T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT TEORİSİ BİLİM DALI

KOSGEB'İN İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI VE YEREL EKONOMİYE KATKILARI - MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Nihal GÖÇER ÖZKAN

İstanbul, 2017

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT TEORİSİ BİLİM DALI

KOSGEB'İN İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI VE YEREL EKONOMİYE KATKILARI - MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Nihal GÖÇER ÖZKAN

Danışman:

Doç. Dr. Kamil USLU

İstanbul, 2017

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İKTİSAT Anabilim Dalı İKTİSAT TEORİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi NİHAL GÖÇER ÖZKAN'nın KOSGEB'İN İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI VE YEREL EKONOMİYE KATKILARI-MERSİN İLİ ÖRNEĞİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.04.2017 tarih ve 2017-8/39 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 03/05/2017

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. KAMİL USLU	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. SUAT OKTAR	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. SUAT YAVUZ	

ÖZ

Küreselleşme, gün geçtikçe nüfus artışı ile birlikte dünyadaki iş alanlarını ve buna bağlı olarak istihdam oranını etkilemektedir. Ülkeler işsizliğin azaltılması ve istihdamın arttırılarak refah ortamının sağlanması amacı ile işçi-işveren ilişkisinde kimi zaman ana belirleyici olmaktadırlar. Bunu, iş hayatına yönelik oluşturmuş oldukları çeşitli istihdam politikaları ile sağlamaktadırlar.

Türkiye'de KOSGEB, işsizliğin önlenmesi ve iş alanlarına nitelikli eleman kazandırılması yönünde kurulmuş olan kurumdur. KOBİ'lerin değişen koşul ve şartlara bağlı olarak kendilerini güncellemesi ve iş piyasasında rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulması için KOSGEB bir dinamo görevi görmektedir. İş-Kur, Ticaret ve Sanayi Odaları, Bakanlıklar ve diğer kamu tüzel kişilikleri ile doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan işbirlikleri/ortaklıklar işsizliğin azaltımına yönelik önleyici politikalar arasındadır.

Devlet, yeni iş kuracak olan girişimcilere vermiş olduğu birçok teşvik ve eğitimlerle rekabetçi piyasada girişimcilerin etkinliğini arttırmak, KOBİ'lerin alanını genişletmek ve ekonomik büyümeyi girişimciler eli ile desteklemek gibi uygulamalara başvurmaktadır. Bu noktada KOSGEB'in vermiş olduğu destekler ve eğitim programları önemli bir yer teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, KOSGEB, KOBİ

ABSTRACT

Globalization, along with population growth, is affecting the world's business areas and, consequently, the employment rate. Countries are sometimes the main determinant of the relationship between the aim and the employer-employee in reducing the unemployment and increasing the employment and the welfare environment. They do this through various employment policies they have created for their business life.

KOSGEB in Turkey is an institution established in order to prevent unemployment and to provide qualified personnel to its business areas. KOSGEB acts as a dynamo in order for SMEs to update themselves in accordance with changing conditions and conditions and to provide a competitive structure in the labor market. Cooperation / partnerships made directly or indirectly with the Chambers of Commerce, Industry and Trade, Ministries and other public legal entities are among the preventive policies for the reduction of unemployment.

The state, applies a lot of incentives and trainings to entrepreneurs who are going to do business, such as increasing the efficiency of entrepreneurs in the competitive market, expanding the field of SMEs and supporting entrepreneurs to grow economically by hand. Supports and training programs provided by KOSGEB are an important place at this point.

Key Words: Employment, Unemployment, KOSGEB, SME

İÇİNDEKİLER

ÖZ i

ABSTRACT ii

TABLO, ŞEKİL ve GRAFİKLER vi

KISALTMALAR ix

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ EDİNDİRMENİN TEORİK YAPISI

1.1. İŞ EDİNDİRMENİN TANIMI ve ÖNEMİ 4

1.1.1 İş ve İş Edindirme Kavramı 4

1.1.2 İş Edindirmenin Amacı 4

1.2. İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI 4

1.2.1. Kamu İş Edindirme Politikaları 5

1.2.1.1. Nüfus 6

1.2.1.2. Ekonomi 7

1.2.1.3. İstihdam 8

1.2.2. Özel Kesim İş Edindirme Politikaları 9

1.3. İŞ EDİNDİRMEDE GİRİŞİMCİLİK RUHU 9

1.3.1. Girişimcilik ve Girişimciliğin Tanımı 10

1.3.2. Tarihsel Olarak Girişimcilik 12

1.3.3. Girişimciliğin Özellikleri 14

1.3.4. Girişimcilik Türleri 17

İKİNCİ BÖLÜM

2.KOSGEB VE İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI BAĞLAMINDA KOSGEB DESTEKLERİ

2.1. KOSGEB TANIMI, AMACI ve YAPISI 19

2.1.1. KOSGEB'in Tanımı ve Yasal Dayanağı 19

2.1.2. KOSGEB'in Amacı ve Görevleri 19

2.2. KOSGEBİN DESTEK PROGRAMLARI 20

2.2.1. Yurtiçi Fuar Desteği 21

2.2.1.1.Fuar-Sergi Tanıtım Desteği 22

2.2.1.2. Alıcı-Satıcı Eşleştirmesi 22

2.2.1.3. Nitelikli Eleman Desteği 22

2.2.1.4. Eğitim ve Danışmanlık Desteği 23

2.2.1.5. Enerji Verimliliği Desteği 24

2.2.1.6.Tasarım ve Sınai Mülkiyet Hakları Desteği 24

2.2.1.7. Test-Analiz, Kalibrasyon ve Belgelendirme Desteği 25

2.2.1.8. Gönüllü Uzmanlık ve Bağımsız Denetim Desteği 25

2.2.1.9. Lojistik Desteği 26

2.2.2. Yurtdışı Gezisi Desteği 26

2.3. KOBİ PROJE, ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME VE İŞBİRLİĞİ DESTEĞİ 27

2.3.1. Proje Desteği 27

2.3.2. Araştırma – Geliştirme ve İnovasyon Desteği 28

2.3.3. İşbirliği-Güçbirliği Desteği 30

2.3.4. Girişimcilik Teşvik Desteği 31

2.3.4.1. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi 31

2.3.4.2. Yeni Girişimci Desteği 32

2.3.4.3. İş-Gem Desteği ve İş Planı Ödülleri 35

2.4. KOSGEB İLE ORTAK ÇALIŞAN KURUMLAR 36

2.4.1. İş-Kur 36

2.4.2. Ticaret Odası 40

2.4.3. Diğer Kuruluşlar 42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.SEÇİLMİŞ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE İŞ EDİNDİRME UYGULAMALARI ve TÜRKİYE'DE MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

3.1. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ 47

3.1.1. Avrupa İstihdam Stratejisi 50

3.1.2. Avrupa Sosyal Fonu 52

3.2. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ 55

3.3. JAPONYA, GÜNEY KORE VE ÇİN 62

3.3.1. JAPONYA 62

3.3.2. GÜNEY KORE 64

3.3.3. ÇİN.....65

3.4. TÜRKİYE VE MERSİN İLİ ÖRNEĞİ 67

3.4.1 Türkiye de İş Edindirme Uygulamaları ve Mersin İli Örneği.....67

3.4.2.Mersin'in Sosyo-Ekonomik Yapısı 67

3.4.3.Demografik Yapısı ve Eğitim Durumu..... 69

3.4.4.Sınaî Yatırımlar ve Zanaat..... 75

3.4.5.İşsizlik Oranları ve İstihdam Durumu 77

3.4.6. Türkiye de Kobi'lerin Durumu, Katma Değer Yaratımı 81

3.5. ÜLKELERİN İŞ EDİNDİRME UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA.....84

SONUÇ..... 88

KAYNAKÇA..... 91

EKLER..... 97

TABLO, ŞEKİL ve GRAFİKLER LİSTESİ

Tablo-1: Girişimci Tanımlarının Yıllar İçindeki Gelişimi 11
Tablo-2: Kosgeb Destek Programı Destek Oranları 21
Tablo-3: KOBİ Proje Destek Programı Destek Unsurları 27
Tablo-4: Araştırma ve Geliştirme, İnovasyon Desteği Destek Üst Limitleri ve Oranları 29
Tablo-5: İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Destek Unsurları 31
Tablo-6: Yeni Girişimci Desteği Destek Unsurları 34
Tablo-7: İŞGEM Destek Üst Limit Oranları 36
Tablo-8: Mersin İli İşkur Göstergeleri 38
Tablo-9: Yaş Grubuna Göre Girişimcilik Eğitim Programı Katılımcı Sayısı (2015) 40
Tablo-10: Avrupa Birliği Ülkeleri Fon Miktarları (2014-2020) 55
Tablo-11: ABD ve Diğer Gelişmiş Ülkelerdeki İşsizlik Oranları (%) 58
Tablo-12: ABD 2006-2016 Yılları Arası İstihdam Göstergeleri (Bin) 59
Tablo-13: ABD 2006-2016 Yılları Arası İşsizlik Oranları 62
Tablo-14: Japonya ve Diğer Gelişmiş Ülkelerdeki İşsizlik Oranları (%) 64
Tablo-15: Mersin İlinin Yaşam Endeksi Değerleri 70
Tablo-16: Nüfusa Dayalı İller Sıralaması (2012-2016 Arası) 71
Tablo-17: Mersin İli 2007-2016 Nüfus Oranı 71
Tablo-18: Mersin Göç Verileri (2008-2015) 73
Tablo-19: Mersin İli 2009-2015 Yılları Arası Eğitim Oranları (Erkek-Kadın) 74
Tablo-20: Mersin'de Sanayi Alanında Faaliyet Gösteren İşletme ve Çalışan Sayısı 76
Tablo-21: Mersin İli Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Yüzdeleri (+15 Yaş) 78
Tablo-22: 2014-2015 Mersin İli Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (Bin) 79
Tablo-23: Mersin İli Eğitim Durumu ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%) 80
Tablo-24: SGK Kapsamında Mersin'in 2014-2016 Arası Verileri 81
Tablo-25: Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Açılan Kurslar ile Girişimcilik Eğitim Programları Verileri (2000-2015) 82
Tablo-26: Mersin 2012-2016 Arası Kosgeb Oranları 84

Şekil-1: Girişimcilik Türleri 18
Şekil-2: Yeni Girişimci Desteği Program Akış Şeması 35
Şekil-3: Türkiye İller Bazında İnsani Gelişmişlik Oranları 75

Grafik-1: 2010-2015 Arası Girişimcilik Eğitim Programları Verileri 39
Grafik-2: Dünya ve Bölgelerarası Ücretli ve Maaşlı Çalışan Oranları 47
Grafik-3: Avrupa Birliği 2005-2015 Arası İstihdam Göstergeleri 53
Grafik-4: 2007-2014 Arası AB Genelinde ASF'ye Katılım Oranları (Euro) 54
Grafik-5: ABD İstihdam Grupları (2006-2016) 60
Grafik-6: Yüzdelik Nüfus Artış Oranları (Türkiye-Mersin) 72
Grafik-7: 2015 Sonu İşyerlerinin Çalışan Büyüklüklerine Göre Dağılımı 77
Grafik-8: 2015 Sonu İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Dağılımı 83

KISALTMALAR

AAET	:	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AET	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	:	Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
ASF	:	Avrupa Sosyal Fonu
BDT	:	Bağımsız Devletler Topluluğu
EŞMER	:	Eşleştirme Merkezi
ETMK	:	Endüstri Tasarımcılar Meslek Kuruluşu
GMK	:	Grafiker Meslek Kuruluşu
ILO	:	İnternational Labour Organization
İŞ-GEM	:	İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KGF	:	Kredi Garanti Fonu
KİT	:	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KÖİDD	:	Küçük Ölçekli İşletme Kurma Danışmanlığı Dersi
OHSAS	:	Occupational Health and Safety Management Systems

ÖİB	:	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TEP	:	Ton Eşdeğer Petrol
TEYDEB	:	Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı
TPE	:	Türk Patent Enstitüsü
TSE	:	Türk Standartları Enstitüsü
TTGV	:	Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKAK	:	Türk Akreditasyon Kurumu
UMEM	:	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
VAP	:	Verimlilik Arttırıcı Proje
YES	:	Young Employment Service

GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarında çeşitli ekonomi politikaları uygulana gelmiştir. Bunların bir kısmını iç ekonomi de istihdam artırma yönünden kapalı bir strateji izlemek oluşturur iken diğer bir tercihte açık ekonomi ve dışa yönelik stratejiler izlemek yönünde oluşmuştur. Her ülke ekonomik ve sosyal yönden yapısına göre değişebilen tercihlerini ortaya koyarken her bir tercih ekonomik ve sosyal yönden ülkedeki ekonomik kalkınmaya hedeflenmiştir.

Sanayileşmiş ülkelerdeki üretim yapısı ve teknolojileri, günümüz dünyasında giderek birim üniteler olarak küçülmüş ve yoğun teknolojiyle üretim yapabilen, rekabet de avantaj sağlayabilen bir konuma gelebilmişlerdir. Gelişmiş ülkelerdeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik yapılarındaki hızlı değişime uygulamayı başardıkları teknoloji ve emek yoğun üretim faaliyetlerini kendileri için birer avantaj haline getirebilmişlerdir.

Türkiye'deki hantal üretim tekniklerinden dolayı küçük ve orta ölçekli işletmeler gelişimlerini organize sanayi bölgelerinde sürdürebilmektedirler. Buna uygun olarak üretim yapılarındaki değişmeler bu değişmeleri uygulayabilecek istihdam alanları da giderek gelişebilmektedir. Kanunla düzenlenmiş KOSGEB uygulamaları, küçük ve orta ölçekli işletmelerin üretim faaliyetlerine de bilgi desteği vererek Türkiye'nin sağlıklı bir üretim yapısına kavuşturulabilmesine katkı sağlayabilmektedir.

Mersin ili, KOSGEB uygulamaları yönünden önemli bir noktayı göz önüne çıkartmaktadır. En önemli belirgin yönü Mersin de çalışabilir düzeydeki yoğun nüfus artışının istihdam edilerek üretimin ve ekonomik gelişmenin sağlanmasının hedeflenmesidir.

Çalışmanın amacı, KOSGEB'in iş edindirme politikaları ve yerel ekonomiye nasıl katkı sağlayabileceğinin araştırılmasının yapılmasıdır. bu bağlamda Mersin ili örneği ele alınmıştır. KOSGEB, iş yapabilecek niteliklere sahip olup ta yeteri kadar sermayesi ve bilgisi olmayan kişilere, açtığı krediler ve sağladığı eğitim destekleri ile iş edindirebilme imkanlarının nasıl sağlanabileceğini düzenleyen bir kamu kuruluşu halindedir.

Çalışmanın sınırlaması; KOSGEB uygulamalarının sadece Mersin ili ile sınırlandırılmış olmasıdır. Diğer illerdeki uygulamalar çalışmanın kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Çalışmanın önemi; KOSGEB'in iş uygulamaları ile ilgili Mersin iline yönelik akademik bir çalışmanın olmaması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışma da uygulanan varsayım "KOSGEB uygulamalarını ilgili alanında uygulayan bireyler başarılı olurlar" üzerine kurulmuştur.

Yukarıdaki amaç, sınırlama, önem ve varsayıma göre çalışma üç ana bölümde incelenmiştir.

Çalışmanın Birinci bölümün de 'İş Edindirmenin Teorik Yapısı' incelenmiştir. Burada iş edindirme politikaları ve iş edindirmedeki girişimcilik ruhu üzerinde durularak teorik bir çerçeve sunulmuştur.

Çalışmanın İkinci bölümün de KOSGEB de İş Edindirme Politikalarının Destekleri incelenmiştir. Burada KOSGEB'in kuruluş amacı ve program destekleri ile proje araştırma geliştirmelerin sunulması KOSGEB'in iş ortakları ile ilişkili alanlarından bahsedilmiştir.

Çalışmanın Üçüncü ve son bölümünde seçilmiş çeşitli ülkelerde iş edindirme uygulamaları ile Türkiye deki Mersin ili örneği incelenmiştir. Burada da Avrupa Bölgesindeki Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerden bahsedilerek diğer Avrupa ülkelerindeki ortak uygulamaları gösterebilmek için Birlik bazında incelemeler ele alınmıştır. Diğer yönden, Amerika Birleşik Devletleri ve Uzakdoğu ülkelerinden Japonya, Çin ve Kore iş edindirme yönü ile ayrı birer örnek teşkil edebilmektedirler. Bu yönü ile Türkiye deki KOSGEB uygulamalarının farkları ve benzerlikleri ortaya konulmuştur.

Mersin ili örneği çalışmada önemli bir yeri oluşturmaktadır. Bunun sebebi Mersin'in gerek nüfus yapısı gerek coğrafi konumu ve ekonomik yapısı ile dikkat çekici illerden birisi olmasıdır.

Çalışmada uygulanan araştırma yöntemi konu ile ilgili literatür taraması (Veri Toplama Yöntemi) şeklindedir. Bunlar konu ile ilgili elde edilen kitaplar, dergiler, makaleler, tezler ve güvenilir internet kaynaklarından oluşmaktadır. Elde edilen veriler birbirleri ile ilişkilendirilip yorumlanmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ EDİNDİRMENİN TEORİK YAPISI

1.1. İŞ EDİNDİRMENİN TANIMI ve ÖNEMİ

1.1.1 İş ve İş Edindirme Kavramı

Tanımsal açıdan ele alındığında iş kavramı 'bir sonuca ulaşmak, ortaya bir değer koymak amacı ile yapılan çalışma, durum neticesinde ortaya çıkarılan emek' olarak adlandırılmaktadır.[1] İş edindirme ise, çalışabilecek çağ nüfus arasında yer alan işgücünün belli bir meslek içerisinde istihdam edilmesini ifade etmektedir. İş edindirmenin amacı, çalışabilecek yapıya sahip kişilerin istihdam edilmesi yolu ile ekonomik ve sosyal sürekliliğin oluşturularak toplumsal birliğin devamının sağlanması amacına hizmet etmektir.

1.1.2 İş Edindirmenin Amacı

İş edindirme, toplumda aktif çalışma kapasitesine sahip bireylerin iş hayatına atılmalarında ve toplumsal devamlılığın sağlanmasında büyük bir öneme sahiptir. İstihdam oranının yüksek olduğu toplumlarda işsizlik oranı oldukça düşük olmaktadır. Bireylerin girişimci yönleri desteklenerek yeni iş kurmaları ya da varolan işi geliştirmeleri toplumda ekonomik kazanç artışının bir göstergesi olması bakımından önem arz etmektedir.

1.2. İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI

İş edindirme politikalarının ortaya koyulmasında toplumun temel dinamikleri göz önünde tutulmaktadır. Özellikle istihdam, işgücü, işsizlik üçgeninde ele alındığında iş edindirmenin bu üçgenin merkezinde yer aldığı ve bu üç olgudan olumlu/olumsuz olarak etkilenmiş olduğu görülmektedir. Kamu, istihdamın yaratılması için belirlenen iş edindirme politikaları uygulanırken ülkenin nüfusu, ekonomik durumu ve istihdam yapısı önem arz etmektedir. Bu üç unsurun iş edindirme politikalarını nasıl etkiledikleri alt başlıklarda ele alınmıştır.

[1] Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr (10.08.2016)

1.2.1. Kamunun İş Edindirme Politikaları

İş edindirme politikalarında Kamu açısından temel amaç, işsiz ve iş hayatındaki dezavantajlı grupları normal iş hayatına yönlendirmek, bu kişileri iş hayatına hazırlamaktır. İş edindirme politikaları, genelde işgücü politikaları açısından iş piyasasındaki durumları kontrol altına alınacak olan, işsizlerin işe entegre edilmesinde ayrımı azaltmayı hedefleyen son çare olarak yer almaktadır. Kamunun iş ediminde bulunmayan bireylere uygulamış oldukları iş edindirme uygulamaları sayesinde iş sahasında istihdam edilme durumları oldukça düşük olan kişiler, istihdamın sağlanması amacı ile oluşturulan kamu kurumlarında ya da iktisadi amaçla faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda geçicisi suretle istihdam edilmektedirler. Meydana getirilen programlar sayesinde açılması hedeflenen iş alanlarının yeni işler olması ve bunların aynı zamanda özel sektör işlerini sekteye uğratmalarına ya da ortadan kaldırmamasına özen gösterilmektedir. Kamu kesimindeki istihdam politikalarının bir diğer amacı, işsiz ya da ucuz işgücü çalışanlarına doğal ortamlarda iş imkanı sağlamaktır. Program desteği sonunda istihdam edilen kişilerin kamu veya özel sektörde işlerini yürütebilmeleri hedeflenmektedir.[2]

Kamuda işsizliğin azaltılması, daha fazla bireyin iş hayatına atılması, mesleki becerinin edindirilmesi ve işgücü piyasasının daha aktif hale getirilmesi için yapılan çalışmalar Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından takip edilmektedir. İŞKUR tarafından ortaya koyulan Meslek Edindirme Kursları ve UMEM, yani Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri' 10 Projesi mesleki eğitimin ve iş edindirmenin kamuda uygulanan iki önemli politikasını oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra İş Geliştirme Merkezi (İŞ-GEM), KOSGEB tarafından yeni girişimcilerin iş kurmalarını destekleyen, yeni kurulan işletmelere destek veren kuruluş olarak kamunun bir diğer iş edindirme politikaları arasında yer almaktadır.

İŞKUR vasıtası ile meslek eğitim faaliyetlerine yer verilerek firmaların ihtiyaçları dahilinde etkinliklerinin arttırılması, meslek liselerinde vizyon değişikliğine gidilerek altyapı yeniliğini sağlayıp etkinliklerinin arttırılması, İllerde bulunan istihdam

[2] Alpaslan Karabulut, 'Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği', Ankara, 2007, s.s.-55-56.

ve Meslek Eğitim Kurulları'nın etkinliğinin arttırılması, işverenlerin ve istihdama etki eden kuruluşların idari sürece ortaklıklarının arttırılması hedeflenmektedir. Bu sayede ülkenin sanayi politikasına dair istihdam politikasının geliştirilmesine hizmet edilmesi düşünülerek etkin işgücü politikaları başarılı bir biçimde idame ettirilebilmesi için hem merkezde hem de yerelde kapasitenin arttırılması yönünde hareket mekanizması oluşturulacaktır.[3]

1.2.1.1.Nüfus

Nüfus sayısı, işgücü piyasasının ve üretiminin belirlenmesinde talep açısından etkin olmaktadır. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını etkilemekte ve işgücündeki bu artış da istihdam oranının ana belirleyicisi olmaktadır. İstihdamdaki artış ya da azalış hızı doğrudan doğruya nüfus artış hızı ile ilgilidir. Ülkede artış oranının hızlı olduğu ve söz konusu artış hızı içerisinde genç yaş grubunun büyük bir bölümünü teşkil etmiş olduğu nüfus, işgücü oranının önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Bu açıdan ele alındığında nüfus yapısının dinamikliği bir yandan çalışma çağındaki nüfusu diğer yandan da işgücüne katılan nüfus oranını pozitif yönlü etki etmektedir. İstihdam oranına karşı çalışabilecek işgücü yoğunluğunun fazla artması işsizlik oranını yükseltmektedir. Toplumlarda artış gösteren işgücüne yönelik yeni istihdam yaratmak güç hale gelir ve bununla birlikte işgücü arzı hızlı bir artış gösterdiğinde ise o toplumlarda istihdam sorunu ve yüksek işsizlik durumu ortaya çıkmaktadır. İşgücü arzı tanım olarak, ekonomi alanında toplam nüfusun içerisinde işgücünde bulunmak isteyenlerin tamamıdır. İşgücü arzının kaynağı bu bakımdan genel nüfus miktarı olmaktadır. Fakat bu kaynak, bütünüyle emek arzına dâhil olmamaktadır. Şöyle ki, 0-15 yaş ile 64 yaşından yukarıda yer alan insanlar çalışabilecek yapıdan yoksun oldukları için toplam nüfus içerisinde değerlendirilseler dahi işgücü kapsamında ele alınmamaktadırlar. 15 ile 64 yaşları arasındaki insanların teşkil etmiş olduğu nüfusa aktif nüfus denilmektedir. Bu tanım içerisinde yer alan insanların hepsinin çalışıyor olduğu anlamı çıkarılmamalıdır. Eğer çalışır kapsamda ele alınmış olsalardı toplumda işgücü içerisinde işsizlik oranından bahsetmek mümkün olmayacaktı. 15-64 yaş arası nüfus çalışma çağında bulunmasına

[3] Faruk Ünsaçar, 'Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi ve Konya'daki Uygulamaları', Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği 1. Konya Kent Sempozyumu, 26-27 Kasım, Konya, 2011, s.230.

rağmen çalışanlar yanında çalışmayanları da kapsadığından çağ nüfus deyimi kullanılmaktadır. Yani çağ nüfus, aktif olarak ülke içerisinde işgücü alanında istihdam edilebilecek olan işgücünü ifade eden nüfus olarak adlandırılmaktadır.[4]

1.2.1.2.Ekonomi

Ülkelerde iş edindirme politikalarının yapısı incelenirken önemle üzerinde durulması gereken olguların başında ekonomi gelmektedir. Nüfusun dağılımı ve yaş aralıklarının oluşturmuş olduğu yüzdesel dağılımdan daha başka ülkelerin ekonomik durumları istihdamı, işsizliği, iş boyutunu gözler önüne sermektedir. Şöyle ki, ekonomik ve iktisadi açıdan gelişmiş ülkelerde işsizlik oranı düşük, istihdam oranı yüksek ve işçilik boyutu nüfusa orantılı bir şekilde dağılım gösterir iken, ekonomik ve iktisadi açıdan gelişmemiş ülkelerde işsizlik oranı yüksek, istihdam oranı düşük ve gelir gruplarının dağılımı nüfusa göre orantısız bir netice göstermektedir.

Sanayi inkılâbından sonra teknik gelişmeler ile birlikte hammaddeye dayalı ekonomi yerini bilgiye dayalı ekonomiye bırakmıştır. Bu geçiş ile birlikte ekonomik gelişmenin temelini yenilik yaratmak ve rekabet edebilmek oluşturmuştur. İktisadi gelişme süreci ilerledikçe sermayenin kazandığı önem artmakta ve iyi işleyen işgücü ve sermaye piyasalarına sahip olunması elzem hale gelmektedir. Geçilen yüzyıl ekonomide liberalleşme ile birlikte büyük işletmelerin küçülmeye ve yeniden yapılanmaya gerek duymalarına yol açmıştır. Bu süreçte ağır sanayiye ve büyük işletmelere dayalı devletçi ülke ekonomileri zor durumda kalmıştır. Geçiş süreci yaşayan bu ülkelerde çoğunlukla karşılaşılan özelliklerin başında ekonomik durgunluk ve bireysel girişimci eksikliği gelmektedir.[5] Yeni dönemde ekonomilerin dinamosu olarak girişimciler ön planda yer almıştır. Çünkü toplumsal ve ekonomik kalkınmanın en önemli göstergesi, çalışabilir nüfusun en yüksek derecede istihdam edilmesi ve iş hayatına kazandırılması ile olmaktadır. Ülkeler bunun için çeşitli girişimcileri desteklemekte iş edindirme politikalarına başvurmaktadırlar. Bu politikalara aşağıda yer verilecek ve detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

---

[4] Alparslan Karabulut, a.g.e, s.24.

[5] Yılmaz Ürper, 'Girişimciliğin Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Temelleri', 'Girişimcilik ve İş Kurma', Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2555, Eskişehir, 2012, s. 23.

İş edindirme ve buna bağlı olarak işsizliğin azaltılıp istihdamın arttırılmasında ana amaç, iktisadi büyümenin sağlanmasıdır. Bunun için yüksek potansiyele sahip sürdürülebilir bir büyüme imkânı yaratmak ve istihdama yönelik olmayan büyümeden kurtulmak için gerek yerli gerekse yabancı sermayelerin ülke içerisinde yatırıma yönlendirilmesi ve iş hayatında belirli bir istihdam oranının sağlanması önemlidir. İş alanlarının bu şekilde aktif olarak kullanılması ile birlikte bu iş alanlarına yönelik mesleki eğitimlerin sunulması gerekmektedir. Kayıt dışı istihdam gruplarının belirlenen ölçüde kayıt altına alınması, mesleki ve işgücü potansiyeli oluşturmaya yönelik yatırımların arttırılması, üretimlerin güçlendirilmesi önem taşımaktadır.[6]

1.2.1.3.İstihdam

İşsizlik ve istihdam konuları ülkelerin önde gelen sorunlarından biri olma özelliğine sahiptir. Özellikle nüfus artış hızı ve teknolojik gelişmeler ile insan emeğine dayalı iş kollarının azalması buna bağlı olarak istihdamın yeterli düzeyde karşılanamaması beraberinde işsizlik oranını arttırmaktadır. Bu duruma verilecek en iyi örnek sanayileşme ile birlikte kırsaldan kente göçlerin artması, kentlerde gecekondulaşma gerçeğinin oluşması ve işsizlik oranının oldukça yükselmesidir. Artan işsizlik oranının azaltılıp stabil bir hale getirilmesinde istihdam politikaları büyük bir yer tutmaktadır.

İstihdam yapısı iş edindirme ile ters orantılıdır. Ülkede istihdam olanaklarının artması beraberinde işsizliği azaltacak ve dolaylı olarak da iş edindirmenin üzerindeki işsizlik yükünü ve oranını azaltacaktır. İstihdam arttığı sürece iş edindirme uygulamalarına daha az ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'de tarım sektörü, toplam istihdamın büyük bir oranını içerisinde bulundurmaktadır. Buna rağmen tarımın toplam istihdam içerisindeki bu etkinliği gün geçtikçe azalmaktadır. Bu gerilemede sanayi ve hizmet sektörünün tarımın kapladığı alanlara yerleşmesi etkili olmaktadır. Gizli işsizlik tarım alanında oldukça fazladır ve işgücü açısından düşük bir verimlilik göstermektedir. Söz konusu verimliliğin düşük olmasının yanı sıra yeni iş alanlarının oluşturulmasında da yetersizlik söz konusudur. Bu yetersizlik iş edindirme politikaları ile giderilmeye çalışılmasına rağmen çalışanların büyük çoğunluğunun yetersiz gelir düzeyinde

[6] Alpaslan Karabulut, a.g.e., s.36.

çalışmakta olduğu ve ücretlilerin toplam istihdam içerisinde oldukça düşük bir orana tekabül etmiş olduğu görülmektedir. Kayıt altına alınmadan çalışan insanların oranları ise kayıtlı çalışan kesime oranla oldukça yüksektir.[7] İstihdamın geliştirilmesine yönelik ortaya koyulan iş edindirme politikaları sayesinde işsiz oranları azaltılmağa ve kayıt dışı işgücü engellenmeğe çalışılmaktadır.

1.2.2. Özel Kesim İş Edindirme Politikaları

Özel kesim iş edindirme politikaları genel olarak kamu kesiminde istihdam edilemeyen işgücüne özel sektör içerisinde yer verilmesini hedeflemektedir. Kamu, bünyesinde istihdam edemediği söz konusu işgücünü teşvik, destekleme, vergi affı, vergi indirimi, muafiyet gibi çeşitli aygıtlar yoluyla özel kesimde değerlendirebilmektedir. Bunun nihai neticesi olarak özel sektörde istihdam alanı oluşturulmakta, işsizlik oranında düşüş yaşanmakta ve sosyo-ekonomik toplum refahı sağlanmaktadır. Özellikle 1980'ler ile birlikte dünya iktisat piyasasında liberal politikaların söz sahibi olması, beraberinde devletin ekonomik alandan büyük oranda el çekmesini sağlamış ve özel sektörde büyük bir alan oluşmuştur. Şu an toplumlarda iş istihdamı ve iş kurma yolu ile çalışan insanların büyük bir çoğunluğu özel sektörün çeşitli dallarında faaliyet göstermektedir. Özel-kamu iş istihdamının ve iş edindirmenin verisel saptamaları her ülke düzeyinde farklılık arz ettiği için bu konu alt başlıklarda ülkeler temelinde detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

1.3. İŞ EDİNDİRMEDE GİRİŞİMCİLİK RUHU

Kamu sektörünün iş edindirme yolu ile sağlamış olduğu ücretli ve maaşlı istihdam içindeki payı 1990 yılından bugüne özel sektöre oranla gerileme içindedir. Kamu kesimindeki istihdamda görülen bu azalmanın en temel nedeni Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT) özelleştirilmesidir. Özelleştirmenin kaynağında 24 Ocak kararları olarak bilinen liberal iktisat politika değişiklikleri yer almaktadır. Bu çerçevede 1980 yılından bu yana özelleştirme yönündeki eğilim 1994 yılı Nisan ayındaki ekonomik kriz sonucunda daha da ivme kazanmış, böylece Özelleştirme

[7] Alpaslan Karabulut, a.g.e, s.23.

