

Serbest ormancılık büroları ve orman mühendisi istihdamına etkisi

Atakan Öztürk^{a,*}, Ümit Aktan^b, Ufuk Demirci^a

^a Artvin Çoruh Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, Artvin

^b Artvin Orman Bölge Müdürlüğü, Yusufeli Orman İşletme Müdürlüğü, Artvin

* İletişim yazarı/Corresponding author: atakanozturk@artvin.edu.tr, Geliş tarihi/Received: 19.01.2014, Kabul tarihi/Accepted: 17.02.2014

Özet: Bu çalışmada, 2006 yılında yürürlüğe giren 5531 sayılı Yetki Yasası ile tanımlanan ormancılıkla ilgili faaliyetleri yürütmek üzere kurulan serbest ormancılık bürolarının (yazihanelerinin) mevcut durumu, sorunları, faaliyetlerinin çeşit ve yoğunluğunun zamana bağlı değişimi ve büroların orman mühendisi istihdamına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Ülke genelinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürosu sahiplerine anket uygulanmış ve anket bulguları araştırma amacına yönelik değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, büro sahiplerinin kuruluş aşamasındaki finans sorununu büyük ölçüde şahsi birikimleri ile çözdüğü, başlangıçta sınırlı sayıda ve geleneksel ormancılık faaliyetleri üzerine çalışmayı tercih ettiği, büro faaliyetlerinde en fazla şikâyetçi oldukları konunun bürokrasi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca serbest ormancılık bürolarında istihdam edilen yıllık ortalama orman mühendisi sayısı 46 olup, bu da devlette istihdam edilenlerin yaklaşık %20'sine karşılık gelmektedir. Bürolarda yıl boyunca kısmi zamanlı olarak çalışan orman mühendisleri de dikkate alındığında serbest ormancılık bürolarının istihdamına olan katkısının daha da artması söz konusudur. Bu noktada, serbest ormancılık bürolarının faaliyet yelpazesinin geliştirilmesi ve orman mühendisi istihdamına katkısının artırılmasında en önemli görev devlet ormancılık teşkilatı ve orman mühendisleri odasına aittir.

Anahtar kelimeler: 5531 sayılı Kanun, Serbest ormancılık büroları, İstihdam

Private forestry consulting firms and their effect on forest engineer employment

Abstract: In this study, it was aimed to determine the current situation, problems, activity type and density changes and forest engineer employment effects of private forestry consulting firms which are established to realize forestry activities defined in Law No. 5531, which was enacted in 2006. For this purpose, surveys with the owners of private forestry consulting firms operating in countrywide were carried out and results were evaluated through study aim. As a result of study, it was determined that private forestry consulting firm owners solve their financial problems during establishment by own savings, prefer to work on limited and conventional forestry activities in the beginning and their main problem in forestry activities is bureaucracy. Also, average number of forest engineers employed in private forestry consulting firms per year is about 46, and this is nearly 20% of forest engineers employed by the state. When part time forest engineers working in these firms are taken into consideration, contribution of private forestry consulting firms to employment will increase. Herein, it is mostly state forestry organizations and chamber of forest engineers' duty about improvement of activities of private forestry consulting firms and enhancement of their contribution to employment.

Keywords: Law No. 5531, Private forestry consulting firms, Employment

1. Giriş

Ülkemizde ormanların tamamına yakınının devlet mülkiyetinde olması, bahse konu alanların yönetimi ve işletilmesinde devletin hâkim olduğu bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Yakın zamana kadar ormancılıkla ilgili hemen hemen tüm faaliyetler devlet ormancılık teşkilatı tarafından yürütüle gelmiş ve ormancılık sektörü de adeta bir kamu sektörü görünümü kazanmıştır. Bu süreçte Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve onun çatısı altındaki devlet orman işletmeleri başta olmak üzere tüm devlet ormancılık teşkilatı bünyesinde ortaya çıkan uzman eleman ihtiyacı, zaman içerisinde kurulan orman fakültelerinden mezun olan orman mühendisleri aracılığı ile karşılanmıştır. Böylece devlet ormancılık teşkilatı orman mühendislerinin neredeyse yegâne istihdam alanı haline gelmiştir (Öztürk vd., 2013).

1980'li yıllarda serbest piyasa ekonomisine geçişle birlikte devlet tarafından yürütülen bazı hizmetlerin serbest piyasa şartlarında yaptırılması yaklaşımı benimsenmiş ve

ormancılık sektörü de bu gelişmelerden etkilenmiştir. Nitekim 1980'lerden itibaren devlet ormancılık teşkilatının görev ve sorumluluk alanındaki bazı hizmetlerin teşkilat dışındaki serbest orman mühendislerine yaptırılmasına yönelik ağaçlandırma uygulama projeleri, yol şebeke planı yapım işleri vb. alanlarda bazı mevzuat düzenlemeleri ve uygulamalarına rastlanmaktadır (Girgin, 2011).

Bu süreçte orman kaynaklarının yönetiminde etkin rol üstlenen orman mühendislerinin yetki ve sorumluluk alanlarının yasalarla belirlenmesi ve yetki alanı ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek karışıklıkların önlenmesine yönelik bir meslek yasası ihtiyacı hasıl olmuştur (Girgin, 2009). Söz konusu meslek yasasının genel gerekçesinde (OMO, 2013); "Devletin gözetiminde çalışan, hak, yetki ve sorumlulukları açıklığa kavuşturulmuş meslek mensupları ile bunların kuracakları serbest ve yeminli ormancılık büroları, Devletin yanında ormanların devamlılığının sağlanmasında önemli bir fonksiyon üstlenecekler ve

ormancılık alanında yetişmiş beyin gücüne de istihdam olanakları sağlanmış olacaktır.” ifadelerine yer verilmiştir.

Tüm bu gelişmeler sonucunda 2006 yılında 5531 sayılı “Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun**” yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren Yetki Yasası ülkemiz ormancılığı ve orman mühendisliği mesleği açısından bir dönüm noktası olmuştur. İlgili yasa ile orman mühendisliğini de içine alan üç meslek grubunun faaliyet alanlarının tespiti, ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kurulması ve her bir mühendislik alanına ilişkin meslekî faaliyetlerdeki hak, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarının düzenlenmesi sağlanmıştır (Öztürk vd., 2013). Bu düzenleme ile orman mühendisleri ve serbest ormancılık büroları** pek çok ormancılık faaliyetini yasal dayanak çerçevesinde yürütmeye başlamıştır. Tüm bu gelişmelere paralel olarak önceleri neredeyse tamamı devlet ormancılık teşkilatınca yürütülen ormancılık faaliyetlerinin özel sektör aracılığıyla yapılmasının da yolu açılmıştır.

Yetki Yasası nisbeten yeni bir düzenleme olması ve birçok alt düzenlemeyi gerektirmesi nedeniyle, ülke genelinde yayılış gösteren serbest ormancılık bürolarının kuruluş ve faaliyet sürecinde hukuki, teknik, uygulamaya ilişkin vb. çeşitli sorunlarla karşılaşılması kaçınılmaz olmuştur. Öte yandan, Yetki Yasası gerekçesinde de vurgulandığı şekilde orman mühendisleri için yeni bir istihdam alanı oluşturulması amacına bugüne kadar ne ölçüde ulaşılabildiği hususu da açıklığa kavuşturulmaya muhtaç bir konudur.

Bu çerçevede yapılan yazın (literatür) taraması sonucunda; Orman Mühendisleri Odası (OMO) bakış açısıyla Yetki Yasasının uygulanması sürecinde karşılaşılan darboğazların irdelendiği (Girgin, 2009); özel sektör bünyesinde yürütülen orman mühendisliği hizmetlerinin Yetki Yasası öncesi ve sonrası dönem olarak mevzuat ve uygulamalar açısından değerlendirildiği (Girgin, 2011); yine Yetki Yasası bağlamında OMO tarafından yürütülen faaliyetlerin ilgili mevzuat paralelinde irdelendiği (İspirli, 2011); serbest ormancılık büroları ile buralarda çalışan orman mühendislerinin sorunlarının yazına bağlı olarak irdelendiği (Çetin ve Oral, 2011) çeşitli çalışmalara rastlanmıştır.

Ayrıca, Öztürk vd., (2010) tarafından ele alınan çalışmada sadece Artvin ilindeki serbest ormancılık büro sahibi ve çalışanlarına yönelik anket çalışması gerçekleştirilerek, büroların mevcut durumu, sorunları ve orman mühendisi istihdamına etkisi il ölçeğinde ortaya konmaya çalışılmıştır. Korkmaz vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, dört farklı ildeki serbest ormancılık bürolarının yönetici ve çalışanları ile sorunlarını belirlemeğe yönelik yapılan mülakatlar ve Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü son sınıf öğrencilerinin serbest ormancılık bürolarına ilişkin

bilgi düzeylerini belirlemek için yapılan anket çalışmasının bulguları değerlendirilmiştir.

