

MESLEKTAŞLARIMIZIN SORUNLARI VE GELECEK PERSPEKTİFLERİ¹

Türkiye Ormancılar Derneğinin Görüşüdür

GİRİŞ

Ülkemizde ilk ormancılık yükseköğretimi 1857 yılında başlamış olmasına rağmen ormancılık örgütünün kuruluş tarihi 1839 yılı olarak kabul edilir. Tanzimat Fermanı ile kaynak arayışına giren Osmanlı İmparatorluğu, 1839 yılında Ticaret Nezaretine bağlı bir “Orman Müdürlüğü” kurmuştur. Ancak kurulan bu müdürlüğün teknik anlamda ormancılık yapmaktan çok orman ürünleri ticaretinden vergi almak üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Ormancılık işlerinin ciddi olarak araştırılmasına 1856 yılından sonra “Umuru Nafia Nezaretine-Bayındırlık Bakanlığı” bağlı olarak kurulan “Meclisi Meabir” ile başladığı görülmektedir. Yerli ve yabancı uzmanlardan oluşan bu meclise yol, kanal, demiryolu, endüstri, tarım ve orman işlerinde yapılacak ıslahat esaslarının incelenmesi görevi verilmiştir. Aynı dönemde Fransa’dan getirilen ormancılık uzmanları olan Louis Tassy, İstanbul’da bir Orman Okulu kurmak ve meydana getirilecek orman teşkilatının gereksinim duyacağı teknik elemanları yetiştirmekle, M. Sthème ise İmparatorluk ormanlarında incelemeler yapmak ve bir teşkilat kurmakla görevlendirilmiştir. Bu çalışmaların ürünü olarak 17 Kasım 1857 tarihinde İstanbul’da ilk Orman Okulu kurulmuş ve böylece Türkiye’de ormancılık eğitimi başlamıştır. Bu okulun 1880 yılında Orman ve Maden Mektebine dönüştüğü görülmektedir. Orman ve Maden Okulunun Orman Bölümü öğrencileri 1893’de Halkalı Ziraat Yüksek Okulu’na devredilmiştir. 1910 yılında bağımsız bir Orman Yüksek Okulu açılmıştır. Orman, Maden ve Ziraat Bakanlığı’nın gözetimi ve Orman Genel Müdürlüğü’nün denetimi altında bulunan okulda öğretim süresi 2 yıl olarak benimsenmiştir. Bu okuldan mezun olanlara Orman Fen Memuru unvanı verilmiştir. 1929 yılında yürürlüğe giren bir kanun ile yükseköğrenim görüp teknik işlerde çalışanlara Mühendis unvanı verilmesi üzerine okuldan mezun olanlar da ilk olarak Orman Mühendisi unvanı almaya başlamışlardır. 1933 yılında Ankara’da kurulan Yüksek Ziraat Enstitüsüne Tabii Bilimler, Ziraat, Veteriner, Ziraat Sanatları adlarında dört fakülte bağlı bulunmaktaydı. Bu fakültelere 1934 tarihinde İstanbul’daki “Yüksek Orman Okulu” da beşinci fakülte olarak bağlanmıştır. Öğrenim süresi dört yıla çıkarılan fakültede ilk iki sınıf Ankara’da, son iki sınıf da ormanlara yakın olduğu gerekçesiyle İstanbul’da öğretim görmekteydi. Bu uygulamaya 1943 yılında son verilmiş ve ikinci sınıf öğrencileri de İstanbul’a alınmış ve temel bilimler öğrenimi görmeleri için sadece birinci sınıf öğrencileri Ankara’da bırakılmıştır. Okuldan mezun olanlara önceleri “Diplomalı Orman Mühendisi” unvanı verilirken bu unvan 1939 yılında “Yüksek Orman Mühendisi” olarak değiştirilmiştir. Ankara’daki Yüksek Ziraat Enstitüsü’nün 1948 yılında kapatılmış Orman Fakültesi İstanbul Üniversitesi’ne altıncı fakülte olarak bağlanmıştır. 1973 yılında lisans, yüksek lisans ve doktora ve uzmanlık diye üç ayrı öğretim düzeyinin benimsenmesi üzerine dört yıllık fakülte mezunlarına “mühendis” unvanı verilmeye başlanmıştır. Kazanılmış haklar nedeniyle fakülteyi bitirenlere Orman Yüksek Mühendisi diploması verme işlemi 1980 yılına kadar sürmüştür.

¹ Bu rapor Orman Mühendisleri Odasının 12-13 Mayıs 2018 tarihlerinde düzenlediği kamu ve özel sektör orman/orman endüstri ve ağaç işleri endüstri mühendislerinin sorunları ve meslek saygınlığının tartışıldığı toplantıya sunulmuştur.