İdaresi Başkanlığı (ÖİB) adı altında Başbakanlığa bağlı özel bir birim kurulmuştur.[8] Özelleştirmenin dünya çapında kazanmış olduğu ivme bireysel girişimi de arttırmıştır. Bireysel sermayenin belirleyici güç olarak ortaya çıktığı liberal ekonomik düzende mesleki eğitimler büyük bir öneme sahip olmuştur. İş edindirme politikalarının uygulanması, beraberinde müteşebbis olarak adlandırılan girişimci kişileri de ortaya çıkarmıştır. Girişimcilik ruhunun ortaya çıkışı bir bakıma iş edindirme sayesinde iş alanına yöneltilen bireylerde görülmektedir.

1.3.1. Girişimcilik ve Girişimciliğin Tanımı

Kelime anlamı olarak 'bir şey yapmak' anlamına gelen girişim kelimesi, Fransızca'dan Türkçe'ye geçmiştir. Fransızca'da 'entreprendre' olarak tabir edilen kelime Türkçe'de 'müteşebbis' olarak adlandırılmaktadır. Girişimci; riskle karşılaşabileceği hallerde fırsatları kullanarak, belirsizlik altında kalkınma ve kâra ulaşma amacıyla, birikim oluşturabilmek için gerekli kaynakları bir araya getirerek yeni bir iş ya da işletme girişimi oluşturan kişi olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik kişilerin tasavvur etmiş oldukları hayallerinin gerçeğe dönüştürülme sürecini de ifade etmektedir. Bu bakımdan hem soyutluk hem de somutluk söz konusudur. Düşünsellik eylemsellikle birleşmektedir. Süreklilik girişimciliğin başarısının olmazsa olmazı olarak görülmektedir. İnsan hayatına eklemlenen her yeni eylem, belli oranda girişimciliği içinde barındırmaktadır.[9]

Girişimcinin yenilik yapma özelliği vurgulanmasına rağmen, tanımsal olarak girişimci denince akla iş sahipleri ve şirket sahibi insanlar gelmektedir. Yapılan birçok çalışmada ve iktisadi programlarda bu düşünce yapısı kabul edilebilir bir hal almıştır. Girişimciler hakkında bir örnek sunularak girişimci türlerini açıklamak gerekir ise, bir esnaf risk alarak yeni bir işletme açar, ama yenilik söz konusu değildir. Buna karşın, yüzyıllardır birçok dükkânda yapılıp satılan Kahramanmaraş dondurmasını bir marka haline getirmek bir yeniliktir. Mado firması dondurma üretimini standartlaştırarak,

---

[8] İnsan Tunalı, 'İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması', Avrupa Komisyonu Raporu, Türkiye İş Kurumu, İstanbul s.24.

[9] Yılmaz Ürper, 'Girişimcilik Kavramı, Çeşitleri ve Girişimcilikte Etik', 'Girişimcilik ve İş Kurma', Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2555, Eskişehir,2012, s. 3.

farklı ürünlere yaygınlaştırarak ve ürünleri özel dağıtım kanalı olan kendi dükkânları yoluyla satarak yenilik yapmıştır.[10]

Girişime yöneltilen tanımların tarihsel süreçte içermiş olduğu gelişimine bakıldığında, Ortaçağ'da girişimci olarak ortaya çıkan 'büyük üretici' kavramının kaynağı burjuva sınıfının etkinliğine dayanmaktadır. Üretim, Sanayi Devrimi ile birlikte gerek sermaye sahipleri gerekse risk üstlenebilme kavramları ayrı bir şekilde tanımlanmıştır. On dokuzuncu yüzyılda sermayenin edinmiş olduğu kazanç girişim içerisinde yer alan kardan ayrı bir olgu olarak ele alınmıştır. Yirminci yüzyılda ise, girişimciliğin tanımı tekrardan şekil kazanarak, 'orta derecede risk alarak organize eden, yenilikçi' olarak adlandırılmıştır. Tablo-1'de yer verilen tanımlamalar Orta Çağ'dan bugüne girişimciliğin gelişim sürecini tanımlamaktadır.

Tablo-1
Girişimci Tanımlarının Yıllar İçindeki Gelişimi

YIL	TANIM
Orta Çağ	Büyük ölçekli üretim yapan kişi.
17. Yüzyıl	Hükümetle anlaşma ile kazançtan kar elde eden, kaybı karşılamayı taahhüt eden kişi.
1725	Richard Cantillon: Sermayedardan daha başka olarak farklı riskler üstlenen kişi.
1797	Beaudeau: Risk alarak, planlama ve organizatörlük yapan, örgütleyici kişiliğe sahip kişi.
1803	Jean Baptise Say: Sermayecinin karından ayrı olarak girişimci karı.
1876	Francis Walker: Sermayesi ile faiz yolu ile organizatörlük yönlerinden ötürü kazanç sahibi arasındaki ayrım.
1934	Joseph Schumpeter: Girişimci bir yenilikçi ve daha önce denenmiş teknoloji sahibi.
1961	David McClelland: enerjik, ılımlı bir risk alıcısı özelliklerine sahip kişi.
1964	Peter Trucker: Fıratları en yüksek derecede tutan kişi.
1975	Albert Shapero: İnsiyatif sahibi, bazı sosyo-ekonomik mekanizmaları düzenleyen ve başarısızlığa uğranılması sonunda bunu üstlenen kişi.
1980	Karl Vesper: Politikacılar ve iş adamları tarafından farklı görünen kişidir.
1983	Gifford Pinchot: Halen kurulmuş bir örgütte organizatör olan kişi.
1985	Robert Hisrich: Ekonomik, iktisadi ve psikolojik riskleri yüklenip, zaman ve çaba harcayarak farklı bir değer yaratan; bu süreç sonunda kişisel doyum ve mali ödül elde eden kişi.

Kaynak: Özlem Çetinkaya Bozkurt, 'Dünyada ve Türkiye'de Girişimcilik Eğitimi', Ankara, 2011,s.7

[10] Dilek Çelikdamar, 'Türkiye'de Girişimcilik', Tüsiad Yayınları No: 12/340, İstanbul, 2002, s. 33.

Girişim ve girişimcilik ile ilgili yapılan tanımlar birbirinden farklı olmasına rağmen, yazarlar kimi ortak noktaları işaret etmektedirler. Bu noktalara bakıldığında, risk alarak fırsat oluşturma ve yeni bir iş kurarak üretime gitme gibi ortak özellikler taşımaktadırlar. Girişimcilik tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyal ve kültürel bir olgudur. Ve her toplumda farklı sosyo-kültürel özelliklere bununla birlikte farklı niteliklere sahip girişim olgusu yer almaktadır. Çünkü girişimciler yaşadıkları toplumların birer ürünü olarak ortaya çıkarlar. Yani toplum nezdinde bulabildikleri lojistik öğeler girişimcilerin aynı zamanda hammaddesi olarak algılanmaktadır. Girişim olgusunun bu şekilde yerele özgü bir mahiyet kazanmış olması, birçok araştırmada girişimcilerin çeşitli özelliklerinden bahsedilmesine rağmen, genel olarak kabul edilebilen kalıplaşmış özellikler ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır.[11] İktisadi kalkınma ve işgücü sorunsalının ana çözüm yeri olarak girişimciliğin desteklenmesi, başarılı iş alanları yaratılarak yaygınlaştırılması ifade edilmektedir.

Girişimciliğin özellikleri ve çeşitlerine geçilmeden önce çok kısa olarak tarihsel gelişmesi ele alınacaktır. Bu şekilde kavram karışıklığı ortadan kalkacak ve girişimcinin ve girişimciliğin özelliklerini anlamak daha iyi olacaktır.

1.3.2. Tarihsel Olarak Girişimcilik

Gerek bireysel gerekse toplumsal olarak hayatta refah yaratan bir değer olması sebebiyle girişimci ve girişimcilik, araştırmacılarca üzerinde ayrıntılı olarak çalışmalar yapılan bir yönetim alanı haline gelmiştir. Girişimcilikle ilgili olarak verilebilecek gerçek anlamdaki ilk örnek Batı dünyası ile Uzak Doğu arasında ticaret yolları geliştirmeye çalışan ünlü seyyah Marco Polo'dur. Marco Polo, Kubilay Han'ın egemenliğinde bulunan Pekin'e kadar seyahat etmiş; bir yandan Doğu kültürünü inceleme fırsatı bulmuş diğer taraftan da parası olan insanların mallarını satmak üzere ticari girişim olarak adlandırılabilecek anlaşmalar yapmıştır. O dönemde destekleyen, zararı karşılayan bir mercii bulunmadığı için bugünün risk sermayesinin ilk örneğidir. O zamandaki genel anlaşma sigorta bedeli dâhil yüzde 25'e yakın bir faiz oranı ile maceraperest tüccara sermaye sağlamak şeklindeydi. Bu anlaşmada sermaye sahibi

[11] Özlem Ç. Bozkurt, Ali M. Alparslan, 'Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri', Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, Çanakkale, 2013, s.s. 9-10.

pasif risk taşıyıcıyken, maceraperest tüccar fiziksel ve ekonomik tüm riskleri üstlenen aktif risk taşıyıcı olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte kar ilişkisinde sermayedar pasif risk taşıyıcı olmasına rağmen maceraperest tüccardan daha fazla kazanç elde etmekteydi. Maceraperest tüccar başarılı bir şekilde malları satıp geziyi bitirdiğinde sermayedar kârın yüzde 75'e kadar olan bir kısmını, maceraperest tüccar ise yüzde 25 civarındaki kısmını almaktaydı. Orta Çağ'da 'girişimci' kavramına işaret eden kişi hem yönetici hem de çalışan olarak büyük ölçekli üretim projelerini yöneten olarak kullanılmaktaydı. Böyle büyük üretim projelerinde bireyler riskleri üstlenmemekte, genellikle devlet tarafından sağlanan kaynaklarla projeyi yürütmektedirler. Bu dönemde girişimciler kamu binalarının, dinsel yapıların ve kalelerin inşası, büyük tarım alanları feodalitenin ortaya çıkarmış olduğu yapıların meydana getirilmesini üstlenmişler ve kişisel olarak risk alamamışlardır.[12]

Orta Çağ'daki tipik girişimci örneği din görevlileriydi. Çünkü bu dönemde kilisenin halka, sermaye sahiplerine ve hatta devletlere karşı büyük bir etkinlik ve yaptırımı bulunmaktadır. Bu kişiler kale, sur, kamu binaları, manastır, katedral gibi büyük mimari çalışmaları yapmakla görevliydiler. Bir bakıma kentsel ve sosyal dönüşümün en etkin faktörleri din görevlileridir. Bu dönemin girişimcilerinde risk unsuruna bu nedenlerden ötürü rastlanılmamaktadır. Asıl risk ve girişimci arasındaki bağlantı 17. yüzyılda kurulmuştur. Bu dönemde devletler kilisenin hegemonyasından büyük ölçüde kurtulmuşlardır. Özellikle reform dönemi bu sonucun en önemli kaynaklarından birisini oluşturmaktadır. Bu dönemde girişimci, genel olarak devletle taahhüt edilmiş bir ürün ya da hizmet sağlamak konusunda anlaşma yapan kişilere denilmektedir. Yapılan anlaşmalardaki fiyatlar sabit olduğundan sonuç kâr ya da zarar olsun girişimciye ait olmaktadır.[13]

Girişimcilik olgusu modern olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi işaret etmektedir. Bu geçişin yer aldığı alan ise ulusal ve uluslararası boyutta, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler düzeyinde kendisini göstermiştir. Söz konusu geçiş ile birlikte girişimcilik, iktisadi ve sosyal olarak birçok alanda önem göstermeye

---

[12] Hamza Yılmaz, 'Kosgeb Yeni Girişimci Desteği Kapsamında Kurulan Kobilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Kilis İli Örneği',(7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi), Kilis, 2015, s.48.

[13] Yılmaz Ürper, a.g.e., s.s.25-26.

başlamıştır.[14] Bu süreç içerisinde girişimcilik, insandaki düşünsel emeğin, ekonomik değere dönüşmesine temel dayanak oluşturmuş ve diğer üretim faktörleri arasında yer almıştır. Özellikle 20. yüzyılda başlayan sektörsel büyüme devinimini 21. yüzyıla değin artan bir oranda sürdürmüş ve iş sektöründe büyük bir çığır açmıştır. Son yüzyılda özellikle İkinci Dünya Savaşı döneminde bir süre iktisadi alanda ihmal edilmiş olsa da son zamanlarda yapılan birçok çalışma girişimciliğin ekonomik büyümenin önemli bir aracı olduğunu göstermiştir. Bu bakımdan ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında paralel bir ilişkiden söz edilebilir. 1980li yılların başlarında özellikle kapitalist ekonomik sürecin gelişmesi ve ekonomide liberal politikaların ağırlık göstermesi ile iş alanları farklılaşmış ve sermaye sahiplerinin nicel açıdan zenginleşmesi rekabeti arttırmıştır. Rekabetçi iş hayatında iş sahipleri rakiplerinden bir adım öne geçebilmek adına günün koşullarını ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek ölçüde, yani oluşan talebi en iyi şekilde karşılayabilecek oranda çeşitli yenilikler ortaya koymaya yönelmişlerdir. Güncel ihtiyaçların karşılanması da bir noktadan sonra girişim olgusunu oldukça ön plana çıkartmış ve 1980 sonrası yeni model aynı zamanda 'girişim ekonomisi' olarak adlandırılmıştır.

Girişimci kavramı ekonomik anlamda ilk olarak 18.yy. da, aslen İrlandalı olan ve Paris de bankacılık yapan Richard Cantillon tarafından kullanılmış ve ardından Frank Knight ile de Amerikan literatürüne girmiştir. 20'nci yüzyıla gelindiğinde girişimcilik ekonomi alanından diğer toplumsal alanlarda yerini bulmuş ve Jean-Baptiste Say ve Joseph Schumpeter'la birlikte iktisadi antropoloji, psikoloji, iktisat ve sosyoloji alanda yapılan çalışmalarda bulmaya başlamıştır.[15]

1.3.3. Girişimciliğin Özellikleri

Sosyal hayatta girişimci olabilecek nitelikte olan insanların toplumun diğer kesiminden farklı kimi özellikleri bir arada bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Girişimciler bu özellikleri sayesinde toplumda yaratıcı, geliştirici ve farklılık sahibi

[14] Deniz Börü, 'Girişimcilik Eğilimi: Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma', Marmara Üniversitesi Yayın No:733, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayın No:21, İstanbul,2006, s.4.
[15] Mehmet Başar, 'Girişimcilik ve Girişimcilik Süreçleri', Anadolu Üniversitesi Yayını No:3002, Eskişehir,2013, s.4.

kişiler olarak ön plana çıkmaktadırlar. Girişimciliğin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:[16]

- İnsanlarda kimi yetenekler doğuştan kazanılmaktadır. Bunlardan birisi de girişimciliktir. Girişimcilik doğuştan olup, sonradan kazanılmamaktadır. Kişilerin kimi özel yeteneklerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu sebeple insanlarda farklı oranda bulunan bu yeteneğin ortaya çıkarılması ile girişimcilik ruhu görülmektedir. Aynı zamanda, var olan girişimcilik, bilgi, teknoloji, lojistik destekler gibi yardımcı unsurlar ile beslenerek geliştirilebilmektedir.
- Her insan yeni bir iş kurabilir, bu noktada iş kurmak işin en kolayıdır, asıl önemli olan oluşturulmuş olan bir iş sürecinin devamlılığının sağlanması, büyütülmesi ve kalıcının ispatıdır. Burada önemli olan şey, ortaya çıkartılmış bir fikrin gelişimini ve sürekliliğini sağlamaktır.
- Girişimciler iş hayatında karşılarına çıkan fırsatlar kadar riskleri de hesap eden insanlardır. Bir bakıma girişimciler aynı zamanda birer kumarbazdır.
- Girişimciler bütün olayı sahiplenmek isterler. Bu sahiplenme durumu bir ekip ile ulaşılan başarı neticesinde ortaya çıkmaktadır. Tek girişimcinin çabaları ile başarıyı yakalamak oldukça zordur, burada önemli olan başarıya odaklı aktif bir ekibin oluşturulmasıdır. Başarılı girişimcilerin önemli özelliklerinden birisi ekip ruhuna sahip olmalarıdır.
- Girişimciler diğer iş ilişkisinde bulunan çalışanlardan daha farklı olarak bağımsız hareket ederler ve kendilerinin patronudurlar. Yatırım sahipleri ve müşteriler başta olmak üzere girişimciler içinde bulunmuş oldukları toplumsal yapıya karşı sorumludurlar.
- Girişimciler aynı zamanda birer fedakârlık örneğidirler. Büyük firmalardaki profesyonel yöneticilerden daha fazla çalışır ve hedeflerine ulaşmak için özverili davranırlar.
- Girişimcilerin bir diğer özelliği ise aşırı iç ve dış stres altında çalışmalarıdır. Çünkü girişimci dış talebin olduğu stresli bir iş hayatına sahiptir. Yapılan

[16] Timmons Jeffry, Stephen Spinelli, 'New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century', 5th Edition, Boston: Irwin-McGraw Hill, 1999. (Akt:Dilek Çelikdamar, s.s. 38-39.)

araştırmalar sonucunda iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak gerçekleşen stres durumundan kimi girişimciler verim alırken memnundurlar.

- Yeni iş başlatmak var olan bir iş ilişkisine göre risk taşımaktadır ve çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanır. Fakat işyerlerinin başarısızlık içerisinde bulunması, girişimcileri de başarısız kılmamaktadır. Birçok girişim, birden fazla ve uzun süren işgücü denemesi ile başarılı olmaktadır. Aynı zamanda, yenilgiler girişimciler için öğrenme ve ders çıkarma imkânını da beraberinde getirmektedir. Girişimciler bu sayede kabiliyetlerini ve düşüncelerini geliştirebilmektedirler.
- Yeni iş kurmada sermaye oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü işin sürekliliği ve desteklenmesi için olmazsa olmaz bir öneme sahiptir. Her ne kadar düşünce ya da kabiliyet olsa da bunların ortaya çıkartılması için sermayenin meydana getirilmesi şarttır. Sermayenin varlığı olsa da düşünce ve kabiliyet bulunmayabilir. Burada sermaye, başarılı olmanın sadece bir aracıdır.
- Girişimcilerin yaratıcılık yetenekleri üst düzeydedir. Girişimci olmakta yaş olgusu bir sınır teşkil etmemektedir. Girişimci yaşında genel ortalama 30'lu yaşlar olmakla birlikte, 60'larda olup da başarılı olan birçok girişimci vardır.
- Girişimcilerin motivasyon kaynağı kazanmaktır. İş ilişkisinde zarar eden bir girişimci kendisini ispatlayamamıştır. Karlılık, işte başarının somut göstergesi durumundadır. Yer verilen çalışmalarda girişimciler, uzun dönemli kazançları önemseyen insanlardır. Kişisel başarı duygusu, vizyonunu ve hayallerini gerçekleştirmek girişimcilerin özellikleri arasında yer almaktadır.
- Girişimciler kontrol sahibi kişilerdir. Bu amaçla sonuç odaklıdırlar.
- Yetenekli bir girişimci birkaç yıl içinde başarılı olmaktadır.
- Risk sermayesi iyi fikir sahibi girişimcilerin kaynağıdır. Amerika Birleşik Devletleri verilerine göre her 100 fikirden en çok 3 tanesinin sermaye edinebildiğini göstermektedir.
- Girişimciler aynı zamanda oldukça iyi bir ekip liderleri olduğu için başarılıdırlar. Yapmış oldukları liderlik girişimcileri başarıya götüren etkili anahtarlardan birisini oluşturmaktadır.
- Kişilerin eğitim performansları girişimcilik için ana gösterge değildir. Bununla birlikte motive eden, liderlik ruhuna sahip, ekip odaklı, yaratıcı gibi kabiliyetlere sahip insanlar girişimci olabilirler.

Yukarıda da bahsedildiği gibi girişimciler doğuştan edinmiş oldukları girişimcilik ruhunu ortaya çıkartacak özelliklerin farkında olan insanlardır.

1.3.4. Girişimcilik Türleri

Girişimcilik yapısal olarak üç ana dala ayrılmış ve her bir dal kendi içerisinde girişimciliğin çeşitli yönlerini barındırmaktadırlar. Girişimcilik türleri şu şekilde sıralanabilir:[17]

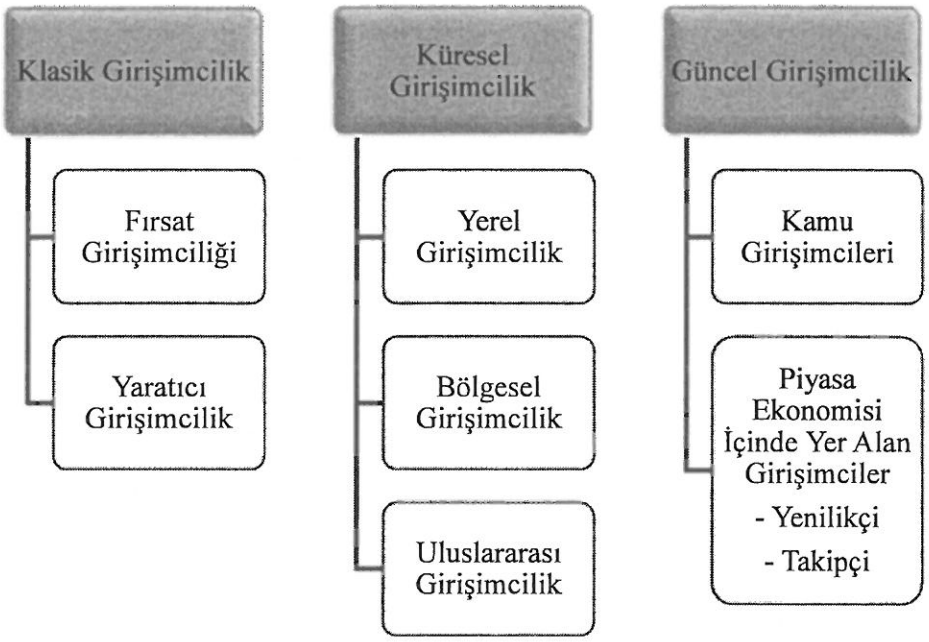
Klasik Girişimcilik: İki şekilde ele alınmaktadır. Fırsat Girişimciliği, mevcut pazardaki değişimleri kendi lehine kullanıp fırsata çevrilebilen girişimcilik türüdür. Yaratıcı Girişimcilik ise, yeni bir buluşun dizayna sunulması ile birlikte çeşitli yönlerden kar elde etme amacı güdülen girişimciliktir. Bu girişimcilik türünde daha önce piyasada var olmayan bir hizmet/meta ortaya çıkarılmakta ve özgün bir netice meydana getirilmektedir. Firmaların inovasyon hamleleri bu tür girişime örnek verilebilir.

Küresel Girişimcilik: Dünya pazarının artık sınır tanımaması ve uluslararası bir boyuta ulaşması, girişimciliğin küresel türünü de ortaya çıkartmıştır. Küresel anlamda girişim türleri olarak tümevarım baz alınmaktadır. Buna göre, en dar kapsamlı olarak Yerel Girişimcilik yer almakta, devamında Bölgesel Girişimcilik ve Uluslararası Girişimcilik türleri gelmektedir. Yerel Girişimcilik, adından da anlaşılacağı üzere herhangi bir ülkenin belli bir kısmına hitap edebilen, dar çevreli girişimciliktir. Bu türde iş hacmi ve sermaye sınırlı boyuttadır. Bölgesel Girişimcilik, yerelden daha geniş uluslararası alandan daha dar bir alanda yapılan girişimcilik türüdür. Yerel girişimciliğe göre iş hacmi ve potansiyeli daha fazla olup sermayesi ondan daha geniştir. Ülkeler arasında Pazar hacmine ve oldukça büyük bir sermayeye sahip olan girişim türü de Uluslararası Girişimcilik'tir. Bu türde sermayenin büyüklüğü sayesinde iş hacmi oldukça geniş alanlara dağılmakta ve buna oranla çalışan sayısı da oldukça fazladır. Bu üç tür girişimciliğe, yerel düzeyde ticaret yapan üreticiler, bölgesel düzeyde ticaret yapan tekstil firmaları ve uluslararası düzeyde ticaret yapan ticaret filoları örnek gösterilebilir.

[17] Şakir Dansık, 'Türkiye'deki Girişimci Profili', (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış YükseLisans Tezi), Konya, 2001, s.40.

Güncel Girişimcilik: Bu girişimcilik türü Kamu Girişimciliği ve Piyasa Ekonomisi Girişimciliği olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kamu Girişimciliği, genel olarak kanunlarca belirlenmiş belirli bir bütçe, yetki ve kararlara bağlı olarak yürütülen girişimcilik türüdür. Piyasa Ekonomisi İçindeki Girişimcilik, Yenilikçi Girişimcilik ve Takipçi Girişimcilik olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Yenilikçi Girişimciler, piyasada daha önce sunulmamış olan bir mal/hizmet sunumunu gerçekleştiren ve yeni fikirler üretip yeni pazarlar peşinde olan girişimcilerdir. Buna binaen Takipçi Girişimciler, iş piyasasında söz konusu gelişmeleri izleyerek hareket tarzı geliştiren girişimcilerdir. Bu girişimciler genellikle Yenilikçi Girişimcilerin yaratmış oldukları piyasa şartlarına ayak uydurmaktadırlar.

Yukarıda yer verilen girişimcilik türlerini bir şekil halinde göstermek mümkündür:



Şekil-1: Girişimcilik Türleri

Kaynak: Hülya Şekerler, 'Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri', Kütahya,s.25.

İKİNCİ BÖLÜM

KOSGEB VE İŞ EDİNDİRME POLİTİKALARI BAĞLAMINDA KOSGEB DESTEKLERİ

2.1. KOSGEB TANIMI, AMACI ve YAPISI

2.1.1 KOSGEB'in Tanımı Ve Yasal Dayanağı

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, 3624 sayılı kanunun kabulü ile 20 Nisan 1990 tarihinde kurulmuştur. KOSGEB, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun II/b sayılı cetvelinde sayılan özel bütçeli bir kamu kurumu olup, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur.[18] KOSGEB'in kuruluş mevzuatına bakıldığında kabul edilip resmi gazetede yayımlanan 20.04.1990 tarihli kanunun 1. maddesinde, *"Ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek amacıyla, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Kuruluşun kısa adı KOSGEB'dir"* denilmektedir.[19]

2.1.2 KOSGEB'İN Amacı ve Görevleri

Türkiye'de KOBİ'lerin denetimi Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. KOBİ'lere vermiş olduğu finansal destekler sayesinde istihdam olanakları arttırılmakta ve işsizlik oranları belirli ölçüde azalmaktadır. Ayrıca yeni iş alanlarının açılması toplum ekonomisinin canlılığı açısından da büyük bir öneme sahiptir. Kurulduğu günden itibaren KOBİ'lerin finansman problemlerinin çözümünde etkili olduğu düşünülen diğer KOSGEB destekleri ayrıntılı olarak tanıtılacaktır.

---

[18] Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2015 Yılı Faaliyet Raporu,Ankara s.1;http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2015_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf(06/11/2016)

[19] Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, md.1,Kanun 3624, Sayı 20498, 20.04.1990.

3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın Kurulması Hakkında Kanun'un 4. maddesinde KOSGEB'in görevleri açık bir şekilde belirtilmiştir.[20]

Söz konusu program bağlamında belli başlı destek programları uygulanmaktadır. Bu programlar:

- Genel Destek Programı
- KOBİ Proje Destek Programı
- İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı
- Araştırma-Geliştirme, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı
- Girişimcilik Destek Programı

olarak 5 alt başlıkta toplanmıştır. KOSGEB'in alt destek programlarına aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

2.2.KOSGEB'İN DESTEK PROGRAMLARI

KOSGEB'in Destek Programı başlıklı ilgili mevzuatında programın amacının; *"ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında, küçük ve orta ölçekli işletmelerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek üzere, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı tarafından uygulanacak Genel Destek Programı ile ilgili iş ve işlemlerin esaslarını düzenlemek"* olduğu belirtilmektedir.[21] İşletmeler söz konusu Destek Programı'na katılabilmek için başvuru formunu doldurmak sureti ile başvuru yapabilirler. Söz konusu başvuru formu Ek-1'de yer almaktadır. Mevzuatta programın süresine ilişkin şu ifadeler yer almaktadır. Buna göre, *"her bir işletme için 3 (üç) yıldır. Bu süre bitmeden Program tamamlanmış sayılmaz. Üç yıllık Program süresi tamamlandıktan sonra, işletmenin talebi halinde Program yeniden başlatılabilir. Bu durumda önceki Program kapsamında işletmeye kullandırılan destek miktarları dikkate alınmaz"* denilmektedir.[22] KOSGEB Destek Programı Yurtiçi Fuar Desteği ve Yurtdışı Gezi Desteği başlıklarında

[20] Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, md.4.
[21] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, Birinci Bölüm, md.1, s.1.
[22] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 6, s.3.

ve Yurtiçi Fuar Desteği ise 9 alt başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar sırası ile: Fuar-Sergi-Tanıtım Desteği, Alıcı Satıcı Eşleştirmesi, Nitelikli Eleman Desteği, Eğitim ve Danışmanlık Desteği, Enerji Verimliliği Desteği, Tasarım ve Sınai Mülkiyet Hakları Desteği, Test-Analiz, Kalibrasyon ve Belgelendirme Desteği, Gönüllü Uzmanlık ve Bağımsız Denetim Desteği ve Lojistik Desteği şeklinde sıralanmaktadır. KOSGEB söz konusu verilen bu destekler için belirli oranlarda destek üst limiti belirlemiştir. Aşağıdaki tabloda 2016 yılı Genel Destek Programı üst limit tablosu yer almaktadır.

Tablo-2
Kosgeb Destek Programı Destek Oranları

	Genel Destek Programı Destekleri	Destek Üst Limiti (TL)	Destek Oranı (%)		
			1. Bölge	2., 3., 4. Bölgeler	5. ve 6. Bölgeler
1	Yurt İçi Fuar Desteği	45.000	50	60	70
2	Yurt Dışı İş Gezisi Desteği	20.000 *			
3	Tanıtım Desteği	25.000			
4	Eşleştirme Desteği	30.000			
5	Nitelikli Eleman İstihdamı Desteği	50.000			
6	Danışmanlık Desteği	22.500			
7	Eğitim Desteği	20.000			
8	Enerji Verimliliği Desteği	75.000			
9	Tasarım Desteği	22.500			
10	Sınai Mülkiyet Hakları Desteği	30.000 **			
11	Belgelendirme Desteği	30.000 **			
12	Test-Analiz ve Kalibrasyon Desteği	30.000			
13	Bağımsız Denetim Desteği	15.000			
14	Gönüllü Uzmanlık Desteği	15.000			
15	Lojistik Desteği	40.000			

(*)KOSGEB KOBİ ve Girişimcilik Ödülleri kapsamında her yıl belirlenen finalistler, KOSGEB tarafından düzenlenen Yurtdışı İş Gezisi Programından bir defaya mahsus olmak üzere üst limitler dikkatte alınmaksızın yüzde 100 oranında desteklenir.
(**)TSE ve TPE'den alınacak belgeler, bölge farkı aranmaksızın yüzde 100 oranında desteklenir.
Kaynak: KOSGEB Genel Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-programi (06/11/2016)

2.2.1. Yurtiçi Fuar Desteği

Yurtiçi Fuar Desteği, KOSGEB tarafından destek kapsamına alınan ve katılım sağlanacak fuarlarda, Fuar Organizatör Kuruluşundan temin edilen; boş yer için kira, stant konstrüksiyonu ve dekorasyonu, fuar katılımcı kataloğu, fuar alanının genel düzenlemesi ile ilgili hostes, genel tanıtım, genel güvenlik, genel temizlik ile gerekli olabilecek diğer hizmet giderlerini kapsamaktadır.[23] İlgili hüküm gereğince destekten yararlanmak isteyen işletmeler, fuardan en geç 3 işgünü öncesine kadar başvuru yapmak

[23] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 8, s.s.,3-4.

zorundadırlar. (Söz konusu başvurular Ek-2'de yer almaktadır) Başvurunun ardından Uygulama Birimi, başvuruyu inceleyip fuarın başlama tarihinden en geç 2 iş günü öncesine elektronik ortam üzerinden onaylar. İşletmenin almış olduğu alan toplam KOSGEB fuar alanından düşülür ve işletmenin fuara katılımı sağlanır.[24] Yurtiçi Fuar Desteği'nin destek üst limiti 45.000 Türk Lirası olarak belirlenmiştir.