Yukarıda kısaca değinilen daha önceki çalışmalar, genellikle Yetki Yasası ekseninde mevzuat odaklı kişisel ya da kurumsal görüş ve değerlendirmelerin yer aldığı çalışmalar ile il ya da bölge düzeyinde serbest ormancılık bürosu yönetici ve çalışanlarının görüşlerine dayalı değerlendirmelerin yer aldığı çalışmalar olarak öne çıkmaktadır. Ancak, serbest ormancılık bürolarını ülke ölçeğinde çok yönlü olarak ele alarak inceleyen ve bu çerçevede büroların orman mühendisi istihdamına etkisini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma ile, ülke genelinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının mevcut durumu, sorunları, faaliyetlerinin çeşit ve yoğunluğunun zamana bağlı değişimi ve orman mühendisi istihdamına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. Materyal ve yöntem

2.1. Materyal

Araştırma amacına ulaşmaya katkı sağlayacak veri ve bilgilerin temininde serbest ormancılık büro sahiplerinden istifade edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın birincil verilerini Türkiye genelinde faaliyet gösteren orman mühendisi/orman yüksek mühendisi unvanlı serbest ormancılık bürosu sahiplerinden elde edilen anket sonuçları oluşturmaktadır. Başlangıçta araştırmanın Türkiye’de faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarındaki orman mühendisliği eğitimi almış tüm büro sahibi ve çalışanlarını kapsaması düşünülmese de, araştırmanın sadece büro sahipleriyle sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Bu kararda, ön anket uygulamasından elde edilen sonuçların yanında özellikle serbest ormancılık büroları vasıtasıyla yürütülen ormancılık faaliyetleri esnasında büro sahiplerinin; tüm riskleri, yetki ve sorumlulukları üzerlerine almaları, sektörde yaşanan sorun veya aksaklıklarla bunların çözümünde de etkin rol oynamaları etkili olmuştur. Böylece Türkiye’de faaliyet gösteren serbest ormancılık bürolarının sahipleri araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede, OMO Genel Merkezi’nden Türkiye genelinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürosu sahiplerinin isim ve iletişim bilgilerinin yer aldığı liste temin edilmiştir (OMO, 2009). Bu liste üzerinden her bir büro sahibiyile iletişime geçilmiş ve sonuçta 16 büro sahibinin bürosunu kapattığı ve kayıtlarda gözükmemesine rağmen 5 kişinin de büro sahibi olmadığı anlaşıldığından, araştırma kapsamında faal ve ulaşılabilir nitelikteki büro sahibi sayısı 170 olarak tespit edilmiştir (Çizelge 1). Böylece araştırma evreninin büyüklüğü 170 büro sahibi olarak kabul edilmiştir. Ülke genelinde toplam 53 farklı ilde bulunan 170 büro sahibinin tamamına ulaşılabileceği düşünüldükçe ayrıca bir örnekleme yapılmaksızın tam sayım yöntemi ile anketlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Ayrıca, gerek içerik ve gerekse yöntem noktasında bu araştırmayla benzerlik gösteren bazı anket çalışmaları, tez, makale, bildiri vb. bilimsel çalışmalar ile konuyla ilgili kanun, tüzük ve yönetmelik gibi mevzuat düzenlemeleri ve OMO’nun serbest ormancılık bürolarına ilişkin kayıtlarından istifade edilmiştir.

* Bu makalede kısaca Yetki Yasası olarak adlandırılmaktadır.

** Serbest ormancılık büroları “*orman mühendisi ve orman yüksek mühendisi unvanına sahip ruhsatlı serbest meslek mensuplarının; mesleki faaliyetlerini hizmet akdi ile bir iş yerine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesaplarına serbestçe icra edebilmek, teknik müşavirlik ve danışmanlık yapabilmek için kurdukları bürolar*” olarak tanımlanmaktadır (Ormancılık ve Orman Ürünleri Bürolarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Yönetmeliği [OOÜBKÇEY], 2009).

Çizelge 1. Araştırma evreni büyüklüğü

Büro Sahibi Sayısı	191
Bürosunu Kapatılanlar	16
Büro Sahibi Olmadığını Söyleyenler	5
<i>Araştırma Evreni Büyüklüğü</i>	<i>170</i>

2.2. Yöntem

Bilimsel araştırmalarda, seçilen araştırma konusuna bağlı olarak mülakat, anket ve gözlem gibi değişik veri ve bilgi toplama yöntemlerinin kullanımı önerilmektedir (Kalıpsız, 1994; Altunışık vd., 2005; Karasar, 2009). Bu araştırmada, araştırma evrenini oluşturan serbest ormancılık büro sahiplerinin tüm Türkiye'ye dağılmış olmasından dolayı, serbest ormancılık bürolarına ilişkin verilerin ve sorunların büro sahiplerine uygulanacak anket ile daha ekonomik, hızlı ve sağlıklı bir biçimde temin edileceği düşünülmüştür.

Anket formu sorularının hazırlanması aşamasında, araştırma amacı doğrultusunda 5531 sayılı yasa ve bu yasaya bağlı alt mevzuat düzenlemeleri ayrıntılı şekilde incelenmiş ve sorular; açık ve/veya kapalı uçlu, ilk sorudan itibaren ilginç, kolay anlaşılır, cevaplayıcıyı güdüleyici, art arda sıralananların bir mantık düzeninde olması ve ayrıca çok soru sorulmaması vb. şekilde yazında sıralanan ilkelere uygun olarak oluşturulmuştur (Kalıpsız, 1994; Karasar, 2009).

Anket uygulama sürecinde, oluşturulan anket formunda yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak amacıyla deneklere dağıtılmadan önce anketin belli sayıda kişiye uygulanması gerekmektedir (Altunışık vd., 2005). Bu nedenle Artvin ilinde kurulu bulunan serbest ormancılık bürolarında; 5'i büro sahibi ve 4'ü büro çalışanı olmak üzere toplam 9 orman mühendisi üzerinde bir ön uygulama gerçekleştirilmiştir (Öztürk vd., 2010). Ön uygulamanın ardından sorular tekrar gözden geçirilerek, ankete son şekli verilmiştir.

Ankete katılım oranının yüksek olmasını sağlamak amacıyla, uygulama öncesinde büro sahipleriyle ayrı ayrı iletişime geçilerek yürütülen araştırma hakkında bilgi verilmiş ve istedikleri iletişim kanalı yoluyla anket formlarının kendilerine ulaştırılacağı ifade edilmiştir. Böylece, anket formlarının 170 kişilik kitle üzerinde tam sayım yöntemine göre uygulanmasına geçilmiştir.

Anket formlarının uygulanmasında posta, faks, telefon ve elektronik posta gibi iletişim yolları birlikte kullanılmıştır. Buna göre, anketler 6 büro sahibine mektupla, 5 büro sahibine faksla ve 159 büro sahibine de elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Akabinde anket geri dönüş oranını artırmak amacıyla özellikle geri dönüşü geciken anketler için büro sahiplerine zaman zaman anketi hatırlatıcı telefonlarla ya da elektronik postalarla tekrar ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tüm bu çalışmaların sonucunda, 170 büro sahibinden 53'ünden geri dönüş sağlanmış ve geri dönüş oranı %31 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerin il bazında dağılımına bakıldığında ise, toplamda büro sahiplerinin dağıldığı 53 ilden 32'sinden geri dönüş olduğu yani il bazında da %60'lık bir dönüş sağlandığı görülmektedir. Farklı alanlarda da olsa benzer şekilde uygulanan anket çalışmalarında geri dönüş oranının; posta ile gerçekleştirilenlerde %27 ile %56 arasında, internet üzerinden gerçekleştirilenlerde ise %6 ile

%73 arasında değiştiği (Weible ve Wallace, 1998'e atfen Derinalp, 2007) ve genellikle de %20 ile %40 arasındaki oranların kabul edilebilir olduğu (Tekin ve Zerenler, 2005) dikkate alındığında, bu araştırmadaki geri dönüş oranını da kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirmek mümkündür.

Anket sonuçlarının tüm istatistik analizleri IBM SPSS Statistics 19 programında gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, büro sahiplerine yöneltilen soruların analizinde öncelikle alınan cevapların frekans ve yüzde oranlarını içeren tablolardan yararlanılmış ve tablodaki değerler araştırma amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

3. Bulgular ve tartışma

3.1. Büro sahiplerinin özellikleri

3.1.1. Cinsiyet durumu

Ankete katılanların %98'i erkek, %2'si kadın olup, bu sonuçlara göre büro sahibi girişimciler arasında bariz bir erkek hâkimiyeti söz konusudur.

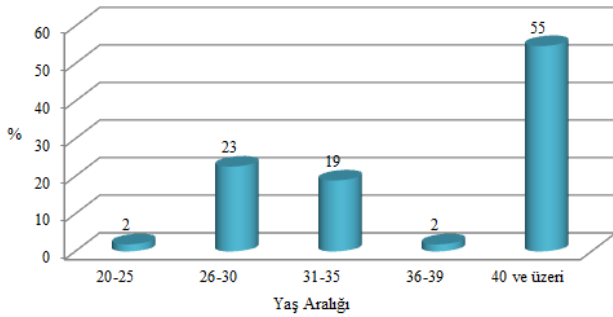
Özel sektörde ormancılık mesleğini icra eden büro sahipleri için ortaya çıkan bu tablo, ülkemiz ormancılığında eskiden beri süregelen orman mühendisliği mesleğinin bir erkek mesleği olduğu düşüncesiyle de paralellik arz etmektedir. Bu sonuç, Güller ve Korkmaz (2007) tarafından da ifade edildiği üzere, bir anlamda "bayan" ve "orman mühendisi" kavramlarının halen toplumumuzda birbirleriyle fazlaca bağdaştırılmamasıyla da yakından ilişkilidir. Kaldı ki, ormancılık mesleğini icra ederken karşılaşılan doğal şartlar, özellikle devlet ormancılık teşkilatında orman mühendislerinin sorumluluğu altındaki iş ve görevlerin çeşitliliği, zorluğu vb. faktörler, kadınların bu mesleği kendilerine uygun görmemelerinin ve meslekte yeterince yer almamalarının nedenleri arasında sayılmaktadır (Arslantaş, 2006).

