerindeki hakimiyeti (şirketokrasinin), çevre ve toplum üzerinde yıkıcı etkide olduğu gözlemlenmektedir. İşte tam bu noktada tüm yurttaşların emekleriyle finanse edilen kamu kurumlarının; yasallık, kurumsal sorumluluk, şeffaflık/dürüstlük, eşitlik, objektiflik, ehil ve eleştiriye açık olma ile kamu yararını gözetme sorumluluğu bulunmaktadır.

Asla unutulmaması gereken de otoriter, totaliter veya diktatöryel rejimler gücünü, başta asker ve polis olmak üzere büyük ölçüde kamu kurumlarından almaktadır. Baskıcı rejimlerde, yaptığı uygulamaların hesabını kimseye vermeyen kamu

bürokrasisinin; bir elinde ağız bandı ve daksil, öbür elinde balyozla halka değil krala/sultana veya onun işaret ettiği şirketlere ve adamlara hizmet ettiği bilinmektedir. Bu bağlamda; demokratik ülkelerde kamu kurumlarının denetimi sırf kamu denetim kuruluşlarına ve yargıya bırakılamaz. Muhalefet, yurttaş, sivil toplum (hükümet dışı kurumlar) ve özgür medyanın da devreye girmesi için her türlü idari ve yasal güvenceler oluşturulmaktadır.

- 1.d Özgür medya, sivil toplum kuruluşları veya baskı gruplarının karşıtlarının bulunmadığı, yani sivil toplumun kendi içerisinde birbirini eşit/adil koşullarda gözetim altında bulundurmadağı ya da bireylerin, şirketlerin, fikirlerin veya inançların devletten farklı farklı muamele gördüğü ülkelerde, yağmacılığın yaygın olduğı asırlardır bilinmektedir.

Bu bağlamda, Türkiye’de devletin patronajında kurulan veya kurdurtulan tarım ve hayvancılık kooperatif ve birliklerin, çoğunlukla kural tanımaz çıkar yarışıyla Tarım Bakanlığını yanlış yönlendirdiklerini söylemesem eğer, çocukların yüzüne bile bakamam. 2019 yılı sonu itibarıyla [yaklaşık 13.500 tarım örgütü](#) (5 ayrı kanunla kurulmuş oda, birlik ve kooperatif) başkanlarının Bakanlıktaki mesailerine (yaptıkları ziyaret ve ettikleri telefonların amacı ve sayısı), harcamalarına, kamudan aldıkları kaynaklara ve bunun karşılığında yaptıkları hizmetlere genel olarak bakılması halinde söylediklerim anlaşılacaktır. Kamu yönetimi ile ilişkileri paydaşıktan ziyade, maalesef ezici çoğunluğu yandaşlığa dayanmaktadır. Haliyle bağımsız medya ve sivil toplum diye adlandırılan yapılar da siyasi iktidarları doğru yolda ilerlemelerini sağlamak için gözetim altında tutmak yerine, mesaisini geleceğı bağılı olduğı hükümeti/başkanı yağlamakta harcamaktadır. Bu da ister istemez kamu kaynaklarının verimsiz işlerde kullanılmasına yol açarak, yoksulluğı ve adaletsizliğı kalıcılaştırmaktadır.

- 1.e Kamu idari yapıları hizmet verdiğı kesimlerin ihtiyaçları temelinde, dönüşümü sağlayacak sorumlu, şeffaf, denetlenebilir ve hesap verebilir bir yapıyı bünyelerinde barındırmalıdır. Organizasyonel dönüşüm; gelişen ve dönüşen dünyada beliren sorun ve fırsatlar karşısında doğru pozisyon almaktır. Somut anlatımla; ***gelişen ve dönüşen dünyada Tarım Bakanlığında yeni sorun nedir? Nüfus artışı, atıklar, iklim değışikliğı, pandemi, hava, toprak ve su kirliliğidir. Yeni fırsat nedir? Bilişim, iletişim ve katılımcılıktır(el elden üstündür anlayışı).***

1.fGünümüz dünyasında yapılan iş ve işlemlerde hız ve uzmanlık dalları çok fazla artmıştır. Örneğin; her şeyden anlayan, anlaması da mümkün olan tek bir veteriner hekim yoktur. Nerdeyse tüm meslek alanlarında olduğu gibi veteriner hekimlikte de yüzlerce uzmanlık dalı vardır. Bilişim ve iletişimin gelişmesiyle merkezi yönetimlerden bağımsız bireylerin bilgiye ulaşmaları kendi çabalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu durum, merkezi yönetimin etkinliğini yani "ben bilmem merkez bilir" hükümdarlık anlayışını her geçen gün daha fazla sarsmaktadır. Tepeden dayatmacı anlayış, yerelin gerçekleri ile örtüşmediği için, çoğunlukla "mış gibi" uygulamalarla kamu kaynaklarını çarçur etmektedir. Merkezde yazılan bir yönetmeliğin veya bir talimatın; iklimi, suyu, topografyası, kültürü birbirinden farklı olan 81 il, 922 ilçe ve yaklaşık 50.000 köy-mahallede aynı etkinlikte uygulanmasını beklemek gerçekçi değildir. Örneğin; bir ilçede bile köyün birinde koyunculüğün desteklenmesi doğru bir uygulamayken, bir başka köyünde desteklemek ise çevre açısından felaket olabilmektedir. Yani kamu kaynakları ve yetkilerinin adil ve verimli kullanılabilmesi için yerel düzeyde üretim maliyetleri ve kar marjlarına göre koyunculukta destekleme oranlarının belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü bir ülkede tek bir koyunculuk faaliyeti yoktur. Bunu tek merkezden doğru ve etkin yönetmek mümkün olmadığı için demokratik yönetimler, bu görev ve sorumluluğu üstüne almaz. Şayet alırsa benim yaptığım çalışmaya kayyum atanması gibi bir karar olur.

1.g Gelişmiş ülkelerde kamu harcamalarının ortalama %60'ını yerel yönetimler kullanırken, gelişmemiş ülkelerde ise tam tersi kamu harcamalarının %70'inden fazlası merkezi yönetimler tarafından kullanılmaktadır. (anonim). Günümüzde kamu harcamalarının merkezi veya yerel yönetimlerce kullanılma oranları rejimin demokratik niteliğini yansıtan önemli göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Yerel ve merkezi hükümet arasındaki farkı anlatmama sanırım aşağıdaki fıkra yardımcı olacaktır.

"Kral sarayının balkonundan bakmış. Yaşlı bir adam at arabasıyla elma satıyor. Etrafında müşteriler. Kralın da canı elma çekmiş ve baş vezirini çağırmış:

– *Al sana 4 altın, koş bana elma al.*

Baş vezir, vezirlerden birisini çağırmış:

– *Al sana 3 altın, koş elma al.*

Vezir, muhafız komutanını çağırmış:

– *Al sana 2 altın, koş elma al.*

Muhafız komutanı, nöbetçiyi çağırmış:

– *Al sana 1 altın, koş elma al.*

Nöbetçi de yaşlı ihtiyarı yakasından tutuğu gibi

“Hey sen, ne bağıırıyorsun? Burası han mı, yoksa saray mı? Defol buradan.

Arabana da elmalara da el koyuyorum” demiş.

Nöbetçi, muhafız komutanına dönmüş ve iyi dalavere çevirdiğini düşünerek:

– *İşte, 1 altına yarım araba elma.*

Komutan, vezire dönmüş:

– *İşte, 2 altına bir çuval elma.*

Vezir, baş vezire dönmüş:

– *İşte, 3 altına yarım çuval elma.*

Baş vezir kralın huzuruna çıkmış:

– *İşte, 4 altına dört elma aldım kralım. Aynen emrettiğiniz gibi.*

Kral da vezirine dönerek,

“Dört elma – dört altın. Bir elma – bir altın ve halk elmalara hücum ediyor.

Çok güzeeel.. Demek ki vatandaşın durumu gayet iyi.”

1.h Merkezi idareler çoğunlukla, mevzuat hazırlama, taşradan/periferden gelen yazıları cevaplama ve izin gibi rutin işlerle ilgilenmektedir. Öte yandan sahada ki sorunların hepsiyle birebir karşılaşması da mümkün değildir. Bu nedenle; taşradan yansıtılan sorunlara, gözlemlerine ilişkin geliştirdiği merkezi kategorik talimat ve kararların uygulanması ve takibi de birçok noktada başarısızlığa ve israfa yol açabilmektedir. Hekimlikte hastalık yoktur hasta vardır yaklaşımı (her hastayı bizzat görüp değerlendirme yapma), yönetim için de geçerlidir. Örneğin; Bakanlık 2018 yılında doğuma 4-9 hafta kalmış gebe sığıra yapılması gereken buzağı septisemi aşısı (üçlü kombine; E. coli + rotavirüs + coronavirüs) yerine merkezi bir kararla 4,5 milyon doz E.coli aşısını satın alıp, ücretsiz uygulanmak üzere tüm il-ilçe müdürlüklerine göndermiştir. Tarım Bakanlığı kamu kaynağı ve yetkisini, halkın ortak sorunu olan salgın ve zoonoz hastalıklar dururken, yetiştirici sorumluluğundaki bireysel bir alandan yana kullanmıştır. Üstelik E. coli aşısı, temiz bir atlığın olmadığı kötü hijyen koşullarında yeterli koruma sağlamamaktadır. Söz konusu bu merkezi kararın, kamu yararı açısından yerinde, adil/kapsayıcı ve etkili olduğu söylenemez.

- 1.i Ulus-devlete dayalı merkezi yönetimlerin etkinliği/verimliliği her geçen gün azalmaktadır. Tepeden, Uluslararası Kuruluşlar (Birleşmiş Milletler, Dünya Ticaret Örgütü, İMF, Dünya Bankası gibi) ve büyük firmalar (Microsoft, Amazon, Alibaba, İntel, YouTube, Google gibi) alttan ise yerel şirketler, sivil toplum ve esnaf merkeze dayalı ulus-devletlerin egemenlik alanlarını daraltmaktadır. Bu nedenle yönetişimde bir yandan küreselleşme öte yandan yerelleşme birbiriyle paralel bir şekilde ilerlemek zorundadır. Örneğin; benim Karlıova-Kazanlı Köyü’nde bakıp beslediğim hayvanlardan elde edeceğim kazancı; küresel (petrol fiyatı gibi), ülkesel (enflasyon oranı gibi) ve yerel (çayır-mera gibi) ekonomik, sosyal, siyasal ve çevresel koşullar ortaklaşa belirlemektedir. Bol keseden atılan nutukların, hiçbir ülkede hayvanların karnını doyurduğu görülmemiştir. Aksine, yerkürenin çeşitli başkentlerinde atılan ‘vatan, millet, Sakarya’ tarzı nutukların, tonu yükseldikçe daha çok hayvanın aç ve bakımsız kaldığı izlenmektedir.
- 1.j Yapılacak reorganizasyonda (organizasyonel dönüşümler); gelişen ve dönüşen dünyada beliren sorun ve fırsatlar karşısında pozisyon belirlerken, mutlak suretle mevcut organizasyondaki dinamikler değerlendirilmelidir. Kendimizi dünyanın merkezine ya da taşrasına koymadan, **“Yerellik/izole anlayışlara sapmadan, sorun bize aitse çözümü de bizdedir.”** anlayışı sergilenmelidir. Özgür basın ve sivil toplum kuruluşlarıyla (iktidara yaslanmayan) birlikte tüm yurttaşların temel sorunların çözümüne müdahil olmaması halinde; başbakan, bakan, müsteşar, genel müdür, daire başkanı, birlik başkanı, şirketlerin, AB veya İMF ofislerindeki yüksek maaşlı personelin önceliklerinin farklı olması doğaldır.
- 1.k Organizasyonel dönüşümler, iktidarın yakınlarına-yandaşlarına ganimet aracı olarak makam dağıtımı ekseninde şekillenmemelidir. Öznenin mesleki/hizmet gerekliliğinden, kayırmacılığa dönüşmesi saydam ve adil olmayan yapılarda kolaylıkla gerçekleşebilmektedir. Örneğin; 14 yıl çalıştığım Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğünde 1998 yılında yapıldığı gibi görev ve sorumluluk aynı olmak üzere bir günde genel müdür yardımcısı sayısı 3 ten 5'e, daire başkanı 6'dan 11'e, şube müdürü sayısı da 18'den 33'e çıkarıldı. Uygulama sonucunda teknik personel odalara tıkıştırıldı, maaş giderleri, sekreter ve makam odası sayısı arttı, verilen hizmetin kalitesi de bir o kadar düştüğünü söyleyebilirim.
- 1.l Gutenberg’in matbaayı icadı 1440, Türkiye’ye matbaanın gelişi 1727. Anvers’de ilk gazetenin çıkışı 1605, Türkiye’de ilk gazete 1831. İlk roman 1532, Türkiye’de

ilk roman 1895. Yaşam kalitesine doğrudan etki eden bu gelişmelerin bedelini atalarımız ve bizler ödedik/ödüyoruz. Günümüzde dünyanın neredeyse her yerinde internete aynı anda ve aynı ortamlara (Wikipedia gibi siteleri trajikomik gerekçelerle Nisan 2017-Ocak 2020 tarihleri arasında 3 yıl boyunca yasaklayarak, ayağına kurşun sıkın ülkeler hariç) girilebilmektedir. Ancak birikimle elde edilebilecek analiz gücü arasında büyük farkların devam ettiği ve de edeceği aşıkardır. Sorunlar, yok sayılarak veya ötelenerek çözülemez. "*Hattatlar işsiz kalmasın*" diyerek matbaayı çalıştırmazsanız, bedelinin yüzyıllarca hiçbir dahli olmayan nesillerin ödeyeceğini hesaplamak zorundasınız.

1.m Köklü (yıkıcı etkili) reformların iyi yönetildiğinde, topluma yenilenme ve dinamizm kazandırarak, gelişimi/kalkınmayı hızlandırdığı binlerce yıldır bilinmektedir. Kendi yaşamımdan bir örnek verecek olursam; Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğünde hayvan hastalıklarıyla mücadele çalışmalarıyla birlikte 2000-2006 yılları arasında bilgi işlem biriminde çok üst düzeyde bir bilgisayar uzmanı olan veteriner hekim Şahin GÖKKUŞ'un yanında çalıştım. Bilişimde çalıştığım yıllar kamu kurumlarında daktilodan bilgisayara ve intranet-internet geçiş (elle tutulur kağıttan, dijitale geçiş) dönemi idi. Bilgisayarda yazı yazmak düşüncesi, özellikle belli bir yaşın üstünde olan konu uzmanı çalışma arkadaşlarımız için, tam bir kabus oldu (hatta içinden bazıları bize küfredecek kadar). Çalışma arkadaşlarımız ısrarla kalemle müsvedde kağıtlara yazdıkları resmi yazılarını, "daktilograflar ne iş yapacaklar" gibi çeşitli mazeretlerle, bilgisayarında yazmaktan kaçınıyorlardı. İnternetin fax-modem (başlangıç) döneminde, bilişim biriminde çalışanlar olarak, kararlılıkla kimsenin bilgisayardan kaçamayacağı düşüncesiyle, 2000 yılında her çalışma masasına networke ve yazıcılara bağlı bir bilgisayar koyduk. İhtiyaç duyduklarında da hızlıca yardımlarına koştuk. Kurumda 3 yıl sonra tek bir daktilo kalmadığı gibi, herkes eskisine göre işini çok daha rahat ve hızlı bir biçimde bilgisayarda gördüğü için, bilişim ekibi olarak bu kez de bol bol teşekkürlerden nasiplendik.

