

ORMAN MÜHENDİSLERİNİN 5531 SAYILI YASA KAPSAMINDA İSTİHDAMINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: ARTVİN İLİ ÖRNEĞİ

Atakan ÖZTÜRK¹, Ümit AKTAN¹, M. Fehmi TÜRKER¹, Ufuk DEMİRCİ¹

¹Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü, Seyitler Yerleşkesi, 08000 Artvin

ÖZET

Ülkemiz ormancılığında orman mühendislerinin istihdamında devlet orman teşkilatları uzun yıllar boyunca en önemli istihdam alanı olmuştur. Ancak 2006 yılında yürürlüğe giren 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Yasa" orman mühendislerinin devlet orman teşkilatı dışında da çalışmalarına imkân sağlamış ve orman mühendisleri için adeta yeni bir dönem açılmıştır.

Ön araştırma niteliğindeki bu çalışma ile 5531 sayılı yasa ile kurulan serbest ormancılık bürolarının kurulması ve işleyiş sürecinin, orman mühendisi istihdamı çerçevesinde irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, söz konusu yasa ile Artvin İlinde faaliyet gösteren serbest ormancılık bürosu sahipleri ve çalışanları ile sorun ve önerilerini tespit etmeye yönelik anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, Artvin İlinde serbest ormancılık bürolarının, 13'ü sürekli 61'i geçici süreli çalışan orman mühendisi işlendirmesi ile önemli bir istihdam alanı oluşturduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: 5531 Sayılı Yasa, orman mühendisi, serbest ormancılık büroları, istihdam.

A STUDY ABOUT EMPLOYMENT OF FOREST ENGINEERS BASED ON THE LAW NO. 5531: A CASE STUDY OF ARTVİN PROVINCE

ABSTRACT

In Turkish forestry, state forest organizations have been most important area in employment of forest engineers for a long time. However, Law No. 5531 "Law Concerning Forest Engineering, Forest Industry Engineering and Wood Work Industry Engineering" became effective in 2006, has provide opportunities to forest engineers in working beside state forest organizations and in fact, a new era has started for forest engineers.

In this preliminary study, it was aimed to investigate private forestry consulting firms' establishment and operation processes within the framework of forest engineer employment. To this end, survey with the owners and employees of private forestry consulting firms operating in Artvin has been carried out to determine their problems and suggestions. As a result of study, it was determined that, private forestry consulting firms in Artvin are important employment area by employing 13 full time, 61 part time forest engineers.

Key Words: Law No. 5531, forest engineer, private forestry consulting firms, employment.

1. GİRİŞ

Ülkemizde devlete ait ormanlara uzun yıllar boyunca cibal-i mubaha anlayışı ile yaklaşmıştır. Bu anlayışın sakıncalarının farkına varılmasıyla birlikte, ormanların düzenli ve planlı bir şekilde faydalanmaya konu edilmesi gereği anlaşılmış ve bunun için de bir örgüte ve bu örgüte işlerlik kazandıracak teknik elemanlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu noktada, ormancılıkla ilgili ilk teşkilatlanma çalışmaları 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile

birlikte merkezi İstanbul'da bulunan bir Orman Müdürlüğü kurulmasıyla başlamıştır. Akabinde açılan ormancılık okullarından mezun olanlar orman teşkilatının ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak; orman müdürlüğü, orman müfettişliği, amenajman başmühendisliği vb. alanlarda istihdam edilmişlerdir (Kutluk, 1948).

Cumhuriyet sonrası dönemde ise ormancılık teşkilatı değişik zamanlarda farklı şekillerde olmak üzere; Orman Umum Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü ve Bakanlık düzeyinde yapılmıştır. Bu süreçte ormancılık eğitimi Yüksek Ziraat Enstitüsü Orman Fakültesi ile başlayıp İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi ve sonrasında kurulan diğer orman fakülteleri ile devam etmiş ve diplomalı orman mühendisi, yüksek orman mühendisi ve orman mühendisi unvanlı mezunlar da söz konusu devlet orman teşkilatlarının merkez ve taşra birimlerinde istihdam edilmiştir. Özellikle teknik ve modern ormancılığın başlangıcını oluşturan 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı "Orman Kanunu" ile birlikte kurulmaya başlanan "Devlet Orman İşletmeleri" bünyesinde ormancılık hizmetleri tamamen orman mühendislerinin teknik ve idari sorumluluğu altında yürütülmeye başlanmıştır (Eryılmaz, 1993).

Özetle, gerek Cumhuriyet öncesi ve gerekse Cumhuriyet sonrası dönemde ormancılık teknik elemanları ya da orman mühendislerinin istihdamında devlet orman teşkilatları en önemli istihdam alanı olmuştur. Bununla birlikte, ormancılık anlayışında meydana gelen değişim ve gelişmelerin de etkisiyle 2006'da yürürlüğe giren 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Yasa"¹ ile orman mühendislerinin yetki, sorumluluk ve çalışma alanları tanımlanarak yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. Söz konusu yasa ile kurulacak serbest ormancılık büroları (yazıhaneleri) aracılığıyla orman mühendislerinin devlet orman teşkilatı dışında özel sektörde de çalışmalarına imkân sağlanmış ve orman mühendisleri için adeta yeni bir dönem açılmıştır.

Bu çalışma ile söz konusu Yetki Yasası ile kurulmasına imkân sağlanan serbest ormancılık bürolarının kuruluş ve işleyiş sürecinin, orman mühendisi istihdamı çerçevesinde irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen anket çalışmasından elde edilen sonuçlar yardımıyla Yetki Yasası kapsamında serbest ormancılık bürolarına ilişkin uygulamalarda karşılaşılan sorunlar ve bunlara yönelik çözümler tartışılmış, yasanın daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlayacak öneriler sunulmasına çalışılmıştır.