Ülkemizde ormancılık örgütünün tarihinin 1839 yılına dayandığı yukarıda açıklanmıştı. 1870 yılında yürürlüğe giren Orman Nizamnamesinin uygulanmasını sağlamak üzere süvari ve piyade orman bekçileri görevlendirilmiştir. 1908 yılından itibaren Hoca Ali Rıza'nın girişimleriyle yeni bir örgütlenmeye gidilmiş ancak bu örgüt de çok etkin olamamıştır. Yine başarısızlıkla sonuçlanan "Orman Jandarma Mektebi" deneyiminden sonra 1937 yılında yürürlüğe giren 3116 sayılı yasanın uygulanmasını sağlamak üzere 3157 sayılı yasayla "Askeri Orman Koruma Örgütü" kurulmuştur. Aynı dönemde Orman Genel Müdürlüğü de taşrada da örgütlenmesini sürdürerek önceleri Çevirge Müdürlükleri kurmuş, bu kuruluşlar Döner Sermayeli Revir Amirliklerine dönüşmüş ve bu amirlikler de 1945 yılından itibaren Devlet Orman İşletmeleri adını almıştır. Ancak iki başlı bu örgüt yapısının doğurduğu sakıncalar nedeniyle 1945 yılında çıkarılan 4767 sayılı yasayla Askeri Orman Koruma Örgütü lağvedilerek görevleri devlet orman işletmelerine verilmiştir. Devlet orman işletmelerinin sayısının artması sonucu 1951 yılından itibaren orman başmüdürlükleri kurulmaya başlanmış ve devlet orman işletmeleri bu başmüdürlüklere bağlanmıştır. Orman Bakanlığı ilk olarak 1969 yılında kurulmuş olup, Orman Genel Müdürlüğü bağlı kuruluş olarak Orman Bakanlığının bünyesinde yer almıştır. 1981 yılında Orman Genel Müdürlüğü Tarım ve Orman Bakanlığına bağlanmıştır. Ancak Orman Bakanlığının kapatılması sonrasında her geçen gün önemi artan ormancılık faaliyet ve hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan sorunlar, Bakanlığın 1991 yılında yeniden kurulmasına yol açmıştır. 2003 yılında Çevre ve Orman Bakanlıkları birleşerek Çevre ve Orman Bakanlığı kurulmuş, Orman Genel Müdürlüğü de kamu tüzel kişiliğine haiz özel bütçeli bir kuruluş olarak bu bakanlığın bağlı kuruluşu olmuştur. Son olarak Orman ve Su İşleri Bakanlığının kurulması ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnemelerde değişiklik yapılması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulunca 29/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Türk hukuk sisteminde mühendislerin istihdam esasları ile ilgili olarak ilk kapsamlı düzenleme, 17 Haziran 1938 tarih ve 3458 sayılı "Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun" ile yapılmıştır. Bu kanun, Türk yüksek okullarından mezun olan mühendisler ile yabancı ülkelerden mezun olan mühendislerin Türkiye dahilinde çalışma yapabilmelerini sağlayacak ruhsatname verilmesi esaslarını düzenlemiştir. Bu kanuna dayanılarak 1939 tarihinde yayımlanan Mühendislik Mimarlık Hakkında Tüzüğü'nün 2. ve 3. maddesinde yer alan mühendislik türleri içinde Orman Mühendisliği de sayılmaktadır. Ancak orman mühendisliği mesleğinin bu tarihten önce de var olduğu bilinmektedir. Mesleğimiz aynı zamanda 1954 yılında kurulan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)'un kurucu mesleklerinde birisidir. Bu tarihlerde birçok mesleğin "Meslek Kanunu" çıkarılmış olmasına rağmen orman mühendisliği mesleğinin kanununun çıkması ancak Avrupa Birliği uyum çalışmaları nedeniyle gündeme gelmiş ve Orman Mühendisleri Odası öncülüğünde diğer ormancı sivil toplum örgütleri ve eğitim kurumlarının da desteğiyle 8 Temmuz 2006 tarihinde 5531 Kanun numarası ile kanunlaşmıştır. Bu Kanun ile kamu örgütleri dışında çalışma olanağı zayıf olan mesleğimize yeni bir kapı açılmış ve serbest ormancılık büroları/şirketleri kurulmaya başlanmıştır. Ancak sistem hala istenilen düzeyde çalışmamaktadır. Bu aşamada sırasıyla, kamu çalışanlarının ve özel sektör çalışanlarının sorunları ve beklentileri irdelenecektir.