1.n Ülke olarak yapmamız gereken reformları bir türlü esastan yapamadığımız için, AB binasının çevre duvarları etrafında yarım asırdır tur atarak, içeriye girmeye çalışıyoruz. Biz yaptığımız sözde işlerle AB duvarlarının üzerinden atlamaya kalktıkça da bize karşı örülen duvarlar yükseltilmektedir. Nitekim AB maceramız eksikliklerimizi çok iyi dokümente etmektedir.

1.o Bakan yardımcılıkları kamu yönetiminde partizanlığı mutlak bir şekilde artırdığı için lağvedilmelidir. İş insanları alım-satım dahil, üretim ve tüketim aşamalarının her kademesini sahada gerçek zamanlı olarak birebir izledikleri/yaşadıkları için görüşleri kamu yönetimi için değerlidir. Ancak sahip oldukları serbestçi/egoist zihniyet, kurumsal düşünceyle örtüşmediği için kamu yönetiminde yer almalarının doğru olmadığı birçok ülkede görüldü. Müsteşar ve iki yardımcısının atanması iktidar partisinin inisiyatifinde olmalı ve bu üst düzey atamalarda kamu kurumlarında en az 10 yıl çalışmış olma şartı aranmalıdır. Genel müdür, genel müdür yardımcıları, daire başkanı, il müdürleri ve kurum müdürleri atamalarına ise sıkı bir şekilde belirlenmiş liyakat esaslı prensipler çerçevesinde; bakan, müsteşar, kurumda çalışanlar birlikte karar vermelidir.

1.p Yöneticilerin görev maaşı, sorumlulukları oranında yüksek olmalı, sadece görev süresi ve görev bitimini takiben 1 yıl boyunca verilmeli, emekliliğe yansıtılmamalıdır. Çalışanlar, yüksek maaşlı yöneticilik için iktidar partisine hücumu değil, teknik-uzmanlık ve sorumluluk isteyen görevler için hazırlanmaya odaklanmalıdır. Bunun yolu da bilgiye, yeteneğe, uzmanlığa ve sorumluluk almaya değer vermekten geçmektedir.

1.q Başlangıçtaki yaptığımız yapı tasarımı benzetmesine dönersek depreme, rüzgara, zemine, yağışa, heyelana, kasırgalara karşı farklı malzemeler, farklı oranlar ortaya çıkmaktadır. Hepsi kaynağını matematik ve fizik yasalarından almak zorundadır. Matematikten/hukuktan ve fizikten/demokrasiden taviz verildiği anda yaşam kalitesini bozan, güvensiz yapılarda kimse yaşamak istemez. İmkani olan dışarıda sığınacak bir yer arar.

Özetle; idari birimleri bir canlı organizma gibi düşünecek olursak; doğumu, gelişimi, olgunluğu, üretkenliği, hafızası usta çırak ilişkisiyle zamanla ancak vücut bulabilmektedir. "Kervan yolda düzelir" anlayışıyla, çalakalem çizilen rota ve planlarla, yeterliliğine ve yetkinliğine bakılmadan atanan rehberlerle, hızla hedefe varılacak söylemiyle sapılan keyfi yolların bizi nasıl yerinde saydırdığı bellidir. Evrensel kamu yararı normlarını esas almayan reorganizasyonların, ancak hafızasızlaştırmaya ve yağmacılığa hizmet ettiği asırlardır ne hikmetse görmemezlikten gelinmektedir.

2-Reorganizasyonun temeli liyakattir

Liyakat/merit sisteminin çalıştığı bir ülkede, kamuda işe alma, terfi ve atamalar eşitlik ilkesi çerçevesinde yüksek oranda yetenek, çalışma ve başarıya bağlı olduğu için, ister istemez eğitim/öğretim ile üretilen mal ve hizmetlerin niteliği de yükselmektedir. Somut anlatımla, torpille işe alınan veya ünvan-makam verilen bir kamu görevlisinden, kendini geliştirmesini ve ayrım gözetmeksizin tüm kişi ve kuruluşlara eşit mesafede iyi hizmet vermesi beklenemez. Hele ki kamuda üst düzey pozisyonlar için liyakate dayalı etkili bir işe alım, atama ve terfi sistemi oluşturulmamışsa, o ülkede eşit yurttaşlıktan, eğitimden, verimlilikten ve hukuktan bahsedilemez. Liyakatin çalışmadığı yerde de ister istemez reorganizasyonlar, yağmacılığın/spoils sisteminin bir aracı haline gelmektedir.

1879 yılında yürürlüğe giren ve ilk anayasa olan Kanun-i Esasi'de "*Bütün Osmanlı toplumunun kanun önünde eşit olduğu ve Osmanlı tebaasına mensup herkesin ehliyet ve kabiliyetlerine göre uygun memuriyetlere kabul edileceği*" hükme bağlanmıştır. Daha sonraki tüm anayasalar ile bağlı kanun ve alt mevzuatlarda liyakat esasları maddeler halinde yer almıştır. Ancak memurların hala işe alınması, terfisi veya ceza alması mevzuatlardan çok nepotizm veya siyasi ölçütlere bağlıdır. Yürürlükte olan 1982 Anayasasının 10.Maddesi de net olarak liyakat sistemine vurgu yapmaktadır. "*Ancak tüm düzenlemeler salt mevzuat hükümleri olarak kalmış, uygulamaya aktarılamamıştır. Bu yüzden, kendisinin birçok yönden devamı niteliğinde olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kamu personel rejimine Osmanlı Devleti'nin mirası; memurluğa girişte düzensiz ve kayırmacı bir sınav sistemi ile liyakat düzeninin benimsenmediği, partizanlığın, rüşvetin ve kayırmacılığın alabildiğince görüldüğü bir yapı olmuştur.*" ADAL, Hasan Şükrü. "Kamu Personel İdaresi", 1968.

Tarım Bakanlığında 1990-2019 yılları arasında çalışmış biri olarak, Hasan Şükrü ADAL'ın 1968 yılında kaleme aldığı, "*Ancak*" la başlayan bu tespitin, sanki günümüz Türkiye'si için ben kaleme almışım gibi tazeliğini aynen koruduğunu söylemesem eğer, çocukların yüzüne bile bakamam. Bu bağlamda;

2.a Neopatrimonyal rejimle yönetilen ülkelerde siyaset (siyasi partiler), daha çok lidere dayalı yandaşlarına ganimet dağıtma ekseninde çalışmaktadır. Türkiye'de de iktidarlar/otokratlar; kamu görevlisi ve yöneticilerinde itaat ve sadakati liyakatin üstünde tutmaktadır. "Kamu kadroları ganimettir ve ganimetten yararlanmak, iktidarın/liderin hakkıdır." anlayışı ayıp karşılanmaz. İktidar olanlar meşakkatli

konuları bir kenara bırakarak, tüm yurttaşlara ait kamu kaynaklarını (mal ve hizmet satın alma, atama, terfi vb.) kendi yandaşlarına aktararak veya aktarma beklentisi yaratarak toplumdaki yozlaşmayı her on yılda bir ekonomik veya siyasi krize kadar zorlamaktadır. Bu anlamda, Türkiye ekonomik (..., 1994, 2001, 2018,) ve siyasi krizler (....., 1960. 1971, 1980,...) için tam bir cennettir.

2.b Liyakat konusunda ülkemizde yapılan birçok değerli çalışmada, 17. yüzyılda Osmanlı yazar, devlet adamı ve asker olan Koçi Bey'in: "*Giderek her işe hatır karışmakla ve her işe göz yummakla hak sahibi olmayanlara haddenden aşırı mevkîler verildi.*" sözüne atıfta bulunmaktadır. Coğrafyamızda yaklaşık 400 yıldır güncelliğini aşağı yukarı hep koruyan, bir nevi liyakat literatürünün simgesi olan bu sözü şayet çalışmamda kullanmasam, kendimi, Koçi Bey'in ruhunu incitmiş sayarım. Günümüzde 18. yüzyıldan itibaren peyderpey kendi maddi ve manevi kaynaklarını yağmalamaktan (spoils system) vazgeçen bazı ülkeler, kamu kurumlarında liyakat/yeterlilik/merit sistemini uygulayarak demokrasi liginde bir üst tura çıkmışlardır. "*Patrimonial düzende lider/sultan, otoritesini, tepesinde kendisinin olduğu bir kişisel çıkar ağı kurarak yürütür. Liderin altındaki çarkın dişlilerinin sadakati, liderin, onlara sunduğu ihsanlarla (toprak, kamu ihaleleri, iş sunma, makam, yolsuzluklara, suistimallere ve suçlara göz yumulması vs) sağlanır.*" M. Weber, 1922 Türkiye'nin yer aldığı demokrasi ligi, aynı zamanda liyakat sistemimizin de net bir göstergesidir.

2.c Ülkemizde bürokratlar zaman zaman mevzuat/hukuk güvencesi ile iş yapsa da yüzyıllardır daha çok sultanlara/başkanlara bağlı çalışmaktadır. Zaten tek adama dayalı yönetimlerde (otokrasilerde); kamu yararı çerçevesinde olayları iyi düzeyde analiz edip, çözüm üretebilecek birikime ve yeteneğe sahip insanlara, üst düzeyde görevler verilmesi beklenemez. Son yıllarda ise yasalar iyice rafa kaldırıldığı için, lidere bağlı keyfi yönetim sistemi daha da belirginleşmiştir. İnanmayanlar, tesadüfen seçecekleri 10 tarım il müdürünü veya 2-3 genel müdürü ziyaret edip, 30 dakika boyunca çaylarını içip, gelen telefon ve ziyaretçilerin isteklerine ve verilen cevaplara kulak kabartsın. 2020 yılında müdürlerin daha çok yasalara mı? Sultana mı? bağlı çalıştığını not etsin. "*Patrimonial yönetimlerde, meşruiyet'i hükümdar temsil eder. Osmanlı'da hükümdar, otoritesini geleceği kendine bağlı bir "patrimonial bürokrat" sınıf aracılığıyla sağlar.*" Dr. Şerif MARDİN. Türkiye'de Toplum ve Siyaset Makaleler 1; sayfa 207, İletişim Y.

"Osmanlının son döneminde Bürokrasi, İttihat ve Terakkinin ortaya çıkması ve güçlenmesiyle birlikte siyasallaştığı, teknik-uzmanlık niteliği yerine, siyasi yakınlık faktörünün öne çıktığı bir görünüm sergilenmiştir. Kurtuluş Savaşının yönetici kadroları, büyük ölçüde İttihat ve Terakki içinde yetişmiş veya en azından o gelenekten etkilenmiş kişilerdi. " Dr. B. ERYILMAZ, 2002, Bürokrasi ve Siyaset, Syf:136

"Türkiye Cumhuriyetini kuran kadrolar İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin (İTC) yetiştirdiği kişilerdir. // İTC aslında iki temel unsura dayanıyordu. Asıl gücü ülkede en modern eğitim almış olan askerlerdi, "ordu"ydu. Ordu toplumsal sorunlar üzerinde düşünüyor ve yönetime bir şekilde gelerek, ülkenin geleceğinde rol almak istiyordu. İkinci temel unsur ise "aydınlar"dı. //Neticede İTC kadrolarına üç önemli ideolojinin hakim olduğu bilinmektedir. Bunlar; İslamcılık, Garpçılık ve Türkçülüktür." Emekli Genel Kurmay Başkanı İlker Başbuğ, 2019, Güç Odaklarının Mücadelesi, Sayfa 28-29.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde 21.yüzyılda bile hakimiyetini sürdüren İslamcılık, Garpçılık ve Türkçülük ideolojisi ile ordu; kişi temel hak ve özgürlükleri ile fırsat eşitliği dahil kanunlar önünde eşit olma ilkesini yani demokrasiyi ciddi oranda zedelemeye devam etmektedir (%10'luk seçim barajı, askeri muhtıra ve darbeler, kamuda işe alma ve atamalarda liyakat yerine çoğunlukla söz konusu 3 ideolojinin baz alınması gibi). Ancak, 'ikinci temel unsur olan aydınların' (İ. Başbuğ), kısa süren demokrasi girişimi dönemlerini saymazsak, hiçbir devirde gün yüzü gördükleri söylenemez. Aksine baskı zulüm görmek, "hain" etiketiyle sürgün hayatı yaşamak veya mahpus damlarında volta atmak, nerdeyse aydın (muhalif) olmanın değişmez, değiştirilemez nişaneleri olmuştur.

2.d Liyakat sisteminde sadece işe ve göreve almada hizmet gerekleri doğrultusunda yeterlilik aranmaz; görevlinin her türlü hak ve menfaatleri, aynı zamanda çalışma koşulları da yeterlilik ve işe uygunlukla örtüşmelidir. Her türlü kayırmacılığa karşı duran liyakat sistemi; eşit yurttaşlık ilkesiyle, kamu kaynakları ve yetkilerinin etkin, verimli ve sürdürülebilir kullanımı ile toplumsal barışa ve kalkınmaya hizmet etmede biricik yöntem olduğu noktasında neredeyse gelişmiş ülkelerin tamamı birer örnektir.

Demokratik ülkelerde kanunlar karşısında herkese eşit davranmak zorunda olan kamu görevlilerinin, taraflı hareket etmesi hoş karşılanmaz. Ancak Türkiye'de (Tarım Bakanlığında 30 yıl boyunca sıklıkla şahit olduğum) inanç, ideoloji, cemaat,

etnik köken, hemşeri, aşiretsel, ailesel, şirketsel gerekçelerle kayırmacı yönetim anlayışının mahsurlu olmadığı, hatta bunu hak olarak gören köklü bir "Ankara'da dayısı olan kapar" geleneğinden bahsedilebilir. Bu yüzden Ankara'da "hamili kart yakınımıdır veya bizdendir mesajları" sürekli havalarda uçuşur. Kamu yönetiminde partizanlık veya devlet başkanın yetkilerinin artması oranında da liyakatin zayıfladığı, ülkelerin hem askeri rejim hem de çok partili dönemlerindeki uygulamaları, açıkça göstermektedir.

2.e Türkiye'de devlete bağlı zenginleşme geleneği, siyasetin kamu kaynaklarının yönetiminde yandaşlığa odaklanması, açık, şeffaf, adil, kararlı bir denetim ve yaptırım mekanizmasının gelişmemesi, medya, örgütlenme ve ifade özgürlüğünün yetersizliği yolsuzlukları besleyen ana damarlardır. Bu ortam, ister istemez kamu yönetiminde "işe göre adam" değil de "adamına göre iş" anlayışını, yani liyakatsizliği baskın hale getirmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarında burjuvazi sınıfı olmadığı için devlet eliyle/desteğiyle bazı şirketlere kayırmacılık yapılması belki hoş görülebilir. Ancak günümüzde yapılan her türlü kayırmacılık (torpil, devlet nezdinde ayrıcalıklı muamele), toplumun tüm kesimlerine, özellikle de emeği ile geçinenlerin elinden ekmeğini almak için kafasına vurulan çivili sopadır. Türkiye'nin işsizlik oranları (ortalama genç işsizlik %30 seviyesinde), iş kazaları/cinayetleri sayısı (yıllık ortalama 1.500 kişiden fazla) ve gini katsayısı ("*2017 yılında P80/P20 oranı 28 AB ülkesinde ortalama 5,1 olarak ölçüldü. Türkiye 34 Avrupa Ülkesi içerisinde 8,7 oranı ile Sırbistan'dan (9,4) sonra en kötü gelir dağılımına sahip.*" Eurostat, 2019) sopanın gücünü açıkça göstermektedir.

2.f Demokratik ülkelerde olduğu gibi içselleştirilmiş hukuki araçlarla özgür medyanın, yurttaşın, sivil toplumun, muhalefetin ve meclisin kamu yönetimi üzerinde gözetim ve denetim yapması şarttır. Bürokratların siyasi veya ticari çıkar gruplarının özel menfaatlerine değil, halkın/kamunun yararına yönelik hizmet üretmesi, ancak bu yolla güvence altına alınabilir. Kamu görevlilerinin, akvaryumda (herkesin gözü önünde, şeffaf) çalışmaması halinde, halka hizmet üretmek yerine halkın kazançlarını sömüren bir yapıya dönüşmemesi beklenemez. Örneğin; otokrasi ile yönetilen ülkelerin neredeyse tamamı.