2. TÜRKİYE ORMANCILIĞINDA ORMAN MÜHENDİSİ İSTİHDAMI

Orman mühendisleri, ilk orman teşkilatının kurulduğu 1839'dan beri bu teşkilatta istihdam edilmişlerdir. Cumhuriyet öncesi orman mühendislerinin istihdam durumu incelendiğinde, ormancılık eğitimini tamamlayanlar; Orman Başmühendisliği, Orman Okulu Öğretmenliği, Orman İşletme Müdürlüğü, Fen Memurluğu, Orman Tahdit Komisyonu Reisliği, Orman Fidanlığı Başmühendis Muavinliği, Orman Müdürlüğü, Orman Müfettişliği, Amenajman Başmühendisliği, Başmühendislik, Orman Mektebi Müdüriyeti, Ziraat Müdüriyeti, Mülkiye Memuriyeti, Harita Memurluğu gibi alanlarda istihdam edilmişlerdir (Kutluk, 1948).

¹ Bu çalışmada Yetki Yasası olarak adlandırılacaktır.

Cumhuriyet sonrasında ise; orman mühendisleri devlet ormancılık teşkilatında ana meslek grubunu oluşturmuştur. Kasım 2007 verilerine göre, Türkiye ormancılık teşkilatının gövdesini oluşturan OGM'de 3060 orman mühendisi istihdam edilmiştir (Tezcan, 2008).

Orman mühendislerinin istihdamına ilişkin 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 dâhilinde çalışma yapabilmelerini sağlayacak ruhsatname verilmesi esaslarını düzenlemiştir. Bu kanun kapsamında bir mimarlık ve 12 mühendislik disiplini yer almıştır ve orman mühendisliği de bu disiplinlerden biri sayılmıştır (Girgin, 2009a).

Mühendislerin sayılarının ve çeşitlerinin çoğalması ve mesleklerini bir disiplin içinde yapmalarını sağlamak amacıyla, 27/1/1954 tarih ve 6235 sayılı "Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu" çıkarılarak tüzel kişiliğe haiz, kamu kuruluşu niteliğinde Birlik ve Odaların kurulması sağlanmıştır. Böylece her mühendis disiplini, üyelerinin meslek odalarını kurmaya başlamışlardır.

1992 RİO zirvesinin sonucu olarak ormancılık ile ilgili tüm Dünya ülkelerine çevresel boyutlu ve çok çeşitli önemli görevler yüklenmiştir. Nitelik ve içerik itibarıyla çok çeşitli olan bu görevlerin yerine getirilmesi için eğitilmiş mühendislere ve ormancı teknik elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunu sağlarken de orman mühendislerinin yetki ve sorumluluk alanlarının yasalarla belirlenmesi ve yetki alanı ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek karışıklıkların önlenmesi açısından bir meslek yasasına ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca kamuda hizmetlerin yerine getirilmesinde yeterli miktarda orman mühendisi ve ormancı teknik elemanları istihdam edilememesi sonucu olarak ortaya çıkan açığın hizmet satın almak yoluyla kapatılmasında bir meslek yasasının varlığı gerekli görülmüştür (Girgin, 2009a).

Bahsi geçen gerekçelerden dolayı 29.06.2006 tarih ve 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Yasa" ile orman mühendislerine serbest ormancılık büroları kurma ve işletme hakkı tanınmıştır. Böylece orman mühendisleri için yegâne istihdam alanı olarak görülen kamunun yanında, özel sektörde de istihdam imkânı sağlanmıştır.

Orman Mühendisliği mesleğinin Yetki Yasası sayesinde elde ettiği kazanımları şu şekilde özetlemek mümkündür (Akalp ve ark., 2006; Daşdemir, 2007):

- Bu yasal düzenleme ile Türkiye'de serbest orman mühendisleri yasal çalışma zeminine kavuşmuş, yetki, sorumluluk ve görev alanları belirlenmiş ve bu yetki ve sorumluluklarına uygun hizmet üretme imkânına kavuşturulmuştur.
- Ormancılık meslek alanına yönelik tecavüzlerin önüne geçilmesi sağlanmış ve orman mühendisliği ülke içinde ve dışında çalışabilme ve rekabet edebilme gücüne sahip bir meslek konumuna kavuşturulmuştur.
- Orman mühendislerinin yapabileceği işlere, yetki ve sorumluluklarına resmiyet kazandırılmıştır. Orman mühendisinin toplumunun tümüne fayda sağlayan çok geniş bir alanda çalışabildiği, yetkili ve sorumluluk taşıdığı anlaşılmıştır. Yani mesleğin yetki ve sorumluluk alanları ile çok disiplinliliği tam olarak ifade edilmiştir.
- Diğer yandan orman mühendisliğinin çalışma konularının geniş bir çerçevesi çizilmekle beraber, orman biyotop çalışmaları, biyosfer rezervlerinin kurulması, orman içi su kaynakları, çevresel muhasebe, orman kaynaklarının stok değerinin ve işlevsel akım değerlerinin belirlenmesi, sertifikasyon gibi Türkiye ormancılığı için yeni olan kavramlar mevzuatta yer almıştır.
- Uygulamada orman idaresinin üçüncü kişilere yaptıracağı işlerin ve hizmetlerin işin ehli olan orman mühendislerince yaptırılacağı, sertifikalandırmaya gidileceği,

böylece kalitenin artacağı, zaman ve kaynak savurganlığının önleneceği ve verimlilik artışının olacağı söylenebilir.

- Orman mühendislerinin uzmanlaşmasına, bilgili ve becerili olmalarına, motivasyona, rekabete, mesleğin saygınlık kazanmasına ve sağlıklı bir meslek etiğinin (düzenlenmiş meslekler statüsüne kavuşmuş) oluşmasına imkan verilmektedir.