KAMUDA ÇALIŞAN ORMAN MÜHENDİSLERİNİN BEKLENTİ VE ÖNCELİKLERİ

Ülkemizde orman mühendisleri ağırlıklı olarak Orman ve Suişleri Bakanlığı bünyesindeki genel müdürlükler bünyesinde çalışmaktadırlar. Ana işveren Orman Genel Müdürlüğüdür. Bunun dışında Doğa Koruma ve Milli Parklar GM, ÇEM GM ve DSİ Genel Müdürlüğü de bir kısım orman mühendisini işlendirmektedir. Sayıları çok sınırlı da olsa belediyelerde de orman mühendisi işlendirmesi yapılmaktadır. 1980 öncesi yeni kurulan KTÜ Orman Fakültesi ile birlikte İÜ Orman Fakültesinin verdiği mezunlar ülke ihtiyaçlarını karşılıyor ve her mezun olan hemen işe başlayabiliyordu. Ayrıca OGM'nin orman fakültesini tercih edenlere verdiği hatırı sayılır miktardaki burs nedeniyle orman mühendisliği mesleğine olan ilgi yüksek seviyede idi. 70'li yılların sonuna doğru KTÜ Orman Fakültesinin de mezun vermeye başlaması 1980 döneminden sonra 24 Ocak kararlarının da etkisiyle ilk defa orman mühendisi arz fazlasını ortaya çıkarmaya başlamıştır. Artık her mezun hemen işe giremiyor, 2-4 yıl beklemek zorunda kalınıyordu. Ancak geç de olsa mesleğe girilebiliyordu. 1992 yılından itibaren plansız ve programsız bir şekilde açılan yeni orman fakülteleri de 1996-1997 yılından itibaren mezun vermeye başlayınca orman mühendisi talebi ile arzı arasında büyük uçurumlar oluşmaya başlamıştır. Diğer taraftan açılan ikinci öğretim programları ve yaban hayatı bölümleri de aynı havuza orman mühendisi ve onun işini yapacak mühendisler doldurmaya başlayınca orman mühendisliği mesleği işsiz meslekler başında sayılmaya başlandı. Tam sayı bilinmese de şu anda 8-10 bin orman mühendisinin işsiz olduğu tahmin edilmektedir. Artık kamuda orman mühendisi olarak çalışmak çok zor hale gelmişti. 1990'lı yıllardan itibaren fiilen özellikle amenajman işlerinde faaliyet gösteren özel ormancılık şirketleri 2006'da kanunlaşan 5531 sayılı düzenleme ile yasal olarak kurulmaya başlanmıştır.

Yukarıda da değinildiği gibi kamuda orman mühendislerini işlendiren ana işveren OGM'dir. OGM ihtiyaç duyduğu mühendisi 1990'lı yılların sonuna kadar kendi yaptığı sınavlarla alır, iki aşamalı yapılan bu sınavın mülakat aşaması hakkında objektif olarak yapılmadığı konusunda eleştiriler yapılırdı. Türkiye'de bugün ismi KPSS olan sınavın hızlı değişim geçirdiği bilinmektedir.

Türkiye'de ilk Devlet Memurluk Sınavı (DMS) 1999 yılında yapıldı. Bu sınav daha çok kamuda 657'ye tabi düz memurluk pozisyonlarında çalışmak isteyenler içindi. Daha sonra Kamu Personel Yasası çerçevesinde yapılan değişikliklerle beraber yapılan eleme sınavının kapsamı daha da genişletilerek 4 oturumdan oluşan öğretmenlik, düz memurluk, sözleşmeli personel ve kariyer meslekleri için olan yaklaşık 120 puan türünün yer aldığı bir ön eleme sınavı haline getirilerek 2001 tarihinde Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS) adı altında yapılmaya başlandı. Şüphesiz ki bu tür değişiklikler profesyonel sistemlerle kamuya personel alımlarında, kapıdan geçenin veya referansı güçlü olanın Kamuda Personel olarak çalışmasına, sırtını devlete dayarsam hiçbir sıkıntı kalmaz zihniyetine sahip bir kesimi sıkça görmeye başladığımız bir dönemde alışlagelmişin dışında bir sistem getirdi. Tabi sisteme sızarak, soruları yandaşlarına dağıtan ve haksız olarak devlet kadrolarına sızan örgüt üyeleri olduğu bir kesim tarafından sürekli dillendirilmesine rağmen bu durumun gerçek

olduğu çok sonradan ortaya çıktı. Ancak şu bir gerçek ki, artık sınavsız bir kamu kurumuna yerleşmek günden güne zorlaşıyordu.