Türkiye'de kamunun iş ve işlemlerini denetlemek amacıyla; Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Denetleme Kurulu ve her bakanlıkta da bakana bağlı teftiş kurulu ve iç denetim birimi başkanlıkları bulunmaktadır. Yine Türkiye Büyük Millet Meclisi

adına Sayıştay Başkanlığının kamu sektöründe hesap verilebilirliği ve mali şeffaflığı sağlamak üzere denetleme görevi vardır. Ancak iç kontrol ve denetim sistemleri işlevsel özerklik, bağımsızlık ve etkinlikten yoksundur. Bu nedenle kamuda adil ve şeffaf bir şekilde etkin denetim ve kontrollerin yapıldığına, dair göstergelere nadiren rastlanılmaktadır. Daha çok adamına veya dönemine göre görmemezlikten gelme, üstünü örtme, aklama, şayet istenmeyen birisi ise bu kez eften püften gerekçelerle adil olmayan cezalar yağdırılmaktadır. 30 yıllık kamu görevim sırasında nadir de olsa bazı dönemlerde bakanlar teftiş kurulunu, kanunlarda yazıldığı gibi çalıştırdıklarında, bürokratların daha çok kamu yararını gözettiklerini, adil ve şeffaf denetim yapılmadığı dönemlerde ise dar çıkar gruplarının çıkarlarını gözettiklerine fazlasıyla şahit olmadığımı söyleyemem.

2.g Müfettişler, denetimlerde sadece olumsuzlukları ortadan kaldırmaya dönük çaba içerisinde olmamalı, aynı zamanda Tarım Bakanlığında geçmişte Başmüfettiş Hüseyin KARA'nın yaptığı gibi karşılaştığı iyi uygulamaların da taşıyıcısı olmalıdır. Yapılan işi, neden-sonuç ilişkisi bağlamında bir bütünlük içerisinde tarafsız, objektif ve ehil bir şekilde ele almakla, yapılan işte sadece kusur aramak farklı şeylerdir. Bir müfettiş denetlediği işe hakim olması oranında rehberlik edebilmekte ve düzeltici faaliyetleri ortaya koyabilmektedir. Somut anlatımla; idari yapıyı ve bilişimi iyi düzeyde bilmeyen bir müfettiş, bağımsız ve özerkte olsa bilişim faaliyetlerini denetlemeye kalktığında, ister istemez çalışanı da faaliyeti de denetimi de yönetimi de sakatlayabilmektedir. (*bizzat yaşadım*). Bu anlamda Tarım Bakanlığı müfettişlerinin çoğu iş ve işlemlere rehberlik edebilecek donanımda olmadığını söyleyebilirim.

2.h Kamuda iç denetim; kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların performans/verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir. Tarım Bakanlığına bağlı tüm hizmet birimlerinde iç kontrol faaliyetlerini yürütmek üzere, İç Denetim Başkanlığı kurulmuştur. Ancak kurulan iç kontrol birimlerinin hukukun değil, liderin/gücün egemen olduğu bir yönetim sisteminde, formalite evrak doldurma mesaisinden öte bir işlevi olmamıştır, olmayacaktır da (*iç kontrol biriminde yaklaşık 10 yıl aktif çalışmış biri olarak*).

Yasaların rafa kaldırıldığı, otoriter popülist lider ve şürekasının kafasına göre takıldığı keyfi rejimlerde, kamu kurumların iş ve hizmetlerinde etkinlik ve verimlilik sağlayan ISO Kalite Yönetim Sistemi, İç Kontrol Sistemi ile Stratejik Planlar, ancak resmi binaların giriş kapılarında poster olabilmektedir. İktidarı uğruna her şeyi mübah gören tek bir adamın bile dünyanın süper gücü olan bir devleti 4 yılda nasıl madara edebildiği görülmüştür. Orta boy bir ülke veya kamu kurumu yönetiminde, tek bir kötü veya yetersiz yöneticinin çalışanların motivasyonunu, öğrenme isteklerini ve üretilen hizmetin kalitesini nasıl batırdığını yazmaya, klavyenin tuşları bile korkar.

2.i Kamu yönetiminde etik; kamu görevlilerinin kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde topluma güven verici, tarafsızlık, şeffaflık/dürüstlük, objektiflik, etkinlik, adalet, hesap verebilirlik ve kamu yararını gözetme gibi ilke ve değerlerin bütününden meydana gelmektedir. Kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine göre hizmet etmesini sağlamada, yurttaşlardan/toplumdan da mutlaka gözetim ve baskı gelmesi icap etmektedir. Kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri; iktidarın sözünden çıkmayan (çakma) Etik Kurulu, medya, sivil toplum ve muhalefettin olduğu bir ülkede hayata geçirilmesi düşünülemez. Tam demokrasi şart.

Özetle; binamızın temelini sağlam atmadığımızdan, duvarlarda durmadan oluşan çatlakları, elimizdeki alçı malasıyla sürekli kapatarak, iş yaptığımızı sanıyoruz. Kamu yönetiminin temeli, ancak hukuk ve demokrasi ile sağlamlaştırılabilir. Hukuk ve demokrasinin olmadığı yerde liyakat, liyakatın olmadığı yerde de ne kamu kurumlarından, ne eğitimin ne de üretilen mal ve hizmetlerin niteliğinden bahsedilebilir. Kamu/halk adına karar vermeye layık bilgi, yetenek ve becerileri olan kişilerin yerine, tarafsız olmayan, kayırmacılıkla (torpille) göreve gelen liyakatsiz kişilerin karar vermesi, temelde hukuksuzluktur, yağmacılıktır ve de etik dışı bir davranıştır.

3- Reorganizasyonda bina iskeleti çalışanlardır.

Hükümet dışında sınırlayabilecek güçlü bir kamuoyu, ehil, tarafsız ve bağımsız bir yargı sistemi yoksa, kötü bir kamu yöneticisi tüm çalışanları ve kurumu kolayca felce uğratabilmektedir. Ya da yönetici mükemmel, çalışanlar kötüyse yine kurum yatalaktır. Çalışanlar binanın gövdesidir. Bina iskeletinde görev ve yetkiler doğru tanımlanmalıdır. Tuğladan kolon, fayanstan kiriş, balkonda klozet olmaz. Demir temelde, kolonda ve kirişlerde binaya destek, çatı da ise yük olur. Bu bağlamda;

- 3.a. Mesleğine hakim olan (ehil) insanların; gelecek endişesini daha az duydukları, mesleğine karşı güçlü sorumluluk hissettikleri ve meslek dışından gelen baskılara (siyasi veya ekonomik) daha dayanıklı oldukları genel kabullerdendir. Başka ifadeyle; evrensel hukukun egemen olduğu bir ülkede mesleğinde iyi yetişmiş kişilerin, meslek gereklerini yerine getirmede göz boyamaya, yalana, dolana fazla itibar etmedikleri ve bunun da tüm yurttaşların yaşam kalitesini yükselttiği bilinmektedir. Örneğin; Almanya'nın "Made in Germany" damgası.
- 3.b. İyi yetişmiş elemanlar, ancak doğru görevde, doğru sayıda ve doğru organizasyonda bir araya geldiğinde başarılı olmaktadır. Başarılı oldukları oranda da kendilerine ve mesleklerine karşı olan saygınlıkları artmaktadır. Somut anlatımla; veteriner hekime teknisyen veya laborantlık seviyesinde işler verildiğinde veya ihtiyaç olan bir ziraat mühendisi yerine üç ziraat mühendisi istihdam edildiğinde, yapılan işlerde hekimlikten, mühendislikten bahsedilemez.
- 3.c. Çalışanların haklarını koruyan sendikalar dışında işyerinde (100 den fazla personeli olan genel müdürlüklerde, il müdürlüklerinde ve enstitülerde) tüm çalışanlara ait bir dernek olmasında fayda vardır. Söz konusu dernek birim amirinin keyfi uygulamalarına (mobbing) karşı çalışanları ve çalışma hukukunu korumaya yardımcı olabilir.
- 3.d. Türkiye’de bir ziraat mühendisi veya veteriner hekimin yıllık ortalama geliri yaklaşık 12.000 \$ olup, bu gelir ancak bir kişinin temel ihtiyaçlarını (gıda, barınma, araba, çocuklarının eğitimi gibi) karşılayabilmektedir. Geriye mesleki beceriler ile yaşam kalitesini iyileştirmeye dönük harcaıyabileceği hiçbir kaynak kalmamaktadır. Denetimsiz ülkelerde yeterli donanıma ve gelire sahip olmayan meslek sahipleri, amir, şirket, cemaat ve popülist liderler için, kolaylıkla “kullanışlı” birer aparata

dönüşebilmektedir. **Meslek sahipleri geçimini mesleğini uygulayarak değil celep, amir, patron, tarikat veya siyasi grupların himayesinde sağlamaya çalışmaktadır ki gerçekte böyle bir kaynak yoktur.** Söz konusu olan, başta yoksul kesim olmak üzere el konulan halkın kaynağının iktidarın işaret ettiği kesime aktarılmasıdır. *"Meslek (profession): Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş."* [Türk Dil Kurumu](#)

3.e. Uzmanlık; yetkin bir birimde, usta çırak ilişkisi içerisinde büyük bir disiplinle, spesifik/belli bir konuda ve en az 4-5 yıl süren yoğun emekle edinilecek bir birikimdir. Veteriner hekim, ziraat, gıda veya orman mühendislerinin atamalarla, bir gün "Gıda, Tarım ve Hayvancılık Uzmanı" ertesi gün yayınlanan bir KHK ile tamamı "Tarım ve Orman Uzmanı" yapılabilmektedir. Uygulama zemininde hiçbir karşılığı olmayan kararnamelerle veya sıradan formaliteleri yerine getirenlere sınavla bir günde uzmanlık etiketinin yapıştırılması (AB uzmanı veya uzman yardımcılığı gibi), yağmacılığı ve liyakatsizliği teşvik etmekten başka bir şey değildir.

Bir kamu kurumunda, üç aşağı beş yukarı aynı yeterlilikte olanları, benzer işi yapmalarına rağmen farklı etiketleyip, ekstradan maaşlar ödemek büyük bir haksızlık olduğu gibi, yapılan işleri ve çalışma barışını fazlasıyla bozabilmektedir. *"Uzman; belli bir işte, belli bir konuda bilgi, görüş ve becerisi çok olan (kimse); mütehassıs, kompetan, spesiyalist:"* [Türk Dil kurumu](#)

3.f. Tarım Bakanlığı mutlaka uygulamalarında üniversitelerden faydalanmalıdır. Söz gelimi, Kırım Kongo hastalığının bulaşmasında rol alan kenelerle mücadelede veteriner fakültesi parazitoloji bölümündeki öğretim elamanlarından biri koordinatör olarak görevlendirilebilmelidir. Koordinatöre her türlü araç, gereç, laboratuar, bütçe ve yardımcı personel olanağı sağlanmalıdır. Tarım Bakanlığı üniversitelerdeki insan kaynaklarından, üniversitelerde Tarım Bakanlığı bünyesindeki laboratuarlarından ve diğer kaynaklarından karşılıklı olarak faydalanmalıdır. Hatta veteriner fakültesi viroloji ana bilim dalında kariyer yapmak için, Tarım Bakanlığında proje yapma/çalışma zorunluluğu getirilmelidir. Gelişmiş ülkelerdeki gibi hayvan hastalıkları acil eylem planlarına veteriner fakültelerindeki öğrenciler de dahil edilmelidir. Kaynak israfı içerisinde, işgücü kayıplarının her zaman en yüksek paya sahip olduğu unutulmamalıdır.

3.g. Ülke kalkınmasının kuşkusuz temel itici gücü olan nitelikli insan kaynağının, ancak doğru bir işgücü planlaması ile birlikte uygulamaya dönük eğitim-öğretim sistemi ile mümkün olabileceği bilinmektedir. Bu kapsamda, Tarım Bakanlığı veteriner ve ziraat fakülteleri başta olmak üzere çalışma konularıyla ilgili fakültelerde/kürsülerde insan kaynaklarını geliştirmeyi ve bu kaynaklardan da yararlanmayı stratejik hedeflerinin içerisine almak zorundadır. Bakanlık sadece mevzuat oluşturmakla kalmamalı, ısrarla meslek odalarıyla, üniversitelerle birlikte bilimin, mesleğin ve uzmanlığın mutlak suretle sahaya inmesini de sağlamaya çalışmalıdır. Ancak YÖK'ün mevcut 40 yıllık üniversite uygulamaları, meslek edindirmekten ziyade diploma, doktora ve profesör sayılarına, Tarım Bakanlığının ise personeline daha çok unvanlara ve kadro sayısına odaklandığı bilinmektedir. Bir başka ifadeyle herkes “mış gibi” yapmakla ilgilenmektedir.

3.h. Kamuda istihdam edilen veteriner hekimleri; masa başında destekleme veri giriş elamanı olarak değerlendirmek, çok zengin olduğumuzun göstergesidir. Ancak ülkemizdeki gayri safi milli hasıla rakamları, ya da ülkeler arası “yaşam kalitesi” sıralaması (UNDP 2019 yılı İnsani Gelişme Raporu'na göre ilk 62 ülke arasında 59. sırada), zengin olmaktan çok, zenginliğe özenen hovarda bir yapıyı işaret etmektedir. Yani binada demiri çatıya, kiremidi ise zemine döküyoruz.

3.i. Veteriner hekimler yüksek sorumlulukla yetkin ve kendisine güvenen bir şekilde; hayvan refahı, ekinokok paraziti, anthrax basili, brucella bakterisi, şap virüsü, etin ve sütün kalitesi, baldaki kalıntı gibi ana sorunlara bütün mesaisini harcamadığı sürece, tüm yurttaşlar olarak kalitesiz yaşama mahkumuz.

Özetle; Avrupa Komisyonu Tarafından Hazırlanan Türkiye Raporları (Yıllık İlerleme Raporları) sonuç bölümlerinde genellikle “..... konusunda sınırlı ilerleme sağlanmıştır.” ifadesi yer almaktadır. AB'nin centilmenlik ifadesi olan “sınırlı ilerleme” sözünden gerçekten kurtulmak istiyorsak, kapsayıcı bir anlayışla ilerlemeye liderlik edecek olan insan kaynağına gereken önemi vermeliyiz. Binada demiri, sacı ve camı doğru yerde ve değerinde kullanmalıyız.

4- Reorganizasyonda bina çatısı mevzuattır.