Özetle Yetki Yasası; orman, ormancılık ve ağaç işleri endüstri işlerinin mesleki standartlarını (ölçünlerini) gerçekleştirmek üzere, ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kurulması, faaliyet ve denetimleri ile uzmanlık alanlarına uygun mühendislik mesleki faaliyetlerindeki hak, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarını düzenlemektedir (Türker, 2009).

Ülkemizde orman mühendislerinin en önemli temsilcisi konumunda olan Orman Mühendisleri Odası Yetki Yasası konusunda; "ormancılığımızda ormancılık hizmet özel sektörünün önünü açarak değişimi gerçekleştirme yolunda önemli bir fırsat oluşturduğu, yasa ile 577 ruhsatlı serbest mühendisin hizmet ürettiği ve üç yıl önceye göre yapılan iş hacminin en az on beş kat arttığı, yine bu sayede hedeflenen ekosistem ormancılığına yaklaşılabileceği ve tüm bu gelişmelerin orman fakültelerinde ve ormancılık sektöründe önemli bir sinerji (görevdeşlik) oluşturacağı" şeklinde tespitleri söz konusudur (OMO, 2008).

3. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu çalışmada, 2006 yılında yürürlüğe giren 5531 sayılı "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Yasa" kapsamında Artvin ilinde kurulan serbest ormancılık büro sahipleri ve çalışanları ile söz konusu yasanın uygulanmasına ilişkin bir anket (sorgulama kâğıdı) çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu anket çalışmasının Türkiye genelindeki tüm büro sahip ve çalışanları ile yapılması planlanmış, ancak ilk aşamada çalışma Artvin İlinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma bir ön araştırma niteliğindedir.

Anket, genel bilgiler, ilgili yasanın uygulanmasına ilişkin mevcut durum ve sorunlar ile çözüm önerileri eksenindeki bölümlerden oluşmaktadır. Anket çalışması gerçekleştirilirken, tam sayım yöntemi kullanılmış ve 5'î büro sahibi 4'ü büro çalışanı toplam 9 orman mühendisine çoktan seçmeli ve açık uçlu olmak üzere toplam 51 adet soru yöneltilmiştir. Anketler 2009 yılı içinde gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde edilen bulgular frekans ve oran analizi ile değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ankete Katılanların Genel Özellikleri

Ankete 5'î büro sahibi, 4'ü büro çalışanı olmak üzere toplam 9 kişi katılmıştır. Ankete katılanların tümü erkektir ve biri KTÜ Orman Fakültesi, diğerleri ise Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi² mezunudur.

² Artvin Çoruh Üniversitesi'nin kurulmasıyla birlikte Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi adını almıştır.

Deneklerin yaş aralıklarına bakıldığında, büro sahiplerinden ikisinin 26-30, ikisinin 31-35 yaş aralığında, birinin ise 41 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Büro çalışanlarının ise büro sahiplerine oranla daha genç oldukları görülmektedir (Çizelge 1).

Çizelge 1. Orman mühendislerinin yaş aralığı

Yaş aralığı	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam	
			Adet	%
20-25	-	3	3	33,3
26-30	2	1	3	33,3
31-35	2	-	2	22,2
36-40	-	-	-	-
41 ve üzeri	1	-	1	11,2
Toplam	5	4	9	100,0

Büro sahiplerinden ikisi 2000 yılında, diğerleri 1981, 2002 ve 2005'te; 4 büro çalışanından ikisi 2008'de, diğer ikisi ise 2007 ve 2009'da mezun olmuşlardır. Mevcut beş büronun kuruluş yılları ise; 2002, 2003, 2005, 2006 ve 2007 şeklindedir. Büro sahiplerinden dördü meslek odası tarafından verilen, büro açma yetkisini içeren ve de faaliyet alanlarını belirleyen sertifikaları (ağaçlandırma, erozyonla mücadele, ormanların bakımı ve iyileştirilmesi, orman fidanlıklarının kurulması, yönetilmesi ve işletilmesi vb.) almış kamuda çalışmamış meslek mensubu statüsünde iken, bir büro sahibi ise kamu personeliğinden ayrılmış veya emekli olmuş serbest yeminli meslek mensubu statüsündedir. Büro çalışanı dört orman mühendisi ise, stajyer mühendis statüsündedirler.

Büro sahiplerinden üçü beş yıl ve üzeri bir mesleki deneyime sahip iken, diğer büro sahipleri iki ve dört yıllık mesleki deneyime sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Dört büro çalışanı ise meslekte birinci yılında bulunmaktadırlar.

Büro sahipleri ve çalışanlarının aylık ortalama gelirleri Çizelge 2'de gösterilmiştir. Buna göre, büro sahiplerinden üçü 1000-2000 TL, biri 2000-4000 TL, biri ise 4000-8000 TL arasında aylık gelirinin olduğunu belirtmişlerdir. Büro çalışanlarından biri 0-500 TL, biri 500-1000 TL, diğer ikisi ise 1000-2000 TL arasında aylık gelirlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak, orman mühendislerinin % 55'inin 1000-2000 TL arasında gelir elde ettikleri söylenebilir.

Çizelge 2. Orman mühendislerinin aylık ortalama gelir düzeyleri

Aylık Ortalama Gelir	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam	
			Adet	%
0-500 TL	-	1	1	11,1
500-1000 TL	-	1	1	11,1
1000-2000 TL	3	2	5	55,9
2000-4000 TL	1	-	1	11,1
4000-8000 TL	1	-	1	11,1
Toplam	5	4	9	100,0

4.2. Serbest Ormanlık Bürolarının Kuruluşu ve Faaliyet Alanları

Serbest ormanlık bürolarının kurulması aşamasında karşılaşılan maddi kaynak sorunlarını; üç büro sahibi banka kredisi ile, bir büro sahibi kendi birikimleri ile ve diğer büro sahibi ise aile birikimleri ile aşmıştır.