KMS'nin de ismi kısa bir süre içinde değişti ve 15-16 yıldan bu yana uygulanmakta olan KPSS'ye dönüştü. Böylece kamuya alınan personel için merkezi sistem sınav yapılmakta ve bu sınavın sonucuna göre kamuya eleman alımı yapılmaktadır. Merkezi sistemle yapılan sınavlarda da zaman zaman bir takım yanlışların yapıldığı iddiası da hep gündemdeki yerini korumaya devam etmiştir. Örneğin orman mühendisi adaylarına mesleki soruların dışında genel yetenek, genel kültür gibi soruların sorulması öğrencileri üçüncü sınıftan itibaren dersanelere gitmeye mecbur bırakmıştır.

Geçtiğimiz yıllarda Başbakanlık tarafından KPSS'nin merkezi sınav sistemi yerine her kurumun kendi ihtiyacı doğrultusunda bu sınavı yapması için mevzuatta değişiklik yapıldı. Merkezi sistemle sınav yapılmasına son verilmesi olumlu bir adımdır. Ancak, “yazılı sınavdan sonra kurumlar isterlerse mülakat da yapabilirler” ifade bu sınav sistemindeki değişikliğe yönelik zihinlerde soru işaretlerini de beraberinde getirdi. Çünkü, mülakatın sorulan bazı soruların meslek dışı konulardan seçilmesi bu sınavların güvenilirliğine gölge düşürmektedir.

Mesleğe girişte başlayan kayırmacılık anlayışının mesleğin her aşamasında olduğunu söylemek abartma olmayacaktır. Diğer taraftan kamuda çalışan orman mühendislerinin temel sorunlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Ağır iş yükü: Özellikle orman işletme şeflerinin üzerinde çok fazla sorumluluk vardır. Orman işletme şefleri çok büyük alanlardan sorumludurlar. Bu da yetmezmiş gibi boş olan şefliklere de bakmak zorundadırlar. Teknik işlerden daha çok bürokratik işlere zaman ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Yetersiz memur ve ara eleman azlığı nedeniyle bu pozisyonların yapması gereken işler de genellikle orman işletme şefleri tarafından yapılmaktadır.
2. Belirgin olmayan çalışma saatleri: Özellikle arazide çalışan orman mühendislerinin mesai saatlerindeki belirsizlik, resmi tatillerde ve yıllık izinlerinde işe ve araziye gitmek zorunda olması; yangın mevsiminde izin kullanamaması gibi sorunları vardır.
3. Atama ve yükseltmelerde liyakatsiz yaklaşımlar: Bu sorun her dönem görülmekle birlikte özellikle son yıllarda belli bir sendikaya üye olmayanların şube müdürlüğü ve üstündeki pozisyonlara atanmaları imkansız hale getirilmiştir. Uzmanlık ve kariyerin dikkate alınmadığı atama ve yükseltmeler personelde motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır.
4. Personel üzerindeki siyasi ve bürokratik baskılar: Muhtarından, il başkanına; milletvekilinden bakanına kadar ormancı personelin üzerinde büyük bir baskı vardır. Mevzuata ve tekniğe uygun olmayan işlerin yapılması için üst düzey bürokratların baskıları da kayda değerdir.
5. Çocukların eğitimi: Orman mühendisleri uzun yıllar mahrumiyet bölgelerinde kent merkezlerinden uzak çalışmak zorunda olduklarından çocuklarının eğitimini köy ve kasaba okullarında sürdürmek mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu durum çocukların gelecek kariyerlerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

6. Rotasyon uygulamaları: 2013 yılında yürürlüğe konulan OGM Personelinin Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelikle birlikte kamuoyunda rotasyon olarak bilinen uygulamalar gündeme gelmiştir. Rotasyon kapsamında birçok orman mühendisi birim, makam, görev ve il değişikliği yapmak zorunda bırakılmıştır. Bu uygulamalara bağlı olarak bazı ailelerin fertlerinin ayrı ayrı illerde yaşaması zorunluluğu bile ortaya çıkmıştır. Uygulamalarda bazen uzmanlıklar ve ormancılıkta yerellik ilkeleri göz ardı edilebilmiştir. Yapılan bilimsel çalışmalara göre orman mühendislerinin%80'ine yakın bölümü rotasyon uygulamalarının adil ve tarafsız bir şekilde yapıldığına inanmadıklarını ortaya koymuştur.
7. Kararlara katılımın göz ardı edilmesi: Ormancılık uygulamaları ve politikalarında yapılan değişikliklerde en önemli paydaş olan orman mühendislerinin görüşleri göstermelik de olsa alınmamakta, katılımcı yönetim sadece lafta kalan bir söz olarak kalmaktadır.
8. Ankara'da yapılan yeni lojmanlar "kamu konutu" gösterilmeyerek personele lojman tahsisi konusunda ilgili yönetmelik hükümleri gözardı edilerek lojmanlar keyfi kararlarla tahsis edilmektedir.
9. Kadrolu şube müdürleri atıl olarak kızağa çekilerek yerlerine vekil şube müdürleri ataması yapılarak personel kaynakları uygun kullanılmamakta liyakate dikkat edilmemekte ve personelin motivasyonu bozulmaktadır.