2.2.1.1.Fuar-Sergi Tanıtım Desteği

İşletmelerin ürün ve hizmetlerini yerel ulusal ve uluslararası piyasada tanıtımı için yapacak oldukları faaliyetlere verilen destektir. Ürün katalog giderleri, reklam giderleri ve mobil tanıtım giderlerini kapsamaktadır. Bu destek Yurt İçi Marka Tescil Belgesi sahibi olan işletmelere verilmektedir.[25]

2.2.1.2.Alıcı-Satıcı Eşleştirmesi

Eşleştirme Merkezi'nden (EŞMER) alınacak olunan danışmanlık, sergi ve organizasyon hizmetlerine yönelik ihracatçı işletmelere verilen destekler Eşleştirme Desteği olarak bilinmektedir. İşletmelerin EŞMER'den destek alabilmesi için Türkiye ya da ilgili ülkelerde çeşitli meslek kuruluşları ile işbirliği yapmış olmaları zorunludur.[26] Eşleştirme Desteği başvurusu için doldurulması gereken başvuru formu Ek-3'te gösterilmiştir.

2.2.1.3.Nitelikli Eleman Desteği

İşyerleri için nitelikli personel çalıştırmak firmaların faaliyetlerini sürdürmek için önemlidir çünkü nitelikli personelin çalıştığı yere katkısı niteliksiz elemana göre daha fazladır. Günümüzde işverenlerin nitelikli personel bulmakta sıkıntı çektikleri de bir gerçektir. Nitelikli personel çalıştırmanın maliyeti de daha yüksek olduğundan işyerlerinin nitelikli personeller istihdam etmeleri için KOSGEB bazı desteklerle bunu teşvik etmektedir.

KOSGEB genel destek programı kapsamında yer alan nitelikli eleman istihdam desteği; üniversite mezunu personel istihdam etmek için işverene maaş ve sigorta prim

---

[24] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 5, s.4.
[25] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 8, s.10.
[26] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.s.12-13.

desteği sağlamaktadır. Bu programdan yararlanmak için KOSGEB veritabanına yıllık çalışanı 250 kişiden az olan, yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu 25 milyon TL'den az olan tüm işletmeler kayıt olabilir. KOSGEB'in nitelikli eleman istihdam destek programından yararlanmak isteyen işletme, öncelikle www.kosgeb.gov.tr internet adresinden KOSGEB'e kayıt olmalıdır. Elektronik ortamda doldurarak çıktısını aldığı Nitelikli Eleman Desteği Başvuru Formu (Ek-4'te yer almaktadır) ve yine KOSGEB internet sitesinde bulunan Tablo-2'de belirtilen nitelikli eleman istihdam desteği için yer alan başvuru belgeleri ile ilgili Hizmet Merkezine başvuru yapar. Hizmet merkezi başvuru sonucunu işletmeye yazı ile bildirir.[27]

2.2.1.4.Eğitim ve Danışmanlık Desteği

KOSGEB kapsamında verilecek olan Eğitim Desteği, işletmelerin, bilgi teknolojileri, enerji teknolojileri, üretim yönetimi, mali işler ve finansman yönetimi, inovasyon, dış ticaret ve uluslararası mevzuat, pazarlama yönetimi, ürün belgelendirme ve çevre, mesleki ve teknik eğitim, insan kaynakları yönetimi, bilgisayar ve yeni teknik ve teknolojiler ve genel yönetim alanlarında destekleri içermektedir. Her bir alan için işletmeye sağlanacak azami destek miktarı 2.500 TL'yi geçemez. Program süresince bir alan ile ilgili alınan eğitimler için destek üst limiti ise 75.00 TL'yi geçemez. Genel program süresince destek üst limiti ise, azami 20.000 TL verilmektedir.[28]

KOSGEB tarafından sunulan Danışmanlık Desteği'nde genel olarak işletmelerin, iş planı hazırlama, girişimcilik, yatırım ve pazarlama, üretim, insan kaynakları, enerji teknolojileri, mali işler ve finans, dış ticaret, ürün tasarımı ve çevre gibi konu başlıklarında destek verilmektedir. Destek kapsamına giren hizmet sektörleri şunlardır: Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Hizmet Yeterlilik Belgesi'ne sahip danışmanlık kuruluşları, üniversitelerin işletme amaçlı hizmet birimleri, vakıf ve dernekler, kuruluş hükümlerinde danışmanlık hizmeti yer alan kamu kurum ve kuruluşlar ve KOBİ danışmanlarıdır. Danışmanlık hizmet süresi en az 20 adam-gündür.

---

[27] Kosgeb Nitelikli Eleman Destek Programı, http://www.uzeldanismanlik.com/kosgeb-nitelikli-eleman-destek-programi/ (13/11/2016)

[28] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 8, ss..17-18.

Destek miktarı azami 6.000 TL olup, danışmanlık süresince üst destek limiti en fazla 22.500 TL'dir.[29]

2.2.1.5.Enerji Verimliliği Desteği

Enerji Verimliliği Desteği, işletmelerin alacak oldukları Ön ve Detaylı Etüt Verimlilik Arttırıcı Proje (VAP) için danışmanlık giderleri ile Enerji Yöneticisi Eğitimi Hizmetleri ve Uygulama giderlerine destek verilmektedir. Ön Etüt için destek üst limiti 20-200 Ton Eşdeğer Petrol (TEP) için 2.500 TL ve 200 üzeri TEP için 5.000 TL'dir. Destek limitleri Detaylı Etüt için yükselmekte, 20-200 TEP için 10.000 TL, 200 üzeri TEP için 20.000 TL'yi bulabilmektedir. İşletmeler Ön Etüt hizmeti almadan Detaylı Etüt hizmetine başvuramazlar. Bu destekten yararlanabilme koşulu ise, işletmenin son 12 ay içerisinde toplam 20 TEP enerji tüketiminin olmasıdır. İşletme yeni ise, işletmenin tescil tarihi ile başvuru tarihi arasındaki dönem dikkate alınmaktadır.[30]

2.2.1.6.Tasarım ve Sınai Mülkiyet Hakları Desteği

Tasarım Desteği, işletmelerin İç Mimarlar Odası üyeleri ile birlikte üniversitelerdeki ürün tasarımına yönelik hizmet alımlarında, Grafiker Meslek Kuruluşu Derneklerinde (GMK), Moda Tasarımcılar Derneklerinde ve Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu Dernekleri'nde (ETMK) destek verilmektedir. Her ürün tasarımı için destek üst limiti 2.000 TL'dir. Söz konusu durumdan farklı olmak üzere, ürün tasarımının patent belgesi, entegre devre topografyaları, faydalı model belgesi ya da endüstriyel tasarım tescil belgesi alımı ile sonuçlanır ise, destek üst limiti 10.000 TL'ye kadar arttırılabilmektedir. Program genelince destek üst limiti 22.500 TL'dir.[31]

İşletmelerin TPE muadili yurt dışı kurum/kuruluşlardan alacakları Marka Tescil Belgeleri için başvuru yapılan kurum/kuruluşlara yaptığı ödemelere, Türk Patent Enstitüsü'den (TPE) alınan belgelerde patent vekili giderlerine ve TPE muadili yurt dışı kurum/kuruluşlardan; Entegre Devre Topografyaları Tescil Belgesi, Patent Belgesi, Endüstriyel Tasarım Tescili Belgesi ve Faydalı Model Belgesi almak için başvuru yapılan kurum/kuruluşlara yaptığı ödemelere Sınai Mülkiyet Hakları Desteği

[29] KOSGEB Destek Programı Uygulama Esasları, İkinci Bölüm, md. 8, s.16.
[30] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e, s.20.
[31] KOSGEB Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e, s.22.

verilmektedir. İşletme TPE'den önce KOSGEB'e başvuru yapmak durumundadır. Desteğin üst limiti azami 30.000 TL'dir.[32]

2.2.1.7.Test-Analiz, Kalibrasyon ve Belgelendirme Desteği

İşletmelerin alacak oldukları ürün, malzeme, parça ve numunelere yönelik test, analiz, muayene ve ölçüm hizmetleri ile birlikte yurtiçi-yurtdışı laboratuvarlarda akredite olunan aynı konulardaki alacak hizmet giderlerine yönelik verilen destekleri kapsamaktadır. Bunun için işletmelerin laboratuvarlarının kamu kuruluşlarınca ya da üniversitelerce kurulmuş olması gerekmektedir. Program destek üst limiti 30.000 TL olup, KOSGEB'in vermiş olduğu laboratuvar hizmetleri giderleri destek kapsamında değildir.[33]

İşletmelerin belgelendirmek durumunda oldukları Türk Standartları Enstitüsü, Türk Akreditasyon Kurumu ve bu kuruluşça akredite edilmiş kurum-kuruluşlardan bu konularda alacakları akreditasyon belgelerinde ve TÜRKAK tarafından her hangi bir konuda akredite edilen belgelendirme kuruluşlarından alacakları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001) belgesine ilişkin giderlere destek verilmektedir. Program süresince destek üst limiti 30.000 TL olup, belge yenileme tekrarına destek verilmemektedir. Daha önce sistem belgesi almış olan işletmelere tekrar destek sağlanmamaktadır. Söz konusu destek, müracaat ve dosya inceleme, tetkik, denetim belge ücretlerini kapsamaktadır.[34]

2.2.1.8.Gönüllü Uzmanlık ve Bağımsız Denetim Desteği

Gönüllü uzmanların işletmelere çeşitli alanlarda verecek oldukları desteklerdir. Bunlar üretim ve pazarlama, yönetim, insan kaynakları ve finans alanlarıdır. Ayrıca gönüllü uzmanlara ait konaklama ve ulaşım giderleri de bu desteklerin içindedir. Bu destek, işletmelere hizmet veren Gönüllü Uzmanların, konaklama ve ulaşım giderlerini kapsamaktadır. Gönüllü uzman konularına ait hizmet süreleri 3 ile 15 gün arasında

---

[32] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e., s.23.
[33] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e, s.24.
[34] KOSGEB Başkanlığı Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e, s.23.

değişmekte olup, destek miktarı azami 2.500 TL'dir. Program süresince destek üst limiti en fazla 15.000 TL olarak belirtilmiştir.[35]

İşletmelerce bağımsız denetim yapan Yeminli Mali Müşavirlerden ya da Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yetkilendirilmiş bağımsız denetim kuruluşları ve aldıkları bağımsız denetim hizmetlerine yönelik destek verilmektedir. Destek üst limiti her bir denetim için azami 7.500 TL olmakla birlikte program genelinde destek üst limiti en fazla 15.000 TL olarak belirlenmiştir.[36]

2.2.1.9.Lojistik Desteği

İşletmelerin sadece yerel bazda kalmaması, uluslararası alana yönlendirilmesi ve bu alanlarda ticaret yapmaları için verilen destektir. İşletmeler bu destekten faydalanabilmek için program başlangıç tarihinden önceki son mali yıl içerisinde ihracat yapmamış olmalı ve bilanço esasına göre defter tutmalıdır. Lojistik desteği, ihracat işlemlerinde malın alıcıya ulaşıncaya değin hava-kara-deniz-demiryolunca yapılacak tüm nakliye ve sigorta giderlerini kapsamaktadır. Gümrük Beyannamesine bağlanmış her bir uluslararası ticaret için sağlanacak desteğin üst limiti 8.000 TL'dir. Program süresince desteğin üst limiti 40.000 TL'dir.[37]

2.2.2. Yurtdışı Gezisi Desteği

İşletmelerin yurtdışı iş gezisi programlarına katılımını desteklemek amacı güdülmektedir. Konaklama giderleri, ulaşım giderleri ve etkinlik ile ilgili diğer giderleri kapsamaktadır. KOSGEB Veri Tabanı'na kayıtlı en az 10 işletme olması durumunda iş gezisi düzenlenebilmektedir. Program iş görüşmeleri dahil aşağıda yer verilen faaliyetlerden en az bir tanesini içermelidir:

Meslek Kuruluşları ile toplantı,

Sanayi bölgesi, fabrika, teknopark gezileri, finans grupları vb. görüşmeler

---

[35] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e., s.s.25-26.
[36] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e., s.25.
[37] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları, a.g.e., s.27.

Yurtdışı fuar ziyareti

KOSGEB ve Girişimcilik Ödülleri tarafından etkinliğe katılan finalistler programdan bir defaya mahsus yüzde 100 oranda desteklenmektedir.[38]

2.3. KOBİ PROJE, ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME VE İŞBİRLİĞİ DESTEĞİ

KOBİ'lere yönelik projelerin oluşturulması, araştırmaların yapılması, geliştirme işlemlerin uygulanması bağlamında verilen destek programının adıdır. 4 başlık adı altında incelenmektedir. Bunlar:

1.Proje Desteği,

2.Araştırma-Geliştirme ve İnovasyon Desteği

3.İşbirliği-Güçbirliği Desteği

Girişimcilik Teşvik Desteği'nden oluşmaktadır. Girişimcilik Teşvik Desteği ise 3 farklı alt başlıkta değerlendirilmektedir. Bu destekler:

-Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi,

-Yeni Girişimci Desteği,

-İş-Gem Desteği ve İş Planı Ödülleri'nden oluşmaktadır.

2.3.1. Proje Desteği

İşletmelerin alanına giren projelerin maliyetinin desteklendiği programdır. Programın amacı, KOBİ'lerin proje kapasitelerinin genişletilmesi, proje kültürünün oluşturulması ve esnek destekleme ihtiyacının karşılanmasıdır.[39] Bu konudaki projelerin süresi, destek üst limiti, ödeme koşulları ve destek oranı aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

---

[38] KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları,a.g.e., s.6.
[39] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.11.

Tablo-3

KOBİ Proje Destek Programı Destek Unsurları

Program Süresi	3 Yıl
Proje Süresi	6-24 Ay (+12 Ay)
Destek Üst Limiti	150.000 TL
Destek Ödemesi	Geri Ödemesiz
Destek Oranı	1. ve 2. Bölge %50 3, 4, 5 ve 6. Bölge %60

Kaynak: http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=3 (15/11/2016)

2.3.2. Araştırma-Geliştirme ve İnovasyon Desteği

KOBİ'lerin yeni teknolojiye dayalı bir hale getirilmesi, girişimcilerin teknik yönden bilgilendirilmesi, Ar-Ge kapasitesinin arttırılarak bilincinin geliştirilmesi ve mevcut Ar-Ge ile inovatif faaliyetlerin desteklenerek inovasyon proje sonuçlarının piyasa koşullarına uyarlanması gibi destek mekanizmalarına olan ihtiyacın karşılanması bu program dâhilinde amaçlanmaktadır. Ar-Ge/İnovasyon Programı'ndan bu konularda projeye sahip olan işletmeler ya da girişimciler yararlanabilmektedir. KOSGEB tarafından değerlenip uygun görülen KOBİ'lere proje dâhilinde 300.000 TL'si geri ödemeli olmak üzere toplamda 750.000TL üst limitli destek verilmektedir. Bu destekler, makine teçhizat, donanım, hammadde, yazılım ve hizmet alımı, danışmanlık, eğitim, tanıtım, yurt içi ve yurt dışı kongre, konferans, fuar ziyaret ve teknolojik işbirliği ziyaret, test-analiz ve belgelendirme, sınai mülkiyet ve fikri mülkiyet hakları tescili, başlangıç sermayesi giderleri ile projede çalışan personel giderleri için uygulanabilmektedir.

Endüstriyel Uygulama Programı'na gelince, bu kapsamda yeni ürün/hizmetin üretimi, maliyet düşürücü yeni tekniklerin ortaya koyulması, piyasaya uygun bir şekilde hizmet ve ürünlerin inovasyonuna yönelik hazırlanan projelere destek sağlanmaktadır. KOSGEB'ce uygun görülen KOBİ'lere 818.000 TL üst limitli destek verilmektedir. Bu desteğin 500.000 TL'si geri ödemeli olarak belirlenmiştir. Bu destek kapsamına, kira desteği, projede yer alan makine teçhizat, donanım, sarf malzemesi, yazılım ve tasarım giderleri ile proje kapsamında yeni istihdam edilecek personel giderleri girmektedir. Bu programa Ar-Ge ve/veya inovasyon projesi kamu kaynakları ile desteklenerek başarıyla tamamlanmış projelerin, patent belgesi ile koruma altına alınmış ve prototip aşaması tamamlanmış buluş ve fikirlerin sahipleri, kullanım hakkını sözleşme ile hak sahibinden devralmış işletmeler veya Türk Patent Enstitüsü (TPE) tarafından devri yapılmış patent

sahibi işletmeler başvurabilmektedir. İşletmelerin proje bitim tarihinden sonra bir yıl içerisinde başvurmaları esastır. [40] Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı destekleme oranı ve destek üst limitleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo-4
Araştırma ve Geliştirme, İnovasyon Desteği
Destek Üst Limitleri ve Oranları

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME, İNOVASYON DESTEĞİ		**Destek Üst Limiti (TL)**	**DESTEK ORANI (%)**
Ar-Ge ve İnovasyon Programı			
İşlik Desteği		İşliklerden bedel alınmaz	
Kira Desteği		30.000 (Teknopark içi)	75
		24.000 (Teknopark Dışı)	
Makine-Teçhizat, Donanım, Hammadde, Yazılım ve Hizmet Alımı Giderleri Desteği		150.000	75*
Makine-Teçhizat, Donanım, Hammadde, Yazılım ve Hizmet Alımı Giderleri Desteği (Geri Ödemeli)		300.000	75*
Personel Gideri Desteği		150.000	75
Başlangıç Sermayesi Desteği		20.000	100
Proje Geliştirme Desteği	Proje Danışmanlık Desteği	25.000	75
	Eğitim Desteği	10.000	
	Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakları Desteği	20.000	
	Proje Tanıtım Desteği	5.000	
	Yurtiçi – yurtdışı Kongre /Konferans Fuar Ziyareti /Teknolojik İşbirliği Ziyareti Desteği	15.000	
	Test, Analiz, Belgelendirme Desteği	25.000	
Endüstriyel Uygulama Programı			
Kira Desteği		18.000	75
Makine-Teçhizat, Donanım, Sarf Malzemesi, Yazılım ve Tasarım Giderleri Desteği		150.000	75*
Makine-Teçhizat, Donanım, Sarf Malzemesi, Yazılım ve Tasarım Giderleri Desteği (Geri Ödemeli)		500.000	75*
Personel Gideri Desteği		150.000	75

KAYNAK:http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1229/arge-inovasyon-ve-endustriyel-uygulama-destek-programi (20/11/2016)

[40] KOSGEB 2015Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.s.15-16.

2.3.3. İşbirliği-Güçbirliği Desteği

İşletmeler arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanarak ortak çıkar etrafında faaliyet göstermelerini sağlamaktır. Söz konusu programın amacı, KOBİ'lerin işbirliği-güçbirliği fikriyle bir araya gelerek oluşturacak oldukları, tedarik, tasarım, pazarlama, laboratuvar, imalat, hizmet sunumu gibi konulardaki proje ve faaliyetlerinin desteklenmesidir. İşbirliği-Güçbirliği Destek Programına ait ortaklık modelleri alt başlıklar halinde sıralanacak olursa: [41]

- İşletmelerin ortak oldukları projede kurulacak olan kuruluşa ortak olmaları,
- İşletmelerin bir kısmının ya da tamamının kendilerini feshedip yeni kurulacak olan kuruluş bünyesine dâhil olmaları,
- Ortaklardan bir kısmının kendisini feshederek diğer ortaklar bünyesinde birleşmeleri gerekmektedir. Faaliyet kapsamında en az 5 işletmenin bir araya gelip projede yer alması zorunludur. Proje eğer Orta-Yüksek ve Yüksek Teknoloji alanlarında gerçekleştirilecekse zorunlu olan işletme sayısı en az 3 olmalıdır. İşbirliği – Güçbirliği Destek Programında desteklenecek proje konuları şunlardır:

- Hammadde, lojistik, mamul ve diğer hizmetleri daha hızlı ve maliyetsiz temin etmek amacı ile ortak tedarik,

- Üretim kapasitesini, hizmet kapasitesi ve çeşitlerini, bunların verimliliklerini arttırmak amacı ile ortak hizmet sunumu ve imalat,

-Ulusal ve uluslararası Pazar paylarını arttırmak ve uluslararası pazarın ihtiyacına cevap verebilmek, marka oluşturmak amacı ile ortak pazarlama,

- Ürün hizmet geliştirmeleri amacı ile ortak laboratuvar,

- Müşteri ve piyasa talepleri doğrultusunda ortak tasarım, rekabet avantajı ve maliyeti düşürücü projeler ve orta, yüksek ve ileri teknoloji alanlarında oluşturulabilecek ortak imalata yönelik projeler işletici kuruluş eli ile desteklenmektedir. Destek programının ve projenin süresi, destek üst limiti ve destek oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

---

[41] Kosgeb İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1228/isbirligi-gucbirligi-destek-programi (16/11/2016)

Tablo-5
İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı Destek Unsurları

Program Süresi	3 Yıl
Proje Süresi	6-24 Ay (+12 Ay)
Destek Üst Limiti	250.000 TL Geri Ödemesiz 500.000 TL Geri Ödemeli
Destek Oranı	1. ve 2. Bölge %50 3, 4, 5 ve 6. Bölge %60

Kaynak: http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=5 (20/11/2016)

2.3.4. Girişimcilik Teşvik Desteği

İŞGEM'in kurulması ile girişimciliğin geliştirilmesi, ekonomik kalkınma sorunlarına yönelik istihdamın arttırılması yönünde girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve arttırılan istihdamın yerel dinamiklere dayalı olarak girişimciliği de desteklemesini amaçlamaktadır. Program kapsamında: [42]

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi,
Yeni Girişimci Desteği,
İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği ve İş Planı Ödülü uygulamaları yer almaktadır.

2.3.4.1.Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi

Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, girişimcileri iş planı ile kaynaştırarak işletmelerin başarı sağlamalarını amaçlamak amacı ile verilen eğitimlerdir. Hedef olarak eğitim sonunda girişimcilerin kendilerine özgün iş fikirlerine yönelik iş planlarını oluşturmaları sağlanmaktadır. Bu kapsamda verilen eğitimler şunlardır: [43]

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri (KOSGEB birimlerince verilmekte),
- KOSGEB tarafından yürütülen ulusal veya uluslararası projelere yönelik uygulamalı girişimcilik eğitimleri,
- Kurum ve kuruluşlar bünyesince hazırlanan uygulamalı girişimcilik eğitimleri,

[42] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu Ankara, s.s.11-12.
[43] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.12.

• Yükseköğretim kurumlarınca örgün eğitime yönelik verilen girişimcilik dersleri.

Süre olarak uygulamalı girişimcilik eğitimleri 24 saati atölye çalışmaları olmak üzere toplamda 70 saat olarak verilmektedir. Piyasa düzeyi ve yerel düzeyde belirlenen ihtiyaçlar var ise, bunlar da eğitim kapsamına dâhil edilebilmektedir. Ek eğitimlerin süresi 15 saati aşamamaktadır. Bu eğitimler umumi olup, ücretsiz olarak sunulmaktadır. Yükseköğretim kurumlarınca verilen dersler de bir akademik yıl içerisinde en az 56 saat olmak zorundadır.

2.3.4.2.Yeni Girişimci Desteği

Yeni Girişimci Desteği'ne aşağıdaki şartları sağlayan işletmeler başvurabilmektedir:

-Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini alan,

-24/04/2005 tarih ve 25795 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan KOSGEB Destekleri Yönetmeliği kapsamında düzenlenen; Genç Girişimci Geliştirme Programı ya da başka kurum/kuruluşlar tarafından düzenlenen KOSGEB'in işbirliği ve denetimi çerçevesindeki uygulamalı girişimcilik eğitimini alan,

-Küçük Ölçekli İşletme Kurma Danışmanlığı Desteği (KÖİDD) Programı olarak bilinen ve KOSGEB tarafından yürütülmüş olan Birinci ve İkinci Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında düzenlenen programı tamamlayarak, bu program için eğitim aldığını veya programa katıldığını belgeleyen girişimcilerin söz konusu eğitim veya programı tamamladıktan sonra kurulan işletmeler,

-İŞGEM'de yer alan işletmeler (eğitime veya programa katılma şartı aranmaksızın) birer İş Planı hazırlayarak başvuru yapmaya hak kazanırlar.

Yeni Girişimci Desteği 50.000 TL geri ödemesiz ve 100.000 TL geri ödemeli destekten oluşmaktadır. Yeni Girişimci Desteği'nde destek oranı birinci ve ikinci bölgelerde yüzde 60, üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı bölgelerde yüzde 70'tir. Eğer girişimciler kadın, gazi, birinci derecede şehit yakını veya engelli ise yüzde 20 oranında bu oran arttırılmaktadır. Yeni Girişimci Desteği kapsamında aşağıdaki destekler verilmektedir:

İşletme Kuruluş Desteği: İşletme kuruluş giderleri için geri ödemesiz 2.000 (iki bin) TL destek sağlanmaktadır.

Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği: işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınan/alınacak makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için geri ödemesiz olarak verilen bu desteğin üst limiti 18.000 TL'dir.

İşletme Giderleri Desteği: Destek başlangıç tarihinden itibaren 24 ay içinde gerçekleşen işletme giderlerine yönelik geri ödemesiz olarak verilen desteğin üst limiti aylık 2.500 TL olmak üzere yılda toplam 30.000 TL'ye ulaşmaktadır. Aşağıda yer alan durumlar işletme gideri kapsamında değerlendirilmektedir:

-Personel net ücretleri (yeni istihdam şartı aranmaz, AGİ net ücrete dâhil değildir),

-İş yeri kirası (stopaj ve ortak giderler dışında), telekomünikasyon, su, elektrik, ısıtma, iş yerinde ürün/hizmet üretim amaçlı kullanılan makine ve teçhizata ait yakıt giderleri.

Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği ile İşletme Giderleri Desteği üst limitleri Kurul Kararı ile bu destek unsurları için belirlenen üst limitlerin toplamını aşmamak üzere yüzde 50 orana kadar arttırılabilir. Bu durumda İşletme Giderleri Desteği üst limiti 45.000 TL'yi, Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteğinin üst limiti 27.000 TL'yi geçemez. Toplamda her iki desteğin üst limiti ise, azami 48.000 TL olmaktadır.

Sabit Yatırım Desteği: Desteğin üst limiti 100.000 TL'dir. Başlangıç tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınacak, makine ve teçhizat için teminat karşılığı geri ödemeli olarak verilmektedir.[44] Yeni Girişimci Destek Programı'nın destek unsurları, destek üst limiti ve destek oranları tabloda gösterilmiştir:

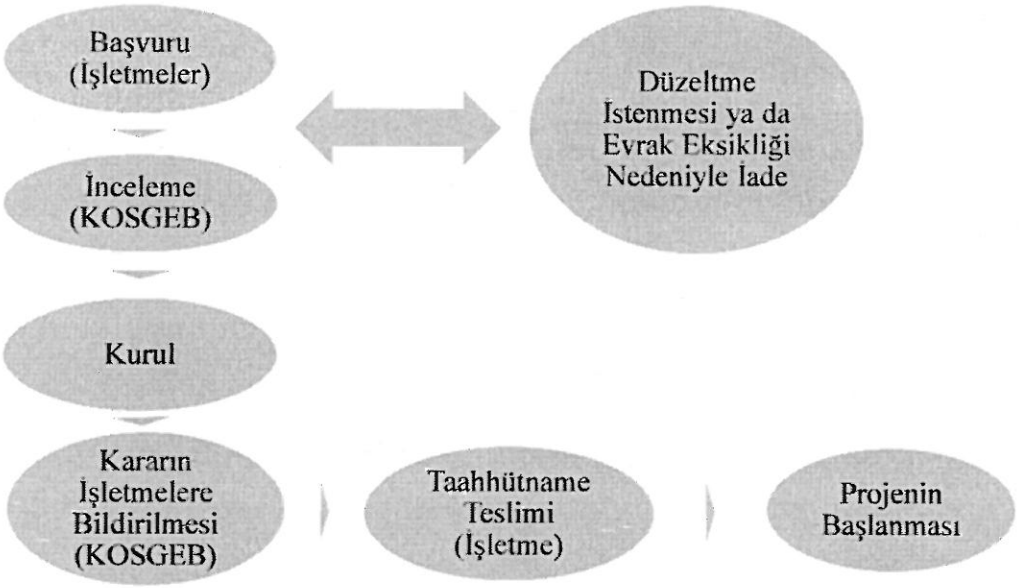
[44] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu Ankara, s.12-13.

Tablo-6
Yeni Girişimci Desteği Destek Unsurları

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2.Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	2.000	-	
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği		18.000	60	70
İşletme Giderleri Desteği		30.000	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli
Geri Ödemesiz Destekler Toplamı		50.000	Girişimciye	Girişimciye
Sabit Yatırım Desteği	**Geri Ödemeli**	100.000	80 uygulanır.	90 uygulanır.

Kaynak: http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8 (20/11/2016)

Yeni Girişimci Desteği'nin başvuru sürecinden projenin başlatıldığı süreye değin yer alan döngü ise aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil-2: Yeni Girişimci Desteği Program İş Akış Şeması

Kaynak: Murat Altun, KOSGEB Destekleri Sunumu, KOSGEB Haliç Hizmet Merkezi Müdürlüğü, http://www.ito.org.tr/2014/sunum/KOSGEB_Destekleri.pdf (12/11/2016)

2.3.4.3.İş-Gem Desteği ve İş Planı Ödülleri

İŞGEM, bünyesinde yer alan işletmelere ofis hizmetleri, finansal destek, ortak ofis ekipmanı, iş geliştirme koçluğu, destek ağlarına ulaşım gibi çeşitli hizmetler sunarak işletmelerin kuruluş yıllarını sağlıklı bir şekilde geçirmelerini ve piyasaya sağlam bir şekilde açılmalarını desteklemektedirler. İŞGEM bu yönüyle İşletme kuluçkası ya da işletme fidanlığı olarak adlandırılmaktadır. KOSGEB'in izni ve İŞGEM'in kriterlerine sahip olan her işletme bu destekten yararlanabilmektedir.[45] İŞGEM Kuruluş Desteği süresi en fazla 18 ay, İşletme Desteği süresi en fazla 36 ay'dır. Destek programının destek üst limiti ve destek oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo-7
İŞGEM Destek Üst Limiti ve Oranları

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2. Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İŞGEM Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	**650.000**	60	70
- Bina Tadilatı		500.000		
- Mobilya Donanım		100.000		
- Personel Gideri		50.000		
İŞGEM İşletme Desteği		**200.000**	60	70
- Personel		100.000		
- Eğitim, Danışmanlık		50,000.000		
-Küçük Tadilat		20.000		
İŞGEM tanıtım/organizasyon giderleri, işbirliği ağlarına erişim giderleri için		30.000		

Kaynak: http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi (15/11/2016)

Girişimciliğin yükseköğretim kurumlarınca ders olarak verilmesi halinde bu dersin öğrencileri, KOSGEB ve üniversitenin yapacak olduğu işbirliği ile düzenlenecek olan yarışmalar neticesinde hazırlanılan projeleri ilk üçe girmiş olan öğrencilere ödül

[45] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.13.

verilmektedir. Buna göre, en başarılı proje sahibine 15.000 TL, ikinci proje sahibine 10.000 TL ve üçüncü proje sahibine ise 5.000 TL ödül verilmektedir.[46]

2.4. KOSGEB İLE ORTAK ÇALIŞAN KURUMLAR

İş edindirme ve istihdam oranının arttırılması yönünde KOSGEB ile çeşitli kurum ve kuruluşlar işbirliği içerisinde bulunabilmektedirler. Bunları sırası belirtecek olursak;

- İş-Kur

- Ticaret Odası

- Sanayi Odası

- Diğer Kuruluşlar olarak sıralanabilir.