Ormanlık bürolarının 5531 sayılı kanununun 4 ncü maddesinde belirtilen faaliyet konularından hangilerini daha yoğun şekilde gerçekleştirdiklerine dair elde edilen sonuçlar Çizelge 3'te gösterilmiştir. Buna göre serbest ormanlık büroları amenajman, ağaçlandırma ve orman yollarının planlanması, etüdü, yapımı, bakımı, vb. konularda daha çok faaliyet gösterirken; uydu görüntülerinin haritalara işlenmesi, orman yangınları ve zararlılarıyla mücadele gibi faaliyet alanlarında daha az çalışmaktadırlar.

Çizelge 3. Ormanlık büroları tarafından yürütülen faaliyetler

Yürütülen Faaliyetler	Faaliyet Gösteren Büro Sayısı	Toplam Büro Sayısı	Faaliyet Oranı* (%)
Amenajman	4	5	80
Ağaçlandırma	4	5	80
Orman Yollarının Planlanması, Etüdü, Yapımı, Bakımı vs.	4	5	80
Orman Topraklarının Etüdü, Analizi, Islahı vs.	3	5	60
Yetiştirme Ortamı Analizi, Envanteri vs.	3	5	60
Orman Sınırlaması ve Mülkiyet Çalışmaları	3	5	60
Uydu Görüntülerini Haritalara İşleme	2	5	40
Orman Yangınları ve Zararlılarıyla Mücadele	2	5	40

* (Faaliyet gösteren büro sayısı/Toplam büro sayısı)x100

Büro sahiplerini bahsi geçen faaliyet alanlarında çalışmaya yönlendiren nedenler incelendiğinde ise; kamunun sadece bu alanlarda mal ve hizmet satın alması, gelir getirici özelliklerin daha belirgin olması ve faaliyet alanlarının önceden belirlenmiş olması gibi nedenler öncelik kazanmaktadır. Ayrıca söz konusu faaliyet alanlarında çalışmaya daha yakın ve daha aşına olunması ve risklerin görülebilmesi gibi nedenler de, büro sahiplerinin ilgili faaliyetleri yürütmesinde etkili olmaktadır.

Yürütülen faaliyetler ile ilgili olarak, büro sahipleri ve çalışanların görüşleri Çizelge 4'te sunulmuştur. Buna göre büro sahiplerinden üçü çalışma yapmadıkları alanlar hakkında araştırma yaptıklarını, diğer iki büro sahibi ise kısmen araştırma yaptıklarını belirtirken, büro çalışanlarından sadece biri faaliyet alanı dışında araştırma yaptığını, iki çalışan ise herhangi bir araştırma yapmadıklarını belirtmişlerdir. Böylece büro sahiplerinin işveren olmaları itibari ile yeni çalışma alanları ile ilgili araştırmaları çalışanlardan daha fazla önemsedikleri ortadadır.

Yürütülen ormanlık faaliyetlerinin yeterli düzeyde yapılıp yapılmadığı hakkındaki soruya sadece bir büro çalışanı olumsuz cevap vermiştir. Hem büro sahipleri hem de çalışanları kısmen de olsa yürüttükleri ormanlık faaliyetlerini yeterli düzeyde yaptıkları inancındadırlar. Büro sahiplerinin ve çalışanlarının tümünün mutabık olduğu konu ise, daha fazla faaliyet alanında çalışmanın gerekliliğidir. Ankete katılan dokuz orman mühendisi de bahsi geçen faaliyet alanlarından daha fazlasında çalışılmasını gerekli görmektedirler.

Çizelge 4. Faaliyet alanları ile ilgili görüşler

Faaliyet Alanları	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kismen	Hayır	Evet	Kismen	Hayır	Evet	Kismen	Hayır
Çalışma yapmadığınız alanlar hakkında araştırma yapıyor musunuz?	3	2	-	1	1	2	4	3	2
Mevcut durumda, sahibi olduğunuz/çalıştığınız büro vasıtasıyla ormancılık faaliyetlerini yeterli düzeyde yaptığınıza inanıyor musunuz?	2	2	1	3	1	-	5	3	1
Daha fazla faaliyet alanında çalışılması gerekli midir?	5	-	--	4	-	-	9	-	-

4.3. Serbest Ormancılık Bürolarında Orman Mühendisi İstihdamı

Yetki Yasası sayesinde serbest ormancılık bürolarının açılması ile birlikte, yalnızca büro sahipleri iş imkânına kavuşmamış, aynı zamanda bürolarda birçok stajyer orman mühendisine de istihdam alanı oluşturulmuştur. Nitekim, anket çalışması sonucunda Artvin'de faaliyet gösteren beş ormancılık bürosunda bir yıl içinde ortalama 61 orman mühendisinin işlendirilmekte olduğu belirlenmiştir. Ancak bu rakam geçici olarak değişik çalışma süreleri için istihdam edilen mühendis sayısıdır ve çalışma süreleri 2 ile 10 ay arasında değişmektedir. Bahsi geçen beş büroda sürekli olarak istihdam edilen orman mühendisi sayısı ise 13'tür.

Çizelge 5. Orman mühendislerinin işe alım yöntemleri

İstihdam yöntemi	Büro Sayısı	%
Gazete, ağ (internet) sayfası vb. vasıtasıyla	2	25
Tanıdık ve güvenilir kişiler vasıtasıyla	4	50
Üniversitedeki akademisyenler vasıtasıyla	-	-
Şahsi başvurular değerlendirilerek	2	25

Büro sahipleri, orman mühendislerini işe alırken, çoğunlukla tanıdık ve güvenilir kişilerin tavsiyelerine önem vermektedirler. Ayrıca gazete, ağ(internet) sayfası vb. yöntemlerle ve bürolara yapılan şahsi başvuruların değerlendirilmesi yoluyla da işe alımlar söz konusudur. Bilim çalışanlarının tavsiyeleri ile işe alım kullanılan bir yöntem değildir (Çizelge 5).