Hizmet sağlama güvencesi olan mevzuatlar; tıpkı çatılar gibi güneşe, yağmura, doluya, kara, dona, yıldırıma, rüzgara ve fırtınalara karşı yapının tümünü aynı hassasiyette korumalıdır (kapsayıcılık). Bunun yanı sıra mevzuatlarda çatılar gibi çevre ile uyumlu olmalıdır. Somut anlatımla; Muğla-Marmaris binalarında kullanılan çatı sistemleri Bingöl-Karlıova'daki yapılarda, Karlıova'daki çatı sistemleri de Marmaris'te kullanılamaz. Ancak çatı sistemleri farklı da olsa Marmaris ve Karlıova'nın ortak yönü matematik ve fiziğin evrensel kurallarıdır, $e=mc^2$ formülünün değişmezliğidir. Bu bağlamda;

4.a. Sağlam/iyi hukuk; temellerdeki olguları iyi çözülmüş hukuktur. Yani hukuk, kapsayıcı ve katılımcı bir anlayışla, kanıta dayalı çözülmüş bir olayın uzlaşısıyla karara bağlanmasıdır. Bir sorunu esastan çözebilmenin yolu da nitelikli insan kaynağından ve bu insan kaynağının verimli çalışabilmesi için de doğru ekosistemler oluşturmaktan (demokrasiden) geçmektedir. Eğer yasalar yaparak meseleler çözülebilseydi, sanırım bugün Türkiye'nin hiçbir önemli probleminin olmaması gerekirdi. Örneğin; 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunumuz var, ancak 200 yıldır başıboş kedi-köpek sorununu çözemediğimiz gün gibi ortadadır. H.C.ANDERSON ve K. HAMSUN 1840 ve 1900 yıllarda ziyaret ettikleri İstanbul'un sokaklarını "İstanbul'da İki İskandinav Seyyah" kitabında şöyle anlatır. *"Her taraf köpek dolu, uluyan, kusan, birbiriyle kurt gibi dalaşan bir sürü it. Onların çıkardığı bu kargaşanın yanı sıra "* Yapı Kredi Yayınları Sayfa 27-28, yine sayfa 124'de *"Sokak ortasında bir köpek sürüsü kavgaya tutuşmuş, bir başka sürü yerde yatan hayvan leşlerini didikliyor."* 180 yıl sonra yani bugün aynı yazarlar, mezarlarından çıkıp İstanbul'a gelseler, çokta farklı bir manzarayı kaleme almayacaklardı. Sadece sokaklara gelişi güzel atılan mama ve yiyecekleri de yazılarına ilave edecek ve de bazı şansız köpeklerin kulaklarına neden küpe takıldığını anlamaya çalışacaklardı.

Başıboş kedi-köpeğin çoğalma dinamiği ile bu hayvanların sokaklarda yaşadıkları acı ve çevreye verdiği zararlar (olgular) yüz yıllardır bilinmesine rağmen çoğunlukla görmemezlikten gelinmektedir. Gerçekleri/olguları ve de gelişmiş ülke uygulamalarını ısrarla görmemezlikten gelerek, yürürlüğe sokulan 5199 sayılı yasanın (değişiklikler dahil), uygulama zemininde bir hükmü (etkisi, sorunu çözme gücü) olamayacağı açıktır.

- 4.b. Tavsiye tarzı mevzuatlar (çatı görünümlü çatılar) kimseye fayda sağlamaz. **Delik deşik çatılar, belki gece yattığı yerden yıldızları sayarak uyumak isteyen fani romantiklere fayda sağlayabilir.** Bu bağlamda, kamu kurumları sorumlu oldukları alanlarda, meclisin yasama faaliyetleri ile siyasi iktidarın politika oluşturma sürecine kapsayıcı ve kanıta dayalı yöntemlerle doğru teklifler sunması son derece önemlidir. Kamu kurumlarının kamu yararını esas alan doğru teklifler sunabilmesi için de kurumsal kapasitesinin yüksek olması icap etmektedir. Maalesef daha çok da demokratik olmayan ülkelerde (otokratik, monokratik, totaliter vb.) makamın emirleri/buyruğu doğrultusunda, kapsayıcılıktan uzak kanıta dayanmayan popülist anlayışlarla mevzuat ve programlar kolaylıkla hazırlanabilmektedir. Ara sıra "Türkiye kabile devleti değildir." diye yöneticilerimiz, siyasi parti liderlerimiz kürsülerden böbürlenir. Doğrudur, 600 yıllık köklü bir devletiz. Ancak kendi koyduğu yasaları işine gelmeyince tanımayan, sadece kendinin o an için ihtiyaç duyduğu kararın geçerliliğini kabul eden, keyfi yönetim tarzını ve sonuçlarını da bir zahmet artık görmeliyiz.
- 4.c. Türkiye’de devletten bağımsız, haklar ve özgürlükler temelinde örgütlenmeler (sivil toplum) kökleşmediğinden, karar vericiler kolaylıkla gününbirlik mevzuatlar yapabilmektedir. 2002 tarihinde yürürlüğe giren Kamu İhale Kanunu’nda 17 yılda 186 kez değişiklik yapılmıştır. 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklikleri saymaya imkan bulunmamaktadır. Mevzuatlar; günlük/magazinsel olaylarla şekillenen yapılar değildir, geçmiş birikimlerin besleyip ete kemiğe büründürdüğü günümüze ve yarınlara ait yerelden beslenen evrensel uzlaşma kurallardır. Temel amacı da kişi hak ve özgürlükleri ile kamu yararını güvence altına almaktır. Dereyi geçmek için anayasa değişikliği yapmak, maalesef bir ülkeyi hukuk devleti yapmaya yetmemektedir.
- 4.d. En çok çatı ve bacaların doğa koşulları ile (deprem hariç) mücadele ettiğini unutmadan, mevzuatlar da çatılar gibi yapıldıktan sonra elbette zaman zaman bakım/güncelleme isterler. Ancak, bu güncellemeler Kayahan'ın şarkısında söylediği "*Sana sevdanın yolları, bana kurşunlar*" gibi yandaşlara ballı börek, muhalife ceza şeklinde adamına, kökenine, fikrine veya inancına göre muameleyle dönüşmemelidir.

Özetle, nitelikli yasalar; ancak kapsayıcı ve kanıta dayalı yöntemlerle, özgür bir ortamda katılım, müzakere ve uzlaşıyla oluşturulabilir. Türkiye’de ise Osmanlı’dan günümüze değişmeyen gelenekse; "yok kanun yap kanun", "Kanun Hükmünde Kararname-KHK", "torba yasa" anlayışıdır. Bu tepeci/üst anlayış, iktidar elitlerinden başkasına hukuki güvenceler sağlamadığı 150 yıldır bilinmektedir. Maalesef Türkiye **"2019 Hukukun Üstünlüğü Endeksi'nde (Rule of Law Index) 126 ülke arasında 109'uncu sırada yer almaktadır."** <http://data.worldjusticeproject.org/#> , Temmuz 2019. Bu sıralama bize bacalarımızın iyi çekmediğini, çatılarımızın ise delik deşik kiremit ve saclarla kaplı olduğunu açıkça göstermektedir.

5- Reorganizasyonda binanın iç dizaynı çalışanların eğitim-öğretimidir.

Bir ülkenin, bir kurumun performansını, yüksek oranda insan kaynaklarının donanımlı olması belirlemektedir. İnsan kaynaklarının donanımlı olmasını da teşvik eden; hukukun üstünlüğü ile işte-eğitimde fırsat eşitliği (kapsayıcılık), doğru işgücü planlamaları ve adaletli (liyakat ve sorumluluğa göre) bir gelirdir. Çalışanları yetersiz olan bir kurumu; elektriği, suyu, koltuğu, masası, telefonu, kağıdı, bilgisayarı, yazıcısı olmayan boş bir binaya benzetmem sanırım yanlış olmaz. Bu bağlamda;

5.a. Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile 1981 yılında kurulmuş olan Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) skora dönük açtığı hesapsız, kitapsız fakülte ve yüksek okullar, adeta diploma basım ve dağıtım ofislerine dönüşmüştür. Popülist otoriter liderlerin talimatlarıyla üniversite, fakülte veya yüksek okulların açılmasında ve yönetilmesinde yetkili olan kurum YÖK, eğitimden sorumlu olan ise fakülte-yüksek okul ve öğretim elemanlarıdır. Yetkisiz olan fakülte-yüksek okul ve öğretim elemanlarının önceliği öğrenci mezun etmek, öğrencilerin isteği ise kolayca mezun olmak. Bir başka deyişle, tabanda yetkisiz çıkar birliği, tavanda ise sınırsız sorumsuz yetki, yani resmen yüksek öğretim kim vurduya gitmektedir.

Günümüzde iktidarın popülist bir anlayışla esnafa gelir sağlayıcı birer ticarethane olarak gördüğü üniversiteler, hızını alamayarak büyük şehirlerde mahalle, küçük illerde ise ilçelere doğru yayılmaya devam etmektedir. Yaklaşık 150 yıllık Halkalı Yüksek Ziraat Okulu (ülkenin en eski yüksek ziraat okulu) yine Ankara Ulus Meydanı’ndaki Cumhuriyetin kuruluş tarihi ile simgeleşmiş yapılar bile “esnaf üniversiteleri” tarafından birer birer yutulmuştur. Yıllardır bol kepçeden üniversite, fakülte ve yüksek okul açanlar, hesap ödemeyeceklerini çok iyi bildikleri için, boyna açmaya da devam etmektedirler. Örneğin; gelişmiş ülkelerdeki veteriner fakültesi sayılarına baktığımızda Fransa 4, Almanya 5, İngiltere 7, İspanya 10, İtalya 12, ABD 28 olup, ülkemizde ise 1980 yılında 4 olan veteriner fakültesi sayısı, 2019 yılında 30 küsur çıkmıştır (artık sayının bir anlamı olmadığı için küsur kelimesi, daha doğru geldi bana). Hükümet başkanı, mitinglerde veya TV programlarında "veteriner fakültelerinde dünya birincisiyiz, Gayri Safi Yurtiçi Hasılası bizden 27 kat fazla olan ABD bizi kısıkıyor" bile diyebilir. Bir anlamda, veteriner fakültesi sayısı ile hayvancılıkta gelişmişlik arasındaki bu zıt yönlü ilişki, tipik şark davranışı olan "-mış gibi” yapmaya, sanırım iyi bir örnek sunmaktadır. Yüksek yeteneğin yanı sıra sürekli disiplinli çalışma isteyen veteriner hekimlik

mesleğinin fişi çekilmiştir. Çevre ve gıda güvenliği ile halk sağlığı düşünülmedikten sonra 300 veteriner fakültesi de olsa fark etmez. Nasıl olsa mezun edilen, özelde; ilaç-aşı satış temsilcisi, kamuda; yarısı doğru, yarısı yalan veri giriş elamanı. Tam otomotivde 90'lı yıllarda ki satış stratejisi, "Doğan görünümlü Şahin" vakası.

5.b. Cumhuriyetin ilk 10 yılında ülke genelinde toplam 350 veteriner hekimle, veterinerlik hizmetleri yürütülmeye çalışılmış. Elbette bu yetersiz sayıdaki hekimin nüfus ve kalkınma artışı oranında artırılması gerektiğini söylemiyorum. Net olarak söyleyeceğim; oy uğruna akıllara ziyan, çoğu lise düzeyindeki altyapılarla 30 küsur veteriner fakültesi kurulacağına, aynı kaynakla 7 coğrafi bölgede birer tane kurulmuş olsaydı, AB standartlarına yakın veteriner hekim yetiştirilebilirdi. Çalışanlar da saygınlığını sahip olduğu ünvanla değil, yetenek ve edindiği becerilerle, donanımla kazanabilir, verdiği nitelikli hizmetlerle de topluma değer kazandırabilirdi.

5.c. Veteriner fakültesi ve kontenjan sayısının (2019 öğretim yılında 30 küsur fakülte ve 2.365 öğrenci kontenjanı- ÖSYM 2019 kitapçığı) çok fazla olmasının yanı sıra, ders saatlerinin en az %50'sinin uygulamalı/saha eğitimden oluşması gerekirken, uygulama koşullarının yok denecek kadar az olması, veteriner hekimlerin mesleklerini öğrenmeden mezun olmasına yol açmaktadır. Kağıt üzerinde uygulama çiftlikleri (100 baş sığır, 150 baş koyun-keçi, 3 at, 5 eşek, 8 tavşan, vs.), laboratuvarlar, profesör hocalar, dekan ve dersliklerin şahane gösterilmesi, sadece o raporları yazanlara koltuk çıkmaktadır. Kağıt üzerinde ziraat mühendisimiz, veteriner hekimimiz gani. Bakanlığın taşra ve merkez teşkilatında hayvan sağlığı, bilişim ve zootekni birimlerinde 1990-2019 yılları arasında çalışmış biri olarak, gerçekte sahaya yelkenleri/egosu şişirilmiş, yetenekleri ve zamanı heba edilmiş, vasıfsız insan kaynağı sunulduğunu söylemezsem eğer, bu konuda hiçbir dahli olmayan gençler kadar başıma taş düşün.

5.d. 1930'lu yıllarda Hitler yasalarıyla Almanya'da ki üniversitelerden atılan ve mesleklerini icra edemedikleri için işsiz kalan bilim insanları, mesleklerini icra edebilecekleri ülke aramaktadırlar. Bunun üzerine bizzat Albert Einstein 17 Eylül 1933 tarihinde Atatürk'e mektup yazar. Mektupta "*Almanya'dan 40 profesör ve doktorun bilimsel ve tıbbi çalışmalarına Türkiye'de devam etmelerine müsaade vermeniz,* " ricasında bulunur. Atatürk'ün izniyle Türkiye'ye kabul edilen bu

değerli Alman hocalar, Milli Eğitim Bakanı Reşit Galip Bey ve Atatürk'ün Darülfünun da reform yapılmasına ilişkin gerekçelerinin ("*Darülfünun'un toplum ve hayatla bağının koptuğunu ve kendi içine kapandığını*") günümüzde ziraat ve veteriner fakülteleri için de geçerli olduğu söylenebilir. Örneğin; Ankara'da ki yaklaşık yüzyıllık fakültelerin bile çevresindeki köylerde tarım ve hayvancılık faaliyetleri üzerinde, bir etkisinin olmadığı açıkça görülmektedir.

5.e. Türkiye'nin gelecek 40 yılda; 100 milyon nüfus, 25-30.000\$ kişi başına düşen milli gelir, 25 milyon büyükbaş, 5 milyon küçükbaş (100 milyon küçükbaş hedefi, Anadolu'yu kısa yoldan çöl yapma hedefidir.), 500 bin tek tırnaklı hayvan mevcudu ve yılda 40 milyar adet yumurta ve 5 milyon ton kanatlı eti üretimi, 10 milyon ailede pet hayvanı ve yaban hayatı öngörülleri doğrultusunda (projeksiyon) aktif çalışan veteriner hekim ihtiyacı; yaklaşık 30.000 (10.000 kamu + 20.000 özel) kişidir. Veteriner hekim ihtiyacının alt kırılımı = 5.000 (Tarım Bakanlığı) + 3.000 (belediye + üniversite + çeşitli kamu kuruluşları) + 2.000 (%25 kamu marjı) + 20.000 özel sektördür (kamunun iki katı). Önümüzdeki yıllarda nüfus artışını ve insanların ortalama 35 yıl çalışma hayatında kalacağını göz önünde bulundurduğumuzda, günümüzde yıllık 700 olan yeni mezun veteriner hekim ihtiyacının, 40 yıl içerisinde peyderpey maksimum 860 kişi/yıla çıkarılması gerektiğini düşünüyorum. Hesaplamalarımda gelişmiş ülkelerdeki gibi 1 veteriner hekim, 2 yardımcı asistandan (teknisyen, tekniker, laborant) oluşan ekip üzerinden değerlendirme yaptım.