2.4.1. İş-Kur

İkinci Dünya Savaşı'nın bitmesi ile Türkiye'de iş hayatında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bunlardan birisi de ilk olarak 1936 yılında çıkartılan ve 3008 sayılı İş Kanunu'nca oluşturulan ve daha sonra 1946'da kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu'dur.[47]

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 60'lar ile birlikte sanayileşmiş ülkelerin işgücü istihdamını karşılamak amacı ile yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerinde önemli rol oynamıştır. 1973'teki Petrol Krizi'nden sonra yurtdışından gelen işgücü isteğinin durması ile İİBK bir durağan dönem yaşamış ve kamu iş alanına yönelik istihdamı karşılamak ve engelliler ile eski hükümlü istihdamında aracılık etmek için görevlendirilen bir kurum halini almıştır.[48]

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun iş piyasasında hedeflenen düzeyi yakalamamış olmasının belirli sebepleri vardır. Bu sebeplerin geneli kurumun teşkilatlanması,

---

[46] KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s.14.
[47] Metin Kutal, 'Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler', TÜHGS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Ankara, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 1
[48] Aydın Alabaş, 'Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi', (İstihdam ve Meslek Uzmanlık Tezi), ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 88

personel sıkıntısı, mali imkânsızlık içerisinde bulunması gibi nedenlerdir. Daha başka olarak işgücü piyasasının değişen yapısı ve bu değişim ihtiyaçlarına cevap verme, çözüm üretmede yetersiz kalması da sebep olarak gösterilebilir. Yüksek vasıflı iş arayanların istihdamında zorluk yaşayan kurum, düşük vasıflı işçilerin istihdam edilmesi için son çare olarak düşündükleri bir yapı haline gelmiştir.[49]

İİBK, 04/10/2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılarak yerine Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. Böyle bir değişikliğe gidilmesinde ana amaç dünyadaki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü piyasası programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmaktır.[50] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1991'de İİBK'yı reformizasyon çalışmalarına başlamıştır. Dokuzuncu yılın sonunda söz konusu değişime gidilmiştir. Kurumun yönetim yapısının özerkliğe kavuşturulması düşüncesi söz konusu reformun önceliklerindendir. Ayrıca yabancı ülkelere çalışma izni vermek, bunların işletmelerini desteklemek, işsizlik sigortasını yönetmek ve özel istihdam bürolarını kontrol etmek gibi faaliyetler İŞKUR tarafından yürütülmesi kararı alınmıştır. Kurum yapısı işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmakta ve aktif olarak görevlerin icrası için çeşitli uluslararası kuruluşlardan ve kaynaklardan fon transferi sağlanması da tasarıda görüşülen konulardan birisidir.[51]

Aşağıda Mersin İline ait İŞKUR verilerinin 2013-2015 yılları arasındaki tablosu yer almaktadır.

---

[49] Yusuf Alper, 'İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na', İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, No: 165, Bursa, 2003, s. 1,

[50] İşkur Tarihçe, http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce (11/03/2017)

[51] Levent Şahin, Kadir Yıldırım, 'Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye'de İşe Yerleştirme Faaliyetleri', Kamu-İş, Cilt: 12, Sayı: 2, Ankara, 2012, s.s. 14-15.

Tablo-8
Mersin İli İşkur Göstergeleri

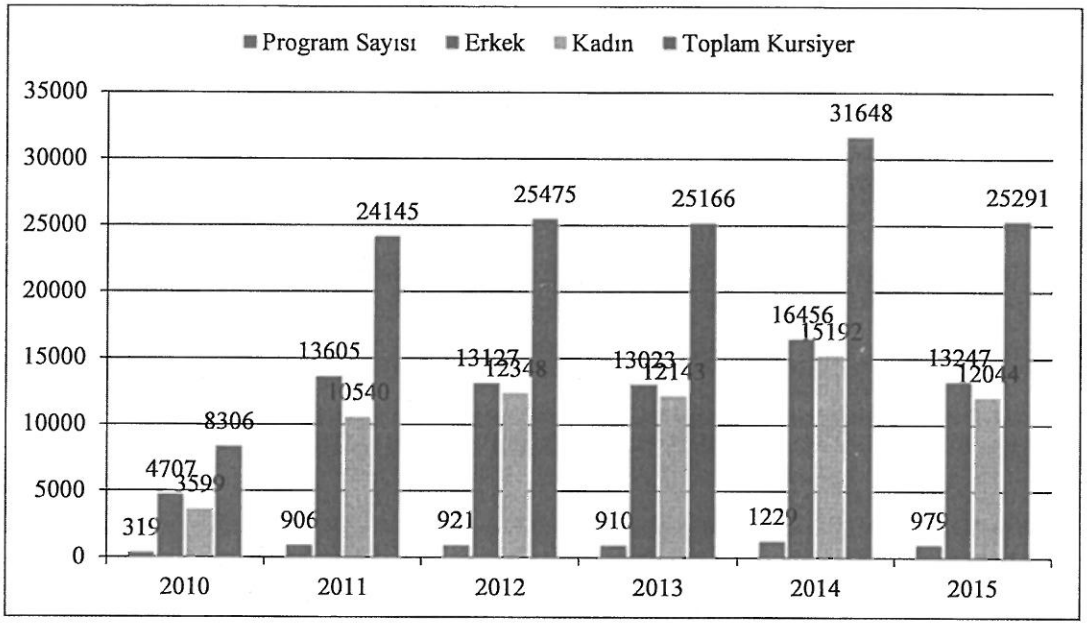
	2013	2014	2015
Yıl İçinde Yapılan Başvuru	58.374	51.798	61.043
Yıl İçinde Alınan Açık İş	32.423	30.197	39.755
Yıl İçinde İşverene Yapılan Takdim	197.067	197.034	173.993
Yıl İçinde İşe Yerleştirme	16.273	14.976	20.684
Kayıtlı İşgücü	117.560	117.567	130.618
Kayıtlı İşsizler	69.329	68.004	53.540

Kaynak: http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop (11/03/2017)

2013-2015 yılları arasında İŞKUR'un Mersin özeğinde ulaşmış olduğu rakamlara bakıldığında 2013 yılında 58.374 kişi başvuruda bulunurken açık iş oranı 32.423 kişidir. Bu başvuruların 16.273'ü işe yerleştirilirken toplam kayıtlı işgücü sayısı 117.560 ve kayıtlı işsiz sayısı 69.329 olarak yer almıştır. 2014 yılında başvuru sayısı 51.798 iken açık iş ilanının 30.197 olduğu, 14.976 kişinin işe yerleştirildiği görülmektedir. 2014 yılında 117.567 kayıtlı işgücü bulunurken 68.004 kişi işsiz olarak görülmektedir. 2015 yılında yapılan 61.043 başvurunun 20.684'ü işe yerleştirilmiştir. Bu yıl açık iş durumu 39.755 olurken kayıtlı işgücünün önceki iki yıla oranla takribi 13 bin kişi artış göstererek 130.618'e ulaşmıştır. Kayıtlı işsiz oranı da takribi 15 bin kişi azalarak 53.540'a gerilemiştir.

2009 yılındaki düzenlemeler ile katılımcıların kendi işlerini kurmak sureti ile ekonomiye katkı sağlamak için düzenlenen girişimcilik eğitim programlarına başlanmıştır. KOSGEB Yeni Girişimci Desteği bu minvalde kendi işlerini kurmak isteyen kişilere yönelik oluşturulan program adıdır. Eğitim programları sayesinde girişimci adayların kendi fikirlerine uygun işleri kurmalarında gerekli bilgi ve deneyimin kazandırılması sağlanmaktadır. Bu sayede gerek işsiz kişiler gerekse hâlihazırda var olan işlerini genişletmek isteyenler bu eğitimlerden yararlanabilmektedirler. Eğitimler, eğitimleri verebilecek gerekli yetkinliğe sahip üniversiteler, özel eğitim kurumları, meslek birlikleri ve odalar ile işbirliği halinde düzenlenebilmektedir. 2014 yılı mevzuat değişikliği ile birlikte eğitim programında başarılı olmuş kişilere iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık hizmeti ile birlikte finansal destek olanaklarına erişimi kolaylaştırıcı hizmetler de verilmektedir. İŞKUR açmış olduğu Girişimcilik Eğitim Programları ile kendi işini kurmak isteyen

kişilere destek olmakta ve bu bakımdan KOSGEB ile ortak hareket etmektedir. 2010-2015 yılları arasında İŞKUR'un açmış olduğu Girişimcilik Eğitim Programı verileri aşağıdaki şekilde görülmektedir.



Grafik-1: 2010-2015 Arası Girişimcilik Eğitim Programları Verileri
Kaynak: İŞKUR 8. Genel Kurul Çalışma Raporu,Ankara, 2015, s.81.

2010-2015 yılları arasında verilen Girişimcilik Eğitim Programlarına bakıldığında 2010 yılında 319 eğitim programı açılmış ve bu programlara 4707 erkek, 3599 kadın katılmıştır. 2011 yılında eğitim programları ve bu programlara katılan kişi sayısı hemen hemen 3 kat artmış ve 906 eğitim programına 13605 erkek, 10540 kadın katılmıştır. 2012 yılında 921 olan eğitim program sayısına 13605 erkek, 10540 kadın katılımcı yer almıştır. 2013 yılında 910 eğitim programına13127 erkek 12348 kadın katılımcı yer almıştır. 2014 yılına gelindiğinde eğitim programlarının sayısında bir artış gözlenmiş ve 1229'a ulaşmıştır. Bu programlara 16456 erkek ve 15192 kadın başvuruda bulunmuştur. Son olarak yer verilen 2015 yılı verilerinde 979 program açılmış ve 13247'si erkek 12044'ü kadın olmak üzere toplamda 25291 katılımcı bulunmuştur.

2010 yılında uygulanmağa başlanan Girişimcilik Eğitim Programları'ndan yılda 8306 kişi yararlanmış iken, bu oran 2014 yılına gelindiğinde 31648 kişiye ulaşmıştır.[52]

Tablo-9
Yaş Grubuna Göre Girişimcilik Eğitim Programı Katılımcı Sayısı (2015)

	Katılımcı			
Yaş Grubu	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Oran(%)**
15-19	217	153	370	1,5
20-24	2.213	1.466	3.679	14,5
25-29	3.166	2.206	5.372	21,2
30-34	2.701	2.325	5.026	19,9
35-39	2.118	2.383	4.501	17,8
40-44	1.389	1.775	3.164	13
45-49	697	975	1.672	6,6
50-54	420	503	923	3,6
55-59	209	189	398	1,6
60-64	83	62	145	0,6
65+	34	7	41	0,2
Toplam	**13.247**	**12.044**	**25.291**	**100**

Kaynak: İŞKUR 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2015, s.81.

Girişimcilik Eğitim Programına en fazla katılım 35-39 yaş arası katılımcılardan gelmektedir. 2015 yılında 2118 erkek ve 2383 kadın katılımcının bulunduğu 35-39 yaş grubu toplamın yüzde 17,8'ini kapsamaktadır. En az katılımın bulunduğu yaş grubu ise yüzde 0,2 ile 65 üzeri yaş grubudur. Grupta 34 erkek ve 7 kadın katılımcı yer almaktadır. En fazla erkek katılımcının bulunduğu yaş grubu 25-29 arasıdır (3166 kişi). En fazla kadın katılımcının bulunduğu yaş grubu ise 35-39 arasıdır (2383 kişi). 2015 yılı içerisinde toplamda 13247 erkek, 12044 kadın Girişimcilik Eğitimine katılım sağlamışlardır.

2.4.2. Ticaret ve Sanayi Odası

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği içerisinde yer almış olan 5 kuruluştan birisi olan Ticaret ve Sanayi Odası, kurulmuş oldukları şehirlerde ticaretin ve sanayi iş ilişkilerinin düzenlenmesini, yürütülmesini, resmi makamlar ile bu kuruluşların

[52] İŞKUR 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2015, s.81.

ilişkisinin sağlanmasını ve kentin ticari-sınai gelişimini arttırması yönünden sorumluluk sahibidir. Ticaret ve Sanayi Odası KOSGEB ile ortak çalışmalar yürüterek insanların iş hayatına atılmalarında destek olmayı, ticari ilişkilerin yelpazesini geliştirmeyi amaçlamaktadır. KOSGEB'in Girişimcilik Desteği programlarında İŞKUR'dan başka ikinci ortak kuruluş Ticaret ve Sanayi Odası'dır. Bu kuruluş kendi bünyesinde KOSGEB temsilcilikleri açarak iş hayatına atılmak isteyen adaylara çeşitli imkanlar sunmaktadırlar. Ticaret ve Sanayi Odası KOSGEB ile yapmış oldukları işbirliği neticesinde şu hizmetleri yerine getirmektedirler:[53]

- Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere yönelik KOSGEB Destek ve Hizmetlerinin firma ziyaretleri, toplantı, seminer, panel, konferans gibi faaliyetlerle duyurulması ve tanıtılması,
- İşletmelerin ziyaret edilerek KOSGEB tarafından hazırlanmış olan anketlerin uygulanıp elde edilen bilgilere göre işletmelerin durumlarının tespit edilmesi, kategorilere ayrılması,
- KOSGEB'e yeni başvuracak işletmelerin veri tabanı kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi,
- KOSGEB 'e kayıtlı işletmelerin güncelleme işlemlerinin gerçekleştirilmesi,
- İşletmelerce KOSGEB desteklerinin başvurularına ön inceleme yapılarak, neticenin ilgili KOSGEB Birimine iletilmesi,
- Hizmetlerin verilmesi sırasında oluşan bilgilerin kayıtlarının tutulması, KOSGEB 'in ilgili veri tabanlarına aktarılması,
- Ulusal ve Uluslararası kaynaklardan desteklenen proje ve programların yürütülmesinde KOSGEB hizmet birimleri ile işbirliği yapılması.

KOBİ'ler, Ticaret ve Sanayi Odası'nın üye yapılarının temelini oluşturması bakımından önem taşımaktadır. KOBİ'lerin sayılarında yaşanabilecek bir artış aynı zamanda Ticaret ve Sanayi Odası'nın etki alanını da genişletmektedir. KOBİ'lerin ekonomik anlamda güçlendirilmesi ve piyasadaki diğer firmalarla rekabet edebilecek düzeye gelmesine yardımcı olarak ulusal ve uluslararası hibe programları ile özel ve

[53] Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası, 'Kosgeb Destekleri', http://www.tarsustso.org.tr/tr/kosgeb-destekleri.aspx (13/03/2017)

kamu kurumlarının verdikleri finansal destekler hakkında çeşitli kaynaklardan yapılan araştırmalarla firmalara gerek yazılı gerekse de sözlü danışmanlık verilmektedir. KOSGEB veritabanına kayıt olma sürecinde de ihtiyaç duyan üyelere desteklerin sunulması Ticaret ve Sanayi Odası'nın faaliyet alanına girmektedir. Ticaret ve Sanayi Odası'nın KOBİ danışmanlığına yönelik yapmış olduğu faaliyetler şu şekilde sıralanabilir:[54]

- Yurtiçi-Yurtdışı Mal Talep Tekliflerinin İlgili Firmalara Gönderilmesi,
- Ülke Tanıtım Toplantıları, Eğitim-Seminer ve Danışmanlık Hizmetleri,
- Kredi Kayıt Bürosu İşlemleri,
- KOBİ Destekleri Konusunda Bilgilendirme Hizmetleri,
- Güncel Eğitim, Konferans, Toplantı ve Fuar Duyuruları Yapılması,
- Ekonomi Bakanlığı İhracat Bilgilendirme Noktası,
- E-Bülten.

2.4.3. Diğer Kuruluşlar

KOSGEB ile birlikte ortak çalışan diğer kuruluşlar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Maliye Bakanlığı, Bölgesel Kalkınma Ajansları, TÜBİTAK, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı, Kredi Garanti Fonu ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'dır. Söz konusu kurum-kuruluşlar ile KOSGEB arasında yapılan işbirliği ve verilen destekler şu şekilde yer almaktadır:[55]

• *Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı:* KOSGEB'in oluşturmuş olduğu programlara yatırım ve Ar-Ge amaçlı desteklerde bulunan bakanlık, yatırımları ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinin arttırılmasını amaçlamaktadır. Kurumsal bir Ar-Ge desteği olup, en az 50 tam zamanlı eşdeğer Ar-Ge personeli bulunan ve 5746 Sayılı Kanunda belirtilen şartları sağlayarak Bakanlıkça Ar-Ge Merkezi Belgesi verilmesi

[54] Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, '2016 Faaliyet Raporu', Mersin, s.15.
[55] Hasan, Solmaz, 'Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Sağlanan Kamu Desteklerinin Etkinliği ve Kosgeb Diyarbakır Uygulaması',(Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yükseklisans Tezi,) Diyarbakır, 2014, s.s.35-52.

uygun görülen işletmelerin Ar-Ge faaliyetleri için vergisel indirimler, istisnalar ve muafiyetler sağlamaktadır.

• *Ekonomi Bakanlığı:* KOSGEB yatırımlarını desteklemek amacı ile Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü tarafından genel, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımların teşviki uygulamalarından oluşmaktadır. Yatırım teşvik belgesi kapsamında yurtdışından ithal edilecek olan makine ve teçhizatlar yürürlükteki ithal edilecek kararı gereğince ödenmesi gereken gümrük vergisinden muaftır. Ayrıca bakanlık, Türk sanayisinin uluslararası pazarlardaki rekabet gücünün korunmasını sağlamak için de KOSGEB ile işbirliği içerisindedir.

• *Sosyal Güvenlik Kurumu ve Maliye Bakanlığı:* Yatırım ve istihdamın teşviki ile bölgesel dengesizlikleri gidermek ve az gelişmiş bölgelerde yeni iş alanları yaratmak amacı ile KOSGEB ile SGK ve Maliye Bakanlığı arasında işbirliği yapılabilmektedir. Bu noktada, brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan Gelir Vergisi Stopajı ile sigorta primi işveren hissesinin; Organize Sanayi ve endüstri bölgelerinde olanlar için %100'ü, diğer yerlerde olanlar için %80'i karşılanmaktadır. Ayrıca genel şartları sağlayan ve belli sektörlerde faaliyette bulananların, elektrik enerjisi giderlerinin %20'si hazinece karşılanmaktadır. 5084 Sayılı kanunun 2. maddesinin (b) bendi kapsamındaki illerde en az on kişilik istihdam öngören yatırımlara girişen gerçek veya tüzel kişilere; Hazineye, katma bütçeli kuruluşlara, belediyelere veya il özel idarelerine ait arazi veya arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilmesi de KOSGEB ile yapılan ortaklıkların bir sonucu olarak görülmektedir.

• *Bölgesel Kalkınma Ajansları:* Bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak amacı ile KOSGEB ile Kalkınma Ajansları birtakım işbirliği içerisinde bulunabilmektedirler.

• *TÜBİTAK:* Bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcilerin geliştirilmesine yönelik KOSGEB ile işbirliği içerisinde bulunan bir diğer kuruluş TÜBİTAK'tır. Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı (TEYDEB)'nın sorumlu olduğu birim ile KOSGEB, yeni fikirlere sahip girişimcilerin iş hayatına kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Yeni bilgilerin ortaya çıkarılması, bilimsel yorumların yapılması veya teknolojik problemlerin çözümlenmesi,

endüstriyel araştırma ve teknoloji geliştirmek; yenilikleri desteklemek; özendirmek; izlemek ve üniversite-sanayi ilişkilerini geliştirmek ve projeleri desteklemek amacı ile TÜBİTAK'ın desteği alınmaktadır.

- *Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı:* İnovatif faaliyetlerin desteklenmesi amacıyla TTGV tarafından KOSGEB'e kayıt yaptıran inovatif fikirlere sahip katılımcılara yönelik destekler verilmektedir. Amaç, inovasyonun geliştirilmesine katkı sağlayarak Ar-Ge ve inovasyon bilincini yaygınlaştırmaktır.

- *Kredi Garanti Fonu:* KOSGEB'ten eğitim alarak işyerlerini kuran girişimcilere kefalet ücreti temin ederek işletmelerin yatırımlarında ve finansmanlarında bankalardan kredi kullanımını sağlamaktır. KGF, girişimciler için kefalet üst limiti 1.000.000 TL, bu Girişimci/KOBİ'nin doğrudan ya da dolaylı olarak risk grubu oluşturduğu işletmeler için ise kefalet üst limiti 1.500.000 TL'dir. Alınacak kredilerin en çok %80'ine kadar kefalet verilmektedir.

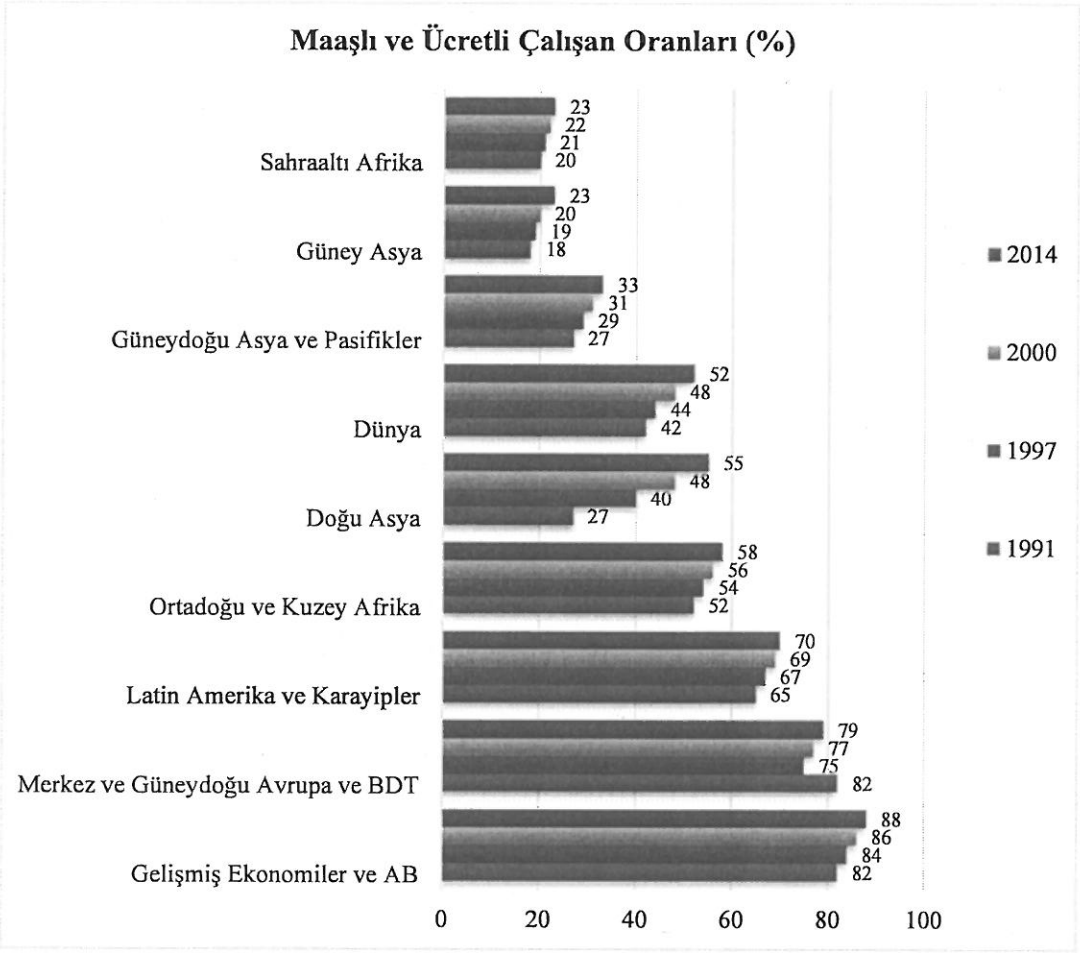
- *Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı:* Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından sektör ve büyüklüğüne bakılmaksızın katma değer sağlayan, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişiye ait olan Türkiye'de yerleşik özel sektör işletmeleri ve girişimcilere yönelik enerji politikalarında Ar-Ge girişimlerini teşvik etmek ve yenilik odaklı projeler geliştirilmesi için destekleme yapılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE İŞ EDİNDİRME UYGULAMALARI ve TÜRKİYE'DE MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

2015 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan yeni bir rapora göre, tüm dünyada düzenli olarak istihdam edilen kişi sayısı toplam çalışan sayısının yalnızca dörtte birini oluşturmaktadır. Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu incelendiğinde, dünyadaki işgücünün yüzde 84'ünü oluşturan ülkelerde istihdam edilen çalışanların dörtte üçünün sürekli olarak çalışmadığı, kısa süreli sözleşme ya da geçici iş ilişkisi ile çalıştırıldığı, aynı zamanda kayıt dışı olarak çalıştığı belirtilmektedir. Raporda gelişmekte olan ülke çalışanlarının tüm çalışanlara oranla yüzde 60'ından fazlasının iş sözleşmesine dâhil olmadan çalıştığı yer almaktadır. Toplam çalışanlara oranla ücretli ve maaşlı çalışanların yüzde 42'sinin sürekli işçi konumunda olduğu bilinmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırlamış olduğu "İşlerin Değişen Doğası" isimli raporunun ilk basımında ücret ve maaş karşılığı çalışma tüm dünyada yaygınlaşmasına rağmen, işlerin bölgelere göre büyük farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Dünya geneline oranlandığında istihdam edilen çalışan sayısı tüm dünyanın çalışan sayısının yarısını oluşturmaktadır. Bölgelerarası istihdam farkına örnek olarak, Orta ve Güneydoğu Avrupa'da çalışan her on kişiden sekizi ücretli çalışan konumundayken, Güney Asya ve Sahra Güneyi Afrika'da bu durum tam tersi olarak görülmektedir.[56] Aşağıdaki tabloda bölgelerarası ücretli ve maaşlı çalışanların toplam çalışanlara karşı 1991-2014 yılları arasındaki oranları verilmiştir.

[56] Uluslararası Çalışma Örgütü, 'Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu Yayınlandı', http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm (21/09/2016)



Grafik-2: Dünya ve Bölgelerarası Ücretli ve Maaşlı Çalışan Oranları

Kaynak: International Labour Organization, 'World Employment Social Outlook: The Canging Nature of Jobs', İnternational Labour Office ILO Research Department, Cenevre, 2015, s. 29.

Grafik-2'ye bakıldığında 1991-1997-2000-2014 yıllarında bölgesel olarak gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde toplam çalışan nüfusun ortalama yüzde 80'inden fazlasını ücretli ve maaşlı kesimin oluşturduğu görülmektedir. Bu oranlar Merkez ve Güneydoğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerinde yüzde 75'lerde seyir ederken, Latin Amerika ve Karayiplerde yüzde 65'lerde, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da yüzde 50'lerde seyir göstermiştir. Devamında Doğu Asya'da 1991'den 2014'e kadar artan bir oranla yüzde 25'ten yüzde 50'nin üzerine çıktığı görülürken, Güneydoğu Asya ve Pasifiklerde oran yüzde 25 üzerinde, Güney Asya'da ve SahraaltıAfrikası'ndayüzde20'lerde yer almıştır. Bölgesel olarak gelişmiş ülkelerdeki maaşlı ve ücretli işçi oranı en az orana sahip olan Sahraaltı Afrikası'ndan yaklaşık4 kat

daha fazladır. Dünya genelinde ise durum 1991'den 2014 yılına doğru artan bir oranda seyir göstermiş ve 10 işçiden 5'i maaşlı ve ücretli olarak çalışmaktadır.

Kayıt altında tutulan istihdam oranlarının 1990'lardan bugüne doğru gelindikçe artmış olduğu görülmektedir. Bu durum ülkelerin istihdam politikalarında bir gelişmenin yaşandığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır. İstihdam politikalarında başarılı olan ülkeler açısından geçmişten günümüze bir değerlendirme yapılacak olursa, istihdamda başarılı ülkeler sıralaması yıldan yıla değişikliğe uğramıştır. Örneğin, 2000'li yılların başından 2015'e değin istihdam politikalarında başarılı olan ülkelerden Japonya ve Almanya başı çekerken bu ülkeler bugün istihdam krizi yaşamaktadırlar. Japonya teknolojik ilerleme ile 90'larda başlamış olduğu istihdam artışında bu yıllarda durağan bir döneme girmiş, Almanya ise, işsizlikle mücadelede başarılı sonuçlar verecek bir formül ortaya koyamamıştır. Buna karşın, Amerika, Hollanda, Danimarka, İngiltere gibi ülkeler son yıllarda istihdam konusunda büyük gelişme sağlayan ülkelerdir. İstihdam ile işsizlik ters orantılı olduğu için bu ülkelerde aynı zamanda işsizliğin azaldığını söylemek mümkündür. Şöyle ki, Amerika'nın yeni iş alanları oluşturması ve istihdam hacmini arttırmış olması, son 30 yılın en düşük işsizlik oranını yakalamasını sağlamış, son yıllarda ulaşılan bu başarı da 'istihdam mucizesi' olarak adlandırılmıştır.[57] Dünyada yıllar içerisinde yaşanan ekonomik gelişmeler ve bu gelişmeler içerisinde ülkelerin geliştirmiş oldukları istihdam politikaları bölgesel bazda ele alınmıştır. Bu bağlamda Avrupa, Amerika ve Uzakdoğu olarak 3 önemli bölgeye yer verilmiş ve bunlara ek olarak Türkiye'nin istihdam uygulamalarına değinilmiştir.

3.1. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ

Avrupa Ortaçağ döneminden ulus devletlerin inşasına kadar bir bütünlük içerisinde hareket edememiştir. Ulus devletlerin inşası ile ülkesel birlikler sağlanmaya başlanmıştır. Geçirmiş olduğu I. ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da sınırlar yeniden şekillenmiş, ülkesel bütünlük yerini yavaş yavaş bölgesel bütünlüğe doğru bırakmıştır. Bölgesel bütünlüğün adı ise, Avrupa Birliği (AB) olarak belirlenmiştir. Avrupa ülkelerini bir araya getiren en önemli unsurlar ekonomi, siyaset ve dinsel ortam

[57] Heinz Werner ,'Labour Market Trends in the United States-Lessons We Can Learn' http://doku.iab.de/topics/1998/topics25.pdf

olmuştur. Avrupa Birliği'nin ortak para birimine geçmesi, bağlı bulunan ülkelerin birlik çerçevesinde birbirlerine ekonomik destek ve yardımlar yapması Birliğin oluşumunda ekonomik faktörün önemini ortaya koymaktadır. Siyasi açıdan dünyanın kalanına karşı ortak bir siyasi yol belirlemiş olması Birliğin almış olduğu en kritik kararlardan birisidir. Son olarak da tarihsel düzlemde farklı mezheplere mensup olsalar da Hristiyanlığın oldukça ağır bastığı Avrupa coğrafyasında dinsel etken gözardı edilememektedir.