4.4. Serbest Ormancılık Büroları ve Ormancılık Eğitimi İlişkisi

Yetki Yasası ile işlerlik kazanan bürolarda faaliyetlerin yürütülmesi esnasında orman mühendislerinin almış oldukları eğitimin yeterli olup olmadığı hakkında, katılımcılardan beşi fakültelerde verilen eğitimin yeterli olmadığını, biri kısmen yeterli olduğunu, diğer üç kişi ise yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Büro sahipleri Orman Fakültelerinde verilen eğitimin bürolarda istihdam edilmek için gerekli niteliklere sahip eleman ihtiyacını karşılamada yeterli olduğunu belirtirken, büro çalışanlarından ikisi verilen eğitimin kısmen yeterli olduğunu, diğer ikisi ise yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Ankete katılan dördü büro sahibi, üçü büro çalışanı yedi katılımcı stajların orman mühendisi adaylarına meslek açısından kısmen katkı sağladığını, diğer iki katılımcı ise stajların mesleki katkı sağlamadığını belirtmişlerdir (Çizelge 6).

Çizelge 6. Eğitim ile ilgili görüşler

Eğitim hakkında	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kismen	Hayır	Evet	Kismen	Hayır	Evet	Kismen	Hayır
Verilen eğitim, yürütülen faaliyetleri destekler nitelikte midir?	1	1	3	2	-	2	3	1	5
Verilen eğitim, nitelikli eleman ihtiyacını karşılamada yeterli midir?	3	2	-	-	2	2	3	4	2
Staj, meslek açısından katkı sağlıyor mu?	-	4	1	-	3	1	-	7	2

Çizelge 7’de Orman Fakültelerinin nitelikli eleman yetiştirememe nedenleri ile ilgili soruya ankete katılanların vermiş oldukları cevaplar görülmektedir. Gerekli niteliklere haiz elemanların yetiştirilmesinde verilen eğitimi yetersiz görenler bunun nedeni olarak uygulamaya yönelik derslerin yetersiz olmasını, lisans eğitiminde teorik derslerin aşırı olmasını, buna karşın okutulan derslerin Yetki Yasası ile bağdaşmamasını göstermektedirler.

Çizelge 7. Orman Fakültelerinin nitelikli eleman yetiştirememe nedeni

Nitelikli eleman yetiştirememe nedeni	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam
Teorik derslerin aşırı olması	1	3	4
Uygulamaya yönelik derslerin yetersiz olması	3	4	7
Verilen derslerin yetki yasasının içeriğiyle bağdaşmaması	3	2	5

Eğitim ile ilgili mevcut durum ve sorunlara ilişkin ankete katılanların çözüm önerileri Çizelge 8’de gösterilmiştir. Büro sahiplerinin hepsi ve çalışanların üçü uygulamaya yönelik derslerin ağırlığının artırılmasını ve yeni gelişmelere uygun olarak müfredata yeni derslerin eklenmesini önermektedirler. Benzer şekilde, lisans eğitimi sırasındaki stajın daha verimli olması hem büro sahipleri hem de büro çalışanları tarafından beklenmektedir. Gereksiz derslerin müfredattan çıkarılması çalışanlar tarafından önerilse de, büro sahiplerinden sadece biri aynı fikri paylaşmaktadır.

Çizelge 8. Ormanlık eğitimi için çözüm önerileri

Çözüm önerileri	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam
Uygulamaya yönelik derslerin ağırlığı artırılmalıdır.”	5	3	8
Gereksiz bazı dersler müfredattan çıkarılmalıdır.”	1	3	4
Yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata yeni dersler eklenmelidir.	5	3	8
Orman Fakültelerindeki stajın daha verimli olması sağlanmalıdır.	3	3	6

Ankete katılanlara müfredata eklenmesi gereken derslerle ilgili önerileri sorulduğunda, tüm katılımcılar ARCGIS, Netcad vb. bilişim derslerinin müfredata eklenmesinin serbest ormancılık bürosunda faaliyetlerin yerine getirilmesi esnasında yararlı olacağı görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca üç büro sahibi ve büro çalışanlarının tümü halkla ilişkiler, iletişim, hitabet vb. toplumsal içerikli derslerin müfredatta yer almasını önermişlerdir. Fakat yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi gibi dersler ise ilgili büro sahibi ve çalışanlarının mevcut faaliyet alanları kapsamında olmadığı için, katılımcılar tarafından müfredata eklenmesi gereken dersler olarak çok fazla önerilmemektedir (Çizelge 9).

Çizelge 9. Müfredata eklenmesi önerilen dersler

Ders önerileri	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır
Halkla ilişkiler, iletişim vb. sosyal içerikli dersler	3			4			7		
Yaban hayatı, kırsal kalkınma, milli park yönetimi vb. çok amaçlı dersler	2			1			3		
ARCGİS, Netcad vb. içerikli bilişim dersleri	5			4			9		

4.5. Serbest Ormanlık Büroları Sahip ve Çalışanlarının Yetki Yasasına İlişkin Görüşleri

Yetki Yasası ile ilgili değerlendirmede ankete katılanların görüşleri Çizelge 10'da gösterilmiştir. Sadece iki büro sahibi Yetki Yasasını orman mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte bulmakta, diğer katılımcılar ise Yetki Yasasını ya kısmen yeterli bulmakta, ya da yeterli olarak değerlendirmemektedir. Hem büro çalışanları hem de çalışanları Yetki Yasası hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Fakat büro sahiplerinin tümü ve büro çalışanlarının ikisi, Yetki Yasası ile ilgili mevzuatın orman teşkilatı tarafından yeterince bilinmediği görüşündedirler.