Ülkemizde orman mühendisliği bölümünde öğrenim gören kız öğrenci oranının 1956 yılında %0,8, 1967'de %2 ve 1980'lerde %5 düzeyine ulaştığı ifade edilmektedir. Günümüzde geçmiş yıllara oranla önemli artışlar göstermesine rağmen halen orman mühendisliği bölümünde öğrenim gören kız öğrenci oranı yıllara ve fakültelere göre değişmekle birlikte %20-30'lar seviyesinde olması (Türker, 2002; Daşdemir ve Atmış, 2008), orman mühendisliği mesleğinin bayanlar tarafından fazlaca tercih edilmediğini göstermektedir. Yürütülen hizmetler ve yapılan faaliyetlerin niteliği, alınacak risklerin büyüklüğü düşünüldüğünde, devlet ormancılık teşkilatı özelinde belirtilen hususların serbest ormancılık büroları için de geçerli olduğu unutulmamalıdır.

3.1.2. Yaş durumu

Katılımcıların %55'lik bölümü 40 yaş ve üzerinde olup, onu sırasıyla 26-30 yaş grubu (%23) ve 31-35 yaş grubu (%19) izlemektedir (Şekil 1).

Büro sahipleri arasında 40 yaş ve üzeri büro sahiplerinin çoğunluğu oluşturması, 2006 yılında yasal dayanakla kurulmaya başlanan ve ülke genelinde giderek sayıları artan serbest ormancılık bürolarının kuruluşunda özellikle mesleki deneyimi nispeten fazla olan orman mühendislerin aktif rol üstlendiklerine de işaret etmektedir.



Şekil 1. Büro sahiplerinin yaş gruplarına dağılım oranları

Orman mühendislerine yönelik bölgesel ölçekte yürütülen bir çalışmada (Şafak, 2008), devlet ormancılık teşkilatında görevli orman mühendislerinin %48'inin 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı belirlenmiştir. Serbest ormancılık büroları her ne kadar özel sektör bünyesinde faaliyet gösterse de devlet tarafından istihdam edilen orman mühendislerinin yaş dağılımlarında da 40 yaş ve üstünün önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Serbest ormancılık büro sahipleri arasında 40 yaş ve üzeri meslek mensubunun nispeten fazla olmasında, özellikle devlet ormancılık teşkilatından emekli olan ya da uzun bir deneyim süresinin ardından bu teşkilattan ayrılarak büro kuranların etkili olduğu düşünülmektedir.

3.1.3. Faaliyete başlama dönemleri ve yerleri

Büro sahiplerinin %74'ünün 2006-2011 yılları arasında, %26'sının ise 1997-2005 yılları arasında bürolarını kurdukları görülmektedir.

Burada bürosunun kuruluş tarihi olarak 2006 yılı öncesini belirtenler dikkat çekmektedir. Zira Yetki Yasası ile orman mühendislerine büro kurma yetkisi 2006 yılında verilmiştir. Bu nedenle 2006 yılından evvel kurulduğu ifade edilen bu büroların ev tipi büro (homeofis) olma ihtimali çok yüksektir. Zira katılımcıların bürolarının kuruluşunun ilk yıllarındaki faaliyetleri incelendiğinde (Çizelge 2), bu faaliyetlerin; ağaçlandırma, bilirkişilik, izin-irtifak dosyalarının hazırlanması gibi genellikle herhangi bir

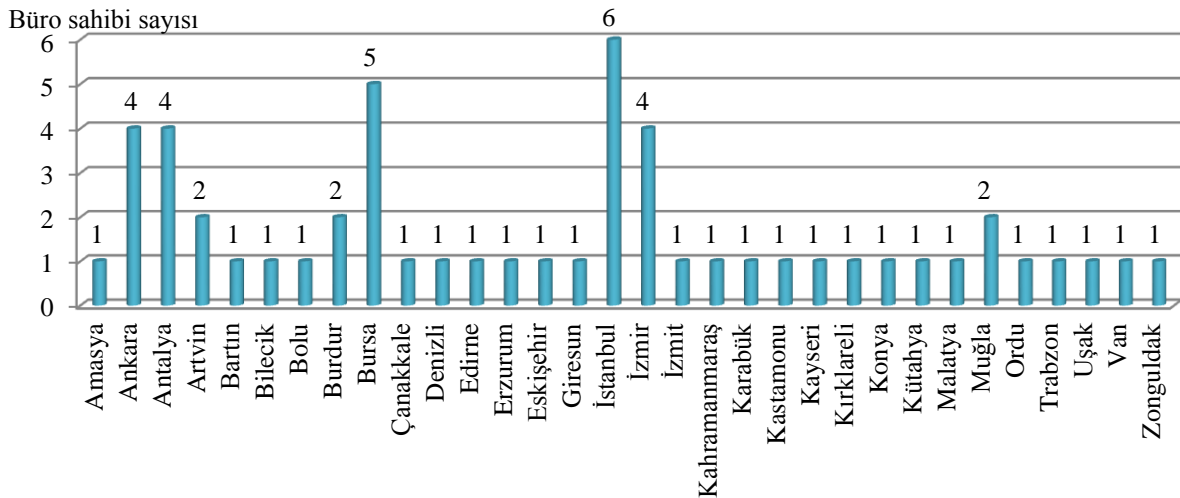
büroya ihtiyaç olmaksızın, serbest orman mühendisi olmak yani devlet ormancılık teşkilatında görevli olmamak şartıyla, bireysel olarak gerçekleştirilebilecek ormancılık faaliyetleri oldukları görülmektedir. Bu nedenle katılımcıların büro kuruluş yılını, ormancılık sektöründe serbest orman mühendisi olarak fiili çalışmaya başladıkları yıl olarak algılama ihtimalleri ağırlık kazanmaktadır.

Türkiye genelinde 32 farklı ilden geri dönüş sağlanan anketler incelendiğinde; 6 büro sahibi ile İstanbul ilk sırayı alırken, onu sırasıyla 5 katılımcıyla Bursa, 4 katılımcı ile Ankara, Antalya ve İzmir, 2 katılımcı ile Artvin, Burdur ve Muğla izlemiştir. Kalan 24 ilden ise birer katılımcı mevcuttur (Şekil 2). Katılımcıların bürolarının bulunduğu illerin büyük bir bölümünün, aynı zamanda bir orman bölge müdürlüğünün bulunduğu il merkezi olduğu görülmektedir. Nitekim 27 Orman Bölge Müdürlüğü'nden 23 tanesinin bulunduğu il merkezinden ya da ilgili bölge müdürlüğü sınırları içindeki illerden katılım söz konusudur. Özellikle orman bölge müdürlüklerinin hizmet talep eden başlıca kesim olması, serbest ormancılık bürolarının kuruluş yerlerini de doğal olarak etkilemektedir.

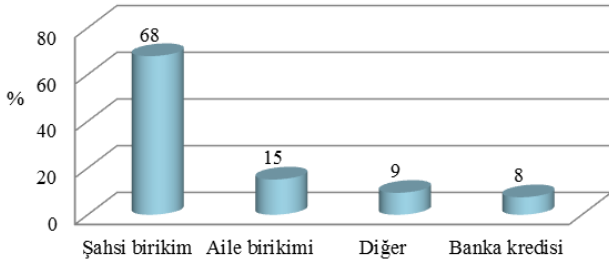
3.2. Büroların kuruluşu için finansal kaynak temini

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%68) büro kuruluş aşamasında finansal kaynak olarak en fazla şahsi birikimlerinden istifade ederken, onu sırasıyla aile birikimi (%15), diğer (%9) ve banka kredisi (%8) seçenekleri takip etmektedir (Şekil 3).

Dolayısıyla büro kurmak için şahsi birikimler en fazla, banka kredisi en az tercih edilen seçenekler olmaktadır. Bu durum özellikle Yetki Yasası'nın 2006 yılında yürürlüğe girmesi ile yoğun bir şekilde kurulmaya başlanan ve sayıları her geçen gün artan serbest ormancılık bürolarının nispeten küçük ölçekli ve sınırlı sayıda alanda faaliyet gösteren işletme özelliğini öne çıkarmıştır. Buna bağlı olarak da özellikle başlangıç aşamalarında bu tür işletmeler orman mühendisi istihdamına yeterince katkı sağlayamamışlardır.