ÖZEL SEKTÖR ORMAN MÜHENDİSLERİNİN DURUMU VE SORUNLARI

08.06.1984 tarihli ve 236 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Orman Genel Müdürlüğü; amenajman planlarını, ağaçlandırma, erozyon kontrolü ve mera ıslahını, yaban hayatı ve av kaynaklarına ilişkin etüt, plan, proje, uygulama ve izleme işleri ile bina ve tesislerin inşaat-bakım onarımlarını gerektiğinde özel sektöre yaptırmaya başlamıştır. 31.10.1985 tarihli ve 3234 sayılı Kanun ile bahse konu Kanun Hükmünde Kararname ile Orman Genel Müdürlüğü orman ağacı tohum ve fidanlarının üretim ve dağıtımını, ormancılık faaliyetlerinde ihtiyaç duyulan yolların projelendirilmesi işlerini de özel sektöre vermeye başlamıştır.

Bunlar dolaylı düzenlemeler olmakta; 2006 yılında çıkarılan 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun" ise, serbest ormancılık büroları aracılığıyla orman mühendislerinin özel sektörde bireysel ve kurumsal ölçekte mesleki faaliyette bulunmalarına ve bunun için gerekli hukuki zeminin oluşumuna doğrudan katkı sağlayan bir düzenleme olarak çıkarılmıştır. Yetki Yasasında 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 yapılmıştır.

Özel sektörde istihdam edilen orman mühendislerinin sorunlarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

1. Yetersiz ve düzensiz ücretler. Yapılan araştırmalarda özel sektör mühendislerinin büyük kısmının ortalama kamu sektöründe çalışanlar kadar aylık ücret kazandıkları

görülmekle beraber, bir kısım özellikle kadın mühendislerin bu standardın altında çalıştırıldıkları görülmektedir.

2. 5531 sayılı Yetki Yasasındaki boşluklar: Yetki Yasasında bazı ihaleler için istenen iş bitirme belgelerinin uygun olmadığı ve aynı zamanda yasanın devlet ormancılık teşkilatından emekli/ayrılmış meslek mensupları için ayrıcalıklar içerdiği görülmektedir.
3. Fakülteden mezun olunmasına rağmen staj zorunluluğu. Staj zorunluluğu genç mühendislerin ucuz veya ücretsiz işgücü olarak kullanılmasına neden olmaktadır. Stajın özel sektör bünyesinin dışında kamu işletmelerinde de yapılabilmesinin önü açılmalıdır.
4. Serbest ormancılık bürolarının büyük çoğunluğunun sahibi erkek orman mühendisleridir. Sektörde kadın orman mühendislerinin çeşitli nedenlerle dışarıda bırakılmasının önüne geçecek önlemler alınmalı.
5. Ormancılık teşkilatının her düzeyinde orman mühendisine ihtiyaç olduğu bilinmesine rağmen, kadrolu orman mühendisi alım yolunun kapatılıp; danışmanlık, toplum yararına çalışma gibi sistemlerle emek sömürsüne yol açılması.
6. İş garantisi olmaması ve gelecek belirsizliği yüzünden genç mühendislerin hayatlarını planlayamamaları ve bunun getirdiği motivasyon düşüklüğü ve psikolojik etkiler.
7. KİK uygulamalarından kaynaklanan problemler.

MESLEĞİN İTİBAR SORUNU

Bilindiği gibi orman mühendisliği mesleği 80'li yıllara kadar çok itibarlı bir meslek durumunda idi. Öyle ki ülkenin en zeki ve başarılı öğrencileri tıp, hukuk ya da diğer popüler mühendislik dallarını değil orman mühendisliğini tercih ediyorlardı. Bunun temel nedeni orman fakültesini tercih eden öğrenciye OGM'nin yüklü miktarda burs vermesi ve fakülteden mezuniyetin ardından hiç beklemeden işe başlanmasıydı. Günümüzde olduğu gibi eskiden de orman mühendisliği ağırlıklı olarak kırsal kesim insanı tarafından tercih edilmekteydi. Sosyolojik olarak bu kesimin en önemli özelliklerinden birisi içinde buldukları ekonomik zorluklarıdır. Bu öğrencilerin dört yıl boyunca İstanbul gibi bir metropolde desteksiz okumaları büyük oranda mümkün değildi. OGM'nin verdiği burs bu nedenle kırsal kesimden başarılı öğrencileri çeken bir miktatıs gibiydi. Mezun olunduktan sonra hemen başlanabilen ve kırsal kesimde yüksek itibara sahip orman mühendisliği mesleği temel olarak bu iki nedenle yüksek tercih görüyordu. Çünkü bir mesleği itibarlı yapan etmenlerin başında sunduğu iş olanakları gelir.