Avrupa'da birliğin sağlanması yönünde ortaya koyulmuş olunan ilk tasarı Schuman Planı'dır. 1950 yılında ortaya atılan bu plan kömür ve çelik kullanımında ortak hareket etmeyi amaçlamaktadır. Planın kabulü ile birlikte 1951'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kurulmuştur. Bu topluluğun üyelerini Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg oluşturmaktadır. Daha sonra 1957'deki anlaşma ile (Roma Ant.) Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) kurulmuştur.[58] 1951 ve 1957 yılında kurulan bu üç topluluk 1965 yılında Füzyon Anlaşması ile birleştirilmiş ve Avrupa Toplulukları olarak anılmaya başlanmıştır. Birliğin resmi olarak son şeklini alması 1993 Maastricht Anlaşması ile olmuştur.[59]

Yıllar itibarı ile Avrupa'da yaşanan ekonomik gelişmeler Avrupa ülkelerini ekonomik açıdan oldukça etkilemiştir. Bu etki alanı içerisinde iş piyasası, işgücü, istihdam, işsizlik gibi olgular da büyük oranda yer almaktadır. Avrupa Birliği'nde iş piyasası ile ilgili düzenlemeler, 1990'ların başında işsizlik oranlarının yükselmesi ve istihdam oranlarının düşmesi ile ortaya çıkan sıkıntılar sonrasında yapılmıştır. Avrupa'da istihdam ve işsizlik ile ilgili düzenlemeler en başta Anayasa içerisinde 'istihdam' konu başlığı altında yer almaktadır. Şöyle ki, Temmuz 2003 tarihli hazırlanan *'Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma'* taslağının I. Bölümünün 'Birlik'in Amaçları' başlıklı 3. madde üçüncü bendinde; *'Birlik, tam istihdam ve toplumsal ilerleme hedefine sahip rekabet gücü yüksek bir sosyal piyasa ekonomisi, dengeli ekonomik büyümeye dayanan Avrupa'nın sürdürülebilir kalkınması için çalışır"*

[58] Halil, Seyidoğlu, 'Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama',Güzem Can Yayınları, 15. Baskı, İstanbul,2003, s.s.220-221.
[59] Avrupa Birliği'nin Tarihçesi, http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105 (22/09/2016)

11. madde üçüncü bendinde; *'Birlik, üye devletlerin ekonomi politikalarıyla istihdam politikalarını koordine etme yetkisine sahiptir'* ifadesi yer almaktadır. Yine aynı bölümün 'İktisadi Politikalarla İstihdam Politikalarının Koordinasyonu' başlıklı 14. madde üçüncü bendinde ise, *'birlik, özellikle üye devletlerin istihdam politikaları için yönlendirici ana hatlar benimseyerek, bu politikaların koordinasyonunu sağlamak için önlemler alır'* denmektedir. Antlaşma taslağının II. Bölümünün 27. maddesinden 34. maddesine kadar yer verilen madde hükümlerinde Avrupa Birliği vatandaşlarının iş ile ilgili bilgi alma hakkı, toplu görüşme ve eylem hakkı, iş bulma hakkına erişme hakkı, haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkı, adil ve dürüst çalışma koşulları hakkı, çocukların çalıştırılmasının yasaklanması ve işyerinde gençlerin korunması ve sosyal güvenlik ve sosyal yardım hakkı gibi çeşitli iş haklarına yer verilmektedir.[60]

1993 yılında işgücü piyasası sorunlarına bir çözüm olarak Beyaz Kitap olarak bilinen, 'Büyüme, Rekabet ve İstihdam' isimli eser hazırlatılmıştır. Ardından 1994 yılında Beyaz Kitap esas alınarak Essen Stratejisi ortaya koyulmuştur. 1994yılında düzenlenen Essen Stratejisi'nde işsizlikle mücadele için beş başlık altında temel istihdam öncelikleri belirlenmiştir. Bu öncelikler şunlardır:[61]

- Mesleki eğitime yatırım,
- Büyümedeki istihdam yoğunluğunun artırılması,
- İstihdam dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması,
- İşgücü piyasası politikalarının etkinliğinin artırılması,
- Özellikle işsizlikten etkilenen gruplar için yardım

Bu stratejide, istihdam alanının genişletilmesi, işgücü piyasasına dair kurumların işlevinin arttırılması, girişimciliğin teşvik edilmesi ve kadın ve gençler ile uzun dönem işsizlerin işgücü piyasasında yer bulmalarının sağlanmaları hedeflenmiştir. Essen Stratejisi 1997'de oluşturulacak olunan Avrupa İstihdam Stratejisi'ne de dayanak olmuştur.[62] Avrupa Birliği'nde 1973 (Danimarka, Birleşik Krallık, İrlanda üyeliği), 1980 (Yunanistan, üyeliği), 1986 (İspanya, Portekiz üyeliği) ve 1995 (Avusturya,

---

[60] Avrupa Konvansiyonu, 'Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı', Brüksel, Temmuz 2003, s. s.6-54
[61] ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/sayi6.pdf(06/02/2017)
[62] Şerif Olgun ÖZEN, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/05.pdf(06/02/2017)

Finlandiya, İsveç üyeliği) yıllarındaki büyüme dönemlerinde tüm birlik ülkelerini kapsayan bir istihdam politikasının oluşturulmadığı bilinmektedir. Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinin AB'ye kabul edilmeleriyle birlikte istihdam sorununu önemli boyutlara ulaşmıştır. AB bu soruna çözüm geliştirmek için ilk olarak üye devletlerin istihdam politikalarını denetim altına alma yoluna başvurmuştur.[63] İstihdam alanında AB, ilk yıllarda üye ülkelerin sorunları ve öncelikleri üzerinde destek mekanizmaları oluşturmuştur. Ancak yaşanan ekonomik krizler ve elde edilen tecrübeler neticesinde Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) olarak adlandırılan ortak bir istihdam stratejisi belirlenmiştir. AİS kapsamında üye ülkeler ulusal programlarını hazırlamakta ve kendi istihdam politikalarını oluşturmaktadırlar. AİS, Avrupa Sosyal Fonu (ASF) aracılığıyla finanse edilmekte ve hayata geçirilmeye çalışılmaktadır.

3.1.1. Avrupa İstihdam Stratejisi

1993 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması arasındaki dönem Avrupa Birliği içerisinde istihdam alanında önemli değişikliklerin yer aldığı dönem olarak bilinmektedir. Uygulanması düşünülen istihdam politikasının amacı ve hedeflerinin bu dönemde öncelik taşıması gerektiği düşünülmüştür. Birliğin ilk amacı olan ekonomik bütünleşmenin, sosyal alanda yapılacak hukuki birlikteliği sağlayacak düzenlemelerle başarılacağı fikri hâkimdir.[64]1997 yılında Lüksemburg'ta ortaya çıkarılan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) içerisinde birlik düzeyinde bulunan çalışan işgücü piyasası yer almaktadır. Avrupa Birliği sözkonusu strateji ile mevcut işgücü potansiyelden en yüksek oranda verim almayı hedeflemiştir. Bunun için Lüksemburg'ta AİS'in dört temel dinamikleri ortaya koyulmuştur. Bunlar:[65]

Müteşebbislik: Özel teşebbüslerin gelişiminin sağlanması için girişimcileri teşvik etmek, idari formaliteleri azaltmak ve yeni istihdam kaynaklarını belirlemek,

---

[63] İktisadi Kalkınma Vakfı, http://www.ikv.org.tr/icerik_print.asp?id=28(08/02/2017)
[64] Şerif O. Özen, 'Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu', Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Ocak-Nisan 2015, s.79.
[65] Meltem Tümerdem, 'Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu', (Marmara Üniversitesi, İktisat Politikası Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) İstanbul, 2007, s.39.

İstihdam Edilebilirlik: Uzun vadeli işsizleri ve diğer dezavantajlı toplumsal grupları dışarıda bırakılma ve ayrımcılığa uğrama tehlikesinden korumak,

Uyumluluk: İşçilerin emek piyasasındaki değişikliklere uyum yeteneğini artırmak,

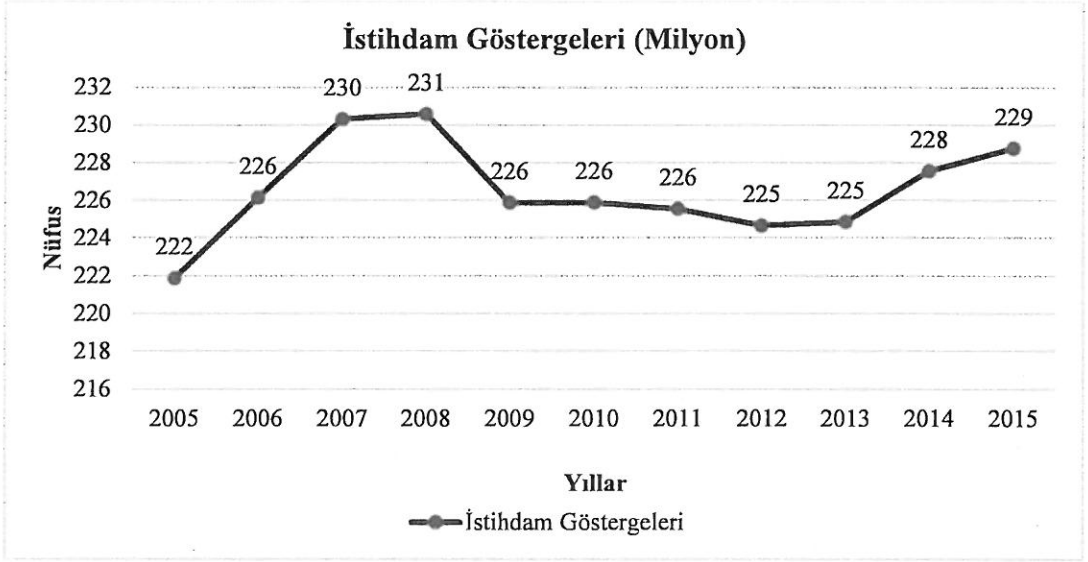
Eşit Olanaklar: Emek piyasasındaki kadın sayısını artırmak, kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştırmak.

Bunlarla sırasıyla iş arayanların beceri ve niteliklerinin artırılması, daha fazla yeni iş ya da istihdamın yaratılması, işletmeler ve çalışanların yeni teknolojilere ve değişen piyasa şartlarına adaptasyonunun artırılması ve kadınlar ile erkeklere eşit iş fırsatlarının sağlanması ve özürlü insanların iş piyasasına entegrasyonu hedeflenmiştir.[66] Daha sonra Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri ile hedeflerini genişletmiştir. Bu stratejinin hayata geçirilmesinden sonra zaman içerisinde istihdam oranlarında bir iyileşme gözlemlenmiştir.[67] Avrupa Birliği'nde geliştirilmeye çalışılan istihdam stratejisinde 2000'li yıllar ile birlikte 2009'a kadar istihdam edilen nüfusta büyük bir gelişme gözlemlenmiştir. 2009 yılında istihdam edilen nüfus oranında bir düşüş yaşanmış ve 2008 sonunda 231 milyon olan işgören nüfusu 2009'da 226 milyona gerilemiştir. 2013 yılına değin istihdam oranında fazla değişiklik yaşanmazken 2014 yılında bu oran 228 milyona ve 2015 yılında ise 229 milyona ulaşmıştır. Bir diğer yandan bakıldığında durağan olarak ifade edilen 2009-2014 yılları arasında Avrupa'da her ne kadar işgören nüfusu fazla değişiklik göstermemiş olsa da bu yıllar arasında durağan olmayan nüfus göz önünde bulundurulduğunda bu durum yine bir olumsuz sonuç olarak anlaşılmaktadır. Söz konusu verilere aşağıda grafik olarak yer verilmiştir.

---

[66] Mehmet R. Kesici, 'Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu', Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:1, İstanbul, 2011, s.84.

[67] Mehmet R. Kesici, Ahmet Selamoğlu, 'Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm', İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, İstanbul, 2005, s.26.



Grafik-3: Avrupa Birliği 2005-2015 Arası İstihdam Göstergeleri

Kaynak: Europan Commission, 'Emloyment And Social Developments in Europe 2015', Printed on Elemental Chlorine-Free Bleached Paper, 2015, s.21.

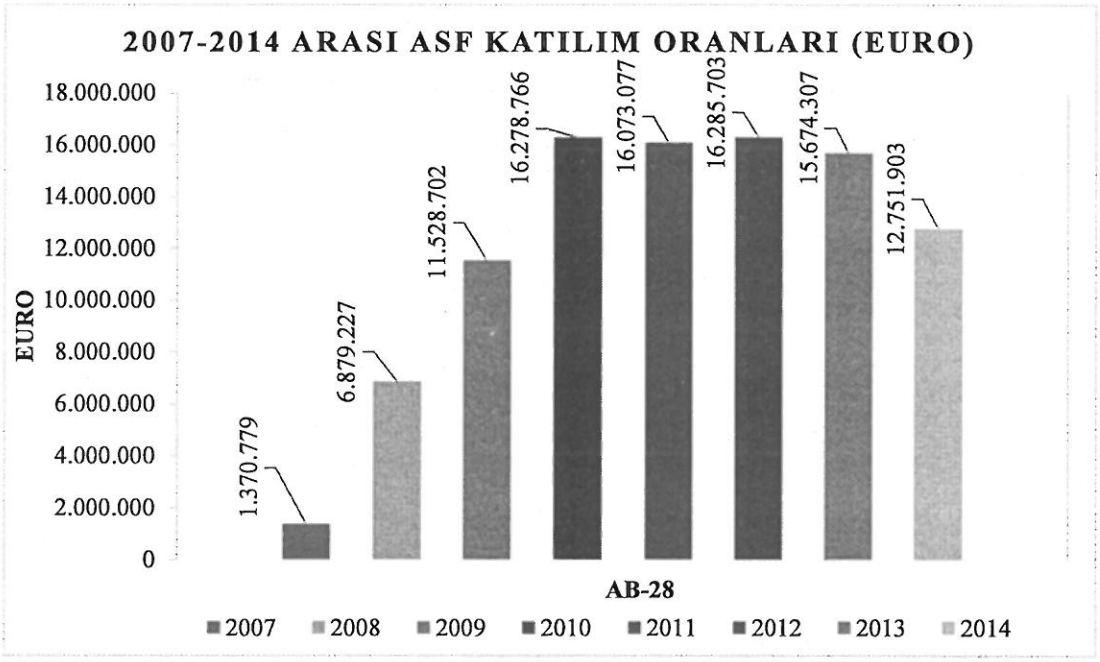
3.1.2. Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Sosyal Fonu, 1957'de imzalanmış olan anlaşma ile (Roma Anl.) Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasının ardından işsizlikle mücadele, istihdamın sağlanması, mesleki eğitimlerin arttırılması misyonu ile 7 Avrupa ülkesinin 1968 tarihinde oluşturmuş olduğu bir kurumdur. Avrupa Sosyal Fonu, üye ülkeler arasında sosyo-ekonomik gelişmeyi sağlama amacı taşımasına rağmen 1999'a kadar pek bir işlerlik gösterdiği söylenemez. Bu tarihte tekrardan düzenlenmiş ve oldukça fazla gelişme kaydetmiştir. ASF genel olarak Avrupa istihdam stratejilerinin işlevsellik kazandırıldığı bir kurum olarak görevini sürdürmektedir. ASF'nin birlikçe belirlenen hedefleri şunlardır:

- İşgücü piyasasına yönelik etkin tedbirler kullanarak uzun dönemli işsizliği azaltmak,
- İstikrarı ve istihdam artışını gerçekleştirmek,
- Kişisel olarak bilim, araştırma ve teknolojik alanlarda performans arttırımına gitmek,
- Kadınları iktisadi ve toplumsal hayata daha fazla entegre etmek.

Tüm bunların dışında ASF, mesleki eğitimin geliştirilmesi, kamu çalışanlarının bu eğitimler yolu ile uzmanlık kazanmalarını hedeflemektedir.[68]

Söz konusu fon ile işsizliğin azaltılıp istihdamın teşvik edilmesi, birlik üyesi ülkeler içinde işgücüne yönelik serbest dolaşımın sağlanması, işsizlerin ve dezavantajlı grupların aktif işgücü piyasasına katılım sağlanması amaçlanmıştır. Yöneldiği amaçlar ile Avrupa Sosyal Fonu, eğitim ve iş deneyimi kazandırma gibi konulara ayrıca önem vermiştir.[69] AB genelinde 2007-2014 arası Avrupa Sosyal Fonu'na katılım oranları Grafik-4'te yer almaktadır. Buna göre:



Grafik-4: 2007-2014 Arası AB Genelinde AFS'ye Katılım Oranları (Euro)

Kaynak: European Commission, 'EFS Participation Over Time (EU Total)', European Structural and İnvestment Funds, https://cohesiondata.ec.europa.eu/dataset/ESF-Participation-over-time-EU-total-/96vu-i9za (24/09/2016)

2007-2014 yılları arasında Avrupa Birliği genelinde Avrupa Sosyal Fonu katılım oranlarına bakıldığında 2007-2010 yılları arasında fon tutarlarında bir artış gözlemlenirken, 2010-2013 arasında durağanlaşma ve 2013-2014 yıllarında da azalma söz konusudur. 2014 yılında AB, almış olduğu kararla 2014-2020 yılları arasında ülkeler bazında fon paylaşımına gitmiştir.

---

[68] Seda Elçi, 'Avrupa Birliği Yapısal Fonları', Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, AB Uzmanlık Testi, Ankara, 2007, s.52.

[69] Adnan Çimen, 'Avrupa Birliği Bölgesel Kalkınma Politikalarının Avrupalılaşması', Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20. Yıl Özel Sayı: 12, Cilt: 12, 2012, s.50.

Tablo-10
Avrupa Birliği Ülkeleri Fon Miktarları (2014-2020)

ÜLKE	AB FONU	MİLLİ TUTAR	TOPLAM
Polonya	13.192.164.238	2.321.901.746	15.514.065.984
İtalya	10.468.389.895	8.086.174.393	18.554.564.288
İspanya	7.589.569.137	3.241.491.990	10.831.061.127
Portekiz	7.543.112.269	1.571.489.948	9.114.602.217
Almanya	7.495.616.321	5.074.868.755	12.570.485.076
Fransa	6.026.907.278	4.491.084.451	10.517.991.729
Birleşik Krallık	4.942.593.693	4.190.536.604	9.133.130.297
Romanya	4.774.035.918	837.721.902	5.611.757.820
Macaristan	4.712.139.925	991.222.196	5.703.362.121
Yunanistan	3.683.662.731	1.065.782.663	4.749.445.394
Çek Cumhuriyeti	3.430.003.238	788.552.363	4.218.555.601
Slovak Cumhuriyeti	2.167.595.080	437.482.384	2.605.077.464
Bulgaristan	1.521.627.776	266.197.684	1.787.825.460
Hırvatistan	1.516.033.073	267.535.252	1.783.568.325
Litvanya	1.127.284.104	198.932.491	1.326.216.595
Belçika	1.028.719.649	1.251.918.712	2.280.638.361
İsveç	774.349.654	774.349.654	1.548.699.308
Slovenya	716.924.970	179.231.246	896.156.216
Letonya	638.555.428	112.686.265	751.241.693
Estonya	586.977.010	103.584.180	690.561.190
İrlanda	542.436.561	542.436.561	1.084.873.122
Finlandiya	515.357.139	515.357.139	1.030.714.278
Hollanda	507.318.228	517.464.593	1.024.782.821
Avusturya	442.087.353	433.651.942	875.739.295
Danimarka	206.615.841	192.609.280	399.225.121
Kıbrıs	128.988.887	22.762.749	151.751.636
Malta	105.893.448	26.473.362	132.366.810
Lüksemburg	20.056.223	20.056.223	40.112.446
TOPLAM	86.405.015.067	38.523.556.728	124.928.571.795

Kaynak: European Commission, 'EFS Budget Breakdown Per Country', European Structural and İnvestment Funds, http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=443&langId=en (24/09/2016)

Avrupa Birliği Komisyonu'nun oluşturmuş olduğu 2014-2020 yılları arası fon cetveline bakıldığında en fazla fonun 13.192.164.238 Euro ile Polonya'ya tahsis edildiği görülmektedir. Polonya'yı 10.468.389.895 Euro ile İtalya ve 7.589.569.137 Euro ile İspanya takip etmektedir. En az fon alan ülkeler ise, 1.516.033.073 Euro ile Hırvatistan ve 1.521.627.776 Euro ile Bulgaristan olmuştur. Avrupa Birliği, üye ülkelere toplamda

86.405.015.067 Euro fon ayırmıştır. Ülkeler bazında fonların nasıl hesaplandığı ülkelerin milli gelirlerine orantılı olarak belirlenmemiş, ülkelerin toplumsal, ekonomik, sosyal ve iktisadi durumları göz önünde bulundurularak dağılımı yapılmıştır.

3.2. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Dünyada 1929 ekonomik krizinden sonra ABD, krizden dolayı oluşan olumsuz etkileri azaltmak adına 1933 yılında 'New Deal Programı'nı ortaya koymuştur. Programın ana teması her ne kadar aynı alanda ortaya koyulmuş diğer programlardan etkilenmiş olsa da Avrupa'dan bağımsız bir şekilde ABD'ye has bir sosyal güvenlik dokusu oluşturulabilmiştir.[70] 1929 yılında ülkedeki işsizlik oranı 4,6 milyon iken 1933 yılına gelindiğinde 13 milyona ulaşmıştır. İşsizliği azaltmak, istihdamı arttırmak ve ekonomik bunalımı hafifletmek adına 1933-1936 yılları arasında uygulanan 'New Deal Programı', ana çerçevede işsizlerin tekrar iş sahibi olabilmesini hedeflemektedir. Dönemin başkanı Roosevelt Yapı İşleri Yönetimi'ni (Civil Works Administration) kurmuş ve danışmanlarından Harry Hopkins'i bu kuruluşun yöneticiliğine getirmiştir. 1934 yılı başında Yapı İşleri Yönetimi 4 milyondan fazla kişinin iş sahibi olmasını sağlamış; bu bağlamda köprüler inşa edilmiş, yollar yapılmış, arkeolojik kazılara hız verilmiştir.[71] İşsizliğin azaltılması bir yandan istihdamı sağlarken diğer yandan da çeşitli alanlarda bayındır işlerini ön plana çıkartmıştır. 1936 yılına kadar New Deal Programı aktif bir şekilde uygulanmış, akabinde ilk önce Ekonomik Güvenlik Kanunu, ardından Sosyal Güvenlik Kanunu olarak yasalaşmış ve 1937 ile birlikte varlığını devam ettirmiştir.

İşgücü piyasasında ABD oldukça esnek bir çalışma yapısına sahiptir. İstihdam yaratmada başarılı olan ABD, küresel ekonomik krize kadar oldukça düşük bir işsizlik seviyesini takip etmiştir. Özellikle 1980'den sonra büyük bir değişim içerisine giren ABD, işsizlik oranlarını yüzde 4'lere kadar indirebilme başarısını yakalamış ve doğal işsizlik oranını da hemen hemen aynı seviyede tutabilmiştir. Hatta şöyle ki, 2007 yılındaki işsiz sayısı 1987 yılındaki işsizlik düzeyinin altına düşmüştür. İşgücüne katılım oranının yüzde 75 olduğu ifade edilirse düşük işsizlik oranının nedeni daha iyi

---

[70] Yusuf Alper, 'Abd Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?', Çimento İşveren Dergisi, Mart-Nisan, İstanbul, 2008, s.4.
[71] Başak K. Kasalı, 'Abd'de Büyük Buhran Sanatı', Sanat Tarihi Dergisi, Cilt: XX, Sayı:2, Ekim, İzmir,2011, s.103.

anlaşılabilir. 1987-2007 döneminde işgücü sayısı 33 milyon artarken işsizlik rakamlarının stabil olması bu yıllar arasında ulaşılan ivmeyi göstermesi açısından önem teşkil etmektedir.[72] ABD'nin istihdam ve işsizlik sorunları karşısında diğer ülkelerden daha fazla başarı göstermesi ülkede uygulanan 'Emek Piyasası'nın Esnetilmesi' politikası sayesindedir.

Esneklik kavramına tanımsal olarak bakıldığında, kurum ve bireylerin değişen koşullara (içsel-dışsal) normal bir şekilde uyum sağlayabilme kapasitesi olarak adlandırılmaktadır. Esneklik olgusu işgücü piyasası içerisinde daha geniş bir alan bulmaktadır. Ücret esnekliği, işe alım-çıkarım esnekliği iş sürelerinde esneklik, işgücü piyasası kurumsalında esneklik gibi birçok alanı barındırmaktadır. İşgücü piyasası esnekliğine yönelik yapılan reformlar genel hatları ile iş güvenceleri, işsizlik sigortaları, işten çıkartmalarda, işçi ücretlerinin belirlenmesinde, vergilerde ve asgari ücretlerde yapılması durumunu ele almaktadır.[73]

70'lerden 80'lere değin geçen süre içerisinde gelişmiş olarak adlandırılan birçok ülke artan işsizlik oranları ve düşük büyüme oranları ile karşı karşıya kalmıştır. Özellikle gelişmiş batılı ülkelerdeki işsizlik sorunu 90'lara gelindiğinde de devam etmiştir. Tüm bu duruma rağmen ABD, bu ülkelerden çok daha iyi bir performans göstermiştir. 1991 yılında yapılan resesyondan sonra Avrupa ülkelerinde yaşanan durgunluk ve işsizlik oranı artışı 2007'ye kadar yüzde 10'larda seyir ederken ABD'de işsizlik oranı tam aksine düşüş yakalamış ve 2007'ye kadar işsizlik oranı yüzde 5'in altında yer almıştır.[74] 1991-2007 arasında yüzde 5 altında yer alan işsizlik oranının ayrıca 1970-1975 yılları arasında yüzde 5,4 olduğu bilinmektedir. Aynı tarihler arasında Avustralya, Avusturya, Belçika, Fransa, Batı Almanya, Japonya, Hollanda, Norveç, Yeni Zelanda, İspanya, İsveç ve İngiltere'de yüzde 3 'ün altında görülürken, gelişmiş batı ülkeleri arasında ise, sadece İtalya yüzde 4,3 işsizlik oranı ile yer almaktadır. 1991-2007 yılları arasına bakıldığında bu ülkelerin işsizlik oranlarının yükselirken ABD'nin

[72] Mehmet H. Bilgin, Selçuk Arı, 'Abd Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar', İstanbul Ticaret Borsası, Ekonomik ve Bölgesel Kalkınma Etütleri Yayın No:2010-25, İstanbul,2010, s.11.
[73] Mehmet H. Bilgin, 'Emek Piyasasında Reform ve Esneklik', İtovizyon, Yıl:6, Sayı:65, Haziran,İstanbul,2008, s.s.32-33.
[74] Mehmet H. Bilgin, Selçuk Arı , a.g.e., s.21.

düşüş gösterdiği verilere bakıldığında görülmektedir. 2012-2014 yılları arasına ait işsizlik yüzdeleri aşağıda yer alan tabloda verilmiştir. Buna göre:

Tablo-11

ABD ve Diğer Gelişmiş Ülkelerdeki İşsizlik Oranları (%)

ÜLKELER	2012	2013	2014
Gelişmiş Ülkeler	8,1	7,9	7,3
ABD	8,1	7,4	6,2
Euro Bölgesi	12,3	12,1	11,5
Japonya	4,1	4,0	3,6
İngiltere	7,9	7,6	6,2
Kanada	7,3	7,1	6,9
Diğer Gelişmiş Ülkeler	4,7	4,6	4,7

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Meclisi, 'Ekonomi ve Dış Ticaret Raporu 2015', Küçük Mucizeler Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri s.15.

2012-2014 yılları arasında ABD'nin işsizlik oranları 2012 yılında yüzde 8,1'den 2013 yılında yüzde 7,4'e ve 2014 yılında ise, yüzde 6,2'ye düşmüştür. Avrupa ile karşılaştırıldığında işsizlik oranı farkı geçmiş dönemlere göre paralel bir özellik göstermektedir.

ABD, uygulamış olduğu refah devleti anlayışının en alt seviyede tutulması politikası, işgücü piyasası kurumları ve eşitsizlik oranlarının yüksek olmasına rağmen 1975'ten 1984'e kadar 20 milyon istihdam oluşturmuştur. Avrupa ise tam manası ile yerinde saymıştır. 1970-1996 arası ABD'de istihdam oranı yüzde 58 oranında (47 milyon ek iş) artış sağlarken, Avrupa'da istihdam sadece yüzde 12 oranında (18 milyon ek iş) artmıştır. İstihdam nüfusa oranlandığında ise, Avrupa'da yüzde 65'ten 60 a düşüş gerçekleştirmiştir. Aynı oran ABD'de yüzde 75'e yaklaşmıştır. Aşağıda yer alan veriler ABD'nin 2006-2016 yılları arasındaki istihdam oranlarını göstermektedir.

Tablo-12
ABD 2006-2016 Yılları Arası İstihdam Göstergeleri (Bin)

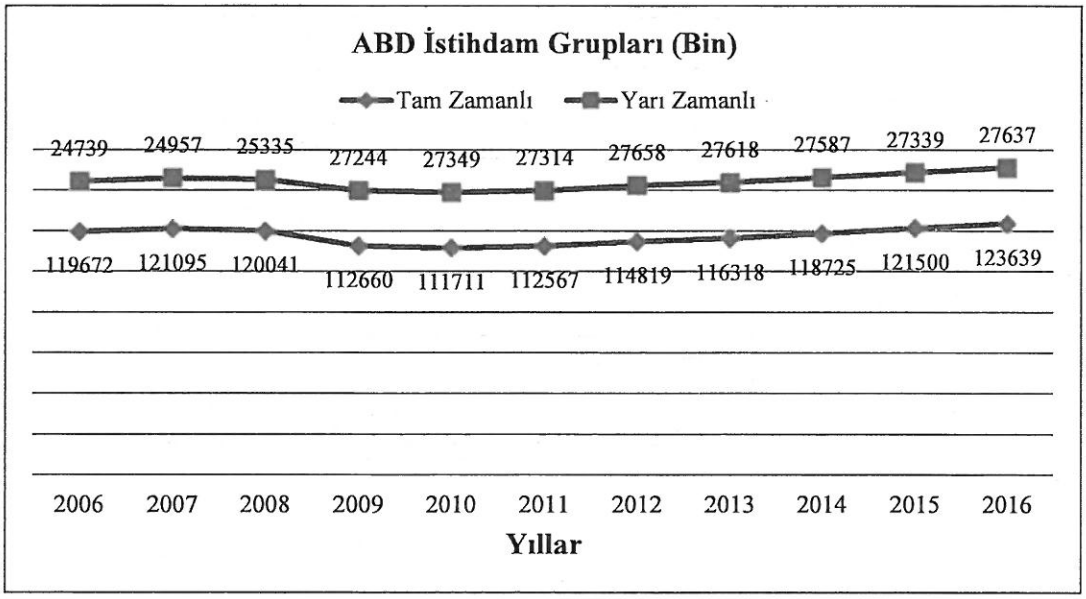
Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ocak	143150	146028	146378	142152	138438	139250	141596	143249	145092	148104	150544
Şubat	143457	146057	146156	141640	138581	139394	141877	143359	145185	148231	151074
Mart	143741	146320	146086	140707	138751	139639	142050	143352	145772	148333	151320
Nisan	143761	145586	146132	140656	139297	139586	141916	143622	145677	148509	151004
Mayıs	144089	145903	145908	140248	139241	139624	142204	143842	145792	148748	151030
Haziran	144353	146063	145737	140009	139141	139384	142387	144003	146214	148722	151097
Temmuz	144202	145905	145532	139901	139179	139524	142281	144300	146438	148866	151517
Ağustos	144625	145682	145203	139492	139438	139942	142278	144284	146464	149043	151614
Eylül	144815	146244	145076	138818	139396	140183	143028	144447	146834	148942	151968
Ekim	145314	145946	144802	138432	139119	140368	143404	143537	147374	149197	151925
Kasım	145534	146595	144100	138659	139044	140826	143345	144555	147389	149444	
Aralık	145970	146273	143369	138013	139301	140902	143298	144684	147439	149929	
Ortalama	**144418**	**146050**	**145373**	**139894**	**139077**	**139885**	**142472**	**143936**	**146306**	**148839**	**151309**

Kaynak: United States Department of Labor, 'Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS)', Bureau Of Labor Statics, http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab8.htm (01/11/2016)

Verilere bakıldığında 2006 yılında 144 milyon 418 bin olan istihdam oranı 2007 yılında 146 milyon 50 bine yükselmiştir. 2014 yılına kadar 2007 yılı rakamlarına ulaşılamamış, 2014 yılında 146 milyon 306 bin kişi istihdam edilmiştir. Bu rakam 2015 yılında 148 milyon 839 bine ve 2016 sonuna doğru ortalama 151 milyon 309 bine ulaşmıştır.