Şekil 2. Ankete katılan büro sahiplerinin faaliyete başladıkları illere göre dağılımı



Şekil 3. Finansal kaynak temin yollarının oransal dağılımı

3.3. Bürolarda yürütülen faaliyetler

Serbest ormancılık büroları, genel çerçevesi Yetki Yasası ile tanımlanan ormancılıkla ilgili faaliyetleri yürütmek üzere kurulmaktadır. Buna göre, Yetki Yasası'nın 7. maddesi ile, aynı yasanın 4. maddesinde sıralanan faaliyet konularında orman mühendislerinin; eksperlik, danışmanlık, teknik müşavirlik ve benzeri işleri bir iş yerine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesaplarına serbestçe icra edebilecekleri serbest ormancılık büroları kurabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda herhangi bir büroda yürütülen faaliyetlerin çeşit ve yoğunluğu zamana bağlı olarak değişebilmektedir.

Çizelge 2'den de görüleceği üzere; büroların kuruluş yılında ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetleri arasında ağaçlandırma ve bilirkişilik faaliyetleri ilk sırada (%48) yer alırken, hâlihazırda ise ağaçlandırma (%78) ile birlikte orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları (%62) yer almaktadır. Benzer şekilde tüm katılımcılar tarafından kuruluş yılında ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyeti sayısı toplam 96 iken, hâlihazırda bu sayı 139'a ulaşmıştır.

Bürolarının kuruluş yılında, büro sahiplerini özellikle ağaçlandırma faaliyetlerine yönelten faktörlerin başında 1995 yılında yürürlüğe giren 4122 sayılı "Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu"nun yer aldığı söylenebilir. Bu kanunun amacı, "Devlet ormanlarında, Devletin hüküm ve tasarrufu altındaki arazilerde, göl ve akarsu kenarlarında, tüzel kişilerin mülkiyet ve tasarrufundaki arazilerde, orman sahasını ve ağaç servetini çoğaltmak, toprak, su ve bitki arasında bozulan dengeyi kurmak, geliştirmek ve çevre değerlerini korumak

maksadıyla, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılacak ağaçlandırma ve erozyon kontrolü çalışmalarına ait esas ve usulleri düzenlemek" şeklindedir.

Bu kanunun uygulayıcıları; gerçek ve tüzel kişilerle birlikte bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşları olarak belirlenmiştir. Kanunun uygulayıcılarının genellikle bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşlarının olması dikkat çekicidir. Örneğin; kanunun 4. maddesinin a bendinde Başbakanlığa bağlı olarak çalışan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü vasıtasıyla, sulama göletlerinin su toplama havzalarındaki tarım arazilerinde gerekli havza ıslahı tedbirlerini almak, toprak erozyonunu önleyici, giderici ve azaltıcı tedbirler ile toprak ve su dengesinin kurulması ve korunmasını sağlamak, köy yolları kenarlarında tarım arazilerinde rüzgâr erozyonunun önlenmesi için ağaçlandırma çalışmaları yapmak, rüzgâr perdeleri oluşturmak, Devletin hüküm ve tasarrufu altında veya özel mülkiyetinde bulunan yabancı fıstıklık, zeytinlik, harnupluk, makilik, çayır ve meraların geliştirilmesinde altyapı çalışmalarını yapmak veya yaptırmak gibi faaliyetlerin yapılması hedeflenmiştir. Kanunun 4. maddesinin diğer bentleri de benzer şekilde diğer bakanlıklara bağlı kamu kurum ve kuruluşlarının hangi çalışmaları yapacağını belirler niteliktedir. İşte bu bentlerdeki "ilgili işler yaptırılır" şeklindeki ifade ile, kanunda bahsedilen kamu kurum ve kuruluşlarının ağaçlandırma ve erozyon kontrolü çalışmalarının hayata geçirilmesinde hizmet alımı yolunun önü açılmıştır. Bu bağlamda, 4122 sayılı "Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu" kapsamında serbest ormancılık bürolarının doğrudan olmasa da dolaylı olarak ağaçlandırma faaliyetlerine bizzat katıldıkları ifade edilebilir. Bunun yanında, ormancılık teşkilatı bünyesinde bazı ağaçlandırma projelerinin yapımında da serbest ormancılık bürolarından yararlanıldığı söylenebilir.

Hâlihazırda büroların kuruldukları ilk yıldan farklı olarak; yetişme ortamı analizi, envanteri ve haritalara işaretleme (%28), ormancılıkta uydu görüntüleri ve hava fotoğraflarının yorumlanması ve işlenmesi (%28), orman topraklarının etüdü, analizi, ıslahı ve bonitet belirleme (%22), orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele (%20) gibi faaliyetlerin de ağırlık kazandığı söylenebilir.

Çizelge 2. Bürolarda ağırlıklı olarak yürütülen ormancılık faaliyetlerinin zamansal değişimi

Faaliyet Türü	Kuruluş Yılındaki Faaliyetler		Hâlihazırdaki Faaliyetler	
	Frekans	FO* (%)	Frekans	FO* (%)
Bilirkişilik	24	48	-	-
İzin-irtifak dosyalarının hazırlanması	21	42	-	-
Ağaçlandırma	24	48	39	78
Orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları	19	38	31	62
Orman yollarının yapımı, bakımı ve kontrolü faaliyeti	5	10	12	24
Amenajman	3	6	8	16
Toplam	96	-		
Yetiştirme ortamı analizi, envanteri ve haritalara işaretleme			14	28
Uydu görüntüleri, hava fotog. yorum. ve işlenmesi			14	28
Orman toprak. etüt, analizi, ıslahı ve bonitet belirleme			11	22
Orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele			10	20
Toplam			139	-

* FO : Faaliyeti gerçekleştiren katılımcı sayısı / Toplam katılımcı sayısı

Bu 4 faaliyet alanı ile birlikte, büroların kuruluş yılında öne çıkan ve halen ağırlığını koruyan diğer 4 faaliyet alanı (ağaçlandırmaya, orman sınırlaması ve mülkiyet çalışmaları, orman yollarının yapımı, bakımı ve kontrolü faaliyeti ile amenajman) ile birleştirildiğinde, Türkiye'deki serbest ormancılık bürolarının Yetki Yasası'nın 4. maddesinde sıralanan 19 farklı faaliyet alanından sadece 8 adedinde ağırlıklı olarak faaliyet gösterdiği ve bu 8 faaliyet alanının da geleneksel ormancılık anlayışına yönelik ormancılık faaliyetlerinden oluştuğu ifade edilebilir.

Genel olarak bakıldığında Yetki Yasası'nın 4. maddesinde tanımlanan faaliyet alanları ile uzmanlaşma desteklenmektedir. Ancak halihazırdaki bürolarda uzmanlaşmanın yetersizliği, çalıştırılan mühendis sayısının azlığı, büroların küçük sermayelerle kurulmuş olması vb. faktörlerin de bir sonucu olarak serbest ormancılık bürolarının mevcut bilgi birikimi ve organizasyon yapısı ile yeni alanlarda faaliyet göstermeleri oldukça zor gözükmektedir (Geray, 2006; Korkmaz vd., 2011).

Bu noktada, her ne kadar devlet ormancılık teşkilatı geleneksel ormancılık anlayışını terk edip çağdaş yaklaşımlarla orman kaynaklarını yönetme istek ve eğiliminde olsa da Türkiye ormancılığında halen geleneksel ormancılık uygulamaları ağırlığını korumaya devam etmektedir. Bundan dolayı devlet ormancılık teşkilatının söz konusu bürolardan doğrudan ya da dolaylı hizmet taleplerinin bir sonucu olarak, bürolar ormancılık faaliyetlerini yukarıda ifade edilen sınırlı alanlarda yoğunlaştırmaktadır. Bununla birlikte, serbest ormancılık büroları vasıtasıyla fonksiyonel amenajman planlarının yapılmasının yeterliliği tartışılabilir olduğu halde, bu ve benzeri faaliyetlerin hem mevcut durumda hem de gelecek için bürolar açısından olumlu bir adım olduğu söylenebilir.

Yukarıda vurgulandığı şekilde, büroların sahip olduğu imkân, birikim ve deneyimler yanında kamu sektörünün hizmet talebinin büyüklüğü, devlet ormancılık teşkilatının farklı birimlerinin faaliyet alanlarına bağlı olarak ortaya çıkan talep çeşitliliğinin yürütülen faaliyetleri doğrudan etkilemesi ile özellikle kamu sektörü tarafından yapılan hizmet alımlarının kamu ihale sistemine tabi olması ve bunun beraberinde getirdiği yoğun iş ve işlemler de yürütülen faaliyetler üzerinde önemli bir belirleyici olmaktadır. Öte yandan, Yetki Yasası'nın hazırlanma ve uygulama sürecinin en önemli iki kesimi konumundaki devlet ormancılık teşkilatı ile OMO arasında zaman zaman yaşanan anlaşmazlıklar da bahse konu büro faaliyetlerinin şekillenmesinde kısmen de olsa etkili olabilmektedir.