"Osmanlı Dönemi, Tanzimat sonrası 1842 yılında açılan ilk veteriner okulundan 1996-97 yılı eğitim öğretim yılı sonuna kadar Türkiye'deki veteriner fakültelerinden toplam 13.246 öğrenci mezun olmuştur." 1. Türk Veteriner Hekimliği Kurultayı Sonuç Raporu, 1998. Türkiye'de 1933-1988 yılları arasında veteriner hekim sayısında ciddi bir sorun yaşanmamıştır. 1960-1980 döneminde çeşitli yayınlarda, veteriner hekim sayısındaki yetersizliklerden söz edilse de bunun ülkenin genel idari-mali gücüyle uyumlu olduğu, fazlasıyla yeterli personel istihdam edilmesine rağmen hayvan sağlığı ve refahı standartlarında bir değişme olmamasından da anlaşılmaktadır. Yine konuya ilişkin bir başka kanıt da, 1990'lı yıllarda ülkemizde görülen sığır vebası salgının, 1969 yılında görülenden iki katı sürede ancak kontrolü ve eradikasyonun sağlanabilmiş olmasıdır. Nitekim, 1990'dan sonraki 10 yıl boyunca Tarım Bakanlığına doğrudan hemen hemen hiç veteriner hekim ve ziraat

mühendisi alınmadığı için, yeni mezun olanlar kamuda daha çok Milli Eğitim Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde sınıf öğretmenliği ve polis memuru olarak istihdam edilmiştir. Aynı yıllarda işsiz ziraat mühendisleri dernekleşmiştir. Yüksek oranda işsizlik; bu fakültelere olan ilgiyi azaltmış, öğrenciler ÖSYM sınavında doğru çözdüğü 3-5 matematik, 3-5 fen sorusuyla ziraat veya 3-5 matematik 8-9 fen sorusuyla da veteriner fakültelerine kayıt yaptırabilmişlerdir.

Bilişim sektöründeki gelişmelerle birlikte yıldan yıla hızla artması gereken eğitim-öğretim kalitesi, YÖK sonrası artan fakülte ve öğrenci sayısına paralel olarak günümüze kadar (2020) maalesef düşmüştür. **Üniversitelerde akademik özgürlüğü ve kurumsal özerkliği boğan otokratik rejim ve onun elindeki kılıcı olan YÖK sistemi tepede olduğu sürece de düşmeye devam edeceği açıkça görülmektedir.**

5.f. Türkiye’de veteriner hekimlik mesleğinde, işgücü talebinin yaklaşık dört katı kadar işgücü arzının olması (arz-talep dengesizliği), ister istemez meslekte ve hizmette o oranda değer kaybına yol açmaktadır. Somut anlatımla, bir ilçenin toplam büyükbaş hayvan varlığı 5.000 olmasına rağmen o ilçede 5 veteriner kliniği açılabilmektedir. Veteriner klinikleri yoğun rekabet koşullarında, sınırlı sayıdaki vaka sayılarıyla ancak güç bela geçimlik bir gelir elde ederken, öte yandan yetiştirici de zaman zaman gereksiz veya fazladan ilaç ve operasyonlar nedeniyle zarar görebilmektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir tarım ile çevre ve gıda güvenliği açısından, işgücü planlamasının bir zorunluluk olduğu, sahada net olarak görülmektedir.

Yine kamu kurumlarında fazla personel (norm kadro üstü); gizli işsizliğe, yetki ve sorumluluk kargaşası ile birlikte çalışanların gelişimini önlediği için kamu hizmetlerini niteliksizleştirebilmektedir. Örneğin; Tarım Bakanlığına bağlı Etlik, Pendik ve Bornova Veteriner Kontrol Araştırma Enstitüsü Müdürlüklerinde yaklaşık 220 veteriner hekim (laboratuvar şefleri dahil) ve yardımcı personel olarak da (sağlık teknikeri, sağlık teknisyeni, laborant vb.) 50 kişi istihdam edilmektedir. (enstitülerin web sayfalarındaki personel listelerinden derlenmiştir, erişim 01.01.2020). Görev, yetki ve sorumlulukları allak bulak eden, bu ters piramitli insan kaynakları yönetim anlayışı; uzmanlığa (usta-çırak), araştırma-geliştirmeye, teşhise, aşı ve biyolojik madde üretimine, mesleğin gelişimine ve vizyonuna ciddi oranda zarar

vermektedir. Oysa söz konusu 3 enstitüde, 45'i şef/baş araştırmacı uzman olmak üzere toplamda 90 veteriner hekim ve 180 kişi de yardımcı personel (laborant, teknisyen, tekniker vb.) olmalıydı. Bu yolla en basitinden laboratuvar şefleri/uzmanları ve uzman adaylarının performansları daha iyi takip edilebilir, bireysel gelişimlerine ve araştırmalarına daha fazla kaynak ayrılabilirdi. Gelişmiş ülkelerde ki gibi laboratuvar şeflerine projenin hazırlanmasından, sonuçlanıncaya kadar ki tüm aşamalarda sorumluluğu nispetinde geçici personel alımı ve bütçe kullanımı da dahil geniş yetkiler verilebilirdi. Maalesef Türkiye'de hakim ideolojiye göre hareket eden veya etmek zorunda bırakılan enstitü müdürlerinin, daha çok laboratuvar şef ve uzmanlarından "alet-malzemeleri kırmadan dökmeden kullan, mesai saatlerine dikkat et, başımıza iş çıkarma, idare et" yönlü iması veya açıktan talebi vardır. Bir nevi enstitülerimizde çalışmalar disiplinize edileceğine, çalışanlar zapturapt altına alınmaya çalışılmaktadır.

5.g. Bir kurumda veya bölgede, gıda ve çevre güvenliği ile hayvan ve halk sağlığının korunmasında veteriner hekimlik gibi üst düzey yetkili ve sorumlu mesleklerde, objektif kriterlere göre norm kadroların belirlenmesi son derece önemlidir. Maalesef 30 yıllık meslek yaşamımda özel şirketler hariç, Bakanlığın merkez teşkilatında, enstitülerde, il/ilçe müdürlüklerinde ve de serbest kliniklerin açıldığı bölgelerde, verimlilik bir yana çoğunlukla işin/hizmetin kalitesini düşürecek düzeyde ihtiyacın çok üzerinde veteriner hekim çalıştığını/çalıştırıldığını söyleyebilirim.

5.h. **Günümüzde gelişmiş ülkelerde her on yılda bir, geçmişin toplamından çok daha fazla bilgi üretilmekte ve üretilen bilgiler de uygulamaya aktarılmaktadır. Bu bağlamda; fakültelerde ki öğretim sadece ufak bir başlangıç olup, iş hayatı boyunca fakültede aldığının en az 4 katı kadar eğitim-öğretim alınmaması halinde, kısa sürede meslek ehliyetinin kaybedileceği aşikardır.** Veteriner hekimlik eğitimi birçok hayvan türünü kapsadığı için tek türlü tıp eğitiminden daha komplikedir. Buna rağmen bazı veteriner fakültesi kabul puanları (YKS) sıralamasının kimi yıllarda %60'lar diliminin altına düşmesi bile, tek başına açık bir yetersizliğe işaret etmektedir. Fransa ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de veterinerlik alanında üst düzeyde sıkı çalışma yapabilecek, öğrenme ve analiz gücü yüksek öğrencilere (üniversite sınavında ilk %1'lik diliminde) öncelikle ihtiyaç vardır. Bu yetenekli öğrencilere de 1- Diploma

almaya dönük "temel öğretim", 2- Daha ileri diplomalara yönelik "geliştirme eğitimi", 3-Güncel bilgilerin alınmasına dönük "sürekli eğitim" sağlanmalıdır.

Ne hikmetse Tarım Bakanlığı merkez teşkilatında tanıştığım/rastladığım Dr. Unvanlı personelin çok büyük çoğunluğu sanki "geliştirmeme eğitimi" almış gibi, garip bir görüntüye sahiptiler. Mevcut kamu kurumlarımızın niteliği hakkında fikir veren bu durum, bir gecede yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile sağ kulağı üzerinde beni olanlar, bundan böyle Dr. unvanı taşıyacaktırlar dan farklı bir durum değildi. Gece gündüz ter döken saygın araştırmacıların itibarını zedeleyen bu sıradanlaştırma anlayışıyla, gidilecek yer bellidir.

5.i. Masa başı hakem oyunları ile bu kadar mühendisim, hekimim şu kadar da doktorasını yapmış araştırmacım var diye alkışlar eşliğinde kürsülerden hindi gibi kabarmabilirsiniz. "Dünyayı kurtaran adam" şeklindeki pozlarınızı, resmi web sayfanızın baş köşesine de koyabilirsiniz. Hatta çeşitli basın-yayın kuruluşlarında yayınlanan afili söz ve görüntülerinizi torunlarınıza göstermek için de saklayabilirsiniz. Ancak sahip olduğunuz makamlardan dolayı övgüler de alsanız, sahada ki gerçeği değiştiremezsiniz. Çünkü, mevcut veteriner ve ziraat fakültelerine gerek kabul puanlarının düşüklüğü, gerekse de fakülteye girdikten sonra öğretim imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle mezun olanların "ilk günkü yeterlikleri" son derece düşüktür. Fakülte sonrası da yeteneğine göre sistematik eğitim-öğretim imkanı bulan kişi sayısı yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, mesleki sorumluluğun gereklerini yerine getirme kapasitesi son derece düşük olan, onbinlerce veteriner hekim ve ziraat mühendisi maalesef iş başındadır ve iş başına geçmeye de devam etmektedir. Ziraat mühendisi veya veteriner hekim olduğu için bakan, müsteşar, genel müdür, daire başkanı, profesör veya çeşitli kamu veya özel sektör kuruluşlarında sorumlu yönetici, mahkemelerde bilirkişi olmaktadır. Bu kendini övme durumu, kamu karar alma süreçlerini, hukukun işleyişini, bilişimi, bilim/meslek dünyasındaki itibarı, sürdürülebilir gıda üretimi ile çevre ve halk sağlığını olumsuz yönde etkilemekten öte bir işe yaramadığını, akli başında olan herkes bilmektedir. Ancak karar alıcılar, Şark toplumunda ihsan edilen koltukların gücüyle, örgütlü bir şekilde doğru "yapılmış gibi" kolayca davranabilmektedir.

5.j. Çalıştığım kurumlarda yıllarca stajyer öğrencilerle birebir ilgilenmeye çalıştım. Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğü bilişim dönemimde (2000-2006) ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi'nin bilgisayar ve elektrik-elektronik mühendisliği stajyer

öğrencilerinin kendi konularını, ABD'de ki gibi saha koşullarında araştırma ve öğrenme istekleri ile çalışma azimlerini gıptayla izledim. Staj sonrası da fırsat buldukça bilişim birimimizi sık sık ziyaret ederek, sorunlarımıza, çözümlerimize müdahil oldular. Mezuniyet sonrası aldıkları iş tekliflerinden ve hızlıca işe girmelerinden ekipçe tarifsiz mutluluk duyduk.

Bilişim sonrası 2007-2018 yıllarında çalıştığım Bakanlığın zootekni biriminde ise staja gelen ziraat ve veteriner fakültesi öğrencilerinin çok büyük bir kısmı staja formalite gözüyle baktıkları için Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) hazırlanmak istiyorlardı. Çünkü stajyerler biliyorlar ki mevcut piyasa koşullarında mesleklerini iyi düzeyde öğrenerek, geçimlerini sağlayamayacaklar. O hedefle, geleceklerinin mesleki donanım aramayan kamuda olduğunu, öncelik sırasına göre ihtiyaçlarının; 1-Fakülte diploması, 2-KPSS Sonuç Belgesi, 3-Torpil olduğunu çok iyi bellemişlerdi. Tek başına bu tablo bile; halkın meslek uygulamalarında mutlak ihtiyaç duyduğu öncü/lider kuvvetin, "adet yerini bulsun diye" içi boş bir diplomayla etiketlenerek, sahaya sürüldüğünü göstermeye yetmektedir.

AB ülkelerinde veteriner fakültelerinin altyapı, insan gücü ve eğitim-öğretimin niteliği bakımından değerlendirilme süreçleri, uluslararası düzeyde Avrupa Veteriner Hekimliği Eğitim Kurumları Birliği (European Association of Establishments for Veterinary Education - EAEVE) tarafından yürütülmektedir. Türkiye'de bugüne kadar (2020 yılı) Avrupa Birliği standartlarını karşılayan tam akredite bir veteriner fakültesi maalesef bulunmamaktadır. Zaten bu kadar çok veteriner hekimi olan büyük ve köklü bir ülkenin, hayvan sağlığı ve refahı standartları ortada.

5.k. Bilişim Çağı, tüm meslekleri ve sektörleri ciddi oranda etkileyip, pozitif yönde dönüşüme zorlamaktadır. Bilişim teknolojilerini meslek uygulamalarına aktarabilmek, ancak araştırmacı, yeniliklere açık kendine güvenen, ekip çalışmasına yatkın, analitik gücü yüksek meslek bireyleriyle mümkün olabilmektedir. Yüksek kabiliyet ve eğitim arayan lider meslek gruplarındaki yetersizlikler, yazılım gibi disiplinler arası yapılması gereken çalışmaları da kaçınılmaz olarak niteliksizleştirmektedir. Nitekim Tarım Bakanlığının bilişim karnesi kırıklarla doludur (network ve yazılım biriminde 6 yıl Şahin GÖKKUŞ'un yanında çalışan biri olarak). Tarım Bakanlığının karnesinde ki bu kırıkları sahip olduğu insan

kaynakları nedeniyle dışarıdan satın alacağı bilişim hizmetleriyle (hardware ve temel software hariç) düzeltme şansı bulunmamaktadır.

Günümüzde nerdeyse kamu ve özel kurumların tamamı daha kaliteli hizmet verebilmek için faaliyetlerini digital ortamda sunmaya çalışmakta, ancak kurumlardaki genel yetersizliklerin birebir yazılımları da yansıdığı görülmektedir. Digital veri sahadan/uygulamadan eş zamanlı olarak derlendiği için çıktıları, kolay ve yüksek isabet oranıyla sahaya aktarılabilinmektedir (feedback). Somut anlatımla; boğanın damızlık değer endeksi hesaplamalarına, “yavrularının doğum kolaylığı” seleksiyon kriteri olarak dahil edilir. Şayet zooteknist tarafından doğum şekli (1) Kolay doğum, (2) Güç doğum gibi kötü bir biçimde kategorize edilmiş ise, verilerin dolayısıyla boğanın damızlık değer endeksinin yazılım üzerinden doğru hesaplanması mümkün olamayacağı için kaçınılmaz olarak sığır yetiştiricisi zarara uğratılmış olacaktır. Ancak, işin başında inekler; (1) Yardımsız kolay doğum, (2) Hafif yardımla doğum, (3) Ekipman yardımıyla doğum, (4) Sezaryen veya diğer operasyon yardımıyla doğum, (5) Fötotomi şeklinde buzağılama kolaylığı yönünden kategorize/standardize edilmiş bir formda skorlanıp, yazılama doğru bir biçimde işlenilerek, boğanın doğum kolaylığı yönündeki gerçek değeri güvenilir bir şekilde ortaya konulabilir.

5.l. Fakültelerde yeterli altyapı (1.000 baş anaç sığır, 1.000 baş koyun-keçi, 5.000 dönüm arazi mevcudu gibi) olmadığı için maalesef ülkemizde ki ruminant hekimleri, dünyadaki gelişmelerin çok çok uzağında mezun olmakta, mezuniyet sonrası sistematik eğitim-öğretim ve değerlendirmeler ise yok denecek kadar azdır. Tüm kamu veya özelde çalışan veteriner hekimlere, fiilen ilk işe başlamadan önce, en az iki ay süreyle "işe başlama eğitimi" verilmeli. İşe başladıktan sonra da çalışanların, iki yılda bir en az üç hafta süreyle, hazırlanmış güncel eğitim-öğretim programlarına aktif katılımları sağlanarak, adil ölçüm ve değerlendirilmelere tabi tutulmasında sonsuz fayda vardır.

5.m. Tarım Bakanlığı mutlaka çalışanlarına (veteriner hekimlere, mühendislere, biyologlara, kimyagerlere, teknikerlere, teknisyenlere, memurlara, kadrolu işçilere ve mevsimsel tarım işçilerine) yönelik sürekli olarak meslek kuruluşları, üniversiteler ile ortaklaşa eğitim-öğretim programları yürütmelidir.