Çizelge 10. Yetki Yasası ile ilgili görüşler

Yetki Yasası	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır
Yetki yasası orman mühendisliği mesleğini geliştirici nitelikte midir?	2	1	2	-	3	1	2	4	3
Yetki yasasının kapsamı ve içeriği konusunda yeterli bilgiye sahip misiniz?	4	1	-	2	2	-	6	3	-
Yetki yasası ile ilgili mevzuat orman teşkilatı tarafından yeterince biliniyor mu?	-	-	5	-	2	2	-	2	7

Dört büro sahibi, üç büro çalışanı ormanlık faaliyeti kapsamında tam rekabet koşullarının geçerli olmadığı görüşündedirler. Sadece bir büro sahibi tam rekabet koşullarında faaliyet gösterdiğini belirtmiştir. Serbest ormanlık büro sahipleri yürüttükleri faaliyetler esnasında kamuda çalışanlarla sorunlar yaşadığını belirtirken, büro çalışanları ise kısmen sorun yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Ankete katılanların tümü işlerini gerçekleştirirken bürokratik engellerle sıklıkla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 11).

Çizelge 11. Yetki Yasası Uygulama Sürecine İlişkin Görüşler

Yetki Yasası uygulama süreci	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır
Ormanlık faaliyetlerinde tam rekabet koşulları geçerli midir?	1	-	4	-	1	3	1	1	7
Kamuda çalışan meslek mensuplarıyla sorunlar yaşıyor musunuz?	3	1	1	-	4	-	3	5	1
Bürokratik engellerle karşılaşıyor musunuz?	5	-		4	-	-	9	-	-

Çizelge 12'de görüldüğü gibi, Yetki Yasası ile ilgili öneri olarak iki büro sahibi ve iki büro çalışanı, mevcut yasanın diğer yasalarla uyumlu hale getirilmesi önerisinde bulunmuştur. Benzer şekilde yasa da var olan ve farklı uygulamalara yol açan boşlukların ortadan kaldırılması ve tam rekabet koşullarının sağlanması da beklenmektedir. Ayrıca özel ormanlığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemeler dört büro sahibi ve iki büro çalışanı tarafından önerilmektedir.

Çizelge 12. Yetki Yasası ile ilgili öneriler

Yetki Yasası ile ilgili öneriler	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam
Diğer yasalarla daha uyumlu hale getirilmeli	2	2	4
Farklı uygulamalara yol açan boşluklar ortadan kaldırılmalı	3	4	7
Tam rekabet koşulları sağlanmalı	2	3	5
Özel ormancılığı kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemeler yapılmalı	4	2	6

4.6. Serbest Ormancılık Büroları Sahip ve Çalışanlarının Meslek Odasına İlişkin Görüşleri

Faaliyetlerin yerine getirilmesi ile ilgili gerekli düzenlemelerde etkin rol oynayan meslek odaları hakkında büro sahipleri ve çalışanlarının görüşlerine Çizelge 13'te yer verilmiştir.

Çizelge 13. Meslek odası ile ilgili görüşler

Meslek odası ile ilgili görüşler	Büro Sahibi			Büro Çalışanı			Toplam		
	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır	Evet	Kısmen	Hayır
Meslek odasının sizi yeterince temsil ettiğini düşünüyor musunuz?	1	1	3	-	2	2	1	3	5
Meslek odasının, orman mühendisliğinin gelişmesine yeterli katkı sağladığına inanıyor musunuz?	-	3	2	-	3	1	-	6	3
Meslek odasının verdiği eğitim seminerleri sizce yeterli mi?	-	1	4	1	2	1	1	3	5

Üç büro sahibi ve iki büro çalışanı meslek odasının kendilerini yeterince temsil etmediğini belirtmişlerdir. Sadece bir büro sahibi bu konuda olumlu cevap vermiştir. Benzer şekilde meslek odalarının orman mühendisliğinin gelişmesine yeterli katkı sağlayıp sağlamadığı hakkındaki soruya da katılımcılar olumlu cevap vermemiş, altı katılımcı meslek odasının kısmen katkısı olduğunu belirtirken, diğer üç katılımcı ise odaların meslek gelişimlerine katkısı olmadığını belirtmişlerdir. Meslek odaları tarafından verilen eğitim seminerleri de hem büro sahipleri hem de çalışanları tarafından yeterli görülmemektedir.

Çizelge 14. Meslek odası ile ilgili öneriler

Meslek odası ile ilgili öneriler	Büro Sahibi	Büro Çalışanı	Toplam
Sorunlar ve çözüm önerileri, odaya üye meslek mensuplarının görüşleri alınarak belirlenmeli	5	3	8
Ormancılık sektöründeki gelişmeler doğrultusunda değişiklikler yapılmalıdır	3	2	5
Meslek mensuplarının büro kurmalarını kolaylaştırıcı nitelikte kararlar alınmalıdır	-	1	1

Ankete katılan büro sahiplerinin tümü ve çalışanların üçü var olan sorunların ve ilgili çözüm önerilerinin meslek mensuplarınca katılımcı bir anlayışla belirlenmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Ayrıca sektörde yaşanan gelişmeler doğrultusunda değişiklikler yapılması da üç büro sahibi ve iki büro çalışanı tarafından öneri olarak sunulmuştur. İlgili çekici bir nokta olarak, sadece bir büro çalışanı büro kurulmasını kolaylaştırıcı nitelikte kararlar alınmasını önermiş, diğer katılımcıların hiçbiri böyle bir uygulamayı uygun bulmamışlardır (Çizelge 14).

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplam ülke yüzölçümünün yaklaşık %27'sini oluşturan ormanların yönetilmesinden ve sürekliliğinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olan ve yıllarca sadece kamuda istihdam imkânı bulan orman mühendislerinin, ormancılık anlayışında yaşanan değişimin bir sonucu olarak 2006 yılında yürürlüğe giren Yetki Yasası ile serbest ormancılık bürosu kurma ve işletme hakkına sahip olmalarıyla yetki ve sorumlulukları artmıştır. Bu süreç aynı zamanda birçok orman mühendisi için yeni istihdam alanı oluşturulmasına da zemin hazırlamıştır.