Birçok araştırmacı az düzenlenmiş işgücü piyasası ve serbest sosyal koruma programları ile ABD'nin esnek bir emek piyasasına/ekonomiye sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında ABD'nin 'iş yaratma mucizesi', ABD'nin esnek ve düzenlenmemiş emek piyasasına bağlanmaktadır. İstihdam yaratmada model olarak gösterilen ABD emek piyasası, belirtilen düşük işsizlik oranlarının yanısıra birçok açıdan da eleştirilerin hedefi olmaktadır. İstihdamdaki başarıya rağmen işgücü piyasasında gelir dağılımına bağlı olarak eşitsizlik ve kutuplaşmanın artması, esnek emek piyasası koşulları altında çalışanların korumasız ve güvencesiz bırakılmaları

durumu ABD modeline yönelik en temel eleştirilerden birisidir.[75] Korumasız olan işgörenler işsiz kalmaları halinde kapsamlı bir sigortanın olmaması nedeniyle olumsuz koşullardan oldukça fazla etkilenmektedirler. Amerika Birleşik Devletleri'nde uzun süreli işsizlik, iş arayanların yüzde 40'ını etkilemektedir. Uzun işsizlik süreleri dolaylı olarak da işgücü piyasasına ve genel ekonomiye yıkıcı etkide bulunmaktadır.[76] Grafik-5'e bakıldığında işgörenlerin korumasız ve güvencesizliği verilere de yansımıştır. Buna göre:



Grafik-5: ABD İstihdam Grupları (2006-2016)

Kaynak: United States Department of Labor, 'Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS)', Bureau of Labor Statics, http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab8.htm (01/11/2016)

ABD'de esnek iş piyasasının ağırlıkta olması ve devlet eliyle biçimlenmekten daha çok özel sektör eliyle biçimlenen iş piyasasının varlığı işgörenlerin çoğunluğunun yarı zamanlı işlerde çalışması durumunu doğurmuştur. Çünkü işgöreni güvenceye alan bir işsizlik sigortası uygulaması mevcut değildir. 2006-2016 yılları arasında elde edilen verilere bakıldığında yarı zamanlı istihdam artış oranının tam zamanlı istihdam oranından fazla olduğu görülmektedir. Zamanla ABD'de gelirin eşitsiz dağılımı nedeniyle birer fakir işçi ordusu oluşmuş ve ülke, gelir eşitsizliği konusunda üçüncü dünya ülkeleri düzeyine gerilemiştir. Diğer ülkelere oranla ABD'de gelirin dağılımı

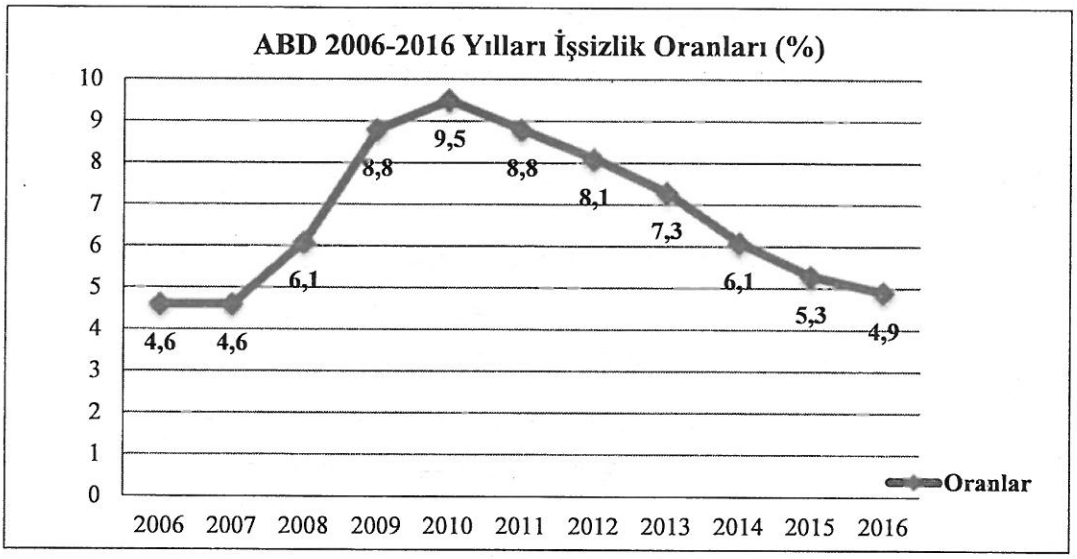
[75] Mehmet H. Bilgin, Selçuk Arı ,a.g.e., s.39.
[76] Yunus Taş, Merve Bilen, 'Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri', Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:3, Yıl:3, Sayı:6, Ankara, 2014/2, s.60.

oldukça orantısız ve adaletsiz bir görünüm seyretmektedir. İşsizliği azaltmak ve istihdamı yüksek tutmak adına yapılan esnek emek piyasası politikası ABD'de çalışanlar arasında bir gelir uçurumunu meydana getirmiştir. Bu bakımdan ABD'de yoksulluğu azaltıcı politikalar oldukça etkisiz bir görünüme sahiptir. Çünkü ABD işgücü alanında yapılan düzenlemeler piyasa odaklıdır. Yukarıdaki grafikte yer alan veriler ışığında 2006-2016 yılları arasında ABD'deki işsizlik oranına bakıldığında yıllar bazında bir azalmanın olduğu görülmektedir.

Arka sayfada verilen tabloda yer alan verilere bakıldığında 2006-2010 yılları arasında ABD'de işsizlik oranlarının yükseldiği görülmektedir. 2006 yılında ortalama yüzde 4,6 olan işsizlik oranı en yüksek seviyesine 2010 yılında yüzde 9,5 ile ulaşmıştır. 2010 yılından 2016 yılına değin işsizlik verilerinde göreceli bir düşüş gözlemlenmiş olup, 2010 yılında yüzde 9,5 olan işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde ortalama yüzde 4,9 olarak yer almıştır.

Tablo-13

ABD 2006-2016 Yılları Arası İşsizlik Oranları (%)



Yıl	Ocak	Şub	Mart	Nis	May	Haz	Tem	Ağus	Eyl	Ekim	Kas	Aral	Ort.
2006	4,7	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	4,7	4,7	4,5	4,4	4,5	4,4	**4,6**
2007	4,6	4,5	4,4	4,5	4,4	4,6	4,7	4,6	4,7	4,7	4,7	5,0	**4,6**
2008	5,0	4,9	5,1	5,0	5,4	5,6	5,8	6,1	6,1	6,5	6,8	7,3	**6,1**
2009	7,8	8,3	8,7	9,0	9,4	9,5	9,5	9,6	9,8	10,0	9,9	9,9	**8,8**
2010	9,8	9,8	9,9	9,9	9,6	9,4	9,4	9,5	9,5	9,4	9,8	9,3	**9,5**
2011	9,1	9,0	9,0	9,1	9,0	9,1	9,0	9,0	9,0	8,8	8,6	8,5	**8,8**
2012	8,3	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1	7,8	7,8	7,7	7,9	**8,1**
2013	8,0	7,7	7,5	7,6	7,5	7,5	7,3	7,3	7,3	7,2	6,9	6,7	**7,3**
2014	6,6	6,7	6,7	6,2	6,2	6,1	6,2	6,2	6,0	5,7	5,8	5,6	**6,1**
2015	5,7	5,5	5,5	5,4	5,5	5,3	5,3	5,1	5,1	5,0	5,0	5,0	**5,3**
2016	4,9	4,9	5,0	5,0	4,7	4,9	4,9	4,9	5,0	4,9			**4,9**

Kaynak: United States Department Of Labor, **'Databases, Tables&Calculators by Subject'**, Bureau of Labor Statics, http://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000 (01/11/2016)

3.3. JAPONYA, GÜNEY KORE VE ÇİN

3.3.1 JAPONYA

Uzakdoğu ülkelerinde istihdam, işsizlik, ekonomi gibi olgular düşünüldüğünde akla ilk gelen ülkeler Japonya, Kore ve Çin'dir. Teknolojik olarak ileri bir seviye yakalamış olan Japonya istihdam alanında da teknik gelişmelerden yararlanmaktadır. Bu bağlamda Japon Çalışma Bakanlığı özellikle genç işgücü oranını arttırmak için gençlere çeşitli istihdam politikaları uygulamaktadır. 'İstihdam Destek Tedbirleri' olarak yer alan politika, sadece lise diploması bulunan gençlerin iş bulma olasılığının büyük ölçüde zorlaşması üzerine uygulamaya koyulmuştur. Bu uygulama ile kamu işgücü büroları, gençleri işgücü piyasası hakkında bilgilendirmekte ve onlara danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca bakanlık yüksekokul ve fakülte mezunlarına yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme hizmeti vererek bu gençlerin aktif işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde yönelmelerini amaçlamaktadır. Bu hizmet okul ile özel sektör arasında sağlanan iletişim ile daha yaygın bir kullanım ağını yakalamaktadır.[77]

Japonya'da gençlerin istihdamını arttırmağa yönelik diğer bir uygulama Deneme İstihdam Programları'dır. 1999 yılında engelli işsizlerin işgücüne katılımının sağlanması amacıyla ortaya atılmış, ardından 2001 yılında tüm genç işsizleri kapsayıcı bir şekilde genişletilmiştir. Bu program ile gençler 3 ay geçici olarak istihdam edilmekte olup, iş tecrübesi olmayan gençleri işgücü hayatına adaptasyonunun sağlanması hedeflenmektedir. Özellikle işverenlerin, gençlerin tecrübesizliği nedeniyle onlara iş vermemeleri ve gençlerin de umutsuzluğa kapılma ihtimallerinin göz önünde bulundurulması bu programı zorunlu kılmıştır. Program sayesinde yeni mezun gençler düzenli bir iş hayatına geçiş yapmakta ve işsizlik oranı bu sayede kontrol altına alınmaktadır. Program kapsamında 2004 yılında 44.000 genç katılım sağlamış, 37.000 genç bu programı tamamlamış ve tamamlayanların yüzde 80'i (29.600 kişi) düzenli bir iş imkânına kavuşmuştur. Sonuç olarak, Deneme İstihdam Programları, işverenlerin

[77] Ruud Dorenbos, Deon Tanzer, Ilse Vossen, 'Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia And The Pacific: Traditional Approaches and İnnovative Programmes', Rotterdam, 2002, s.20.

genç istihdam isteksizliklerini büyük oranda giderebilmiş ve genç işsiz oranının yükselmesinin önüne geçilmiştir.[78]

Genç işsizlere yönelik diğer bir istihdam politikası ise, 'İşgücü Piyasası Eğitim Programları'dır. Türkiye'de Meslek Edindirme Programları'nın bir benzeri olan uygulama Japonya'da insan kaynakları geliştirme merkezleri, politeknik merkezleri, kamu insan kaynakları geliştirme merkezleri gibi kurumların gençlere yönelik mesleki eğitim programları düzenlemelerini içermektedir. Bilindiği üzere aynı uygulama Türkiye'de belediyeler, halk eğitim merkezleri ve bu alanda görevlendirilmiş çeşitli eğitim merkezlerince verilmektedir.

Japonya'nın uygulamış olduğu istihdam politikalarının işsizlik oranında yaratmış olduğu etki gözle görünür bir olumlu neticeye sahiptir. Japonya'nın on dönemde (2012-2014 arası) yer alan işsizlik oranları istihdam politikalarında ulaşılan başarıyı özetleyici bir nitelik taşımaktadır. Buna göre:

Tablo-14
Japonya ve Diğer Gelişmiş Ülkelerdeki İşsizlik Oranları (%)

ÜLKELER	2012	2013	2014
Gelişmiş Ülkeler	8,1	7,9	7,3
ABD	8,1	7,4	6,2
Euro Bölgesi	12,3	12,1	11,5
Japonya	4,1	4,0	3,6
İngiltere	7,9	7,6	6,2
Kanada	7,3	7,1	6,9
Diğer Gelişmiş Ülkeler	4,7	4,6	4,7

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Meclisi, 'Ekonomi ve Dış Ticaret Raporu, İstanbul, 2015, s.15.

Japonya'da işsizlik oranlarına bakıldığında 2012 yılında yüzde 4,1 olan işsizlik yüzdesi, 2013 yılında yüzde 4,0'a ve 2014 yılında ise yüzde 3,6'ya düşmüştür. Tabloda gelişmiş ülkeler arasında en düşük işsizlik oranı Japonya'ya aittir.

[78] Nicola Duell, David Grubb, Shruti Singh, 'Activation Policies in Japan', OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing, s.135.

3.3.2 GÜNEY KORE

Japonya dışında bir Asya ülkesine bakacak olursak Kore'de işsizliği önleyici çeşitli istihdam politikaları uygulanmaktadır. İşgücü piyasasının düzenlenmesinde devlet öncü bir rol üstlenmektedir. 'Ulusal Sandık' ve 'İstihdam Sigorta Fonu' aracılığı ile istihdam politikalarının finansmanı sağlanmakta ve işsizlerin istihdamını arttırmak için çeşitli tedbirler alınmaktadır. Söz konusu tedbirler arasında genç işsizlere yönelik 'Mesleki Eğitim' verilmektedir. Bu eğitimler devlet kanalı ile sübvanse edilmektedir. Program dâhilinde gençlerin işsizlik süreleri ve toplam katılımcı sayısı verilen eğitimin maliyetini değiştirmektedir.[79] Kore, esnek istihdam uygulamalarına rağmen çok hızlı yaşlanan bir nüfus özelliğine sahiptir. Bu nedenle genç istihdam oranı düşmektedir. Kore, genç nüfusun verimliliğini arttırmak için 2008 yılında 'Genç İstihdam Hizmet Projesi'ni (Youth Employment Service-YES) uygulamaya geçirmiştir. Projede ana hedef, 15-19 yaş aralığında yer alan eğitimsiz işsizlerin işgücü piyasasına hazırlatılmasıdır. Proje ile birlikte 'Kariyer Rehberliği' uygulaması katılımcıların çalışma arzu ve isteklerini, çalışmak istedikleri alanların belirlenmesini konu almaktadır. Toplamda 4 haftalık bir eğitim dönemini kapsayan uygulama, genellikle katılımcılara 'grup danışmanlığı' ve 'mesleki psikolojik testler' olarak verilmektedir. Söz konusu süreyi tamamlayan katılımcılara 200.000 won (188 ABD Doları) tutarında bir mali destek de sağlanmaktadır.[80]

İşgücü piyasasına yerleştirme işlemlerini Kore Çalışma Bakanlığı'nın 'İş Güvenliği Merkezi' yerine getirmektedir. İş Güvenliği Merkezi, işgücü başvuruları alarak işveren ile işsiz kişiler arasında bir iletişim ağını oluşturmaktadır. Hükümetin uygulamayı talep eden firmalara sağlamış olduğu sübvansiyonlar aracılığı ile bu uygulama oldukça etkin bir şekilde yürütülmektedir. Yerel boyutta olmamakla birlikte ulusal bir program olan İş Güvenliği Merkezi, büyük kriz dönemlerinde gençlere iş ve işyeri deneyimleri sunmasının yanı sıra, gençlere yönelik istihdam politikaları içerisinde yer alan en iyi uygulama örneğini oluşturmaktadır.[81]

---

[79] Şerif Olgun Özen, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/05.pdf

[80] OECD, 'G-20 Country Policy Briefs: Republic of Korea',International Labour Office, G-20 Meeting of Labour and Employment Ministers 26-27 September, Paris, 2011, s.1.

[81] Ruud Dorenbos, Deon Tanzer, Ilse Vossen, Active labour market policies for youth employment in Asia and the Pacific: Traditional approaches and innovative programmes s.s.25-26.

İş kurma isteğinde bulunan kişiler 'İş Geliştirme Merkezleri' tarafından açılan kurslara katılmakta ve KOBİ desteği ile gerekli iş tecrübesi kazandıktan sonra ailelerine ekonomik güvence sağlamaktadırlar. Katılımcılar iş kurabilmek için eğitimin ardından ek ödeme almaktadırlar.[82]

3.3.3 ÇİN

Uzakdoğu ülkelerinden son olarak Çin ele alınacak olunduğunda en büyük sorunun nüfusun büyüklüğü olduğu görülecektir. Dünya'nın en kalabalık nüfusuna sahip olan Çin, istihdam yaratmada büyük uğraşlar vermektedir. Çin hükümeti ülke düzeyinde uygulanan düzenlemelerde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında okulu bırakanlara istihdam sağlamayı hedeflemektedir. Kentlerde yapılacak olunan istihdamın okur-yazar olması öncelik taşımaktadır. Bu nedenle söz konusu projeye 2000 yılında 730 bin başvuru olmuştur. Proje kapsamında katılımcılara 1 ila 3 yıl meslek eğitim program takibi yaptırılmaktadır. Düzenlemenin uygulama aşaması şu önlemleri ele almaktadır:[83]

Mesleki Beceri ve Eğitimin Geliştirilmesi: Mesleki beceri ve eğitimin geliştirilmesinde yapılacak olan eğitim programlarında işgücü piyasasının gereksinimi ön plandadır.

İşgücü Piyasasına Girişlerin Sıkılaştırılması: İş arayabilmenin şartı olarak en az bir sertifika sahibi olmak, sertifikası olmayanlara işçi ofislerinin dahi yardımının yapılmaması ya da sertifikası olmayan kişilerin işe alınmaması yaptırımları yer almaktadır.

Desteğin Aktif Olarak Sağlanması: Mesleki eğitim programlarına 1 yıldan fazla devam eden katılımcıların eğitim masraflarının devlet tarafından karşılandığı bilinmektedir.

Eğitim Sonrası İstihdamın Teşvik Edilmesi: Katılımcıların eğitim sonrasında istihdam edilecekleri alanda bilgi almalarının sağlanmasıdır.

---

[82] OECD, a.g.e., s.s.1-2.
[83] Ruud Dorenbos, Deon Tanzer, Ilse Vossen, a.g.e., s.30.

Hükümet desteği, özel sektör ve katılımcıların yapmış olduğu ödemeler sayesinde katılımcılara eğitimlerinin finansmanı sağlanmaktadır.[84]

Genç işsizlere yönelik yapılan tüm bu uygulamalar işgücü piyasasını dinç tutmağa ve toplum nüfusunun en aktif işgörenlerine istihdamın sağlanması amacını taşımaktadır. Kırsal alanların denetimi iller, illerin vilayetler ve vilayetlerin denetimi de merkezi yönetim tarafından yapılmaktadır. Yapılan denetimler, merkez ve yerel arasındaki işbirliği ile gerçekleştirilmektedir. Ana amaç çözümleri tespit etmek ve zamanında çözüme kavuşturmaktır.

Çin'de genç istihdamını arttırmak ve yüksek nitelikli işgücü piyasasının oluşturulması adına toplum ve yöneticiler uygulanan istihdam politikalarına dâhil edilmektedir. Mali destek ihtiyacının fazla olması toplumun ve hükümetin de desteğini zorunlu kılmaktadır.

İstihdam araştırmalarında ana amaç kullanılan girdi ile en fazla çıktının nasıl sağlanabileceği sorusuna çözüm oluşturmak yönündedir. İşgücü piyasasını elinde bulunduran güçler arasında istihdamın arttırılması için özel bir uluslararası fon kurulması gerektiği yönünde bir düşünce hâkimdir. Ayrıca eğitim ve öğretim sisteminin çalışan adayların ihtiyaçlarının dikkate alınarak ayarlanması zorunluluğu öne çıkan bir başka öneridir.

[84] Ruud Dorenbos Deon Tanzer Ilse Vossen, a.g.e., s.s.29-30.

3.4. TÜRKİYE VE MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

3.4.1 Türkiye'de İş Edindirme Uygulamaları

Türk toplumu son yüzyıl ile birlikte savaşlar, göçler ve anlaşmaların etkisi ile karışık bir kentleşme süreci yaşamıştır. 80'lerin başında kentlerde hayatlarını sürdüren vatandaş oranı yüzde 40'larda iken, bu sayının 2017 yılı itibarı ile yüzde 75'lere yükselmiş olduğu görülmektedir. Kentleşme olgusu her dönem gelişme ve kalkınma olarak görülmemelidir. Yoğunluğun da etkisi ile gecekondulaşma ve işsizlik oranlarındaki artış da beraberinde gelmektedir. Kentleşme ağırlıklı olarak nüfus açısından fiziki bir anlam taşır iken, buna karşı kentlileşme toplumsal, psikolojik ve kültürel alanları ağırlıklı olan bir hususu işaret etmektedir. İnsanlarda yer alan kentlilik bilinci bu olgunun boyutlarını belirlemektedir. Bunlar, kentin vatandaşlara yönelik sunmuş olduğu imkânların farkındalığı, bu imkânlardan en iyi şekilde yararlanabilme ve kente dair toplumsal, kültürel paylaşımlara aktif olarak katılım sağlamak... gibi birçok konuyu kapsamaktadır.[85] Türkiye'de kentleşme olgusu ve istihdam/işsizlik ilişkisi araştırma kapsamında Mersin İli özeğinde ele alınmıştır. Mersin'in sosyo-ekonomik yapısı, demografik yapısı ve eğitim durumu, sınai yatırımları ve zanaati ile bu bağlamda istihdam yapısı ve işsizlik oranları ele alınmış, KOSGEB'in KOBİ'ler ve dolayısı ile istihdam/işsizlik ekseninde yaratmış olduğu etki incelenmiştir.

3.4.2.Mersin'in Sosyo-Ekonomik Yapısı

1930'larla birlikte endüstri merkezi olma özelliğini yitiren kentler hizmet sektörünün merkezi olma niteliği kazanmaya başlamışlardır. Sanayi sektörü ise kente yakın olan alanlarda yoğunlaşmıştır. Bu husus günümüze değin artan bir şekilde kendisini göstermiştir.

Sosyal açıdan bakıldığında Mersin'in yerleşim düzeni denize paralel bir yoğunluk taşımaktadır. Yerleşim olarak sahil kentlerinin tipik bir örneği olan çok katlı konut tipi özelliğine sahiptir. Sahil kesiminde özellikle havuzlu siteler, Mersin'de en yaygın fiziki yaşam alanlarını oluşturmaktadır. Buna karşın kentin kırsal yerlerinde müstakil yapılanmalar yaygın olarak görülmektedir. Çok katlı yerleşim türünde kimi

[85] Ali D. Arslan, 'Sosyal Boyutlarıyla Mersin'de Yaşan Kalitesi', Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, Mersin, 2009, s.560.

yerleşim alanlarındaki daire sayısı onlarca olacak şekilde gözlemlenirken, yüzlerce yerleşimi içerisinde barındıran yerleşim alanları da oldukça yüksek sayıdadır. Mersin son yıllarda birçok yerde bulunan su sıkıntısını da atlatabilmiş ender illerden birisidir. İçme suyu açısından temiz, sağlıklı koşullarda yer alan ve kesintisiz hizmete sunulabilen bir kent görünümüne sahiptir. Modern kent hayatının bu yönünü tamamlamış hali ile Mersin, büyük bir oranda su sıkıntısını çözmüş olan birkaç kent arasında yer almaktadır. Özellikle su arıtma tesisine sahip olması kentin bu alanda oldukça önemli bir avantaja sahip olmasını sağlamaktadır.[86]

Gelir düzeyi ve gruplarına bakıldığında kent merkezinde ortalama aylık gelirin asgari ücretin altında olduğu görülmektedir. Buna rağmen yüksek gelir sahibi aileler de oldukça fazla yer almaktadır. Bin lira ile iki bin lira arası gelire sahip kişiler nüfusun genelinin yüzde 30'una yakınını teşkil etmektedir. Yapılan araştırmalar orta düzey gelir yapısına sahip bir Mersin'i işaret etmektedir. Yapılan değerlendirmelerde ailelerin 2/3'e yakınının en az bir konuta sahip olduğunu ve konut kiralarının da diğer metropol şehirlere nazaran düşük olduğu göz önünde tutulmuştur.[87] Kent merkezinde yer alan ailelerin en az yüzde 80'i sosyal güvence sahibidir. Bu sosyal güvenceler arasında en fazla SSK güvencesi dâhilinde bulunmaktadır. Memurların ve emeklilerin çoğunluğu teşkil ettiği Mersin'de Emekli Sandığı'na mensup olanlar da yüzde 25'ini teşkil etmektedirler.[88] Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2015 yılında yapılan "Yaşam Memnuniyeti" raporunda Mersin'e ait göstergeler şu şekilde yer almaktadır.

---

[86] Ali D. Arslan, 'Sosyal Boyutlarıyla Mersin'de Yaşam Kalitesi', Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, Mersin, 2009, s.566..
[87] Ali D. Arslan, a.g.e., s.569.
[88] Ali D. Arslan, a.g.e., s.572.

Tablo-15
Mersin İlinin Yaşam Endeksi Değerleri

	Sıralama	Endeks
Genel Endeks	59	0,4772
Konut	52	0,6919
Çalışma Hayatı	67	0,4137
Gelir ve Servet	62	0,2885
Sağlık	64	0,5062
Eğitim	17	0,6418
Çevre	28	0,6506
Güvenlik	76	0,4539
Sivil Katılım	64	0,3688
Altyapı Hizmetlerine Erişim	23	0,5253
Sosyal Yaşam	44	0,4042
Yaşam Memnuniyeti	71	0,3044

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları ve Endeks Değerleri 2015, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1106 (18/02/2017)

Tablo-15'te elde edilen verilere bakıldığında Türkiye'de iller sıralamasında en büyük memnuniyet "Eğitim" grubunda yer almaktadır. Mersin bu alanda 0,6418 endeks ile 17. İl olarak yer almıştır. Genel sıralamada 59. Sırada yer alan Mersin "Çalışma Hayatı" alanında 0,4137 endeks ile 67. Sırada yer almıştır. Metropol kent olmanın olumsuz etkileri Mersin'in çalışma hayatını zorlaştırmaktadır. Yukarıda yer verilen "kentlerin sadece demografik özelliklere bakılarak tanımlanmasının hata olacağı" düşüncesinin doğruluğu bu tabloda gözlenmiştir. "Sosyal Yaşam" sıralamasında 0,4042 endeks ile 44. sırada yer alan Mersin, "Yaşam Memnuniyeti" sıralamasında kötü bir seyir göstermekte ve 0,3044 endeks ile 71. sırada yer almaktadır. Bu hususta Suriye'de yaşananlarla birlikte yoğun olarak dış göç alması en büyük etken olarak görülmektedir.

3.4.3.Demografik Yapısı ve Eğitim Durumu

Mersin'in nüfus artışı, Akdeniz Bölgesi'nde göç alan bölgenin (Çukurova) merkez ili olması açısından büyük bir öneme sahiptir. Özellikle 90'lı yıllar ile birlikte Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinden yoğun bir şekilde göç alan Mersin, nüfus dağılımı açısından oldukça kozmopolit bir özellik taşımaktadır. Aşağıda Türkiye'nin 2012-2016 arası İller bazında nüfus oranları verilmiştir. Buna göre:

Tablo-16
Nüfusa Dayalı İller Sıralaması (2012-2016 Arası)

İl/Yıl	2012	2013	2014	2015	2016
Kayseri	1 274 968	1 295 355	1 322 376	1 341 056	1 358 980
Manisa	1 346 162	1 359 463	1 367 905	1 380 366	1 396 945
Hatay	1 483 674	1 503 066	1 519 836	1 533 507	1 555 165
Diyarbakır	1 592 167	1 607 437	1 635 048	1 654 196	1 673 119
Mersin	1 682 848	1 705 774	1 727 255	1 745 221	1 773 852
Kocaeli	1 634 691	1 676 202	1 722 795	1 780 055	1 830 772
Şanlıurfa	1 762 075	1 801 980	1 845 667	1 892 320	1 940 627
Gaziantep	1 799 558	1 844 438	1 889 466	1 931 836	1 974 244
Konya	2 052 281	2 079 225	2 108 808	2 130 544	2 161 303
Adana	2 125 635	2 149 260	2 165 595	2 183 167	2 201 670
Antalya	2 092 537	2 158 265	2 222 562	2 288 456	2 328 555
Bursa	2 688 171	2 740 970	2 787 539	2 842 547	2 901 396
İzmir	4 005 459	4 061 074	4 113 072	4 168 415	4 223 545
Ankara	4 965 542	5 045 083	5 150 072	5 270 575	5 346 518
İstanbul	13 854 740	14 160 467	14 377 018	14 657 434	14 804 116

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2012-2016, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr (15/02/2017)

Mersin demografik açıdan Türkiye'nin en büyük 11'inci şehri olarak bilinmektedir. En büyük nüfusa sahip olan il 14 804 116 nüfus oranı ile İstanbul olurken, Ankara 5 346 518 nüfus oranına sahip ikinci büyük ildir. Üçüncü sırayı 4 223 545 ile İzmir alırken Mersin 1 773 852 nüfus oranı ile 11. sırada yer almıştır. İllere göre son 5 yılın nüfus rakamları Tablo-14'te yer almaktadır.

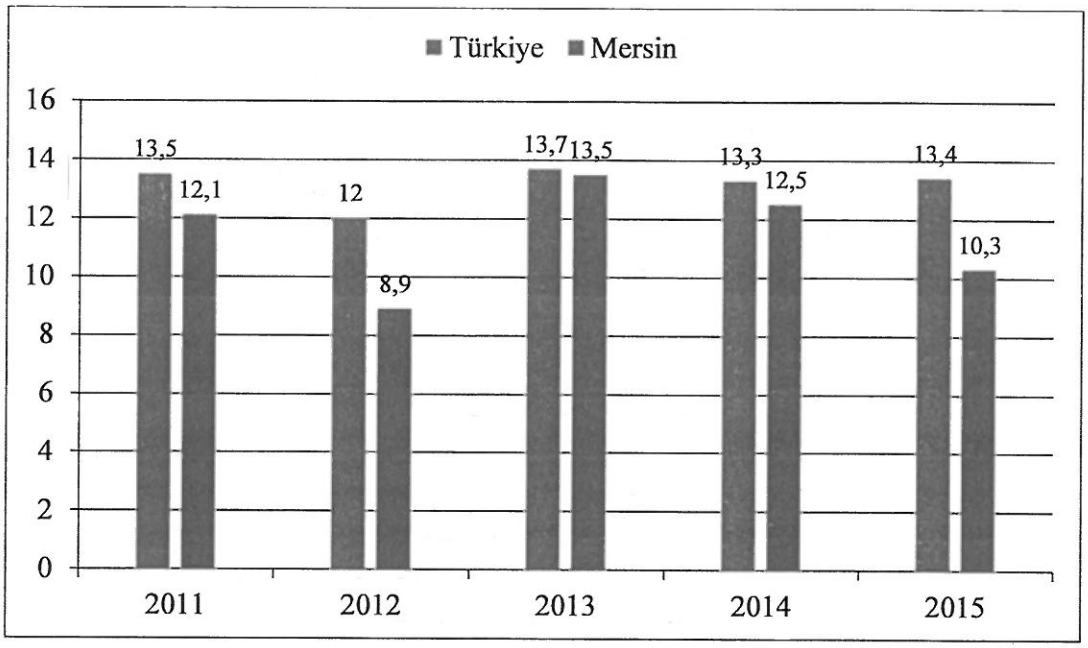
Tablo-17
Mersin İli 2007-2016 Nüfus Oranı

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2007	801112	794826	1056331
2008	796911	805997	1229431
2009	823453	817435	1270621
2010	819515	828384	1281048
2011	831244	836695	1303018
2012	838102	844746	1327870
2013	849548	856226	1705774
2014	860306	866949	1727255
2015	869989	875232	1745221
2016	885583	888269	1773852

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (16/02/2017)

Mersin'in 2007-2016 arası nüfusunda kadın ve erkeklerin oranına bakıldığında genel itibarı ile birbirine yakın rakamlar seyretmiştir. 2010 yılına kadar erkek nüfus oranı kadın nüfus oranından fazla iken, 2010 ve sonrasında söz konusu oran kadınlar lehine bir değişim göstermiştir. 2010 yılında 819515 erkek nüfusuna karşın kadın nüfusu 828384 olarak yer almıştır. 2016 yılı verilerine bakıldığında ise, erkek nüfusun 885583 olduğu gözlemlenirken kadın nüfus 888269 olarak yer almıştır. Veriler ekseninde Mersin'in demografik yapısı cinsiyet açısından dengeli bir görünüm seyretmektedir.

Mersin'in nüfus oranlarına bağlı olarak gerçekleşen nüfus artış hızı yıllar bazında ortalama yüzde 13'lerde seyir etmektedir. Bu artışta en büyük etken Doğu ve Güneydoğu'dan almış olduğu göçler yer almaktadır. Son süreçte Suriye'de yaşanan gelişmeler de Mersin'in oldukça fazla göç almasına yol açmıştır. 2011-2015 yılları arasındaki nüfus artış hızı Grafik-6'da yer almaktadır.



Grafik-6: Yüzdelik Nüfus Artış Oranları (Türkiye-Mersin)
Kaynak: Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, Ekonomik Rapor 2015, Yayın No:2016-7, Mersin, 2016, s.31.

90'lı yıllarla birlikte özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nden oldukça fazla göç alan Mersin, 2008 yılı ile birlikte almış olduğu göç oranı vermiş olduğu göçün altında seyreden iller arasında yer almıştır. Fakat son dönemde Suriye'de

meydana gelen olaylardan Türkiye'ye sığınan mültecilerin en fazla göç ettiği iller Gaziantep, Adana, Hatay ve Mersin'dir. Bu yönüyle son 5 yılda Mersin'in nüfus artış hızında olağanüstü bir değişim yer almaktadır. 2011 yılında Türkiye nüfus artış oranı 13,5 iken Mersin'in 12,1 olarak belirlenmiştir. 2012 yılında Türkiye'nin yüzde 12 iken Mersin'in bu yılda artışı düşüş yaşamış yüzde 8,9 olarak yer almıştır. 2013 yılına gelindiğinde Mersin'in nüfus artış oranı yüzde 13,5'e yükselmiş ve hemen hemen Türkiye'nin nüfus artış oranını yakalamıştır. 2014 yılında yüzde 12,5 olan oran 2015 yılına gelindiğinde yüzde 10,3 olarak belirlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Mersin 2014 yılında nüfus artış hızında 30. Sırada iken 2015 yılında 27. sıraya çıkmıştır.