Personelin eğitimleri ve gelişimleri, Tarım Bakanlığının Eğitim ve Reform Genel Müdürlüğünün sorumluluğundaki merkezi bir veri bankası aracılığı ile izlenmelidir.

Eğitim-öğretim sonuçları; mutlaka farklı ekiplerle düzenli aralıklarla yapılacak çapraz mülakatlarla ölçülerek, başarı ödüllendirilmelidir. Başarıyı, liyakati ödüllendirmeyen bir ülkede eğitim-öğretimden bahsedilemez. Kısaca binanın iç donanımındaki (elektrik, su, masa, bilgisayar, yazıcı vb.) eksik gedikler. vakit kaybetmeden giderilmeye çalışılmalıdır.

5.n. Bilişim Çağı'nda kürsüde metin okuyarak veya nutuk atarak, ders işlemenin çok az etkili olduğu bilinmektedir. Teknolojinin öğretime entegrasyonunu sağlayacak, sanal öğrenme ortamlarının (simülasyonların) oluşturulması ve tüm katılımcılarla interaktif (öğrenme ve öğretme) bir şekilde sahada yaşanan vakalara dönük tartışmaların yapılması esas alınmalıdır. Ancak bu tür güncellenmiş eğitim-öğretim ortamlarında, sahadaki sorunların çözümüne yönelik analitik, eleştirel, yaratıcı ve bilişimsel düşünme yetileri kazanılabilmektedir.

Özetle; işgücü talebinden bağımsız bir biçimde son kırk yılda gelişigüzel açılan çok sayıdaki ziraat ve veteriner fakülteleri ile kontenjan sayıları, tek başına Türkiye'nin sürdürülebilir tarım ile çevre ve gıda güvenliği alanında var olan riskin seviyesini yansıtmaya yeter de artar bile. Ziraat mühendisi ve veteriner hekimler; gerek üniversite seçme sınavında aldıkları düşük puanlar, gerekse fakültelerdeki altyapı yetersizlikleri nedeniyle gerektiği gibi yetişmeden mezun olmaktadır. Mezuniyet sonrasında da sistematik eğitim-öğretimden geçmemektedirler. Kendi çabalarıyla azda olsa yetişenler de piyasanın istikrarsız ve çalışma koşullarının elverişsiz olması nedeniyle, emeklerinin karşılığını alamadıkları için zamanla bedbinleşmektedirler. Öte yandan küresel iklim değişikliği gün geçtikçe şiddetini artırmaktadır. Alanında liderlik yapacak meslek ve kurumların bu denli sıradanlaştırmanın, Türkiye için çok büyük bir risk teşkil ettiği, sahada fazlasıyla belirgindir.

6- Reorganizasyonda çevre düzenlemesi iletişimidir.

Binanın dış görünüşü ve çevre düzenlemesi; Tarım Bakanlığının web sayfasıdır, sosyal medyasıdır, dergisidir, kitabıdır, televizyonudur. Güven veren itibar kazandıran şeffaflıktır, düzendir, bilgidir, tarafsızlıktır, kapsayıcılıktır, adalettir. Şu veya bu gerekçelerle çarpıtılmış bilgilerin sıklıkla dolaşıma sokulduğu bir dünyada, toplumun tüm kesimlerine zamanında düzenli, doğru ve anlaşılır bilgi sunmaktır. Ayrım gözetmeksizin toplumdaki tüm seslere kulak vermektir. Tarım Bakanlığı vatandaşa siyasi propaganda yaparak değil, ancak kamu bilinciyle güven verici faaliyetlerle çevre ve gıda güvenliğinin sağlanmasına liderlik edebilir. Bu bağlamda;

6.a *"Türkiye Cumhuriyeti Devleti geleneksel patrimonyalizmin egemen olduğu bir imparatorluğun kalıntıları üzerine kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Devletini kuran asker ve sivil bürokratik elitler sadece devlet kurmakla, kuralları koymakla yetinmemiş aynı zamanda kurulan bu devlete, toplumu modernleştirme misyonunu da yükleyerek, kendilerine de modernleştirici elit sıfatını kazandırmışlardır "* Dr. H. İnalçık, 1994. Kamu görevlilerinin, toplumda okur yazarlık oranının %5-10'lar seviyesinde olduğu Türkiye Cumhuriyeti kuruluş aşamasında kendilerine öncülük payesi çıkarması, belki kabul edilebilir. Ancak günümüzde kamu görevlilerinin çoğu, kendilerini geliştirmeye ihtiyaç duymadıkları için, birçok konuda sivil bireylerin gerisinde kaldığı toplantılarda, medyada, şehirlerde ve köylerde açıkça görülmektedir. Buna rağmen, kamu görevlileri sahip oldukları örgütlü güçle, topluma adil ve doğru olmayan kararları, kah siyasi iktidarlara, kah "vatan, millet, Sakarya" edebiyatına yaslanarak dayatmaya devam etmektedir. Kamu kaynakları ve yetkilerinin kötü kullanılmasına yol açan bu üstenci bilgiçlik taslama hali, toplumun ekonomik ve sosyal yönden gelişimini fazlasıyla baltalamaktadır.

6.b Devleti kutsamanın, kamu görevlileri ve icraatlarını eleştirmemenin, kötü kamu yönetimine yol açtığı bilinmektedir. Bu nedenle, demokratik ülkelerde, görevlerinden dolayı kamu çalışanlarına yönelik eleştirinin sınırı, sıradan kişilere göre daha geniş tutulmaktadır. Çünkü kamu hizmetinin yürütülmesi sırasında barışçıl protesto ve gösteri dahil yapılan tüm eleştirilerin, kamu görevlilerini doğruya/hukuka yönlendirmede en etkili araç olduğu, 1215 yılındaki Magna Carta Sözleşmesinden beri bilinmektedir.

6.c Halk, yerelde alınan kararları merkezde alınanlara göre daha iyi izleyip, daha kolay oylarıyla denetleyebilmektedir. Uzaklarda veya kapalı kapılar ardında alınan

kararları halkın izlemesi, değerlendirmesi ve müdahil olması imkansıza yakın zordur. Oysa kamu kararlarında şeffaflık esastır. Şeffaflıktan kasıt, kamu kurumu veya görevlisi bir karar aldığı anda, kararın gerekçesini veya etki analizini yazılı yaparak, gerektiğinde ilgili kişi ve kurumlara gösterilmek üzere doğru-düzgün arşivlemesidir. Bu anlamda kamu görevlisinin görevi, akvaryumda çalıştığını idrak etmesiyle başlar. Kamu adına alınan kararlar da ticari sırlar, özel hayatın korunması ve gizliliği hariç herkesin hesap sorabilmesine açık olmalıdır. Karar alanlara gerekçesi sorulduğunda da sıklıkla yapılan "...*kamu esenliği ve kamu güvenliği bakımından uygun görülmemiştir.*" gibi nesnel olmayan muğlak ifadeler, ben kimseye hesap vermem perdesi olduğu için, asla kabul edilemez.

6.d Çevreye verilen intiba sayesinde destek veya eleştiri alınır. Boyası sıvası dökülen, çöpleri sağa sola atılmış bir binanın; kolon ve kirişlerinin iyi olduğuna kimse ikna edilemez. Asıl olan demire, çimentoya, tesisata, doğramaya, temele, çatıya, binanın içerisine gösterilen özenin aynısının, çevre düzenlenmesine de gösterilmesidir. Yetiştiriciye-üreticiye liderlik etme, tüketiciye güven verme, her şeyden önce nitelikli insan kaynağına sahip olma, kurumsallaşma (kurumsal düşünce) ve şeffaflık (yurttaşa doğruları söyleme, dürüstlük) meselesidir.

6.e Günümüzde çoğunlukla iletişimde; çeşitli reklamlarla yanırları gizleme, "-mış gibi" yapma, doğru yapılanları ise olabildiğince şişirilmesi esas alınmaktadır. Cilalı iletişim taktikleri ile gerçekleri bir kenara bırakıp algıya odaklanılan bir ülkede, ister istemez kaymak tabaka hariç tüm halk kaybeder. "*Türkiye'nin 2019 yılı Basın Özgürlüğü Endeksine göre sıralaması 180 ülke arasında 159.sıra*" Sınır Tanımayan Gazeteciler Örgütü, erişim Temmuz 2019. Adalet saraylarına karşı cesaretimi sınavan bu sıralama, kaleme alamayacağım kadar çok şey söylemektedir.

Özetle, Bakanlığın doğru iletişimi; bahçesini bakımlı, evinin önünü her daim temiz tutmaktan, halka güven vermekten geçmektedir. "Güç bende ben devletim, ben bilirim" üstenci içi boş/hileli yaklaşımı, tarihin çöp sepetine atıp, gelişimini desteklediği nitelikli insan kaynağıyla eşit siyasal katılım araçlarını güçlendirerek, tüm yurttaşların bilgisinden, enerjisinden azami düzeyde yararlanmaktır. Bu bağlamda, kamu sorumluluğu çerçevesinde hareket etme ile siyasal iktidarların propaganda aparatı olma arasında, çok büyük bir fark vardır. Biri sürdürülebilir tarım ile çevre ve gıda güvenliğine hizmet eder, diğeri eninde sonunda ülkeyi çöle sürükler. Obruklar ortada.

Tarım Bakanlığında Teşkilatlanma/Reorganizasyon Önerisi



Tarım Bakanlığı Merkez Teşkilatı

- i. **Tarım İşletmeleri ve Kırsal Kalkınma Genel Müdürlüğü;** kırsal bölgelerin geliştirilmesi için altyapı tesislerini yaptırmak, arazi toplulaştırılması ve bunlarla ilgili araştırma, envanter, plan, proje yapmak ve yapılmasını sağlamak, tarım dışı kullanıma tahsis edilecek arazilerin genel standartlarını tespit etmek, bunların kullanılmasına izin vermek için ilgili kuruluşlarla koordinasyon sağlamak, devletin hüküm ve tasarrufu altında veya özel mülkiyetinde bulunan yabancı fıstıklık, zeytinlik, harnupluk, fundalık, makilik, çayır ve meraların altyapı tesislerini korumak ve verimlilik ilkesi ile ıslah, imar ve ihya etmek, ettirmek,
 - Tarımda çalışanların çalışma standartlarının belirlenmesi ve iyileştirilmesini sağlamak,
 - Ulusal kalkınma planları doğrultusunda tarımsal araştırma ve geliştirme stratejilerini ve önceliklerini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmak, projeler hazırlamak, hazırlatmak, uygulamak ve uygulatmak,
 - Tahıllar, yağlı tohumlar, çiftlik hayvanları, zeytin, çay, pamuk, fındık, şekerpancarı, üzüm, incir, kayısı, elma başta olmak üzere her türlü bitkisel ve hayvansal ürün üretim ve kalitesinin artırılması için tedbirler almak,
 - Hayvanların verimlerini ve üretimini artırmak amacı ile ıslah tekniklerini uygulamak ve geliştirme programlarını hazırlamak, uygulamak,
 - Üretim çeşitliliğini sağlamak, organik tarım işletmeleri ve ürünlerde standartlar oluşturmak oluşan standartları takip etmek,
 - Tohum, fide, fidan, gübre, alet, makine, ekipman ve malzemelerin teknik standartları, imalatı, ihracatı, ithalatı, pazarlanması, tescili ve sertifikasyonunu sağlamak, oluşan standartları takip etmek,
 - Tarım sigortaları, ticaret ve perakendecilik ile destekleme mevzuatını oluşturmak bu konuda programlar hazırlamak ve uygulamasını sağlamak,
 - Bütçe, insan gücü planlaması ve personelin atama işlemlerini yapmak.
- ii. **Çevre Koruma Genel Müdürlüğü;** üretim, tüketim ve girdi ihtiyaçları ile toprak, su, bitki, hayvan varlığı ve benzeri tabii kaynakların korunması ve geliştirilmesi için araştırma, plan, program ve projeler yapmak/ yaptırmak,

- Hayvansal gübre dahil, çöp ve atıkların yönetimi, kirlenen alanlarda denetimler yapmak, kimyasal, biyolojik atıkların bertaraf/dekontaminasyon yaptırmak,
- Çevre bilincini geliştirmek, çevre problemleri konusunda araştırmalar yapmak ve farkındalık yaratmak.
- Kuraklık ve su yönetimine ilişkin planlamalar yapmak, iklim değişikliğini izlemek bu konuda tedbirler almak/aldırmak,
- Çevrenin korunması ve kirliliğinin önlenmesi amacıyla uygun teknolojiyi belirlemek, bu maksatla kurulacak tesislerin özelliklerini belirlemek.
- Sürdürülebilir kalkınma ilkesi çerçevesinde, çevreye olumsuz etki yapabilecek her türlü plân, program ve projenin, fayda ve maliyetleriyle çevresel olguların ortak bir çerçeve içinde değerlendirilmesini gerçekleştirecek çevresel etki değerlendirmesi ve stratejik çevresel değerlendirme çalışmasının yapılmasını sağlamak,
- Çevre konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde yetkili kuruluşlarla iş birliği yapmak, yapılan çalışmalara katkı sağlamak,
- Bütçe, insan gücü planlaması ve personelin atama işlemlerini yapmak.

iii. **Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü;** gıda maddeleri, gıda katkı maddeleri, gıda ile temas eden maddelerin kalite ve standartlara uygun olarak üretimi, işlenmesi, korunması, nakliyesi, depolanması, ihracatı, ithalatı, pazarlanması ve değerlendirilmesini temin ve düzenlemek için gerekli gıda güvenliği (food safety) kontrol sistemi ve kuruluşlarını tesis etmek. Gıda ve gıda ile temas eden madde ve malzemelerle ilgili kodekslerin hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak üzere denetimler yapmak,

-Halkın güvenilir gıdalarla beslenmesini sağlamak ve tüketim taleplerini karşılamak için gıda sanayisi ticareti, ihracatı ve ithalatının düzenlenmesi, takibi ve kontrolünü yapmak,

-Tüketicilerin sağlığını, güvenliğini, ekonomik çıkarlarını korumak, tüketicilerin bu amaçla organize olma haklarını desteklemek,

-Halkın ve ilgili tarafların hızlı, güvenilir, tarafsız ve kapsamlı bilgi edinmesini şeffaf bir şekilde sağlamak,

-Gıda maddelerinin birincil üretimi, gıdanın işlenmesi, depolama, nakliye ve satışını içine alan gıda zincirinin tüm aşamalarında ‘çiftlikten-sofraya’ bütünleştirilmiş bir yaklaşım uygulayarak; gıda güvenliğini, hayvan sağlığını, hayvan refahını ve bitki sağlığını güvence altına almak, sorumluluk, şeffaflık, tutarlı, risk analizi ve ihtiyatlılık ilkelerini oluşturmak,

-Çiftlik ve yabani hayvanların sağlığına zarar veren her türlü salgın ve zoonoz hastalıkla ilgili teşhis, tedavi, koruma tedbiri ve şartlarını tespit etmek. Bu amaçla gerekli tesisleri kurmak, kurulmalarına izin vermek, iç ve dış karantina şartlarını belirlemek, duyurmak, uygulatmak, hayvan ve hayvan işletmelerinin kayıt altına alınmasını sağlamak, hareketlerini takip etmek, hayvan park, pazar, panayır ve sergilerinde sağlık kontrollerini sağlamak, tahaffuzhaneler açmak ve gerektiğinde sınırlayıcı ve yasaklayıcı tedbirleri almak, denetlemelerde bulunmak,

-Hayvan barınakları ve tesislerini sağlık ve refah yönünden kontrol ettirmek, mezbahalarla hayvan kesimi ve işletme tesislerinde veteriner hizmetlerini denetlemek, serbest veteriner hekimlerin, hayvan hastanelerinin çalışmalarını kontrol etmek,

-Hayvan hastalıklarında kullanılan aşı, serum, biyolojik ve kimyasal maddeler ile veteriner ilaçlarını, bunların bileşimine giren etkili ve yardımcı maddelerin üretimine, ithalatına, ihracatına, kullanımına, ambalajlanmasına, etiketlenmesine, tanıtıcı bilgilerine, temin şekline, nakliyesine, depolanmasına, dağıtımına, tanıtımına, toptan yada perakende satışına izin vermek, izlemek, kontrol etmek, ettirmek, kısmen veya tamamen yasaklamak, bu hizmetleri yerine getirmek için gerekli araştırmaları yapmak ve laboratuvar, imalat yerleri ve istasyonları kurmak ve kurulmalarına izin vermek ve faaliyetlerini kontrol etmek,

-Yem işletmeleri ve yem depolarının ruhsatlandırılması, izlenmesi, denetlenmesi, yemlerin tescili, her türlü yem ham maddesi ve katkı maddesinin tescillerindeki niteliklerine uygunlukları yönünden kontrollerini yapmak veya yaptırmak, yem ithalat ve ihracatlarının düzenlenmesi kontrollerin yapılması, yem analiz yöntemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasını sağlamak,

-Veterinerlik konularında araştırmalar yapmak, yaptırmak.