3.3.1. Yürütülen faaliyetlerin tercih gerekçeleri

Büro sahiplerini hâlihazırda yürüttükleri ormancılık faaliyetlerini yapmaya iten nedenler incelendiğinde, %68'lik oranla faaliyet gösterilen alanla ilgili yeterlilik ilk sırada yer almaktadır (Çizelge 3). Bir başka ifadeyle, büro sahibi orman mühendisleri kendilerini bilgi, deneyim, imkân vb. açılardan yeterli gördükleri için, hâlihazırda yürüttükleri ormancılık faaliyetlerini tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Faaliyetleri tercih nedeni olarak ikinci sırada öne çıkan faktör ise piyasadan gelen taleplerdir. Dolayısıyla, gerek devlet ormancılık teşkilatından doğrudan gerekse dolaylı yani özel sektör aracılığıyla gelen mal ve hizmet talepleri de yürütülen faaliyetlerin belirleyicisi olmaktadır. Ayrıca, faaliyetlere aşına olunması ve risklerin daha rahat görülebilmesi (%22), faaliyetlerin gelir getirici özelliklerin daha belirgin olması (%16), yetki sınırı, işe yeni başlama vb. nedenler (%8) ile yetişmiş eleman ihtiyacının kolayca karşılanabilmesi (%4) gibi nedenler de yürütülen faaliyetleri tercih nedenleri arasında öne çıkmaktadır.

Öte yandan, büro sahipleri Yetki Yasası'nda kendileri için tanımlanan faaliyetlerden bazılarını ise öncelikli olarak tercih etmemektedirler. Bu noktada söz konusu faaliyetlerinin tercih edilemeye nedenlerine bakıldığında ise, mal ve hizmet üretimine yönelik talebin olmaması ya da sınırlı ölçüde olması (%53) katılanların yaklaşık yarısı tarafından ilk sırada dile getirilen gerekçe olmuştur (Çizelge 4). Devlet ormancılık teşkilatı ve özel sektörden gelen taleplerin hâlihazırda yürütülen faaliyetlerin tercih edilmesinde ikinci sırada etkili faktör olarak yer almasıyla uyumlu şekilde, burada da ilgili kesimlerden talep olmaması öncelikli olarak yürütülemeyen faaliyetlerin nedenleri arasında yer almıştır. Dolayısıyla, devlet ormancılık teşkilatının doğrudan ya da dolaylı mal ve hizmet alımını kısıtlı tutması, ormancılık faaliyetlerine girmeme nedeni olarak belirgin bir görüş haline geldiği söylenebilir.

Akabinde, faaliyet gösterilmeyen alanlarla ilgili olarak, bu alanlara ilgi duyulmaması (%38) seçeneğinin ardından, sırasıyla gelir getirici etkilerinin belirsizliği (%17), sertifika olmayışı, bürokrasi vb. sorunlar (%15), risklerin yüksek oluşu (%15) ve yetişmiş eleman bulunmayışı (%13) seçenekleri birbirlerine yakın oranlarda gerekçe olarak öne çıkarılmıştır.

Büro sahiplerinin gelir getirici etkileri göz önünde bulundurarak ormancılık faaliyetlerine yönelme oranı %16 iken, gelir getirici özelliklerin belirsizliğinden dolayı bazı faaliyetlerin yürütülmemesi oranı %17 şeklinde gerçekleşmiş ve oranlar birbirine yakın çıkmıştır ki, bu aynı zamanda katılımcıların verdiği cevapların tutarlılığına da işaret etmektedir. Benzer durum, yürütülen faaliyetlerde risklerin daha rahat görülebilmesi (%20), yürütülmeyenlerde ise yüksek riskin söz konusu olması (%15) durumları için de söz konusudur.

Çizelge 3. Katılımcıların faaliyetleri tercih nedenleri

	Frekans	Oran (%)
Bilgi, deneyim, imkân vb. açılardan söz konusu alanlara ilişkin yeterlilik	34	68
Devlet ormancılık teşkilatı ve özel sektörden gelen talepler	20	40
Faaliyetlere aşına olunması ve risklerin daha rahat görülebilmesi	11	22
Faaliyetlerin gelir getirici özelliklerinin daha belirgin olması	8	16
Diğer (Yetki sınırı, işe yeni başlama vb.)	4	8
Yetişmiş eleman ihtiyacının kolayca karşılanabilmesi	2	4

3.3.2. Bürolardaki mevcut ve potansiyel faaliyet alanlarına ilişkin görüşler

Katılımcıların yürüttükleri faaliyetlerin yeterliliği, daha fazla faaliyete ihtiyaç olup olmadığı ve yeni faaliyet alanlarının araştırılmasına ilişkin görüşleri Şekil 4, 5 ve 6'da özetlenmiştir.

Katılımcıların çok büyük bir bölümü (%72) yürüttükleri faaliyetleri nicelik ve nitelik bakımından yeterli düzeyde yaptıklarını düşünmekteyken, onu kısmen bu düşüncede olanlar (%19) ve az da olsa aksi düşüncede olanlar (%9) izlemektedir (Şekil 4). Bu oranlardan serbest ormancılık bürosu sahibi orman mühendislerinin büyük bir bölümünün, yaptıkları işlerin nitelik ve nicelik olarak yeterliliği konusunda hem fikir oldukları anlaşılmaktadır.

Öte yandan, katılımcıların yarısından fazlası mevcut faaliyet alanlarına ilaveten, yeni alanlarda faaliyet gösterilmesi (%60) gerekliliğine işaret etmektedir (Şekil 5). Daha önce Yetki Yasası çerçevesinde hâlihazırda yürüttükleri faaliyetler ve Yetki Yasası'nda olmasına rağmen çeşitli nedenlerle faaliyet gösteremedikleri alanların varlığı düşünüldüğünde, rekabetin giderek arttığı piyasada katılımcıların böyle bir eğilim sergilemesi beklenen bir durum olarak yorumlanabilir. Keza katılımcıların yaklaşık yarısının (%52) yeni faaliyet alanları hakkında araştırma yapmaları da (Şekil 6) bu ihtiyacın bir yansıması olarak yorumlanabilir.

3.4. Büro faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar

Katılımcıların faaliyetlerini yürütürken ormancılıkla ilgili teknik konular haricinde en fazla karşılaştıkları ve şikâyetçi oldukları sorunların oransal dağılımı Şekil 7'de sunulmaktadır.

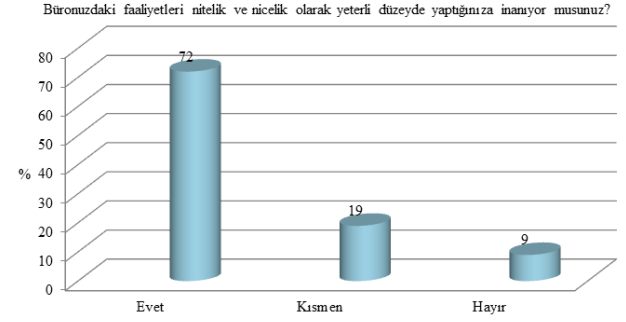
Buna göre, en fazla şikâyetçi olunan sorun katılımcıların %85'lik oranla dile getirdikleri bürokrasidir. Bürokrasiyi ormancılık faaliyetiyle doğrudan ilgisi olmayan inşaat, harita vb. işlerle ilgili sorunlar (%37) ile yetmişmiş eleman temini (%31) ve diğer sorunlar (%31) izlemektedir. Özellikle katılımcıların neredeyse 1/3'ünün tercih ettiği diğer seçeneğinde öne çıkan hususlar ise; harita temininde karşılaşılan zorluklar, ekonomik zorluklar, emeklilerden yapılan kesintiler, aşırı vergi yükü, rüşvet vb. konularda yoğunlaşmaktadır.

Hâlihazırda serbest ormancılık büroları tarafından yürütülen ormancılık faaliyetlerinin neredeyse tamamı devlet ormancılık teşkilatının doğrudan ya da özel sektör aracılığıyla dolaylı olarak yaptığı mal ve hizmet alımlarıyla yakın ilişkilidir. Bu noktada, ormancılık örgüt yapısındaki değişimler, yeniden yapılanma ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlüğünün durdurulması ya da sıkça yapılan değişiklikleri de içeren bazı bürokratik ve yasal nedenler bürolarca yapılan işlerde sürekliliğin sağlanmasını engelleyebilmektedir. Kaldı ki bu durum uzmanlaşma konusunda da ciddi darboğazlara neden olmaktadır (Korkmaz vd., 2011).

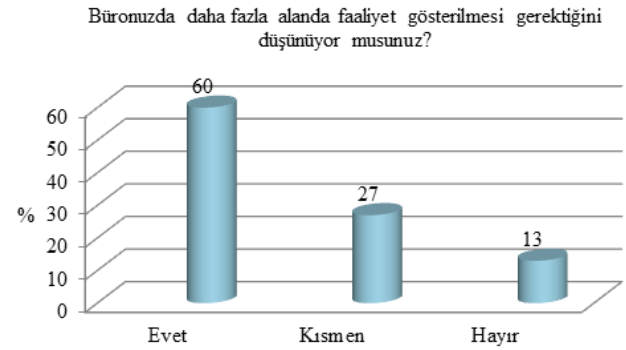
Serbest ormancılık faaliyetlerinin yürütülmesi sürecinde karşılaşılan sorunlara ve büroların işleyişine ilişkin katılımcıların beklenti ve önerileri Çizelge 5'te sunulmuştur.