Mersin'in 2008-2015 yılları arasında yaşamış olduğu göç potansiyeline bakıldığında, çok göç almasına rağmen çok da göç veren bir il olduğu bilgisine ulaşılmaktadır. Tablo-18'deki verilere bakıldığında:

Tablo-18
Mersin Göç Verileri (2008-2015)

Dönemler	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı (%)
2008-2009	48,377	49,209	-832	-0,51
2009-2010	50,430	51,739	-1309	-0,79
2010-2011	51,328	54,630	-3302	-1,98
2011-2012	46,721	53,523	-6802	-4,03
2012-2013	51,468	55,482	-4014	-2,35
2013-2014	55,598	54,843	755	0,44
2014-2015	56,171	58,404	-2233	-1,3

Kaynak: Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, a.g.e., s.34.

Tablo-18'de 2008-2013 yılları arasında Mersin'in göç veren bir il olduğu görülmektedir. Özellikle 2011-2013 yılları arasında dışarıya 10816 net göç vermiştir. 2013-2014 yılları arasında 755 net göç alarak göç alan konuma geçmesine rağmen 2014-2015 yılları arasında 2233 kişiyi dışarı göç vermiş ve net göç oranı yine negatif olarak kalmıştır. 2014-2015 yılları arasında dış göç alan iller sıralamasında 8. sırada yer alan Mersin, dış göç veren iller sıralamasında ise 7. sırada yer almıştır.

Mersin her ne kadar metropol şehir olması sebebi ile plansız bir göç merkezi ise de Türkiye illeri arasında eğitim açısından ilk 20 arasında yer almaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan elde edilen verilerde Mersin'in 2009-2015 yılları arasındaki eğitim durumuna dair oranlar Tablo-19'da yer almaktadır. Buna göre:

Tablo-19

Mersin İli 2009-2015 Yılları Arası Eğitim Oranları (Erkek-Kadın)

	Eğitim Türü	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Erkek	Bilinmeyen	35541	29460	18370	14350	14110	8066	4982
	İlköğretim	90906	129302	147598	155142	159101	131082	114866
	İlkokul	213932	172549	165209	162443	159195	212459	213501
	Lise ve Dengi Meslek Okulu	133152	139772	146852	146446	147853	153677	155765
	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	148374	144335	146520	150273	149506	88591	85634
	Okuma Yazma Bilmeyen	19577	14457	10004	7456	7138	7648	8051
	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	38792	42312	38017	37729	37196	74023	91241
	Yüksek Lisans (5 Veya 6 Yıllık Fakülte Dâhil)	2114	2969	3363	3407	4232	4760	5296
	Yüksekokul veya Fakülte	57525	59743	70065	74373	80567	88413	97515
	Doktora	712	890	979	981	1049	1112	1149
Kadın	Bilinmeyen	26503	24291	15477	12539	12419	8063	4740
	İlköğretim	79071	104698	118408	124396	127155	101578	87368
	İlkokul	225594	208128	204304	203509	202010	253008	254998
	Lise ve Dengi Meslek Okulu	106239	116159	120211	119952	117517	122554	125510
	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	154529	160677	172733	183928	184100	126731	124146
	Okuma Yazma Bilmeyen	80436	62699	45794	34680	32847	33126	33515
	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	24538	27722	26341	26295	26066	59304	72618
	Yüksek Lisans (5 veya 6 Yıllık Fakülte Dâhil)	1424	2053	2240	2315	2837	3293	3725
	Yüksekokul veya Fakülte	39913	41307	49994	54904	65025	72888	81310
	Doktora	440	649	697	696	746	804	840

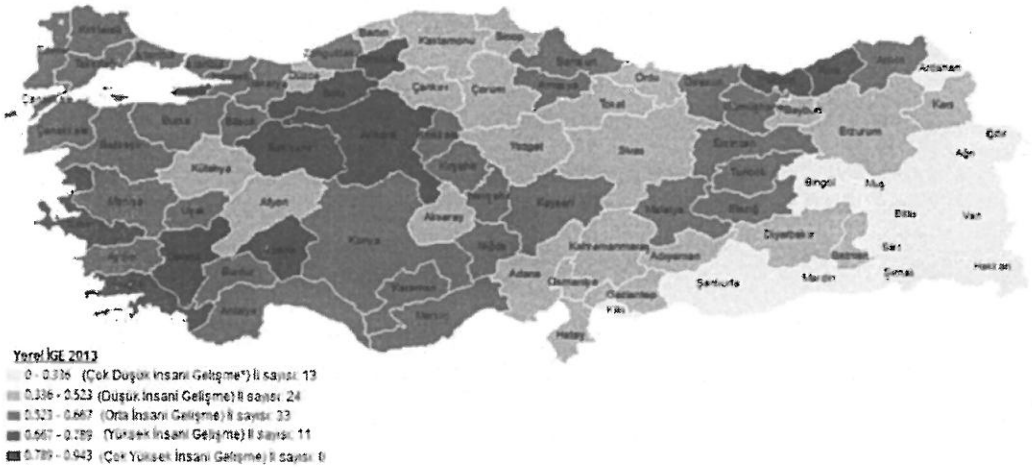
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (16/02/2017)

Tablo geneline bakıldığında 2009-2015 yılları arasında Mersin'de genel eğitim düzeyinin artış gösterdiği görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen oranları bu artışı desteklemektedir. 2009 yılında okuma yazma bilmeyen erkek oranı 19577 iken 2015 yılında bu rakamın 8051 kişiye düştüğü; kadınlarda ise 2009 yılında 80436 okuma yazma bilmeyen kişi varken 2015 yılında bu sayı 33515'e kadar düşmüştür. Bu düşüşte kız çocuklarının okula gönderilmesine yönelik politikaların önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. 2009 yılında Lise ve Dengi Meslek Yüksekokulu mezunu Erkek sayısı 133152 kişi iken, bu rakam 2015 yılında 155765 kişiye ulaşmıştır. Aynı eğitim durumu kadınlarda 2009 yılında 106239 kişiden 2015 yılında 125510 kişiye ulaşmıştır. Yüksekokul ya da Fakülte mezuniyet durumu erkeklerde 2009 yılında 57525 kişiden 2015 yılında 97515 kişiye; kadınlarda 2009 yılında 39913 kişiden 2015 yılında 81310 kişiye ulaşmıştır. Yükseklisans ya da 5-6 yıllık Fakülte bölümü mezuniyeti erkeklerde 2009 yılında 2114 kişi iken 2015 yılında 5296 kişiye yükselirken; kadınlarda 2009

yılında 1424 kişiden 2015 yılında 2 kattan daha fazla artış göstererek 3725 kişiye ulaşmıştır. Doktora yapan erkek sayısı 2009 yılında 712 kişi iken 2015 yılında bu oran 1149'a yükselmiştir. Aynı durum kadınlarda 2009 yılında 440 iken 2015 yılında 840 kişiye yükselmiştir.

Mersin'de geçmişten bugüne eğitim oranları ile işsizlik ve istihdam oranları verileri aşağıda değerlendirilmiştir. Eğitim durumu ile işsizlik/istihdam arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından oldukça önem taşımaktadır.

Eğitim ile birlikte ülke yerleşim birimlerinin gelişmişlik oranları da önem arz etmektedir. Bu alanda Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın en son 2014 yılında kaleme almış olduğu İnsani Gelişmişlik Raporu'nda Mersin 0,719 ile iller arasında 27. Sırada yer almıştır. Türkiye üzerinde yer alan oranlar aşağıda Şekil-3'te yer almaktadır.



Şekil-3:
Türkiye İller Bazında İnsani Gelişmişlik Oranları

Kaynak: Esra Özpınar, Emre Koyuncu, **Türkiye'de İnsani Gelişmişlik İller Arasında Nasıl Farklılaşıyor? 81 İl İçin İnsani Gelişmişlik Endeksi**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Temmuz 2016, s.7.

Oranlara bakıldığında Mersin Yüksek İnsani Gelişme içerisinde bulunan iller arasında yer almaktadır. Haritalandırma üzerinde görülen 5 sınıflama (Şekil-5), İnsani Gelişme Raporunda kullanılan aralıklara göre belirlenmiştir. Bu sayede, illerin kendi içindeki performanslarını kıyaslarken hangi ilin hangi derecede insani gelişmeye sahip olduğunu göstermek amaçlanmıştır.[89]

[89] Esra Özpınar, Emre Koyuncu, a.g.m., s.7.

3.4.4. Sınaî Yatırımlar ve Zanaat

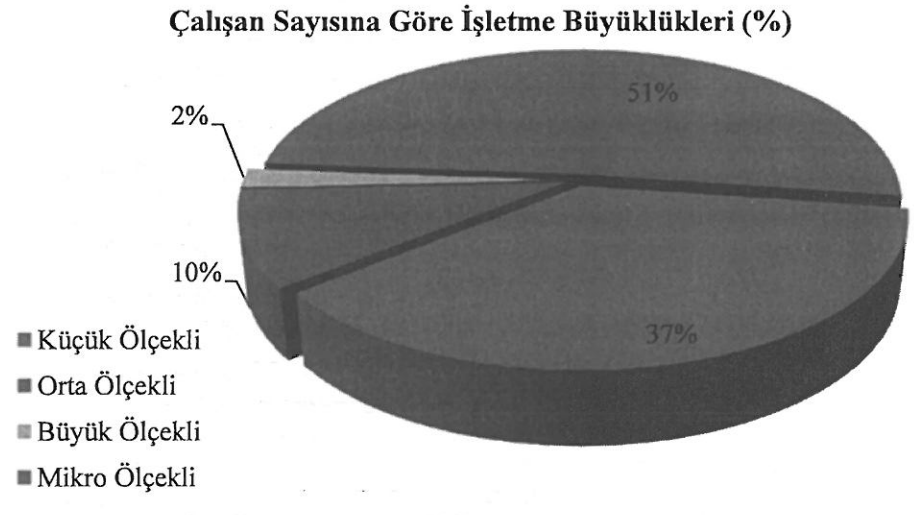
2014 yılında sanayi sicil kayıtlarına göre Mersin'de faaliyet gösteren sanayi işletme sayısı bir önceki yıla göre yüzde 8 oranında artış göstererek 1.422'ye ulaşmıştır. Sektörel bazda önceki yılın işyeri sayısına göre en fazla artış gıda ürünlerinin imalatı ile makine ve ekipman imalatı sektörlerinde görülmüştür. Mersin'de yer alan sanayi işletmelerinin yüzde 92,6'sını imalat sanayi sektörünün alt işletmeleri oluştururken, bunların yüzde 33,3'ünü gıda ürünlerinin imalatında faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Bu işletmeleri sırası ile kauçuk ve plastik ürünler, metalik olmayan mineral ürünler, fabrikasyon metal ürünleri ve başka yerde sınıflandırılmayan makine ve ekipman imalatına yönelik işkolları takip etmektedir. Sanayi siciline kayıtlı çalışan personel sayısı ise 2013 yılında yüzde 12 oranında artış göstermiş ve 36.937 kişiye ulaşmıştır. Sektörel alanda en fazla istihdam gıda ürünlerinin imalatı ve giyim eşyası imalat sektörlerinde meydana gelmiştir. Tablo-20'de Mersin'de sanayi alanında faaliyet gösteren işletme sayıları ve bu işletmelerde yer alan çalışan sayıları yer almaktadır.

Tablo-20
Mersin'de Sanayi Alanında Faaliyet Gösteren İşletme ve Çalışan Sayısı

	2013		2014	
Faaliyet Alanı	**İşletme Sayısı**	**Çalışan Sayısı**	**İşletme Sayısı**	**Çalışan Sayısı**
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	**79**	**1.644**	**84**	**1.474**
İmalat	**1.238**	**30.973**	**1.335**	**35.104**
Gıda Ürünlerinin İmalatı	420	6205	444	7.506
İçecek İmalatı	6	177	7	253
Tütün Ürünleri ve İmalatı	4	451	4	374
Tekstil Ürünleri İmalatı	26	791	27	908
Giyim Eşyası İmalatı; Kürkün İşlenmesi ve Boyanması;	61	4.176	64	5.053
Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç) Saz, Saman ve Benzeri Malzemelerde, Örülerek Yapılan Eşyaların İmalatı	54	1.109	59	1.369
Kağıt ve Kağıt Ürünlerinin İmalatı	24	979	24	1.220
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	22	116	23	138
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri İmalatı	12	263	12	301
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	53	1.247	58	1.362
Temel Eczacılık Ürünlerinin ve Eczacılığa İlişkin Malzemelerin İmalatı	1	8	-	-
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	116	2.792	122	2.911
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	111	4.667	120	4.928
Ana Metal Sanayi	36	1.338	39	1.427
Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (Makine ve Techizatı Hariç.)	89	2.873	92	3.055
Bilgisayarların, Elektronik ve Optik Ürünlerin İmalatı	9	36	11	83
Elektrikli Techizat İmalatı	30	346	33	403
Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı	74	1.400	93	1.612
Motorlu Kara Taşıtı, Treyler (Römork) ve Yarı Treyler (Yarı Römork) İmalatı	14	670	16	518
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	3	27	4	34
Mobilya İmalatı	51	776	56	1.082
Diğer İmalatlar	14	112	18	148
Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı	8	414	9	419
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	**18**	**349**	**23**	**359**
Toplam	**1.335**	**32.966**	**1.442**	**36.937**

Kaynak: Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, a.g.e., s.80.

Mersin'de sanayi alanında faaliyet gösteren işletmeler ve çalışanlara ait 2013-2014 yılına ait veriler incelendiğinde 2013 yılında Maden ve Taş Ocakçılığı'nda 79, İmalat sektöründe 1238, Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı'nda 18 işletmenin yer aldığı görülmektedir. Bu alanda faaliyet gösteren en fazla işletme sayısı 420 işletme ile Gıda Ürünlerinin İmalatı'na aittir. Temel Eczacılık Ürünlerinin ve Eczacılığa İlişkin Malzemelerin İmalatı'na yönelik faaliyet gösteren işletme ise 1 tane olup en az rakamı vermektedir. 2013 yılında en fazla çalışan 6205 kişi ile Gıda Ürünlerinin İmalatı ilk sırada yer alırken, bu işletmeleri 4667 çalışan sayısı ile Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı oluşturmaktadır. 2014 yılına gelindiğinde Madencilik ve Taş Ocakçılığı alanında faaliyet gösteren işletmeler 5 adet artarak 84'e ulaşırken, İmalat Sanayinde faaliyet yapan işletmelerin 997 adet artışla 1335'e yükseldiği görülmektedir. Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı'nda 5 işletme piyasaya giriş yapmış ve 23 işletme olarak tabloda yer almıştır. En fazla çalışanın bulunduğu işletme alanı yine Gıda Ürünlerinin İmalatı iken (7506), en az çalışanın bulunduğu alan Diğer Ulaşım Araçları İmalatı (34 çalışan) olduğu bilgisine ulaşılmıştır. 2013'te 1 adet olan Temel Eczacılık Ürünlerinin ve Eczacılığa İlişkin Malzemelerin İmalatı'na yönelik faaliyet gösteren işletmenin 2014 yılında ise kapanmış olduğu görülmüştür. 2015 yılı sonunda Mersin'de faaliyet gösteren büyüklüklerine göre KOBİ'lerin oranları Grafik-7'de yer almaktadır.



Grafik-7: 2015 Sonu İşyerlerinin Çalışan Büyüklüklerine Göre Dağılımı
Kaynak: Mersin Sanayi ve Ticaret Odası, a.g.e., s.81.

Mersin İl sanayi sicil kayıtlarının 2014 yılındaki personel sayısına ulaşılabilmiştir. Kayıtlarda çalışanların yüzde 51'i Mikro Ölçekli, yüzde 37'si Küçük Ölçekli, yüzde 10'u Orta Ölçekli KOBİ iken Büyük Ölçekli işletmelerin oranı yüzde 2'dir.

3.4.5. İşsizlik Oranları ve İstihdam Durumu

Mersin özellikle metropol şehir olması ve Türkiye'nin en fazla göç veren bölgesi olan Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin tercih alanlarından önde gelen merkez konumunda olması gibi nedenlerle nüfus yoğunluğu yüksek olan bir ildir. Mersin'in 2000 yılından 2015 yılı sonuna kadar 15 yaş üzeri işsizlik yüzde oranları eğitim durumuna göre listelenmiş ve Tablo-21'de gösterilmiştir. Buna göre:

Tablo-21
Mersin İli Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Yüzdeleri (+15 Yaş)

Yıl	Okuma-yazma Bilmeyen	İlk ve Ortaöğretim	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul ve Fakülte
2015	6,2	10,2	11,3	11,4	11
2014	7,2	9,6	11,4	11,3	10,7
2013	4,9	16,6	12	10,5	10,3
2012	3,9	16	11,8	10,1	10,1
2011	4,6	17,3	12,6	11	10,4
2010	6	21,5	15,9	13,2	11
2009	8	26,2	18	15,6	12,1
2008	6,3	20,3	14,1	11,7	10,3
2007	5,2	18,9	13,9	12	9,7
2006	4,8	20,3	14	11,8	9,6
2005	4,9	21,5	13,9	13,6	10
2004	4,3	21,7	14,7	16	12,2
2003	7	21,8	13,2	12,3	11,1
2002	4,6	21,8	14,6	14,8	11,1
2001	3,1	18,2	13,3	13,2	7,8
2000	3,4	13,5	10,5	10,9	7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (16/02/2017),

Türkiye İstatistik Kurumu verilerince Mersin ilinde Okuma-yazma bilmeyen nüfusa ait işsizlik oranı 2000 yılında yüzde 3,4 iken 2015 yılında yüzde 6'ya ulaşmıştır. Bu grubun en fazla işsizlik yaşadığı yıl, yüzde 8 ile 2009 yılıdır. İlk ve Ortaöğretim mezunlarına bakıldığında 2000 yılında yüzde 13,5 olan işsizlik oranı 2015 yılında yüzde 10,2 olarak görülmektedir. En fazla işsizlik yılı ise 2009 yılında yüzde 26,2 ile gerçekleşmiştir. Genel Lise mezunu işsiz oranları, 2000 yılında yüzde 10,5'te seyreder

iken 2015 yılında yüzde 11,3'e yükselmiştir. En fazla işsizlik oranı yine 2009 yılında yüzde 18 ile gerçekleşmiştir. Lise Dengi ve Meslek Okul grubunun 2000 yılı işsizlik oranı yüzde 10,9 iken 2015 yılında bu oran yüzde 11,4 olarak yer almıştır. En fazla işsizlik oranının bulunduğu yıl 2009 olup yüzde 15,6'ya yükselmiştir. Yüksekokul veya Fakülte mezunlarının 2000 yılında işsizlik oranının yüzde 7 olduğu, 2015 yılında bu rakamın yüzde 11'e ulaştığı ve en yüksek işsizlik yüzdesinin ise 2004 yılında yüzde 12,2 olarak belirlendiği görülmektedir.

Tablo-22
2014-2015 Mersin İli Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (Bin)

Eğitim Durumu	Yıllar	Sayı
Okuma Yazma Bilmeyen	2014	72
	2015	58
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	2014	125
	2015	123
İlkokul	2014	729
	2015	769
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	2014	211
	2015	261
Genel Lise	2014	354
	2015	372
Lise Dengi Mesleki Okul	2014	302
	2015	306
Yüksek Öğretim ve Fakülte	2014	604
	2015	690

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (16/02/2017)

2014-2015 yıllarında Mersin'de işsiz sayısının eğitim durumuna göre dağılımı Tablo-24'te yer almaktadır. Her iki yılın oranları incelendiğinde, en fazla işsizin yer aldığı eğitim düzeyi İlkokul mezunu grubudur. 2014 yılında 729 bin olan işsiz sayısı 2015 yılında 40 bin artarak 769 bine ulaşmıştır. Okuma-Yazma Bilmeyen işsiz oranında 2014'ten 2015'e bir azalma olduğu görülmektedir. Bu azalmanın sebebinin Okuma-Yazma Bilmeyen eğitim oranlarında azalma olduğu düşünülebilir. Eğitim seviyesinin artması bu gruptaki işsiz sayısını azaltmıştır düşüncesi İlkokul düzeyinde yer alan işsizlerin sayısına bakıldığında mümkün görülmektedir. Genel olarak bakıldığında İlkokul ve üzeri mezun gruplarının hepsinde bir sonraki yıla ait işsiz oranlarının artış gösterdiği görülmektedir. İşsiz artışında en yüksek değişim Yüksek Öğretim ve Fakülte

mezunlarında yaşanmıştır. 2014 yılında 604 bin işsizin olduğu grupta 2015 yılındaki işsiz oranı 86 bin artış göstererek 690 bine ulaşmıştır.

Mersin'de 2000-2015 yılları arasında eğitim durumuna göre istihdam oranı verilerine bakıldığında en büyük istihdam yüzdesinin Yüksekokul veya Fakülte eğitim düzeyinde yer aldığı görülmektedir. Tablo-23 genel olarak incelendiğinde:

Tablo-23
Mersin İli Eğitim Durumu ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma-Yazma Bilen ama Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslekokul	Genel Lise	Lise Dengi Meslekokul	Yüksekokul veya Fakülte
2015	24,9	34,7	50,2	44,4	41,8	48,3	60,2
2014	24,9	35,3	49,8	39,1	50	48,1	59,5
2013	19,2	30,2	47,6	56,4	46,7	58,3	71,9
2012	18,9	30,1	47,8	58,4	45,8	58,1	71,1
2011	19,6	30,4	47,5	57,8	45,5	58,3	71
2010	18,6	28,7	45,3	56	43,3	57,1	70,1
2009	17,3	26,8	43,2	53,9	42,6	55,2	68,5
2008	16,9	26,6	43,3	55,9	42,9	57,4	69,5
2007	17,1	26,3	43,2	56,1	42,1	56,8	69,8
2006	17,8	27,4	43,6	54,3	42,7	56,3	69,8
2005	18,9	28	43,5	53,5	42,8	56,1	70,1
2004	20,6	29,3	43,9	49,6	42,4	54,8	69,2
2003	26,2	28,1	45,3	46,1	41,2	55,8	69,1
2002	27,5	32	47,3	44,3	42,5	54,9	70,7
2001	29,4	35,9	48,9	43,1	44,2	57,2	73
2000	30,4	35,4	50	42,1	45,6	58,9	72,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (16/02/2017)

Mersin'de 2000-2015 yılları arasında istihdam edilenlerin eğitim durumlarına bakıldığında en fazla istihdam oranının azalan oranda da olsa Yüksekokul veya Fakülte grubuna ait olduğu görülmektedir. 2000 yılından 2015 yılına doğru gelindikçe 2008-2009 yılları haricinde yüzde 72,7'den yüzde 60,2'ye doğru bir azalan istihdam oranı göze çarpmaktadır. Bu azalmanın sebebinin yıllar bazında eğitim seviyesinin artışına bağlı olarak Yükseköğretim veya Fakülte mezunlarında yaşanan artış olduğu ifade edilebilir. Mezun olan kişi sayısının istihdam edilen kişi sayısına oranından fazla olması yıllara göre söz konusu azalmanın sebebidir. Lise Dengi ve Meslekoku! mezunu grubunda 2000 yılında yüzde 58 olan istihdam oranı 2011-2012-2013 yılları haricinde

2015'e doğru gelindikçe yüzdesel bir azalma göstermiş ve 2015 yılında yüzde 48 olarak yer almıştır. Genel Lise grubunda 2014 yılı hariç (yüzde 50) 2000-2015 yılları istihdam oranında fazla değişim görülmemektedir. Ortaokul veya Dengi Meslekokul grubu 2000 yılında yüzde 42,1'lik bir istihdam oranına sahip iken, en yüksek istihdam oranının 2012 yılında yüzde 58,4 olarak yer aldığı görülmektedir. 2015 yılında ise söz konusu grubun yüzde 44,4'ü istihdam edilmiştir. İlkokul grubuna bakıldığında 2000 yılında yüzde 50 olan istihdam oranının 2009'a kadar azalma gösterdiği, 2009'dan 2015'e kadar tekrar bir artış yakalayarak 2015'te yüzde 50,2'ye ulaştığı görülmektedir. Okuma-Yazma Bilen ama Okul Bitiremeyen grubun 2000 yılındaki istihdam yüzdesi yüzde 35,4 iken 2015 yılına gelindiğinde bu oranın yüzde 34,7 olarak yer almaktadır. Söz konusu grupta 2009'a kadar bir düşüş yaşanmakla birlikte 2009 yılında yüzdesel artış olmuştur. Okuma-Yazma bilmeyen grubun istihdamında 2000-2008 yılları arasında azalan bir yüzde görülmektedir. 2000 yılında yüzde 30,4 olan istihdam oranı 2008'e kadar azalarak yüzde 16,9'lara kadar düşmüştür. 2009 yılı ile birlikte tekrar yükselişe geçen istihdam oranı 2015 yılına gelindiğinde yüzde 24,9 olarak yer almıştır.

İstihdam oranlarında eğitim durum yüzdelerindeki değişimin nüfus artışı, eğitim düzeyinin değişme göstermesi gibi durumlar etken olmaktadır. SGK'dan alınan verilere göre Mersin'in 2014-2016 yılları arasındaki Aktif Çalışan oranları ve işyeri sayılarına ilişkin rakamlar Tablo-24'te değerlendirilmiştir. Buna göre:

Tablo-24
SGK Kapsamında Mersin'in 2014-2016 Arası Verileri

	Aktif Çalışan Kişi Sayısı (Mersin)	Aktif Çalışan Kişi Sayısı (Türkiye)	4/1-(a) Kapsamındaki İşyeri Sayıları
2016	402.437	20.517.691	35.338
2015	391.237	20.773.227	34.966
2014	368.427	19.821.822	33.233

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016 Yılı İdari Faaliyet Raporu, Şubat 2017, s.45; Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, a.g.e., s.56.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan 2014-2016 yılları arasında yer alan verilerine göre aktif çalışan kişi sayısı 2014 yılında 368 bin 427 iken 2015 yılında bu rakam 391 bin 237'ye ulaşmış ve 2016'da ise 402 bin 437 rakamını bulmuştur. Çalışan rakamlarına karşın işyeri sayıları ise 2014 yılında 33 bin 233, 2015 yılında 34 bin 966 ve 2016 yılında ise 35 bin 338 olarak yer almıştır.

3.4.6. Türkiye de Kobi'lerin Durumu, Katma Değer Yaratımı

Türkiye'de KOBİ'ler dünyadaki küreselleşme ve bölgesel işbirliklerinin artışı ile birlikte oluşan yeni rekabet ortamından oldukça fazla etkilenmekte ve ortaya acilen çözülmesi gereken bir sorun olarak çıkmaktadır.

KOBİ'lerin oluşturdukları ürünleri pazarlamakta sıkıntı çektikleri ve farmason üretim tekniğine yönelmiş oldukları bilinmektedir. Markalaşma eğiliminin olmaması KOBİ'lerin rekabetten olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır. Küreselleşme sürecinde Türkiye'deki KOBİ'lerin durumu büyük oranda ucuz ve fason üretim tekniğine yöneliktir. Markalaşmanın olmaması ve yerli üretimin yapılamaması sonucunda rekabet avantajının yakalanamayacağı açıktır. Sanayileşmenin yüksek olduğu Avrupa ülkeleri ile rekabet avantajını sürdürebilmek için KOBİ'lerin düşük maliyet ile yüksek teknolojiye dayalı üretimde bulunmaları elzem olmuştur. İşgücü ve hammadde avantajının da kaybolması KOBİ'leri yeni yatırım alanlarına yöneltmiştir. Fonların burada olmazsa olmaz önemi yer almaktadır.[90]

Kendi işini kurmak isteyen kişilere yönelik İŞKUR tarafından açılan kurslar ve Girişimcilik Eğitim Programları KOBİ'lerin gelişimine önemli katkılar yapmıştır. Türkiye'de 2006-2015 yılları arasında yer alan son 10 yılın verilerine bakıldığında:

Tablo-25
Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Açılan Kurslar ile Girişimcilik Eğitim Programları Verileri (2000-2015)

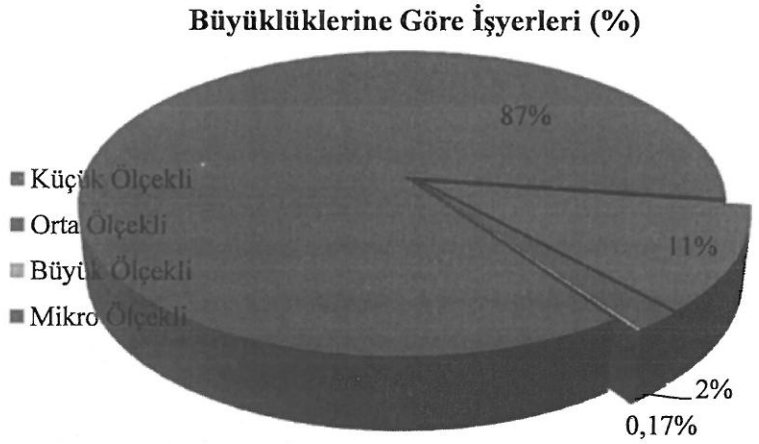
		Katılımcı Sayısı		
Yıllar	**Program Sayısı**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
2006	72	748	478	1226
2007	359	4650	1036	5686
2008	279	1690	2932	4622
2009	304	2490	4165	6655
2010	319	4707	3599	8306
2011	906	13605	10540	24145
2012	921	13127	12348	25475
2013	910	13023	12143	25166
2014	1229	16456	15192	31648
2015	979	13247	12044	25291

Kaynak: İŞKUR 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s.41; İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu, s.66

[90] Güler Aras, Alövsat Müslümov, 'Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde Kobi'lerin Yeri: Finansman, Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri' Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazi Mağusa,, s.78.

2006-2015 yılları arasında yer alan son 10 yılın eğitim program verilerine bakıldığında, 2006 yılında 72 olan program sayısının en yüksek rakama 2014 yılında 1229 program ile ulaştığı görülmektedir. 2015 yılında ise 979 program açılmıştır. Katılımcı sayısı bakımından ele alındığında 2008 ve 2009 yılları haricinde erkek katılımcıların kadın katılımcılardan sayıca fazla olduğu görülmektedir. 2006 yılında 748 olan erkek katılımcı sayısı en yüksek orana 2014 yılında 16456 kişi ile ulaşmıştır. 2015 yılına gelindiğinde ise bu sayının 13247 olduğu görülmüştür. Kadın katılımcı sayılarına bakıldığında 2006 yılında 478 olan katılımcı sayısı en fazla rakama 2014 yılında 15192 kişi ile ulaşmış olup, 2015 yılında bu sayının 12044 olarak değişim gösterdiği bilgisi yer almaktadır. Toplamda en fazla katılımcı sayısının bulunduğu yıl 31648 kişi ile yine 2014 olurken, bu sayı 2015 yılında 25291'de kalmıştır.

Mersin'de faaliyet gösteren işyerlerinin 2015 yılsonu büyüklükleri incelendiğinde Mikro Ölçekli İşletmelerin büyük bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Mikro Ölçekli İşletmelerin toplam alanın yüzde 87'sini oluşturmaktadır. Buna karşın Küçük Ölçekli işletmelerin oranı yüzde 11, Orta Ölçekli işletmelerin oranı yüzde 2 ve Büyük Ölçekli işletmelerin oranı ise yüzde 0,17'dir.



Grafik-8: 2015 Sonu İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Dağılımı
Kaynak: Mersin Sanayi ve Ticaret Odası, a.g.e., s.57.