-Hayvan Sağlığı Danışma Kurulunun hazırlamış olduğu "Yıllık Hayvan Sağlığı ve Refahı Raporu" doğrultusunda düzeltici faaliyetler yapmak,

-Bitkilerde ve ürünlerinde meydana gelen hastalık, zararlı ve yabancı otlarla mücadele etmek, ettirmek. Araştırmalar yaptırmak, ithal ve ihraç olunan bitkisel ürünleri hastalık ve zararlılar yönünden kontrol etmek, ettirmek, iç ve dış karantina ilkelerini belirlemek, laboratuvar, imalat yerleri ve istasyonları kurmak, kurulmalarına izin vermek ve faaliyetlerini kontrol etmek.

-Zirai mücadele alet ve makinelerinin ithal, imal, satış ve kullanılma esaslarını tespit etmek, uygulamak.

-Bitki hastalık ve zararlılarına karşı kullanılan biyolojik ve kimyasal maddeler ile zirai mücadele ilaçlarına, bunların bileşimine giren etkili ve yardımcı maddelerin üretimine, ithalatına, ihracatına, kullanımına, ambalajlanmasına, etiketlenmesine, tanıtıcı bilgilerine, temin şekline, nakliyesine, depolanmasına, dağıtımına, tanıtımına, toptan ya da perakende satışına izin vermek, kontrol etmek, ettirmek, kısmen veya tamamen yasaklamak. Söz konusu maddelerin insan, hayvan ve çevreye zarar vermeyecek şekilde kullanılmasını teminen ilgili birimlerle ortaklaşa çalışmak,

-Bitki Koruma Danışma Kurulunun hazırlamış olduğu "Yıllık Bitki Koruma Raporu" doğrultusunda düzeltici faaliyetler yapmak,

-Bütçe, insan gücü planlaması ve personelin atama işlemlerini yapmak.

iv. **Eğitim ve Reform Genel Müdürlüğü;** çiftçi ve bakanlık çalışanlarına yönelik(hizmet içi eğitim), uygulamalı tarımsal yayım ve eğitim sistemi ve programları ile projelerini hazırlamak, uygulamak, eğitim sonuçlarını izlemek bu alanlarda meslek konseyleri, meslek odaları, Milli Eğitim Bakanlığı ve yüksek öğretim kurumları ile işbirliğinde bulunmak,

-Tarım Bakanlığında insan gücü planlaması yapmak, nicel ve nitel olarak ihtiyaca uygun insan gücü yetiştirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak.

-Veterinerlik ve bitki sağlığı uzmanlık eğitimi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

-Bakanlığın yayın faaliyetlerinin esaslarını belirlemek ve koordinasyonunu sağlamak.

-Tarım, hayvan, çevre, orman, su ürünleri ve gıda amaçlı kurulan kooperatif, birlik, vakıf, dernek ile bu kuruluşların üst örgütlenmelerinde eğitim ve örgütlenme çalışmalarını yürütmek, bu kuruluşların denetimini sağlamak,

- v. **Su Ürünleri Dairesi;** Denizlerde ve iç sularda su ürünleri stoklarını korumak, rasyonel işletilmesini sağlamak, bu amaçla su ürünleri avcılığını ve teknolojisini düzenlemek, kontrol etmek, balıkçı barınaklarının kiralanması, işletilmesi ve denetimine ilişkin çalışmaları yürütmek.

-Su ürünleri istihsal sahalarının kirlenmesine neden olan faktörlerin zararlı etkilerini tespit ettirmek, gerekli önleyici tedbirleri almak, aldırarak, plan program ve projeler geliştirmek, uygulamaya koymak, denetlemek ve ilgili kuruluşlarla iş birliği yapmak, yetiştiriciliğin çevreye olan etkisi konusunda çalışmalar yapmak, yaptırmak,

-Kaynaklarının geliştirilmesi, üretim ve verimliliğinin artırılması, sürdürülebilir kullanımı, üretim tesislerinin iyileştirilmesi, yetiştiricilikle ilgili araç-gereçlerin geliştirilmesiyle ilgili projeleri hazırlamak, hazırlatmak, uygulamaya koydurmak,

-Yetiştiriciliğe uygun su ürünleri istihsal sahalarını belirlemek ve optimum şartlarda kullanımlarını sağlamak amacıyla altyapı tesislerini imar, ıslah ve ihya ettirmek, bu yerlerin sınır tespitlerini yaptırmak, kiralanmalarıyla ilgili işlemleri gerçekleştirmek,

-İthal ve ihraç edilecek su ürünlerine ilişkin esasları belirlemek,

-Su ürünleri araştırma proje ve faaliyetlerini yapmak, yaptırmak,

-Bütçe, insan gücü planlaması ve personelin atama işlemlerini yapmak.

- vi. **Bütçe ve Destekleme Dairesi;** Çiftçilerin kullandıkları tarımsal kredi ve diğer girdilerin, temin, tedarik ve dağıtımını ile ilgili hizmetlerde bulunmak, tarım ürünlerini destekleme politikaları ile ilgili çalışmalar yapmak, tabii afetlerden zarar gören çiftçilere özel mevzuatında yer alan esaslar çerçevesinde yardım yapmak,

-Tarım Bakanlığı merkezi bütçesini hazırlamak, dağıtımını yapmak, izlemek, raporlamak, denetlemek,

-Bakanlığın idari ve mali işlerini yürütmek,

-Tarım Bakanlığı istatistiklerini derlemek, hükümet programı çerçevesinde Bakanlığın orta ve uzun vadeli strateji ve politikalarını belirlemek, amaçlarını oluşturmak üzere gerekli çalışmaları yapmak, stratejik plan hazırlamak.

- vii. **Avrupa ve Dış ilişkiler Dairesi;** Avrupa Birliği ve dış ilişkileri yürütmek üzere koordinasyonu sağlamak,
- viii. **İnsan Kaynakları Dairesi;** Personelin sosyal ve mali işlemlerini yürütmek,
-Mevsimsel tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemek, iyileştirmek,
-Toplu iş sözleşmeleri ile ilgili işlemleri yürütmek.
- ix. **Denetim ve Mevzuat Dairesi;** Tarım Bakanlığı mevzuat işlemlerini yürütmek, Bakanlık teşkilatı ile Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü faaliyet ve işlemlerinin teftiş, inceleme, denetim ve soruşturma işlerini yürütmek,
-İç kontrol hizmetlerini yürütmek,
-Müfettişlerin işe alımı, işten el çektirilmesi ile etkin, tarafsız ve adil bir şekilde inceleme ve soruşturma yapmak. Uygulamalarda kamu yararını bozan aksaklıkları gidermek üzere etkinlik sağlamak.
- x. **Bilişim Dairesi;** Tarım Bakanlığı bünyesinde ihtiyaç duyulan temel/ana bilişim faaliyetlerini (telefon/fax, network ve sunucu/server yönetimi, kullanıcı politikaları üretme, güvenlik, web tasarımı, yazılım geliştirme) yürütmek, farklı birimlere ait yazılımlar arasında etkin koordinasyon sağlayarak, kaynakların efektif kullanılmasını sağlamak. E-devlet politikalarının uygulamaya geçirilmesine katkı sunmak.
-Kanun ile verilen görevlerden Bakanlıkla ilgili olanları yapmak ve yaptırmak,
- xi. **Merkez İkmal Müdürlüğü;** merkez ve taşra kuruluşlarının alet-malzeme, ilaç, aşı ile kimyasal ve biyolojik madde ihtiyaçlarının ilgili merkezi birimlerin talimatları doğrultusunda satın alınması, depolanması, kurumlara gönderilmesi,
-Bakanlık araç, alet ve ekipmanlarının onarılması, matbu evrakların basılması veya piyasadan tedarik edilerek ilgili kurumlara gönderilmesi, bu alanda Bakanlık kurumlarına idari ve teknik destek sunulması
-İlgili merkezi birimlerin talimatları doğrultusunda; deprem, sel, heyelan gibi doğal afetler ile bitki-hayvan hastalık ve zararlılarına karşı hazırlıklı olmak,

Tarım Bakanlığı Taşra Teşkilatı

Valiliğe bağlı tarım il ve ilçe müdürlükleri

81 İl Müdürlüğü; merkezi bütçe ve politikaların gerçekleştirilmesini sağlamak, sorumlu olduğu hizmet konularında belediyelerle ortak finansman kaynaklarını oluşturmak, projeler yapmak, uygulamak.

İlçe Müdürlüğü; bütün ilçe merkezlerinde değil, hizmet gereği valiliğin olumlu görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça gerekli görülen ilçelerde kurulmalıdır.

-Bakanlık ve il müdürlüğünün politikalarını uygulamaya aktarmak. Hizmet konularında belediyelerle, köy muhtarlıkları ile ortak finansman kaynaklarını oluşturmak, projeler yapmak, uygulamak.

Bakanlığa bağlı enstitüler-laboratuvarlar

Tarım Bakanlığına bağlı yaklaşık 12 adet merkez, 12 adet bölgesel, 27 adet konu bazlı araştırma enstitüsü müdürlüğü olmak üzere toplam 51 adet araştırma enstitüsü müdürlüğü, 42 adet il kontrol laboratuvarı, 7 adet tohum sertifikasyon test müdürlüğü vb. (tamamını saymama imkan yok, net sayıp yazmam halinde de ertesi gün yalancı çıkabilirim) kuruluşlar faaliyetini sürdürmektedir. Bir örnek; Ordu ili coğrafik sınırları içerisinde arıcılık faaliyetleri son derece düşüktür. Ancak Ordu iline hiç uğramadan, mevsimine göre Türkiye'nin her tarafına bal arılarını götürerek, arıcılıktan geçimini sağlayan yüksek sayıda Ordu'lu yetiştirici vardır. Tarım Bakanlığınca arısı olmayan Ordu ilinde "[Ordu Arıcılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü](#)" kurulabilmiştir.

Tarım Bakanlığına bağlı her bölgede bir adet (Akdeniz, Doğu Anadolu, Ege, Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu, Karadeniz ve Marmara) olmak üzere toplam 7 adet enstitü müdürlüğünün kurulması yeterlidir. Hatta bu enstitüler diğer bakanlıklarla ortak kurulursa daha da efektif olacağını düşünüyorum (COVID-19 salgını ortak laboratuvar ve aşı üretim altyapısının bir zorunluluk olduğunu açıkça göstermiştir.). Enstitülerin bünyesinde yer alacak laboratuvarların öncelikle bölgenin ihtiyaçları doğrultusunda kurulmasına veya kapatılmasına karar verilmelidir. Ayrıca referans laboratuvar veya fakültelerdeki eğitime destek olma bir başka laboratuvar kuruluşu gerekebilir.

Bölgesel enstitülerde; bölgedeki tarım ve hayvancılık sorunları, beklentiler ve çözüm yolları hakkında enstitü müdürlüğüne tavsiyelerde bulunmak üzere, minimum

5 maksimum 11 kişiden oluşan danışma heyeti oluşturulmalıdır. Enstitü müdürünün tavsiyesine göre Tarım Bakanı tarafında seçilecek olan bu kişiler; bölgede ikamet eden, donanımlı, tarım, orman, hayvan ve/veya gıda faaliyetleriyle doğrudan ilgili olmalıdır. Üyeler devlet memurlarından seçilmemeli ve devletten de bu iş için maaş almamalı, sadece toplantılara katıldığında, bölge enstitüsünden toplantı başına konaklama, ulaşım ve asgari ücretin 1/3 kadar net yevmiye bedeli almalıdır.

“Yoksulluğa sebep olan anlayış göstergelerinden biri de her konuya her şehre; bir enstitü/bina, bir müdür, bir müdür yardımcısı, bir sekreter, bir araba, bir şoför anlayışıdır.”

Günümüz dünyasında, gerek temin edilen laboratuvar alet-malzemeleri gerekse birçok uzmandan azami ölçüde yarar sağlamak (disiplinler arası işbirliği) ve yeterli sayıda numune akışını mümkün kılmak için enstitüler olabildiğince büyük ölçekte kurulmaktadır. Laboratuvarlarda farklı meslek guruplarından (bakanlıklardan) birçok uzman bir araya gelerek, sorunlara birlikte çözüm aranmaktadır. Örneğin; geviş getiren hayvanlarda görülen mavidil hastalığının araştırma ekibinde epidemiyolog, virolog, biyolog, entomolog ve meteorolog birlikte çalışmalıdır. Ayrıca büyük çaplı laboratuvarlarda dışarıdan gelebilecek muhtemel baskılara (politik/partizanlık, ekonomik, hemşerilik vb.) karşı koyabilme gücü doğrultusunda analiz sonuçları da daha güvenilir olacaktır.

Yine acil eylem planları çerçevesinde COVID-19 gibi insan pandemilerinde, Sağlık Bakanlığına laboratuvar desteğinin (veteriner enstitülerince numune işleme, teşhis kiti ve aşı üretimi gibi) sunulması, yüksek kamusal bir sorumluluk örneği olsa gerek. Gerçi Cumhurbaşkanının 18 Mart 2020 tarihinde [“Koronavirüsle Mücadele Eşgüdüm Toplantısında”](#) açıklamış olduğu tedbir karşısında *"Bilim Kurulumuzun önerisiyle önce İstanbul ve Ankara'da başlatılacak bir çalışmayla 65 yaş üzerindeki tüm yaşlılarımıza koruyucu maske ve kolonya dağıtacağız."* önerimin uçuk kaldığını farkındayım (14 yıl Bakanlık veteriner epidemiyoloji biriminde çalışan biri olarak).

Özetle Konulara/sorunlara özgün, özgür bir çalışma ortamı, yetkin/liyakat sahibi araştırmacıları ve geniş bütçe olanakları olan özerk laboratuvar anlayışı esas alınmalıdır. Yemek, şaşalı binalarda, salonlarda, koltuklarda pişmez, ancak ve ancak mutfakta/laboratuvarında ustasının/uzmanın ellerinde pişer.

Bakanlığa bağı sınır kontrol noktaları

Her alana, her konuya bir gümrük kapısı müdürlüğü yerine ortak; gıda, yem, bitki ve hayvan sağlığı amaçlı sınır kontrol noktası kurulmalıdır. Sınır kontrol noktalarında konular ihtiyaç ve özelliklerine göre seçilmelidir. Sınır kontrol noktası dışında girişlere veya çıkışlara kesinlikle izin verilmemelidir.