5531 sayılı Yetki Yasasının uygulamaya yansımaları görmek amacıyla ele alınan bu ön araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Artvin'de var olan serbest ormancılık büroları, kuruldukları yılda, sadece birer orman mühendisi istihdam ederlerken, sonraki yıllarda istihdama olan katkıları giderek artmış ve mevcut durumda beş ormancılık bürosunda 13 orman mühendisi sürekli istihdam, 61 orman mühendisi ise yıl içinde değişik sürelerde istihdam imkânına kavuşmuştur. Böylece bir serbest ormancılık bürosunun ortalama 2-3 orman mühendisine sürekli istihdam alanı oluşturduğu ve yine bir büroda ortalama 12-13 orman mühendisinin iki ile on ay arasında değişen sürelerde istihdam edildiği söylenebilir. Genelleme yapılırsa, Türkiye'de 577 serbest ormancılık bürosunda en az 1500 orman mühendisinin sürekli istihdam edilebilme potansiyelinden söz etmek mümkündür.

Aralık 2009 verilerine göre Artvin Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde 58, İl Çevre ve Orman Müdürlüğü bünyesinde ise 6 orman mühendisi olmak üzere, Artvin genelinde kamuda istihdam edilen toplam orman mühendisi sayısı 64'tür (Görüşme, 2009). Bu rakam ile sadece üç yıllık maziye sahip serbest ormancılık bürolarının istihdam verileri kıyaslandığında, büroların orman mühendislerini işlendirmedeki önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca her yıl Türkiye genelindeki dokuz Orman Fakültesi'nin Orman Mühendisliği Bölümlerinden yaklaşık 800 orman mühendisinin mezun olduğu göz önüne alınırsa ve yakın tarihe kadar sadece kamuda istihdamı mümkün olan ve yeterli kadro açılmadığından kendi mesleklerini yapma fırsatını bulamayan orman mühendisleri açısından Yetki Yasasının çok önemli bir fırsat oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Yine, bürolar kuruldukları ilk yıl içerisinde sınırlı sayıda ormancılık faaliyetleri gerçekleştirirken, geride kalan üç yıllık süreçte faaliyet alanlarını genişletmişlerdir. Ayrıca büro sahipleri halen 5531 sayılı Yetki Yasası'nın 4 ncü maddesinde belirtilen faaliyet alanları ve 5 inci maddede bahsi geçen ilgili çalışma alanlarından bir kısmını gerçekleştirmektedir. Katılımcıların tümü yürütülen faaliyetlerle yetinmeyip daha fazla alanda çalışma yapmak üzere araştırma çabası içerisinde olduklarından yakın zamanda başka faaliyet alanlarında da çalışmalarda bulunacaklar ve genişleyen iş hacmine bağlı olarak daha fazla serbest ormancılık bürosu kurulacak ve daha fazla orman mühendisinin istihdamına imkan sağlanabilecektir.

Ormancılık teşkilatı bünyesinde Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı Orman İşletmeleri ve İl Çevre ve Orman Müdürlüğü hizmet alım yoluyla serbest ormancılık bürolarına iş alanı oluşturmakta ve yaptıkları iş hacmine göre aylık gelir düzeyleri değişiklik gösteren büro sahipleri, ortalama 2000 TL civarında gelir elde ettiklerini beyan etmektedirler. Kamuda çalışmaya yeni başlayan bir orman mühendisinin aylık 2000 TL civarında maaş aldığı düşünüldüğünde, büro sahiplerinin gelirleri makul sayılabilir. Yalnız, bu noktada stajyer orman mühendisi statüsünde bürolarda çalışanların gelirlerinin iyileştirilmesine ihtiyaç vardır.

Her ne kadar Yetki Yasası istihdam anlamında önemli bir adım sağlamış olsa da günümüzde ve gelecekte Yetki Yasasının daha etkin şekilde değerlendirilmesi, hem büro

sahiplerinin hem de çalışanlarının karşılaştıkları sorunların en aza indirilmesi, istihdama olan etkinin artırılması bağlamında aşağıdaki önerilerin sunulması mümkündür