Yukarıda da değinildiği gibi 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren mezun vermeye başlayan KTÜ Orman Fakültesi ile birlikte orman mühendisleri önce burslarını sonra da iş garantilerini kaybettiler. Artık burssuz okumak zorundaydılar ve mezun olduğunda 4-5 seneye kadar uzayan sürelerle ana işveren konumunda olan OGM'de kadrolu işe başlayamıyorlardı. Ülkemiz ilk olarak bu dönemde "işçi/yevmiyeli orman mühendisi" ile tanıştı. 1992-1995 yılları arasında Isparta, Bartın, Artvin, Kahramanmaraş, Düzce, Kastamonu ve Çankırı'da açılan orman fakültelerinin mezun vermesiyle birlikte orman mühendislerinin büyük çoğunluğu artık kamuda işlendirilme olanağını kaybetmeye başladılar. KTÜ ve SDÜ orman fakülteleri başta olmak üzere açılan ve birinci öğretim kontenjanı kadar öğrenci alan

ikinci öğretim programlarıyla birlikte bir dönem yıllık olarak 750 mezun sayısı aşılmış oldu. Üstüne üstlük KTÜ'nün öncülüğünde eğitime başlayan yaban hayatı mühendislikleri gibi programlar da sisteme dahil edilince konu içinden çıkılmaz hale geldi. Yakın zamanda açılan İzmir, Bursa ve Karabük Orman Fakültelerinden İzmir ve Karabük henüz öğrenci almamış olmasına rağmen sorunun büyümesine katkı sağlamışlardır.

Günümüzde gelinen noktada ana işveren Orman ve Suişleri Bakanlığı neredeyse hiç kadro ilan etmemekte bu nedenle mesleğin geleceği giderek kararmaktadır. Orman fakültelerine baraj sınavı olan ÖSS'yi geçen öğrenciler gelmekte hatta son birkaç yıla kadar İÜ Orman Fakültesi dışındaki bölümler kontenjanlarını dolduramaz hale gelmişti. Bu durumda önce ikinci öğretim programları kapatıldı. Sonra yeni yaban hayatı programlarının açılmaması kararlaştırıldı. YÖK orman fakültelerini tercih eden öğrencilere sınırlı da olsa burs vermeye başladı. Bu palyatif düzenlemeler sonucunda kontenjanları 20'li rakamlara düşen orman fakülteleri kontenjanlarını doldurmaya başladılar. Ama işsizlik sorunu hala en büyük sorun olarak durmaktadır.

Eğer radikal önlemler alınıp bazı orman fakültelerine lisans öğrencisi alımından vazgeçilmezse doğal seleksiyon sonucu bu orman fakülteleri tüm palyatif çözümlere rağmen öğrenci bulmakta zorluk çekeceklerdir.

Orman mühendislerinin itibar kaybetmelerinin bir diğer nedeni de tüm dünyada açık alan mühendisliklerine olan ilginin azalmasıdır. Kolay yaşamaya alıştırılan gençlik masa başında düzenli mesaisi olan ve yüksek gelirli işlere yönelmektedir. Daha çok hizmetler sektöründe yoğunlaşan bu talep aslında mesleğimiz için de bir fırsattır.

ORMAN VE AĞAÇIŞLERİ ENDÜSTRİ MÜHENDSİLERİNİN DURUMU

Orman Endüstri Mühendisliği'nin temel görevlerini; kıt olan orman kaynaklarından elde edilen odun hammaddesini en az kayıpla değerlendirerek, işletmelerde verimliliği artırmanın yanında, ürünleri çağdaş kalite düzeyine ulaştırmak ve toplumun gereksinim duyduğu mobilyadan kâğıda kadar her türlü odun kökenli ürünü geliştirmek, projelendirmek, üretmek ve pazarlamak olarak özetleyebiliriz.

Orman Endüstri Mühendisliği eğitimine ABD'de 1913, Almanya'da 1925, Fransa'da 1935 yıllarında başlanmasına rağmen, ülkemizde üniversiteler bünyesinde ilk Orman Endüstri Mühendisliği bölümü 1971 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi bünyesinde eğitim-öğretim faaliyetine başlamıştır.