[Bakanlığın resmi internet sayfasında](#) 28 Ocak 2020 tarihinde, 23 adet veteriner sınır kontrol noktası müdürlüğü, 12 adet de zirai karantina müdürlüğü saydım. Ancak keyfi yönetimlerde yarın sabah kaç müdürlük olur, onu kimse bilemez. Veteriner sınır kontrol müdürlüklerinin sayısının, aynı zamanda sınırlarda ki "Veteriner Kontrol Endeksi'nin" de bir göstergesi olduğu kanaatindeyim. Ne kadar çokluk, o kadar kontrolsüzlük.

İstanbul'da Sabiha Gökçen Havaalanı, İzmir, Mersin ve Zonguldak Limanları, Hatay Cilvegözü, Şırnak Habur, Ağrı Doğu Beyazıt, Artvin Hopa ve Edirne Kapıkule'de olmak üzere toplam 10 adet Sınır Kontrol Noktası kurulmalıdır. Sınır kontrol noktalarında hayvanların karantina altına alınabileceği alanlar ile gıda, yem, bitki depolama alanları, imha alanları bulunmalı ve alınan numunelerde özel hızlı testler yapabilecek uzman bir laboratuvar hizmeti sağlanmalıdır.

Hayvan Pazarları; mevcut hayvan satış yerlerinin (park, pazar ve borsa) tamamı, yüksek sağlık riski nedeniyle bir daha açılmamak üzere kapatılmalı, yenilerinin açılmasına da izin verilmemelidir. Büyükbaş-küçükbaş hayvanlar sadece kurbanlık, adaklık ve fuar-show amaçlı sergilenmesine ve pazarlanmasına izin verilmelidir.

Hayvanlar pazara çıkarılmadan, yerelde damızlık birlikleri, ticaret odaları-borsaları veya belediyelerin oluşturduğu digital ortam aracılığıyla veya doğrudan işletmesinden alım-satım işlemi gerçekleştirilmelidir. Satış işlemi gerçekleştikten sonra, satın alınan hayvanlar nakil edilecek işletmeye ait özel toplama alanı haricinde, ikinci bir yere uğratılmadan veya başka hayvanlarla teması olmadan doğrudan gideceği işletmeye veya kesimhaneye nakil edilmelidir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Sonsöz

Tarım Bakanlığı yönetiminde; bilişim ve teknoloji alanındaki gelişmeler, kaynakların verimli kullanılmasına güçlü destekler sunmaktadır. Öte yandan yanlış arazi planlaması ve kullanımı ile hızlı nüfus artışı, kentleşme ve israfın toprak-su kaynaklarına bindirdiği aşırı yük, atıklar, kötü işgücü planlaması, küresel iklim değişikliği, pandemiler, artan eşitsizlik, yıkıcı ticaret ve spekülasyonlar ise üstesinden gelinmesi gereken başlıca sorunlar olarak durmaktadır. Gelişmiş ülkelerin uygulamalarına baktığımızda var olan sorunların, evrensel hukuk ve demokrasi kurallarını eksiksiz uygulamakla ancak üstesinden gelinebileceği görülmektedir. Bu anlamda, Türkiye’de Tarım Bakanlığına verimlilik, etkinlik, yeni hedef ve stratejilere uyum sağlamak amacıyla, esastan yapılmış bir reorganizasyondan bahsetmek zordur.

- ♣ ***Reorganizasyonlar (organizasyonel dönüşümler) gelişim ve dönüşüm ekseninde süreklilik arz etmektedir.*** Yeni hedef ve stratejilere cevap verebilecek doğru idari yapılanlanmalar ise ancak demokratik bir zeminin varlığında mümkün olabilmektedir. Somut anlatımla; Türkiye’nin mevcut siyasi ikliminde, insan kaynaklı küresel iklim değişikliğine karşı koymada; Çevre veya Tarım Bakanlığına bağlı yeni bir birimin kurulması ya da sıfırdan “İklim Değişikliği Bakanlığı”nın kurulması, çoğunlukla topluma bir şeyler yapıyormuş gibi havası vermekten (laftan) öte bir etkisi olmamaktadır.
- ♣ ***Türkiye’de geliştirmekte veya geliştirmemiş ülkelerde olduğu gibi siyasi iktidarlar, çoğunlukla kendisine sadakatle ve itaatle bağlı yüksek maaşlı kadrolar yaratmak için reorganizasyonlar yapmaktadır.*** Denetimsiz ve programsız ülkelerde/ekonomilerde, nasıl ki kötü para iyi parayı kovuyorsa, aynı şekilde iyi uzman ve kurumlara da pek hayat hakkı tanınmadığı bilinmektedir.
- ♣ ***Reorganizasyonlar eğitim-öğretimi mutlaka kapsamalıdır.*** Çünkü bir kurumun en büyük sermayesi olan insan kaynağının donanımlı olmaması, kurumu değer üreten değil, kamu kaynaklarını sömüren bir yapıya dönüştürmektedir. İşgücünün niteliğini de kapsayıcılık (fırsat eşitliği, devlet nezdinde eşit yurttaşlık), işgücü planlama, sorumluluk, güncel bilgi ve uygulamalar belirlemektedir.

- ♣ **Kamu yönetişiminde yetki ve sorumluluğun yüksek oranda yerele devir edilmesiyle, "ben bilmem merkez bilir" anlayışı ortadan kaldırılmalıdır.** Bir merkeze veya bir kişiye dayalı (otokrasi) yönetim, yerelin/sahanın gerçekleri ile örtüşmediği için, çoğunlukla "mış gibi" uygulamalarla kamu kaynaklarını çarçur etmektedir.
- ♣ **Ekmegin (buğday, pirinç, mısır), suyun, etin, sütün, petrol gibi emperyal araçlardan biri haline gelmesi, gerçekte yoksul insanların yaşam hakkına bir saldırıdır.** Gıdadaki spekülasyonların en çok yoksulların zaten kıt olan kaynaklarını vurduğunu unutmadan; sermayenin gıda yolu ile el değiştirme manipülasyonlarına karşı koyabilecek organizasyonel yapıyı Tarım Bakanlığı bünyesinde barındırmalıdır. Söz konusu yapıdaki kasıt; ehliyet sahibi, siyasi popülizm batağına sapmayan, kamu/halk yararına uzun vadeli düşünen, şeffaf, adil, etkili, bağımsız ve sorumluluk sahibi güvenilir kişi ve kurumlardır.
- ♣ **Tarım Bakanlığı tarihi bir geçmişe sahip olmasına rağmen kurumsal kapasitesi düşüktür. Üstelik demokrasinin gerilemesine bağlı olarak da düşüş devam etmektedir.** Kurum faaliyetlerine liderlik eden meslek çalışanları konularında yeterince ehil olmadığı gibi (işgücündeki arz-talep dengesizliği, OSYM sıralaması, mezun olunan fakültelerin altyapısı ve mezuniyet sayıları ile mesleki performans göstergeleri) görev, yetki ve sorumluluk tanımları da net değildir. Bu anlamda, ülkede egemen olan rejimin karakterini, Tarım Bakanlığında sık sık yapılan reorganizasyonlar (1969, 1974, 1981, 1983, 1991, 2011 ve 2018) fazlasıyla deşifre etmektedir.
- ♣ **Tarım Bakanlığının kurumsal kapasitesinin düşük olması, uzun dönemde tüm yurttaşların yeterli ve güvenilir gıdaya ve suya erişimi bakımından hayati önemde bir risktir.** İnsan kaynaklı küresel iklim değişikliğinin şiddetlendiği bir çağda, COVID-19 salgınında olduğu gibi 2020 yılında hep birlikte marketlere hücum ettiğimizde, gıda arz güvencesinin önemini umarım kavramışızdır.
- ♣ **Mevcut tarım, küçükbaş hayvan, enerji, madencilik ve inşaat politikalarının sürdürülmesi halinde, ülkede özellikle de İç ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde çölleşmenin kapıya dayandığını (20 yıla varmadan kapıdan içeriye girmesini beklediğim) görüp, katılımcı ve çoğulcu bir anlayışla acilen paradigma**

değişikliğine (yıkıcı etkili, köklü değişimler içeren yapıcı reformlar) gitmekten başka şansımız bulunmamaktadır.

- ♣ Bu çalışmayı yaparken, Kurucu Meclis Kastamonu Vekili Abdülkadir Kemali Beyin, 1921 yılında Meclis kürsüsünde kamu kaynaklarını koruma adına sarf ettiği sözünü de unutmuş değilim. *"Bizim memlekette yeni teşkilatlar, yeni memurlar, yeni belalar şeklinde tezahür ediyor. Gördüğüm bundan ibarettir. yeni yeni memuriyetler meydana getirerek, aç adamları doyurup diğer taraftan biçare köylünün ayağındaki delik çarığı da attırmayalım rica derim. "* Meral Demirel, Tam Bir Muhalif Abdülkadir Kemali Bey, İst. Bilgi Üni. Yayınları, 2006, Syf 131-132.
- ♣ Avrupa Komisyonu Tarafından Hazırlanan Yıllık Ülke Raporlarının sonuç bölümünde genellikle *"..... konusunda sınırlı ilerleme sağlanmıştır."* İfadesi yer almaktadır. AB'nin centilmenlik ifadesi olan **"Sınırlı ilerleme"** cümlesinden gerçekten kurtulmak istiyorsak, kendi halkımız için; hukuka dayalı, her türlü eleştiriye açık, şeffaf, katılımcı, konusuna hakim, kamu yararını gözeten, popülist ve kayırmacı olmayan, uzun vadeli düşünen, sorumluluk alan, liyakat esaslı idari yapılar oluşturmalıyız. Değilse sabahtan akşama organizasyon şeması yapmanın, makam-mevki dağıtmaktan (kamu kaynakları ve yetkilerinin kötüye kullanılmasından) öte bir anlamı olmamıştır ve de olmayacaktır, NOKTA.

Bilgisayarcı Veteriner Hekim Şahin GÖKKUŞ kimdir?



"son görüşmemiz", Ankara Göksu Restoran, Mulasah, 07.04.2017

O emeğin ve doğru bildiği yolda ödünsüz yürümenin şahıydı.

Algoritması; copy-paste hırsız diyarlarda sıfır (0).

Kadir kıymet, hak hukuk diyarlarında ise sonsuz on (101010....).

Makam katlarında MULA'ya çemkirerek,

Defalarca ona pervasızca vatan haini dediler.

O koltukta oturanlar gibi, koltukçu kapılarında, kemik dilenmedi.

Devlette masraf olmasın diye çalıştığı dairede;

Geceleri usta oldu, elektrik, telefon ve network kablosu döşedi,

Sunucu odalarında administratör oldu, server kurdu, server tamir etti,

Elektrik kesintilerinde ateş topu havasız, izbe yere konan jeneratörü çalıştırdı.

O hafta içi Veteriner Bilgi Sisteminde "VETBİS",
Hafta sonları, bayramlarda ise Yem Gıda Bilgi Sisteminde "YEGBİS",
Gece-gündüz tek başına yüzbinlerce sayfa kod yazdı.

Ayrılmaz dostu biri sönerken, diğeri yanmaya hazır sigarasıydı.
Yakacağı her sigaranın ucuna da elleriyle gömerdi menfaatperestleri.
Dertlerini dumanlı odada bilgisayarlara dökerdi.
Zaman yetmiyordu donanımlara, yazılımlara,
Gece 02.00'lere kadar çalışmayı alışkınlık haline getirdiği için de
Bir ara saat 23.00 dan sonra eve gelmesini yasakladı eşi.

Yıllık izinde çocuklarının gönlü olsun diye sahillere gittiğinde,
Çocukları denizde yüzerken,
O kumsalda deve kuşu misali,
Şemsiye dışına taşan bacaklarının yanmasını
Fark edemeyecek kadar kod yazdı.

Yaz kış yıllarca bir ceket, bir pantolon, bir ayakkabı ile idare etti.
İlavesi kışlarda bir siyah mont.
Gömleğinde ciğarasının yanığı, klavyesinde külü, parmağında sarı lekesi,
Kaldırımında, arabada, çay ocaklarında, rakı sofrasında tasarım yaptı,
Çalışma masasının başına geçince de sunuculara aktardı.

Dünyanın en iyi işini çıkarmak için
Terinin son damlasına kadar kahır çekti.
Kahvede king oynarken yazılım tasarladığını,
Oyunun ortasında "Oyun el almaz mı, kupa almaz mı ?" sorusunu
Arkadaşlarına sorduğunda anlaşıldı.
Hele Rıfkı'yı Sato'ya birlikte yedirdiysek,
Yazılıma o gün kesin level atlatırdı.

O koltuğa ve meteliğe tapanlar hakkında konuşmak zorunda kaldığında,
Kaşlarını yerinde durduramazdı, biri iner, diğeri kalkardı.
Kendi için hiçbir şey istemedi,

Ne koltuk, ne para, ne şöhret,
Ne de kendisine ABD vatandaşlığı için verilen Green Card.
Tek derdi, bozkır memleketinde alın terinden,
Uzaydan görünebilecek yeşil bir iz bırakmaktı.
Tek keyfi de metelik ve koltuğa tapanlara, dalkavuk olduklarını söylemekti.
Beyni hep meşgul, sözün anlam ve hükmü yoktu.
İşi konuşmalıydı.
Onun için resmi toplantılar; zaman öğütücüsü kuru lafların geçit alanı.
Övgüden haz etmedi.
Yaptığı eserlerin kullanıldığını gördüğünde,
Peş peşe yaktığı iki Camel sigarasıyla yorgunluğunu havaya savururdu.

Her yaptığı işte bozuk düzeni yıkıp, çağ öncüsü sistem kurdu.
Yıllarca dişiyle tırnağıyla oluşturduğu sistemlerden zorla söküp attılar.
Devrimciler gibi defalarca sürgün edildi.
Yetmedi narına hamile eşini sürdüler.

Devlette yılmadan gece gündüz çalışıyor diye zorla emekli edildi.
Yine de aç dolaşıp işler aksamasın diye yazılımının üzerinde çalıştığı
Kurumuna (kkgm) ait sunucuların internet ve elektrik parasını emeklilik maaşından
ödedi.
Mahkeme duvar, adalet saray,
Hakkı; hak getire.
Yapılacak çok iş varken sağlığını düşünemezdi.
Gerçi doktora, ilaca verecek parası pulu da yoktu ya
Koltukçular hızını alamadılar,
Sığındığı sürgün adasına mühendis göndertip,
Yazılım sunucularındaki harddisklerini söktüler.

Kimseye eğilmedi, işi için sokaklarda yaşadı.
Merdiven altındaki çay ocaklarında çay içti, acıktığını fark ettiyse tost yedi.
Yaptığı hesaplarla geleceği gören beynine,
Kan pompalamaya yetmedi kalbi.
Yavruvatan'da misafirhanede can çekişirken kimseler yoktu,

Balkonda saatlerce hareketsiz duran bedenini komşular bildirdi polise.

Akıl fukarası memleketlerdendir bu memleket;

Doğru söyleyeni dokuz köyden kovar,

Yalan söyleyeni 1001 köye muhtar yapar.

Ağa sözü üzerine, söz söyleyeni,

Düzenbaz amirlerin yanlışına, yanlış diyeni,

Doğduğuna pişman eder.

Tam uyduk imama ortamı.

Ama Sahing@kkgm.gov.tr; administrator@kkgm.gov.tr o hiç yılmadan,

Makam ve metelik sevenlere dalkavuk olduklarını hep söyledi.

O doğru bildiği yoldan şaşmayan, keskin gözlü Şahindi.

Tek başına yılmadan, dünyanın bozuk düzenine kılıç salladı.

Algoritmalarla dolu o koca beynin üstüne,

Can dostu MULA'ya toprak atmayı yaşatan,

Emekten ve alın terinden anlamaz,

Koltuk ve para sevdalısı zalimler,

Ne diyeyim size, ona cennet, size cehennem yetmez.

AKSARAY-Yeşilova Köyü, mulasah, 08.08.2017