Çizelge 4. Katılımcıların faaliyetleri tercih etmeme nedenleri

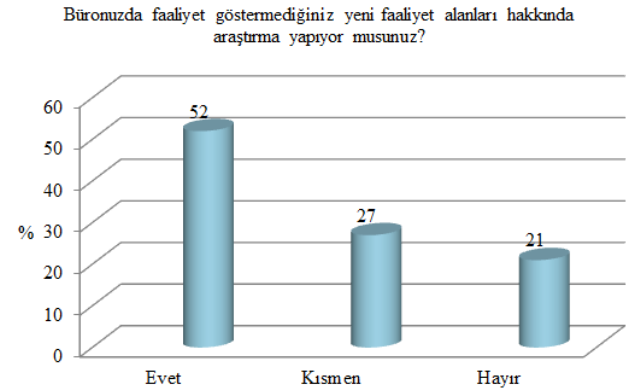
	Frekans	Oran (%)
Mal ve hizmet üretimine yönelik talebin olmaması ya da sınırlı ölçüde olması	25	53
Faaliyet alanlarına ilgi duyulmaması	18	38
Gelir getirici etkilerinin belirsiz oluşu	8	17
Diğer (Yetkisizlik, bürokrasi vb.)	7	15
Bu alanlardaki risklerin yüksek oluşu	7	15
Bu alanlarla ilgili yetmişmiş elemanın olmayışı	6	13



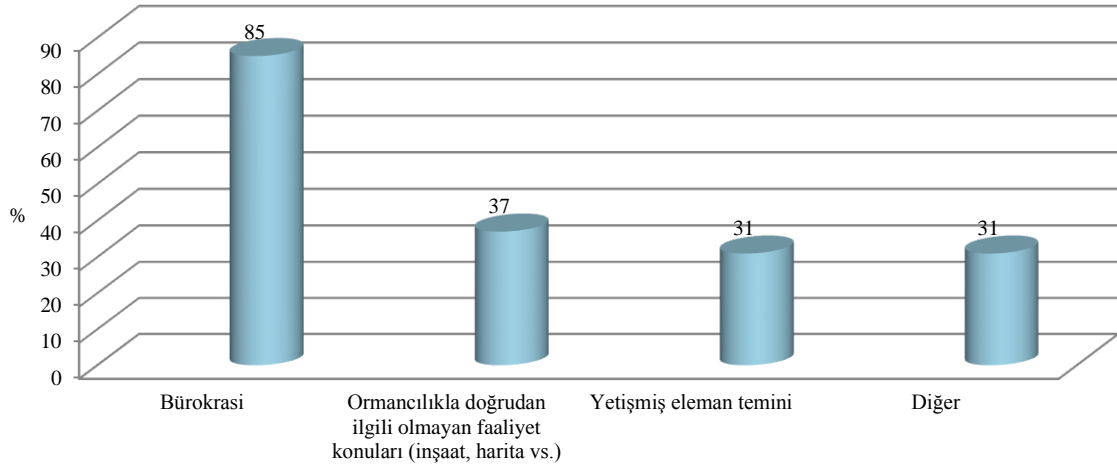
Şekil 4. Faaliyetlerin nitelik ve nicelik olarak yeterlilik durumuna ilişkin görüşler



Şekil 5. Yeni faaliyet alanlarının gerekliliğine ilişkin görüşler



Şekil 6. Yeni faaliyet alanlarına ilişkin araştırma yapma durumu



Şekil 7. Büro faaliyetlerinde karşılaşılan sorunların oransal dağılımı

Çizelge 5. Serbest ormancılık bürolarının işleyişine ilişkin beklenti ve öneriler

Beklenti/Oneri	Frekans	Oran (%)
Bürolar tarafından yürütülen faaliyetlerdeki yoğun işlemler (prosedürler) azaltılmalıdır.	33	70
Amenajman, ağaçlandırma vb. faaliyetler için iş bitirme belgesi istenmemelidir.	27	57
Meslek Odasının meslek mensuplarını temsil kabiliyeti artırılmalıdır.	24	51
Bürolara finansal destekler sağlanmalıdır.	12	26
Büroların ara ve alt eleman ihtiyacı karşılanmalıdır.	6	13
Stajyer mühendis uygulaması kaldırılmalıdır.	6	13
Diğer	1	2

3.5. Bürolarda orman mühendisi istihdamı

Serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamına katkıları, bir yıllık süre için sürekli ve geçici istihdam olarak iki farklı şekilde ele alınmıştır. Bu bağlamda büroda bir orman mühendisinin tüm yıl boyunca çalıştırılması sürekli, yılın belli bölümü ya da bölümlerinde (örneğin 3 ay süreyle) çalıştırılması ise geçici istihdam olarak değerlendirilmiştir. Yıllık sürekli orman mühendisi istihdamının zaman içindeki değişimini görmek amacıyla, kuruluş yılı ile halihazırdaki (anket uygulanan yılda) yıllık istihdam değerleri kullanılarak Çizelge 6 oluşturulmuştur.

Büroların kuruluş yılında ve halihazırda yıllık sürekli istihdam edilen orman mühendisi sayıları [A] sırasıyla; 0, 1, 2, 3, 4 ve 8 olarak gerçekleşmiş olup, büroların kuruluş yılında %79,2'sinde ve hâlihazırda ise %71,7'sinde bu sayının 0 olduğu yani sürekli orman mühendisi istihdamının olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla büroların kuruluşlarından günümüze kadar geçen süre zarfında, sürekli orman mühendisi çalıştırmama eğilimi ağırlığını korumasına rağmen, bu eğilimde yaklaşık %8'lik bir azalma söz konusudur. Bir başka ifadeyle, kuruluş yılında her beş bürodan birinde yani büroların %20,8'inde sürekli orman mühendisi istihdamı söz konusu iken, hâlihazırda bu oran %28,3'e yükselmiştir. Ayrıca bir büroda sürekli istihdam edilen en fazla mühendis sayısı da 4'ten 8'e çıkmıştır. Araştırmaya konu edilen bürolarda sürekli istihdam edilen toplam orman mühendisi sayısı ise 20'den 33'e yükselmiştir. Buna göre, kuruluş yılında büro başına düşen yıllık ortalama orman mühendisi sayısı 0,38'den hâlihazırda 0,62'ye yükselmiştir.

Öte yandan, Çizelge 7'den görüleceği üzere sürekli orman mühendisi istihdamına benzer şekilde yine kuruluş

yılında her beş bürodan birinde (%20,8) yıllık kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı söz konusu olup, istihdam edilen kısmi zamanlı mühendis sayısı en fazla 8 olarak gerçekleşmiştir. Kuruludan günümüze kadar geçen süre sonunda büro sahiplerinin sürekli istihdamda olduğu gibi kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamında da fazlaca istekli olmadıkları görülmektedir. Yine de hem kısmi zamanlı orman mühendisi istihdam eden büroların oranında (%48,1) hem de her bir büroda istihdam edilen en fazla mühendis sayısında (20) artış görülmektedir. Benzer şekilde, araştırmaya konu edilen bürolarda kısmi zamanlı istihdam edilen toplam orman mühendisi sayısı da 30'dan 101'e yükselmiştir. Kuruluş yılında büro başına düşen yıllık ortalama kısmi zamanlı orman mühendisi sayısı da 0,57'den yaklaşık 3,5 katlık bir artışla 1,94'e yükselmiştir.

Yıllık sürekli ve kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı bulguları birlikte değerlendirildiğinde, her iki grup için de gerek toplam orman mühendisi istihdamı ve gerekse büro başına düşen ortalama orman mühendisi istihdamında, kuruluş yılındaki değerlerin hâlihazırda değerlerin oldukça gerisinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç aslında beklentilerle uyumlu gözükmektedir. Zira büroların faaliyet gösterdiği sektörün yeni olması ve buna bağlı olarak geleceğe ilişkin belirsizlikler, kuruluş ve faaliyet aşamasındaki finansal kaynak sorunları, nispeten küçük ölçekli işletme özelliğine sahip olması vb. nedenlerin yanında kendilerinin de orman mühendisi olmaları büro sahiplerinin daha az orman mühendisi istihdam etme eğiliminde olmalarını haklı kılmaktadır. Kaldı ki, sektördeki iş hacminin de artmasına bağlı olarak hâlihazırda beklenen şekilde istihdamlarda belirgin şekilde artış görülmektedir.