- Orman Mühendislerinin faaliyet alanlarının günümüzde orman kaynaklarının yönetimi anlayışında meydana gelen gelişmelere bağlı olarak genişlediği bir gerçektir. Doğal olarak, Orman Mühendislerinin bu faaliyetleri gerçekleştirme becerileri ile donatılması için ormancılık eğitim ve öğretiminin de dönüştürülmesi gerekmektedir (Türker ve Durusoy, 2008).
- Özellikle lisans eğitimi sırasında ormancılık eğitimiyle ilgili silvikültür, ekoloji, botanik vb. içerikteki biyolojik (doğa) bilim dersleri; orman amenajmanı, ormancılık yönetim bilgisi, ormancılık politikası vb. karar verme dersleri, ölçme ve kadastro, dendrometri, hasılat bilgisi vb. ölçme dersleri, orman yolları, transport tekniği ve tesisleri vb. hasat-mühendislik dersleri gibi uygulamaya yönelik derslerin ağırlıkları arttırılmalı; gereksiz bazı dersler müfredattan çıkartılmalı, yeni gelişmeler doğrultusunda müfredata gerekli görülen yeni dersler eklenmeli ve aynı zamanda stajların daha verimli şekilde yürütülmesi sağlanmalıdır.
- Yetki Yasasında yer alan, ancak eğitim ve öğretim programında bulunmayan korunan alanlar, kent ormancılığı, eğlencilen planlaması düzenlemeleri gibi ormanın sosyal ve kültürel değerlerinin işleneceği programlara yer verilmelidir (Girgin, 2009b).
- Yeni nesil orman kaynağı yönetici adayı olan öğrencilere sözlü ve yazılı iletişim becerileri, kişiler arası ya da toplumsal yetenekler, sorun çözme ve eleştirel düşünebilme becerilerini etkin ve verimli bir biçimde verecek "İletişim" dersleri de müfredata eklenmelidir (Türker ve Durusoy, 2008).
- Yetki Yasasının 4 ncü maddesinde belirtilen faaliyet konuları ve 5 inci maddede belirtilen araştırma-geliştirme çalışmaları, maliyet hesaplamaları, plân ve projeler hazırlanması, kalite ve stok kontrolü gibi faaliyetlerin bürolarda etkin şekilde yerine getirilmesi için; büro yönetimi, muhasebe ve proje yönetimi odaklı derslerin müfredatta yer alması gerekmektedir.
- Serbest ormancılık bürolarının kurulum aşamasında yetkili orman mühendislerinin finansman açısından karşılaşılabilecekleri sorunlar için alternatif çözümler geliştirilmelidir. Bu noktada Orman Mühendisleri Odasının da etkin bir rol üstlenmesi düşünülebilir.
- Ormancılık ile ilgili ara ve alt eleman ihtiyacı karşılanmalıdır. Bunu sağlamak amacıyla meslek yüksekokulları bünyesinde açılacak eğitim-öğretim programları, ormancılık sektörünün ihtiyaçları ve istihdam alanları da göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.
- Büro sahiplerinin ve çalışanlarının faaliyet alanlarına daha fazla odaklanmalarını sağlamak ve diğer faaliyet alanlarında da çalışmalarını kolaylaştırmak amacı ile bürokratik engeller ortadan kaldırılmalı; bunu sağlamak için de ilişkide bulunan kamu kurumlarında çalışanların yasal düzenlemeleri öğrenmeleri sağlanmalıdır.
- Meslek odasının karar alma sürecinde; odaya üye meslek mensuplarının görüşleri alınarak çözüm önerileri belirlenmeli, yapılacak değişikliklerin ormancılık sektöründeki gelişmeler göz önünde bulundurularak yapılması sağlanmalıdır.
- Kamuda çalışan meslek mensupları için; Yetki Yasasının özü ve kapsamı, hizmet içi eğitimlerle sağlanmalı, uygulamaların özel ormancılık faaliyetlerini kolaylaştırıcı nitelikte yorumlanmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akalp ve Ark., "Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun" a İlişkin Görüş, 6 sayfa, 13.07.2006.
- Daşdemir, İ., 2007. Türkiye'de Orman Mühendisliği Eğitiminin Yeniden Yapılandırılması Konusunda Bazı Değerlendirmeler, Orman Mühendisliği ve Orman Endüstri Mühendisliği Eğitiminin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı, 12-13 Nisan 2007, İ.Ü. Orman Fakültesi, İstanbul.
- Eryılmaz, A.Y., 1993. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesinin Kuruluşu ve Eğitim Öğretim etkinliklerinin Tarihsel Gelişimi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları, Üniversite Yayın No: 168, Fakülte yayın No:20, Trabzon.
- Girgin, E., 2009a. Hukuk Sistemimizdeki Mühendis İstihdamına İlişkin Mevcut Düzenlemeler ve Orman Mühendisliğinin Durumu, Erişim: [<http://www.ormuh.org.tr/index.php/dokumantasyon/makaleler/46-makaleler/101-hukuk-sstemimizdek-muehends-sthdamina-lkn-mevcut-duezenlemeler-ve-orman-muehendslinn-durumu.html>]. Erişim Tarihi: 23.12.2009
- Girgin, E., 2009b. 5531 Sayılı Kanunun Oda Üyelerine Getirdikleri, Kanundaki Mesleki Konuların Yüksek Eğitim Ve Öğretime Yansıtılmasına İlişkin Orman Mühendisleri Odasının Görüşleri: "5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanunun Yükseköğretim-Eğitim ve Uygulamalara Yansımaları, Alınması Gereken Önlemler" Konulu Panel, Antalya.
- Görüşme, 2009. Artvin Orman Bölge Müdürlüğü ve Artvin İl Çevre ve Orman Müdürlüğü personel servilerinde yapılan görüşmeler, Görüşme tarihi 29.12.2009.
- Kutluk, H., 1948. Türkiye Ormanlığı İle İlgili Tarihi Vesikalar. T.C. Tarım Bakanlığı OGM Yayınları Özel Sayı: 56, Osmanbey Matbaası, İstanbul, cilt I, s. 181-182, 273-276, 312-313, 333-335, 337-338, 355-358, 371-375, 405, 611-630.
- OMO, 2008. Haber, s. 14, Orman Mühendisliği Dergisi, Yıl 45, Sayı 7-8-9, Temmuz-Ağustos-Eylül 2008.
- Tezcan, İ., 2008, İnsan Kaynakları. Orman ve Av Dergisi, Türkiye Ormanlılar Derneği, Yıl:2008, Sayı:1, s.37-40.
- Türker, M.F., 2009: Ülkemiz Yüksek Öğreniminin Çağdaştırılması Sürecinde Ormanlık Anlayışları, 5531 Sayılı Kanun Ve AÇÜ İle KTÜ Orman Fakültelerinin Konumu: "5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanunun Yükseköğretim-Eğitim ve Uygulamalara Yansımaları, Alınması Gereken Önlemler" Konulu Panel, Antalya
- Türker, M.F. ve Durusoy, İ., Ormanlık Eğitiminde Müfredat Yapısının Orman Kaynakları Yönetimi ve İşletmeciliği Açısından Değerlendirilmesi: KTÜ Orman Mühendisliği Bölümü Örneği, "150. Yılında Türkiye'de Ormanlık Eğitimi" 3. Ulusal Ormanlık Kongresi, 131-143, 20-22 Mart 2008, Ankara