Orman Endüstri Mühendisliği bölümü ilk mezunlarını 1975 tarihinde vermiştir. 1980 tarihine kadar öğrenciler Orman Endüstri Yüksek Mühendisi unvanı ile mezun olurken; bu tarihten sonra öğrenciler Orman Endüstri Mühendisi unvanıyla mezun olmuşlardır.

29/6/2006 Tarih Ve 5531 Sayılı “Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği Ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun” Ormancılığı; toprak-tohum-fidan-ağaç tüketim ekseninde bir bütün görerek Türkiye ormanlarını sürdürülebilir ekosistem yaklaşımıyla yönetecek Orman Mühendisleri; kıt kaynak konumundaki odunun, rantabl olarak değerlendirmesini yapacak, Orman Endüstri Mühendisleri ve Ağaçışleri Endüstri

Mühendislerinin, mesleki faaliyet konuları ile hak yetki ve sorumluluklarını belirleyip yasal güvenceye kavuşturmak amacıyla hazırlanmıştır.

Orman Endüstri Mühendisliği mesleğinin konuları Kanunun 4. maddesi 1. fıkrası b bendinde 4 alt bent halinde sayılarak belirlenmiştir. Buna göre Orman Endüstri Mühendislerinin faaliyet konuları (5531/4.b);

Odun hammaddesinin

- Yarma,
- Kesme,
- Soyma,
- Biçme,
- Şekil değiştirme işlemlerini yapmak.

Odun hammaddesini yongalayarak veya liflere ayırarak ve yapıştırıcı maddeler kullanarak ya da kullanmadan

- Presleme,
- Buharlama,
- Kurutma ve emprenye etme gibi işlemlerle yapısını değiştirmeden
- Veya fiziksel ve kimyasal yollarla değiştirerek işlemek.

Kereste, ağaç kaplama levha, kâğıt, selüloz ve benzeri yarı mamullerini üreten ve bunları kullanan, orman ürünleri fabrikalarında, ahşap olmak kaydıyla

- Mobilya ile sabit ve hareketli mobilyalar,
- Doğramalar,
- Kapı,
- Pencere,
- Yer döşemeleri,
- Ahşap yapılar ve elemanların üretim faaliyetlerini yapmak.

Odun dışı orman ürünlerini işleyen tesislerde;

- Kalite kontrol,
- Maliyet hesaplama,
- Stok kontrolü ve

-Tasarım faaliyetleri yapmak.

Serbest meslek mensupları kanunun 4ncü maddesindeki uzmanlık alanlarıyla sınırlı olmak üzere tek başlarına veya ortak alanlarda diğer meslek mensuplarıyla beraber kullanmak koşuluyla Araştırma-Geliştirme yapmaktan, maliyet hesaplamaya; fizibilite raporu hazırlamaktan danışmanlık ve bilirkişiliğe kadar pek çok hak, yetki ve sorumluluğu da kanunun 5. maddesi ile sahip olmuşlardır. 2006 yılında çıkan kanunun Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü üzerine etkisi beklenildiği gibi çok hızlı bir şekilde gerçekleşmemiştir. Orman Endüstri Mühendisinin piyasadaki tanınırlığının istenilen düzeyde olmadığı, kamu kurumlarında çalışma alanlarının hemen hemen kaybolduğu ve piyasada ismine tanınan birçok yetkinin farklı branşlar tarafından paylaşıldığı bir dönemde kanunun hızlı bir şekilde anlaşılması ve yayılmasının zor olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle bu meslek mensupları piyasada hak ettikleri değeri görmemekte, düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Mezun Orman Endüstri Mühendisleri; Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, TÜBİTAK, Türk Standartları Enstitüsü gibi çeşitli kamu kuruluşlarında istihdam edilmektedir. Ancak kamu istihdamı oranı oldukça düşük olup, asıl iş sahaları çeşitli üretim dallarında faaliyet gösteren özel sektör kuruluşları oluşturmaktadır. Bu bölümden mezun olanlar kereste, kaplama, kontrplak, odun esaslı kompozit ürünler, kâğıt hamuru gibi daha çok ara ürün üreten, ya da parke, lambri, mobilya, kapı ve pencere doğrama, kâğıt vb. nihai ürün üreten kuruluşlarda hammadde temini ve üretimden, pazarlama ve satışa kadar değişik birimlerde görev almaktadırlar

NE YAPMALI?

Kamuda çalışan orman mühendislerinin sorunlarını çözmek için öncelikle bu iradenin gösterilmesi lazımdır. Günümüzde maalesef bu iradeden söz etmek mümkün değildir. Adil ve tarafsız olmayan, aileleri bölen rotasyon uygulamaları bunun en açık göstergesidir.