Çizelge 6. Bürolarda sürekli orman mühendisi istihdamının değişimi

İstihdam Edilen Orman Mühendisi (Kişi) [A]	Serbest Ormancılık Bürosu				İstihdam Büyüklüğü (Kişi)	
	Kuruluş Yılında		Halihazırda		Kuruluş Yılında	Halihazırda
	(Adet) [B]	%	(Adet) [C]	%	[AxB]	[AxC]
0	42	79,2	38	71,7	0	0
1	6	11,3	7	13,2	6	7
2	3	5,7	5	9,4	6	10
3	-	-	1	1,9	0	3
4	2	3,8	1	1,9	8	4
8	-	-	1	1,9	0	8
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>	<i>53</i>	<i>100</i>	<i>20</i>	<i>33</i>

Çizelge 7. Bürolarda kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamının değişimi

Çalıştırılan Orman Mühendisi (Kişi) [A]	Serbest Ormancılık Bürosu				İstihdam Büyüklüğü (Kişi)	
	Kuruluş Yılında		Hâlihazırda		Kuruluş Yılında	Hâlihazırda
	(Adet) [B]	%	(Adet) [C]	%	[AxB]	[AxC]
0	42	79,2	25	48,1	0	0
1	4	7,5	8	15,3	4	8
2	1	1,9	7	13,5	2	14
3	4	7,5	5	9,6	12	15
4	1	1,9	1	1,9	4	4
5	0	0,0	2	3,8	0	10
7	0	0,0	2	3,8	0	14
8	1	1,9	0	0,0	8	0
16	0	0,0	1	1,9	0	16
20	0	0,0	1	1,9	0	20
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100,0</i>	<i>52</i>	<i>100,0</i>	<i>30</i>	<i>101</i>

Kısmi zamanlı istihdamın her iki dönem itibarıyla (kuruluş ve hâlihazır) sürekli istihdamın önünde seyretmesinde ise bürolarda yürütülen faaliyetlerin niteliğinin etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim serbest ormancılık bürolarında yürütülen ormancılıkla ilgili faaliyetlerin önemli bir bölümü tüm yıla yayılan ya da uzun süreli faaliyetlerden oluşmamaktadır. Örneğin; herhangi bir devlet orman işletmesinin amenajman planının yenilenme aşamasında, verilerin elde edilmesi için gerekli arazi çalışmaları Nisan-Ekim arası dönemde yapılabilmektedir. Bu yedi aylık süre için orman mühendisi istihdamına ihtiyaç vardır. Genellikle küçük ölçekli işletmeler niteliğinde olan bürolarda da orman mühendislerine ihtiyaç duyulduğunda kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamı tercih edilerek maliyetlerden tasarruf sağlanmaktadır. Kaldı ki bu şekilde istihdam edilen orman mühendisleri de büyük sorumluluklar üstlenmeksizin ciddi tecrübeler kazanmakta ve bu tecrübeler orta ve uzun vadede mesleki gelişimleri için önemli bir atlık oluşturmaktadır.

Ayrıca hâlihazırda kısmi zamanlı orman mühendisi çalıştırdıklarını belirten büro sahiplerine, bir yıllık zaman dilimindeki ortalama istihdam süreleri sorulmuştur (Çizelge 8). Buna göre, kısmi zamanlıların yarısından fazlası 3-6 ay arasında (%53,8) çalıştırılan orman mühendislerinden oluşurken, onu sırasıyla 1-3 ay arası (%30,8) ve 6-10 ay arası (%15,4) çalıştırılanlar izlemektedir. Bu oranlar topluca değerlendirildiğinde bir yıllık dönemde kısmi zamanlı çalışma süresinin ağırlıklı olarak 6 aya kadar devam ettiği görülmektedir.

Çizelge 8. Kısmi zamanlı orman mühendislerinin ortalama çalışma süreleri

Çalıştırma Süresi (Ay)	Frekans	Oran (%)
1-3	8	30,8
3-6	14	53,8
6-10	4	15,4
<i>Toplam</i>	<i>26</i>	<i>100,0</i>

Ankete dahil olan bürolara ilişkin; büro başına düşen ortalama, sürekli ve kısmi zamanlı orman mühendisi sayılarının tüm araştırma evrenini temsil ettiği varsayımı altında, araştırma evrenini oluşturan 170 serbest ormancılık bürosuna ait yıllık tahmini toplam orman mühendisi istihdamı Çizelge 9'da sunulmuştur.

Elde edilen yıllık tahmini toplam orman mühendisi istihdam değerleri incelendiğinde, kuruluş yılında 65 olan sürekli orman mühendisi istihdamının 105'e, 97 olan kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamının ise 326'ya ulaşması söz konusudur. Bununla birlikte, katılımcıların genellikle bu tür bilgileri paylaşırken düşük beyan etme eğiliminde olmaları ve ayrıca kendilerine anket uygulanan ve orman mühendisi olan büro sahiplerinin sayısı (toplam 170 büro sahibi) da düşünüldüğünde gerçek istihdamın bu rakamlardan çok daha fazla olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Bu noktada, sayısal büyüklükten ziyade üzerinde durulması gereken husus tahmini istihdam değerlerindeki oransal artış olacaktır. Nitekim söz konusu artış sürekli istihdam için %62 iken, kısmi zamanlı istihdam için %236'ya karşılık gelmektedir. Özellikle Yetki Yasası'nın çıkarıldığı 2006 yılı esas alındığında fazla uzun sayılmayacak bir zaman diliminde serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamına sağladıkları katkının küçümsenemeyecek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Özellikle ülkemizde ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda orman mühendisliğinden mezun olan öğrencilerin çoğunluğu ulusal ormancılık teşkilatında istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu birimler kamunun giderlerini azaltma ve kamu dışından ormancılık hizmetleri sağlama vb. gelişmelerin etkisi ile orman mühendisi istihdamını azaltma yoluna gitmişler ve yeni mezunlar da sivil toplum kuruluşları ve özel sektörde iş aramak durumunda kalmışlardır (Türker ve Durusoy, 2008).

Çizelge 9. Serbest ormancılık bürolarında tahmini toplam orman mühendisi istihdamı

İstihdam Türü	Büro Sayısı (Adet) [A]	Büro Başına Düşen Orman Mühendisi (Kişi)		Tahmini Orman Mühendisi İstihdamı (Kişi)	
		Kurulmuş Yılında		Hâlihazırda	
		[B]	[C]	[AxB]	[AxC]
Sürekli	170	0,38	0,62	65	105
Kısmi Zamanlı	170	0,57	1,92	97	326

Son yıllarda ülkemizde orman fakültelerinden her yıl 700-750 orman mühendisi mezun olurken (Daşdemir, 2011), 2005-2008 yılları arası dönemde devlet ormancılık teşkilatında toplam 848 orman mühendisinin göreve başladığı belirtilmektedir (Özden ve Ekici, 2010). Buna göre, Ülkemizde devlet ormancılık teşkilatında yıllık ortalama yeni işe başlayan orman mühendisi sayısının yaklaşık 200 civarında olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada ele alınan serbest ormancılık bürolarının %75'inin 2006-2011 döneminde kurulmuş olduğu ve bürolarda istihdam edilen orman mühendisleri ile büro sahibi orman mühendislerinin sayıları dikkate alındığında aynı dönemde tahmini toplam sürekli orman mühendisi istihdamı 275 olmaktadır. Buna göre, serbest ormancılık bürolarında yıllık istihdam edilen ortalama sürekli orman mühendisi sayısı ortalama 46 olup, bu değer her yıl kamuda yeni işe başlayan orman mühendislerinin yaklaşık %23'üne karşılık gelmektedir. İlave olarak bürolardaki kısmi zamanlı çalışan orman mühendisleri de dikkate alındığında, son yıllarda Ülkemizde serbest ormancılık bürolarının orman mühendisi istihdamındaki rolünün azımsanamayacak noktalara ulaştığı ifade edilebilir.

4. Sonuç ve öneriler

5531 sayılı Yetki Yasası ile kurulan serbest ormancılık bürolarının sahipleri ile yapılan anket çalışması sonucunda, büro sahiplerinin neredeyse tamamına yakınının erkeklerden oluştuğu, yaş itibarıyla da 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı ve büroların büyük bir bölümünün 2006-2011 yılları arasında kurulmuş olduğu görülmektedir.

Serbest ormancılık bürolarının kuruluş aşamasında finansal kaynak temini büyük ölçüde büro sahiplerinin şahsi birikimlerine dayanmakta ve buna bağlı olarak da bürolar genellikle çalışan sayısı nispeten az ve küçük ölçekli işletmeler olarak kurulmaktadır. Bununla da bağlantılı olarak, büro sahipleri özellikle kuruluş aşamasında kendilerine aşına gelen ve kendilerini yeterli gördükleri sınırlı sayıda geleneksel ormancılık faaliyetleri üzerine çalışmayı tercih etmektedirler. Bununla birlikte, hâlihazırda ilk kuruluş yılından farklı olarak bürolarda yürütülen faaliyetlerde çeşit ve sayı olarak artış söz konusudur. Bu süreçte büro sahiplerinin yeni faaliyet alanlarına yönelmelerinde yeni oluşmakta olan özel ormancılık piyasası hakkında giderek daha fazla bilgi sahibi olmalarının yanında, özellikle devlet ormancılık teşkilatının bürolardan talep ettikleri mal ve hizmet çeşidindeki artışın da etkisi söz konusudur. Dolayısıyla, piyasada devlet ormancılık teşkilatının mal ve hizmet talebi büroların faaliyet yelpazesinin oluşumunda önemli bir faktör konumundadır.

Serbest ormancılık bürosu sahiplerinin çok büyük bir kısmının en fazla şikâyetçi oldukları konu bürokrasi olarak öne çıkmaktadır. Buna bağlı olarak da büro sahiplerinin en önemli talep ve beklentisi olarak, faaliyet sürecindeki yoğun

işlemlerin azaltılması konusu katılımcıların öncelikli talepleri arasındadır.

Bu araştırmada da görüldüğü üzere, Ülkemizde serbest ormancılık büroları orman mühendisi istihdamı açısından önemli bir fırsat alanı oluşturmaktadır. Büroların kuruluş yılından günümüze gelinceye kadar, sürekli orman mühendisi istihdamı ve özellikle de kısmi zamanlı orman mühendisi istihdamında önemli miktarda artış söz konusu olmuştur.

Yetki Yasası'nın uygulanma sürecinde serbest ormancılık bürolarının sorunlarına ve etkinliklerinin artırılmasına yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur:

Genelde orman mühendisliği mesleği ve özetle de serbest ormancılık bürolarının sorunlarının çözümü amacıyla; büro temsilcileri, OMO, devlet ormancılık teşkilatı, eğitim kurumları ve sorunun niteliğine göre ilgili diğer kesim temsilcilerinin yer alacağı ortak çözüm arama platformları oluşturulmalıdır. Bu kapsamda büro sahiplerinin vurguladığı rüşvet sorununun çözümü ve mesleki faaliyetlerin etkin ve verimli şekilde icra edilmesine katkı sağlamak üzere, mesleki etik ilke ve kurallarının tayini konusu üzerinde öncelikle durulmalıdır.

OMO öncülüğünde 2009 yılında Antalya'da ve 2012 yılında Kastamonu'da gerçekleştirilen geniş katımlı toplantıların periyodik olarak gerçekleştirilmesinin yanı sıra bu toplantılarda sürecin farklı kesimlerinin katılım ve önerilerinin de dikkate alınması ve toplantılar sonunda tüm kesimlerin mutabık olduğu kararların uygulamaya yansımalarının takip edilmesi son derece önemlidir.

Sadece belirli faaliyet alanları ile yetinmeyip, ilgili mevzuatla tanımlanan farklı iş kollarına yönelmesi ya da yeni potansiyel faaliyet alanlarının araştırılması konusunda OMO tarafından bürolar teşvik edilmelidir. Bu bağlamda, orman mühendislerinin sadece Türkiye'deki doğal kaynakların yönetimi değil, ülke dışındaki doğal kaynaklarının yönetiminde söz sahibi olabilmesi için, taraf olunan anlaşma, sözleşme ve üye olunan uluslararası kuruluşlarla Genç Yardımcı Memur anlaşmaları yapılarak uzmanların bu kuruluşlarda istihdam edilmesine yönelik çalışmalarda bulunulmalıdır (Çiftçi, 2011). Bu bağlamda, kısa vadede Suriye, Irak, Gürcistan ve Türk Cumhuriyetlerde özel ormancılık şirket ve bürolarının çalışmaları için var olan potansiyelin değerlendirilmesine (Özden ve Ekici, 2010) yönelik girişimlere öncelik verilmelidir.

Serbest ormancılık bürolarında orman mühendisi istihdamına doğrudan ve dolaylı katkı sağlamak amacıyla, büroların faaliyet alanlarının çeşitlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bu konuda en önemli sorumluluk ülke orman kaynaklarının yönetimi ve işletilmesinden sorumlu olan Orman ve Su İşleri Bakanlığı başta olmak üzere OGM ve diğer devlet ormancılık teşkilatı birimlerine düşmektedir. Bu bağlamda, 02.01.2013 tarihli Dikili Ağaç Satışı tamimiyle dikili satış ihalelerine katılan alıcıların hizmet akdi ya da danışmanlık hizmet alımı ile orman mühendisi

istihdamlarının OGM tarafından zorunlu hale getirilmesi uygulaması, diğer ormancılık faaliyetlerine de (karantina, sertifikasyon vb.) yaygınlaştırılmalıdır.

Özel ormancılık sektörünün yeni oluşu göz önünde bulundurularak, bazı ormancılık ihalelerine katılım için iş bitirme belgelerinin istenmemesinin, sektör yerleşene kadar devamı sağlanmalıdır.

Teşekkür

Bu araştırma Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (ARTBAP) tarafından desteklenen 2011.F10.02.026 nolu projenin bir bölümünü oluşturmaktadır. Yazarlar araştırmaya maddi destek sağlayan ARTBAP'a teşekkür eder.

Kaynaklar

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı). Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, Sakarya.
- Arsıntaş, E., 2006. Orman mühendislerinin cinsiyet algısı ve ormancılık örgütünde cinsiyet ayrımcılığı. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M., Oral, S., 2011. Ormancılık hizmetleri ve serbest bürolarının katkıları. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, 21-27 Kasım 2011, Orman Mühendisleri Odası, Antalya, s. 83-90.
- Çiftçi, M., 2011. Uluslararası kuruluşlarda Türk ormancılarının istihdamı sorunu ve çözüm önerileri. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, 21-27 Kasım 2011, Orman Mühendisleri Odası, Antalya, s. 51-56.
- Daşdemir, İ., Atmış, E., 2008. Orman fakültesi orman mühendisliği bölümü öğrencilerinin orman mühendisliği eğitimini değerlendirmesi. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, Türkiye Ormancılar Derneği, Ankara, 53-75.
- Daşdemir, İ., 2011. Orman Mühendisliğine Giriş. Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Derinalp, S., 2007. Dünya'da ve Türkiye'de lojistik hizmetlerde dış kaynak kullanımı: Türkiye'de faaliyet gösteren endüstriyel işletmelerde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Geray, U., 2006. Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun'a ilişkin değerlendirme. Orman Mühendisliği. 43(7-8-9): 7.
- Girgin, E., 2009. Hukuk sistemimizdeki mühendis istihdamına ilişkin mevcut düzenlemeler ve orman mühendisliğinin durumu. <http://www.ormuh.org.tr/index.php/dokumantasyon/makaleler/46-makaleler/101--hukuk-sstemimizdek-muehendssthdamina-lkn-mevcut-duezenlemeler-ve-orman-muehendslnn-durumu.html>, Erişim: 23.12.2009.
- Girgin, E., 2011. Türkiye'deki orman mühendisliği hizmetlerinin dünü, bugünü, geleceği ve bu süreçte serbest ormancılık bürolarının rolü. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, 21-27 Kasım 2011, Orman Mühendisleri Odası, Antalya, s. 17-36.
- Güller, B., Korkmaz, S., 2007. İş yaşamında bayan orman mühendisleri (Performansları, sorunları, mesleki memnuniyetleri ve beklentileri). Orman Mühendisliği, (1-2-3): 13-18.
- İspirli, E., 2011. Orman idaresi dışındaki kurum ve kuruluşlarda 5531 sayılı kanun bağlamında mühendislik hizmetlerinin yapılmasına yönelik girişimler, 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, 21-27 Kasım 2011, Orman Mühendisleri Odası Antalya, s. 37-49.
- Kalıpsız, K., 1994. İstatistik Yöntemler. İÜ Yayın No: 3835, OF Yayın No: 427, İstanbul.
- Karasar, N., 2009. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, 19. Baskı, Ankara.
- Korkmaz, M., Alkan, H., Eker, M., 2011. Ormancılık etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde serbest ormancılık bürolarının rolü, sorunlar ve beklentiler. 2023'e Doğru 1. Doğa ve Ormancılık Sempozyumu, 21-27 Kasım 2011, Orman Mühendisleri Odası, Antalya, s. 57-66.
- OMO, 2009. 5531 sayılı yetki yasasına göre kurulan ormancılık büroları sahiplerinin listesi, Orman Mühendisleri Odası (OMO Genel Merkezi'ne 20.08.2009 tarihinde yapılan ziyarette temin edilmiştir.), Ankara.
- OMO, 2013. 5531 sayılı kanun, Orman Mühendisleri Odası Yayını. http://www.ormuh.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1176:5531-sayli-kanun-rg-872006-26222&catid=104:5531-sayili-kanun&Itemid=200, Erişim:31.12.2013.
- Ormancılık ve Orman Ürünleri Bürolarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Yönetmeliği [OOÜBKÇEY], 2009. T.C. Resmi Gazete, 27194, 08 Nisan 2009.
- Özden, S., Ekici, F., 2010. Orman mühendisliği mesleğinin dünü, bugünü ve geleceği. III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, 20-22 Mayıs 2010, Türkiye Ormancılar Derneği, s:17-23.
- Öztürk, A., Aktan, Ü., Türker M.F., Demirci, U., 2010. Orman mühendislerinin 5531 sayılı yasa kapsamında istihdamına ilişkin bir araştırma: Artvin İli Örneği, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, 20-22 Mayıs 2010, AÇÜ Orman Fakültesi, Artvin, I: 24-36.
- Öztürk, A., Aktan, Ü., Demirci, U., 2013. 5531 sayılı kanunla kurulan serbest ormancılık büroları ve orman mühendisi istihdamı: Mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. AÇÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, Bilimsel Araştırma Projesi (2011.F10.02.26) Sonuç Raporu (Yayımlanmamıştır), Artvin.
- Şafak, İ., 2008. Ege Bölgesi Orman Mühendislerinin Profili, Orman Mühendisliği, 45(10-11-12): 22-26.
- Tekin, M., Zerenler, M., 2005. Konya otomotiv yan sanayinin rekabet gücü hakkında bir araştırma, V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, 25-27 Kasım 2005, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 75-81.
- Türker, M.F., 2002. KTÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Sosyal, Kültürel, Ekonomik ve Demografik Özelliklerinin Araştırılması, KTÜ Araştırma Fonu, 98.113.001.6 Kod Numaralı Proje, 126 s. Trabzon.
- Türker, M.F., Durusoy, İ., 2008. Ormancılık eğitiminde müfredat yapısının orman kaynakları yönetimi ve işletmeciliği açısından değerlendirilmesi: KTÜ Orman Mühendisliği Bölümü Örneği. 3. Ulusal Ormancılık Kongresi, 20-22 Mart 2008, Türkiye Ormancılar Derneği, Ankara, s. 131-143.