Kamuda çalışan orman mühendisleri bürokratik süreçlere boğulmuş durumdadır. Mesailerinin ¾'ünü ofiste geçirmek zorundadırlar. Aslında teknik bir mühendislik olan mesleğimizde meslektaşlarımız ancak mesailerinin 1/10'ini teknik çalışmalara ayırabilmektedir. Bunun nedeni de ara kademe teknik eleman eksikliği ve yetersiz sayı ve nitelikteki memurlardır. Çözümü sorunun içinde yatmaktadır. Mühendisleri teknik çalışmalara yönlendirebilmek için ara kademe elemanlar ve nitelikli memurlarla desteklemek gerekir.

Orman fakültelerinde zorunlu olarak yapılan stajlar hala sorun olmaya devam etmektedir. Stajların başta orman fakülteleri ve Orman Genel Müdürlüğü, gerekirse de OMO ve ilgili ormancılık meslek örgütleri tarafından denetlenmesi gerekir. Stajlarını usulüne uygun yapan genç meslektaşlarımız mesleğe de daha donanımlı olarak girecek ve mesleğin başında yaşadığı bocalama sürecini daha hızlı atlatabilecektir. Stajlarda yaşanan aksaklıklar ve sorunların çözümüne yönelik OMO öncülüğünde tüm paydaşların katılacağı bir toplantı düzenlenip kararlar alınmalı ve bu kararlar tüm paydaşlarca uygulamaya konmalıdır.

Rotasyon uygulamalarından hemen vazgeçilmeli bu uygulama nedeniyle parçalanmış aileler anayasa gereği bir araya getirilmelidir. Rotasyona tabi olmayan personel için bile özellikle üst düzey yöneticilerin kullandığı ve çalışanların üzerinde *Demokles'in kılıcı* gibi salladıkları “bir yazı ile yer değiştirme/il dışına tayin” uygulamasından vazgeçilmelidir.

Konuyla ilgili herkes bilmektedir ki ülkemiz ormancılığının orman mühendisi istihdamına ihtiyacı vardır. Maliye ve personel politikalarının bir sonucu olarak istihdamı kısılan meslektaşlarımız diplomalarından kaynaklı hak ve yetkilerini devlete hizmet alımı, danışmanlık gibi hiçbir garantisi olmayan, çalışıp çalışmamaları yetkililerin iki dudağının arasında olan güvencesiz ucuz işgücü olarak satmaktadırlar. Bu durum hem insan haklarına hem de İLO sözleşmelerine aykırıdır. Bu sistemlerden hemen vazgeçip, boş kadroların bir an önce doldurulması ve refiklik sisteminin geri getirilmesi şarttır.

Atama ve yükseltmeler mutlaka objektif bir sisteme kavuşturulmalı; kayırmacılık, senin adamın benim adamım anlayışı terkedilmeli, yükselmek için belli bir sendikanın üyesi olma gibi mesleğimizi geriye götüren uygulamalardan acilen vazgeçilmelidir.

Özel sektörde çalışan meslektaşlarımızın örgütlenerek haklarını arama ve koruma yollarını kendilerinin sağlaması gerekmektedir. Fakültelerde öğrenciler özel sektörün ihtiyaçları da gözetilerek yönlendirmek gerekmektedir. OMO özel sektörde çalışan mühendisleri teknik açıdan denetlemelidir.

Ülkemizde orman mühendisi fazlası varken Kanada, Avusturalya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde orman mühendisi açığı vardır. Mezunları bu ülkelerde çalışabilecek temel altyapıya sahip hale getirecek önlemler; fakülteler, OMO ve TOD koordinasyonu ile belirlenmeli ve uygulamaya geçilmelidir. 45 yaşın altında orta derecede İngilizce bilen, mesleğin temellerini özümsemiş, çağdaş bilgisayar programlarını kullanabilen mühendislerin bu ülkelerde çalışabilmeleri mümkündür.

Yeni neslin hizmetler sektörüne yönelmesi açık alan mühendisliklerinde tüm dünyada orta vadede büyük açıklara neden olacaktır. Bunu görüp orman mühendislerinin parlak geleceğini gösterebilecek vizyona sahip dekan, öğretim üyesi, genel müdür, oda ve dernek başkanı gibi kişilere ihtiyacımız vardır. Bu da ancak liyakate dayanan atama yükseltme uygulamaları ile olabilir.

Hızla doğadan uzaklaşan kentlerde yaşayan insanların doğaya olan ihtiyaçlarını görüp gelecek planlarını ve vizyonu buna göre oluşturabilecek kadrolar ile sayıları makul seviyelere düşürülmüş orman fakültelerinden nitelikli eğitim almış, donanımlı olarak mezun olan orman mühendisleri mesleğin itibarını tekrar yükseltecek çalışmalarını başarabilecektir.