Mersin'de 2012 yılından 2016 yılına kadar verilen Kosgeb eğitimleri, eğitimler neticesinde işini kuranlar ve toplam içerisindeki yüzde değerleri Tablo-26'da yer almaktadır. Buna göre:

Tablo-26
Mersin 2012-2016 Arası Kosgeb Oranları

Yıllar	Eğitim Verilenler	İşini Kuranlar	Yüzde
2012	586	4	1,46
2013	595	81	13,61
2014	973	183	18,80
2015	1696	284	16,74
2016	2597	413	15,90
Toplam	6447	965	37,15

2012 yılında 586 kişiye eğitim verilmiş, bu kişiler arasından yalnızca 4 kişi projelendirmiş oldukları işi kurmuşlardır. 2013 yılında eğitim verilen kişi sayısı fazla artış göstermemiş (595 kişi) iken, işini kuran kişi sayısı 20 kat artmış ve 81 kişiye ulaşmıştır. 2014 yılında 973 kişiye verilmiş olunan eğitim sonucunda 183 kişi işini kurabilmiştir. 2015 yılına gelindiğinde eğitim verilen 1696 kişi arasından 284 kişi işini kurabilmiştir. Son olarak 2016 yılında ise, 2597 kişiye verilen eğitimler sonunda 965 kişi işyerini kurmuştur. Yüzdesel olarak gelişime bakıldığında 2012'den 2016'ya kadar geçen süreçte artan oranlı bir gelişim gözlenmektedir. 2012 yılında iş kuranların eğitim alanlara oranı yüzde 1,46 iken, bu oranın 2013 yılında 13,61, 2014 yılında 18,80, 2015 yılında 16,74 ve 2016 yılında 15,90 olduğu görülmektedir. Son 5 yılda toplam 6447 kişi Kosgeb eğitimi alırken bu eğitim sonunda iş kuranların sayısı 965 olarak belirlenmiş ve bu sayı toplamın yüzde 37,15'ini teşkil etmiştir. Yani KOSGEB eğitimi alan her bin kişiden 371 tanesi projelendirmiş oldukları iş yerini kurmuşlardır.

3.5 ÜLKELERİN İŞ EDİNDİRME UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA

Ülkelerin iş edindirme uygulamalarının gerekliliği artan çağ nüfus ve ekonominin dengesinin sağlanması açısından büyük önem teşkil etmektedir. Dünya da coğrafi ve kültürel ayrımların öncülüğünde her ülke kendi stratejisini oluşturmak durumunda kalmıştır.

Avrupa ülkelerinin kendi aralarında süregelen savaş ortamlarının olumsuz yönlerinden ve barış ortamlarının korunması stratejileriyle, yüzyıllardır ortak bir sosyo-kültürel alan oluşturmuşlardır. Bu durumun sonucunda kaçınılmaz olarak ekonomik argümanlar birbirleri ile benzerlikler göstermektedirler. Her ne kadar aralarında büyük anlaşmazlıklar yaşanmış olsa da ekonomik buhranlar, genel olarak, Avrupa ülkelerini ortak bir biçimde etkilemiştir. Avrupa ülkeleri bu durumu ekonomik buhranları aralarında ortak bir ticaret anlaşması oluşturarak çözmeye çalışmış, bu durumun sonucunda ise Avrupa Birliği Topluluğu oluşturulmuştur. Topluluk ülkeleri ve diğer Avrupa ülkeleri ortak veya benzer iş edindirme politikalarını takip etmişlerdir.

Uzakdoğu ülkelerinden sadece üç ülke incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda Uzakdoğu ülkelerinin de birbirlerine benzer politikaları izledikleri gözlemlenmiştir. Avrupa ve Uzakdoğu ülkelerinde iş edindirme uygulamaları devlet destekli atılımlarla desteklenirken, Türkiye'de de benzer stratejiler izlendiği görülmektedir.

İş edindirmenin temel yöntemleri, istihdam çağındaki nüfusun eğitim ve sermaye destekleri ile işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanabilmesidir. Ülkelerin iş edindirme uygulamaları arasındaki temel benzerlik toplumsal kuruluşlarında devlet ile işbirliği içinde çalışarak devlet destekli istihdam yaratma politikalarına katkı sağlamalarıdır. Bu durum incelemenin içinde açıkça görülebilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde iş edindirme politikaları diğer ülkelerden oldukça büyük farklılıklar göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nin seçimi esnek işgücü piyasası yaratımı yönünde olmuştur. Bunun sonucunda dünyada en az işsizlik oranının olduğu ülke sınıfına girmekle beraber refah düzeyi olarak alt seviyelerde yer almaktadır.

Avrupa birliği ülkelerinde uzun süreli işsizlik oranları oldukça dikkat çekicidir. En az bir yıl ve üzeri işsiz kalanların sayısı oldukça fazladır. Bu durumun aynısı hatta biraz daha şiddetlisi Türkiye ekonomisinde de gözlemlenmektedir. İşsiz kalan insanlar, uzun süre ekonomik faaliyetler içinde yer almazken, bu süre uzadıkça istihdam edilebilirlilik özelliklerini de kaybetmektedirler. Bu kişilerin istihdam edilmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinden Almanya da devlet destekli kuruluşlar ve politikalarla istihdam ve işsizlik sorunları çözümlenmeye çalışılırken Hollanda, Danimarka gibi ülkelerde sosyal politikalar öne çıkartılarak bütün tarafların çoğulcu katılımı ile istihdam işsizlik örnekleri ele alınmıştır. Avrupa Sosyal Modelini temel dayanak olarak kullanılan ekonomik tarafların çoğulcu katılımı ile desteklenen politikaların başarısı ortadadır. Türkiye de ekonomiye taraf olan kurumlar arasında tam bir iş birliğinden söz edilemez iken, devletin istihdam yaratma politikalarının son on yıllık dönemde yetersiz kaldığı ekonomik verilerle de desteklenmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri ve Uzak Doğu ülkeleri belirgin bir titizlikle önlemlerini alırken Türkiye mevcut ekonomik durumunu spekülatif hale getirmeden işsizlik sorununu çözmeye çalışmaktadır. İstihdam politikalarının işsizlik sorunu üzerindeki etkileri bu politikaların öncelikli önlemleri ile alakasına bağlıdır. Bu bağlamda Türkiye de ekonomik büyümeye yönelik politikaların başarısızlığından söz edilebilir.

Amerika Birleşik Devletlerinde uzun süreli işsizlik sorunu bulunmamaktadır. Bunun en belirgin sebebi ise Amerika Birleşik Devletlerinde işsizlik yardımları ve sosyal hakların kısıtlı süreler için belirlenmiş olmasının işsizler üzerinde yarattığı baskıdır. Bu durum istihdam dışı kalan işgücünü hızla yeniş arayışına yönlendirirken, aynı zamanda seçici olmalarını da engellemektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak vasıflı ve vasıfsız işgücü arasındaki farklar daha aza indirgenmektedir. Amerika Birleşik Devletlerindeki esnek politikaların bir benzeri İngiltere de uygulanmaktadır. Ancak İngiltere de uygulana ücret esnekliği ve istihdam politikaları Amerika Birleşik Devletlerin de olduğu kadar sosyal yönlerden uzaklaşmamıştır. Yine de iki ülkenin benzer politikalar sergilemiş olmaları dikkate değer bir örnek teşkil etmektedir. Bu benzerliğin sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanıp kaynaklanmadığı incelemeye değer bir konu olmakla birlikte iki ülkenin sosyo-ekonomik yapısı benzerlik göstermemektedir.

Öte yandan her iki ülkede de küçük ve orta işletmeler için girişimcilik gerektiren durumlarda işgücünün pasif kalması ve ülke ekonomisine güvensizliği söz konusudur.

Dünya ekonomisi içerisinde işsizlik sorununun bir diğer lokomotifi de mülteci ve yabancı işgücünün ekonomiler üzerinde yarattığı baskılardır. Özellikle son yıllarda dünyanın çeşitli yerlerinde patlak veren sıcak çatışmalar, insanlık dramı haline gelmiştir. Zaten gelişmemiş ülkelerden gelişmiş ülkelere göç etmeye çalışan işgücü yüküne bir de mülteci sorunları eklenmiştir. Genel olarak gelişmiş ülkeler önlem politikalarını oluşturabilmişken, gelişmekte olan ülkeler bu durumlara hazırlıksız yakalanmaktadırlar.

Avrupa Birliği ülkelerinde, yabancı yerleşenler için çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir. Ayrıca ülke ekonomilerinin olumsuz yönde etkilenmesini engelleyici önlemler alınmaktadır. Türkiye bu konularda diğer ülkelerle kıyaslandığında acemi bir çizgide durmaktadır. Bu durum ülke politikasının yetersizliğinden değil de daha çok bu gibi durumlara hazır olmamaktan ve önceden belirlenmiş, sağlam ve katı bir 'yabancılar konusu' düzenlemelerinin bulunmayışından kaynaklanan bir durum olarak tezahür etmektedir. Mülteci sorunu Türkiye de hali hazırda var olan işsizlik sorununu olumsuz yönden etkilerken reel ekonomide ciddi dalgalanmalara yol açmaktadır. Türkiye, özellikler son yıllarda baş gösteren Suriyeli mülteciler konusundan Avrupa Birliği ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri ile sıcak temas halindendir. Avrupa Birliği ülkeleri, Türkiye'nin sınırlarını açmaması koşulu ile Türkiye'ye mülteci sorunu ile başa çıkabilmesi ve ekonomisinin sarsılmaması için mültecilere yardım amaçlı hibe kredi verilmesi kararı almışlardır. Ancak bu konuda Avrupa Birliği ülkeleri ile yapılan anlaşmalar yetersiz kalmış görünmektedirler.

Türkiye deki işsizlik oranları son on yıllık dönemde en yüksek seviyelere ulaşmış durumdadır. Son yıllardaki siyasi ve sosyal gelişmeler neticesinde daralan ekonominin kaçınılmaz bir etkisi olarak artan işsizlik oranları, mülteci sorunları nedeni ile daha da artmıştır. Suriye'den ülkemize gelen ucuz işgücü, işgücü piyasasında Amerika Birleşik Devletleri işgücü piyasasına benzer bir şekilde esnek ücret

uygulamaları yaratarak, ülke içinde istihdam edilmesi beklenen genç işgücünün işsizlik oranlarının artmasına neden olmuştur. TUİK tarafından açıklanan son verilere bakıldığında Türkiye'nin % 16'sını kapsayan genç işgücünün işsizlik oranının % 23' ü aştığı belirtilmiştir. Türkiye de gençlerin ve kadınların aktif iş hayatına atılımlarını sağlamak amacı ile kurumlar arası iş birliği yoluna gidilerek çeşitli eğitimler ve kurslarla bu sorunun temelini düzelme yolunda adımlar atılmaktadır. Ancak bu işbirliğinin ve devlet destekli politikaların beklenilen etkiyi yaratmadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda reel ekonomiyi canlandırmak, istihdam oranlarını artırmak ve işsizlik sorununa çözüm bulmak amacı ile radikal değişimlere gidilmesi gerekliliği zuhur etmektedir.

Uzak Doğu ülkelerinin ortak prensipleri kesinlikle alınan kararların ve önlemlerin eksiksiz alınarak katı bir şekilde uygulanmasına olanak vermektedir. Japonya da düşük işsizlik oranlarının temel nedeni sıkı istihdam politikalarının uygulanmasından geçmektedir. Güney Kore, bilişim teknolojileri ile desteklediği ekonomisini uluslararası platform da aktif tutmayı başararak sabit bir büyüme hızına ulaşmayı hedef edinmiştir. Büyüyen ekonomilerde uygulanacak olan istihdam ve iş edindirme politikalarının başarı seviyesi daha yüksek düzeylerde gözlemlenebilecek durumdadır.

Türkiye üretim ağırlıklı ekonomi politikalarını minimum düzeye indirgeyip tüketim ağırlıklı sosyal politikalar izleyerek dünya ekonomileri içerisindeki yerini korumakta zorlanmaktadır. Türkiye de aktif işgücü piyasasına yönelik acil önlemler alınmakla birlikte üretime dayalı sürdürülebilir bir büyüme modeli uygulanmalıdır. Genel olarak ülkelerin ekonomik haritası sosyal ve kültürel süregelen alışkanlıklar üzerine kurulu olduğundan her ülkenin kendine özgü ekonomik politikaları olacaktır. Dünya ekonomisi dayatılan ihtiyaçlar ve karşılıklı ilişkiler üzerine kurulu olduğundan Türkiye bu grafikteki yerini sağlamlaştırmak zarureti içerisinde bulunmaktadır. Bu sebep itibariyle iş edindirme politikaları geniş kapsamıyla ele alınarak diğer ekonomik argümanlar ile birlikte ele alınmalıdır.

SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerin yeni ekonomik düzene adapte olmak için aktif olarak kullanılması ve yönlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu hususta Türkiye, sektörel bazda stratejik olarak öncelikli olan alanları belirlemek durumundadır. Bu durumda KOBİ'lerin rolü ihtiyatla ölçüme tabi tutulmalı ve rekabetçi piyasada ellerini kuvvetlendirecek gerekli teşvik ve destek vermelidir. Bununla birlikte Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerin fon ihtiyaçlarının karşılanması sağlanabilir. Fakat bu hususta dikkate değer olan şey, gerekli talep ve isteklerin KOBİ'lerden gelmesidir. İdari makamlarca tepeden inme bir şekilde ortaya koyulan talimatlar, kaynakların yanlış kullanımına neden olmaktadır. KOBİ'ler ihtiyaçları ölçüsünce talep ettikleri takdirde daha başarılı bir netice elde edilmiş olunacaktır.

Dünyada yer alan gelişmelere bakılarak değişen ekonomik durumlar rekabeti, yatırımlar ve ticari ortaklıkları da değiştirmektedir. İktisadi alanda yaşanan söz konusu değişim işgücü politikalarında da etkisini göstermektedir. Bu bağlamda istihdam politikalarının daha aktif bir şekilde kullanılması, işsizliğin ve toplumsal dışlanmanın önlenmesinde oldukça belirleyici olacaktır. Kadın, genç ve uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan istihdam politikaları bu kesimlerin işsizlik oranlarının azaltılmasında önemli bir yere sahip olabilmektedir.

İşsizliğin azaltılmasında en etkili yöntem reel yatırımların artmasıdır. Üretim ve yatırımlar arttırıldığı sürece istihdam alanları da artacak ve işsizlik oranları azalacaktır. İktisadi büyüme, işgücü piyasasının bu şekilde çözümünde tek başına yeterli görünmemektedir. İktisadi büyümenin yanında işsizlik türlerine ve işsiz gruplara yönelik kimi istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Kamuda yer alan iş piyasalarına yönelik düzenlemeleri de içeren istihdam politikalarının ana hedefi, işgücü piyasalarındaki istenmeyen sıkıntıları azaltılarak işgücü-işsizlik oranlarının dengeye getirilmesini sağlamaktır. İstihdam politikaları bu bakımdan kişiler arasında sosyal güvence unsuru ve eşitlik sağlayıcı olarak görev aldığı için refah politikalarının uygulanmasında önemli bir yer teşkil etmektedir. Sosyal devlet ilkesi, üstlenmiş olduğu misyon gereğince işsizliğin azaltımını, istihdamın arttırımını ve

bu yolla iktisadi huzuru sağlamayı amaçlamaktadır. Bu misyonun en önemli ayaklarından birisi de istihdam politikalarıdır. İstihdam politikaları, Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri gibi uzun zamandır işsizlikle mücadele eden ülkelerde uygulanan ve önemi gün geçtikçe artan bir uygulamadır. İşsizlik oranlarındaki artış ve işsizliğin önlenmesinde ilk başta Keynesyen uygulamalar etkili olsa da zamanla bu uygulamalara duyulan güven azalmış ve istihdam politikalarına yönelim başlamıştır. Bu minvalde kimi Avrupa ülkelerinin Gayrı Safi Yurt İçi Hasılalarının büyük bir bölümünü istihdam politikalarına yönlendirmiş oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra OECD ve Avrupa Komisyonu gibi kuruluşlar istihdam politikalarına zaman zaman vurgu yapmışlar ve istihdam politikalarının ön plana çıkartılmasında etkili olmuşlardır. İstihdam politikaları hususunda Avrupa Birliği'nin Essen'de 1994 tarihinde yapmış olduğu toplantı işsizlikle mücadelede ana belirleyen olarak istihdama yönelmenin önünü açması bakımından önemlidir.

İstihdam politikalarını Türkiye'de uygulayan kurum Türkiye İş Kurumu'dur. İşsizlikle mücadelede ve insanların daha iyi iş şartları altında çalışmalarının sağlanmasında ülkenin en etkin kurumu olarak görev yapmaktadır. İlk kuruluşundan itibaren gelişme gösteren kurum, son süreçte yeniden yapılanma içerisine girmiştir. Kurum, fazla zaman kaybına uğramadan diğer ülkelerde uygulanan istihdam politikalarının başarı oranlarına ulaşabilmek için kuruluş felsefesine uygun çalışmaları arttırmalı ve iş piyasalarında daha etkili bir pozisyona kavuşmalıdır.

KOSGEB, Türkiye tarafından 23 Nisan 2002de kabul edilen ve KOBİ'lere destek veren ana kuruluştur. KOSGEB bu amaçlara erişmek için tasarlanan faaliyetlerin birçoğunu sunan ya da koordine eden kurumdur. KOSGEB'in istihdamın arttırılması, iş piyasasının hareketlendirilmesi, işsizlik oranının azaltılması ve ekonomik gelişimin arttırılmasında olmazsa olmaz bir öneme sahiptir. Dinamik ekonomilerin en büyük gücünü KOBİ'ler oluşturmaktadır. Özellikle iç piyasa hareketliliğinin dinamosu olarak görülmektedirler. KOSGEB girişimcilere vermiş olduğu eğitimler ve desteklerle onların iş hayatına atılmalarını, etkin bir rol üstlenmelerini sağlayıcı bir önem taşımaktadır. İşkur, Ticaret ve Sanayi Odası, bakanlıklar, bilim-sanayi odaklı kurum ve kuruluşlar,

araştırma-geliştirme kurumları ve bunlar gibi ekonomide önem arzeden yapıların vermiş oldukları destekler ile KOSGEB, iş hayatına girişimciler eli ile ivme kazandırmaktadır.

Mersin ili örneğinde KOSGEB politikalarının yapısına bakıldığında, büyük bir metropol kent olan ve ekonomisi Türkiye'nin en büyük ekonomileri arasında yer alan Mersin için KOSGEB önemli bir yere sahiptir. 1 773 852 nüfusu ile Türkiye'nin en büyük 11. İli olarak bilinen Mersin, dinamik bir nüfus oranına sahiptir. Fakat Mersinde de her metropol kentin içinde bulunduğu işsizlik sorunu göze çarpmaktadır. Bu sorunun çözümünde KOSGEB elinden geldiğince işsizlik oranını azaltılması ve istihdamın arttırılmasında sorumluluk sahibi olan kurumlar arasında yer almaktadır. Son 5 yılın KOSGEB girişimcilik eğitimlerini tamamlayan kişi sayısı 6447 iken, işini kuran kişi sayısı 965'dir. Toplam katılımcıların yüzde 37,15'i eğitimlerden sonra iş imkanına kavuşmuştur. İstihdam ve işsizlik oranları Türkiye İstatistik Kurumu'ndan elde edilen verilerde eğitim durumlarına göre yer verilmiştir. Söz konusu veriler yukarıda tablolaştırılmış ve yorumlamaya tabi tutulmuştur.

Ülkeler küreselleşme ile birlikte iş alanlarının genişlemesi, buna rağmen nüfus oranının istihdam oranından daha fazla artış göstermesi ile işsizlik oranının yükselen bir oran göstermesinin önüne geçebilmek için çeşitli istihdam politikaları uygulamaktadırlar. Bu politikalar genel olarak girişimci adayların iş hayatına entegrasyonunun sağlanmasına yardımcı olmak hedefi taşımaktadır. KOSGEB, ortaya koyulan istihdam yönlü politikalardan birisidir. Her ilde KOSGEB temsilcilikleri bulunmakla birlikte bu kurum KOBİ'lerin küresel ekonomiye ve küresel sermayeye karşı korunmasını da öngörmektedir. Çeşitli kuruluşlarla işbirliği ve ortaklıklar kurarak işsizliği azaltmak ve istihdam oranını arttırmakla mükelleftir. İnsanların iş hayatına adapte olmalarında gerekli desteği verdiği sürece KOSGEB üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Alabaş Aydın, 'Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi', (İstihdam ve Meslek Uzmanlık Tezi), ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

Aras Güler, Müslümov Alövsat, 'Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde Kobi'lerin Yeri: Finansman, Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri' Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazi Mağusa.

Başar Mehmet, 'Girişimcilik ve Girişimcilik Süreçleri', Anadolu Üniversitesi Yayını No:3002, Eskişehir,2013.

Bilgin H. Mehmet, Arı Selçuk, 'Abd Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar', İstanbul Ticaret Borsası, Ekonomik ve Bölgesel Kalkınma Etütleri Yayın No:2010-25, İstanbul,2010.

Bilgin H. Mehmet, 'Emek Piyasasında Reform ve Esneklik', İtovizyon, Yıl:6, Sayı:65, Haziran,İstanbul,2008.

Bozkurt Çetinkaya Özlem, 'Dünyada ve Türkiye'de Girişimcilik Eğitimi'Ankara, 2011.

Börü Deniz, 'Girişimcilik Eğilimi: Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma', Marmara Üniversitesi Yayın No:733, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayın No:21, İstanbul,2006.

Çelikdamar Dilek, 'Türkiye'de Girişimcilik', Tüsiad Yayınları No: 12/340, İstanbul, 2002.

Dansık Şakir, 'Türkiye'deki Girişimci Profili', (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış YükseLisans Tezi), Konya, 2001.

Dorenbos Ruud, Tanzer Deon, Vossen Ilse, 'Active Labour Market Policies for Youth Employment in Asia And The Pacific: Traditional Approaches and İnnovative Programmes', Rotterdam: NEI Labour and Education, January 2002.

Duell Nicola, Grubb David, Singh Shruti, 'Activation Policies in Japan', OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing.

Elçi Seda, 'Avrupa Birliği Yapısal Fonları', Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, AB Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Karabulut Alpaslan, 'Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği', Ankara, 2007.

OECD, 'G-20 Country Policy Briefs: Republic of Korea', Paris: İnternational Labour Office, G-20 Meeting of Labour and Employment Ministers 26-27 September 2011,

Özpınar Esra, Koyuncu Emre, Türkiye'de İnsani Gelişmişlik İller Arasında Nasıl Farklılaşıyor? 81 İl İçin İnsani Gelişmişlik Endeksi, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Temmuz, 2016.

Seyidoğlu Halil, 'Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama',Güzem Can Yayınları, 15. Baskı, İstanbul,2003.

Solmaz Hasan, 'Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Sağlanan Kamu Desteklerinin Etkinliği ve Kosgeb Diyarbakır Uygulaması',(Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yükseklisans Tezi,) Diyarbakır, 2014.

Şekerler Hülya, 'Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri', Kütahya.

Timmons Jeffry, Spinelli Stephen, 'New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century', 5th Edition, Boston, 1999.

Tümerdem Meltem, 'Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu', (Marmara Üniversitesi, İktisat Politikası Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) İstanbul, 2007.

Ünsaçar Faruk, 'Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi ve Konya'daki Uygulamaları', Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği 1. Konya Kent Sempozyumu, 26-27 Kasım, Konya, 2011.

Ürper Yılmaz, 'Girişimcilik ve İş Kurma', Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2555, Eskişehir, 2012.

Yılmaz Hamza, 'Kosgeb Yeni Girişimci Desteği Kapsamında Kurulan Kobilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Kilis İli Örneği',(7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi), Kilis, 2015.

Dergi Kaynakları

AlperYusuf, 'Abd Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?', Çimento İşveren Dergisi, Mart-Nisan, İstanbul, 2008, s.4.

Alper Yusuf, 'İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na', İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, No: 165, Bursa, 2003, s. 1,

Arslan D. Ali , 'Sosyal Boyutlarıyla Mersin'de Yaşam Kalitesi', Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, Mersin, 2009, s.566.

Bozkurt Ç Özlem., Alparslan M.Ali, 'Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri', Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, Çanakkale, 2013, s.s. 9-10.

Çimen Adnan, 'Avrupa Birliği Bölgesel Kalkınma Politikalarının Avrupalılaşması', Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20. Yıl Özel Sayı: 12, Cilt: 12, 2012, s.50.

Kasalı K. Başak, 'Abd'de Büyük Buhran Sanatı', Sanat Tarihi Dergisi, Cilt: XX, Sayı:2, Ekim, İzmir,2011, s.103.

Kesici R. Mehmet , 'Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu', Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:1, İstanbul, 2011, s.84.

Kesici R. Mehmet, Selamoğlu Ahmet, 'Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm', İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, İstanbul, 2005, s.26.

Kutal Metin, 'Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler', TÜHGS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Ankara, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 1

Şahin Levent, Yıldırım Kadir, 'Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye'de İşe Yerleştirme Faaliyetleri', Kamu-İş, Cilt: 12, Sayı: 2, Ankara, 2012.

Özen Olgun Şerif, 'Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu', Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Ocak-Nisan 2015, s.79.

Taş Yunus, Bilen Merve, 'Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri', Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:3, Yıl:3, Sayı:6, Ankara, 2014/2, s.60.

Raporlar ve Kanunlar

Avrupa Konvansiyonu, 'Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı', Brüksel, Temmuz 2003.

Europan Commission, 'Emloyment And Social Developments in Europe 2015', Printed on Elemental Chlorine-Free Bleached Paper, 2015.

International Labour Organization, 'World Employment Social Outlook: The Canging Nature of Jobs', İnternational Labour Office ILO Research Department, Cenevre, 2015.

İŞKUR 8. Genel Kurul Çalışma Raporu,Ankara, 2015

İŞKUR 2014 Yılı Faaliyet Raporu,2014.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2015.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, md.1,Kanun 3624, Sayı 20498, 20.04.1990.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun.

KOSGEB Genel Destek Programı Uygulama Esasları.

KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2015.

Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, Ekonomik Rapor 2015, Yayın No:2016-7, Mersin, 2016.

Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, '2016 Faaliyet Raporu', Mersin,2016.

Tunalı İnsan, 'İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması', Avrupa Komisyonu Raporu, Türkiye İş Kurumu, İstanbul.

Türkiye İhracatçılar Meclisi, 'Ekonomi ve Dış Ticaret Raporu 2015', Küçük Mucizeler Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri, İstanbul, 2015.

İnternet Kaynakları

Altun Murat, KOSGEB Destekleri Sunumu, KOSGEB Haliç Hizmet Merkezi Müdürlüğü, http://www.ito.org.tr/2014/sunum/KOSGEB_Destekleri.pdf

Avrupa Birliği'nin Tarihçesi, http://www.ab.gov.tr/index.php?p=105

ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/sayi6.pdf

European Commission, 'EFS Participation Over Time (EU Total)', European Structural and İnvestment Funds, https://cohesiondata.ec.europa.eu/dataset/ESF-Participation-over-time-EU-total-/96vu-i9za

European Commission, 'EFS Budget Breakdown Per Country', European Structural and İnvestment Funds, http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=443&langId=en

http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=5

http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8

http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop

http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=3

http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1229/arge-inovasyon-ve-endustriyel-uygulama-destek-programi

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/KOSGEB_2015_Y%C4%B1l%C4%B1_Faaliyet_Raporu.pdf

İktisadi Kalkınma Vakfı, http://www.ikv.org.tr/icerik_print.asp?id=28

İşkur Tarihçe, http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce

KOSGEB Genel Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-programi

Kosgeb İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1228/isbirligi-gucbirligi-destek-programi

Kosgeb Nitelikli Eleman Destek Programı, http://www.uzeldanismanlik.com/kosgeb-nitelikli-eleman-destek-programi/

Olgun Özen Şerif, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/05.pdf

Olgun Özen Şerif, http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/05.pdf

Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası, 'Kosgeb Destekleri', http://www.tarsustso.org.tr/tr/kosgeb-destekleri.aspx

Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2012-2016, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr

Türkiye İstatistik Kurumu, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr

Türkiye İstatistik Kurumu, İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları ve Endeks Değerleri 2015, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1106

Uluslararası Çalışma Örgütü, 'Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu Yayınlandı', http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm

United States Department of Labor, 'Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS)', Bureau Of Labor Statics, http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab8.htm

United States Department Of Labor, 'Databases, Tables&Calculators by Subject', Bureau of Labor Statics, http://data.bls.gov/timeseries/LNS14000000 (01/11/2016)

Werner Heinz ,'Labour Market Trends in the United States-Lessons We Can Learn' http://doku.iab.de/topics/1998/topics25.pdf

EKLER

Ek-1: Genel Destek Programı Başvuru Formu

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ
GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği kapsamında yer alan Genel Destek Programından yararlanmamız hususunda gereğini arz ederim.

İşletme YetkilisiAdı Soyadı
İmza, Kaşe

..../...../20...

İşletmenin Adı	
Adresi	
Yetkili Kişi	
Telefon No / Faks No	
Yetkili Kişi Cep No / e-posta	, ...@.....
Vergi Dairesi- Vergi No / TC Kimlik No (şahıs işletmeleri için)	
İŞLETMENİN TEMELVERİLERİ **(Bu bilgiler bir önceki yılın verileri esas alınarak yazılacaktır**-Yeni kurulan işletmeler için bu bilgiler yazılmayacaktır)	
Yurt içi Satışlar (TL)	
Yurt Dışı Satışlar (TL)	
Çalışan Sayısı (adet)	
Elektrik Enerjisi Yıllık Tüketimi (kwh)	
Yıllık DoğalgazTüketimi (m^3)	
Yıllık DiğerEnerji Tüketimi(Belirtiniz):.....	
BelgelendirmeSayısı(adet)(Sistem veÜrün Belgeleri)	
Sınai Mülkiyet Belge Sayısı (adet) (Patent, Faydalı Model, End. Tasarım, Marka Tescil Belgeleri):	

Ek-2: Yurtiçi Fuar Desteği Başvuru Formu

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ
GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

KOSGEB Genel Destek Programı kapsamında yer alan Yurt İçi Fuar Desteği'ne ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır. Başvurumuzun değerlendirilerek bu destekten yararlanmamız hususunda gereğini arz ederim.

İşletme YetkilisiAdı Soyadı

İmza, Kaşe

..../...../20...

İşletmenin Adı	
Adresi	
Yetkili Kişi	
Telefon No / Faks No	
Yetkili Kişi Cep No / e-posta	, ...@.....
Vergi Dairesi- Vergi No / TC Kimlik No (şahıs işletmeleri için)	
Fuarın Adı	
Fuarın Türü	☐ İhtisas Fuarı ☐ İzmir Enternasyonal Fuarı ☐ Uluslararası İhtisas Fuarı
Fuar Organizatör Kuruluşunun Adı	
Fuarın Düzenleneceği Tarih	
Destek Talep Edilen Stand Alanı (m^2)	
Fuarın m^2 Birim Fiyatı (TL) - KDV Hariç	

Ek-3: Eşleştirme Desteği Başvuru Formu

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ
GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

KOSGEB Genel Destek Programı kapsamında yer alan Eşleştirme Desteği'ne ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır. Başvurumuzun değerlendirilerek bu destekten yararlanmamız hususunda gereğini arz ederim.

İşletme Yetkilisi
Adı Soyadı

İmza, Kaşe

..../...../20...

İşletmenin Adı					
Adresi					
Yetkili Kişi					
Telefon No / Faks No					
Yetkili Kişi Cep No / e-posta					
Vergi Dairesi – Vergi No TC Kimlik No (Şahıs İşletmeleri için)					
İşletmenin İhracat Durumu					
Eşleştirme Merkezinin Adı					
Eşleştirme Merkezinden Hizmet Alma Gerekçesi					
Hizmetin Konusu	**Hizmetin Adı**	**Hizmetin Kapsamı**	**Başlangıç-Bitiş Tarihleri**	**Süresi**	**Toplam Gider (TL)**
Danışmanlık Hizmetleri					
Organizasyonel Hizmetler					
Daimi Sergi Alanı Hizmetleri	Kullandırılacak m^2:				

Açıklama: Giderler KDV hariç olarak yazılacaktır.

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ
GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

KOSGEB Genel Destek Programı kapsamında yer alan Nitelikli Eleman İstihdam Desteği'ne ilişkin bilgiler aşağıda sunulmaktadır. Başvurumuzun değerlendirilerek bu destekten yararlanmamız hususunda gereğini arz ederim.

İşletme Yetkilisi
Adı Soyadı

İmza, Kaşe

..../...../20...

İşletmenin Adı		
Adresi		
Yetkili Kişi		
Telefon No / Faks No		
Vergi Dairesi – Vergi No TC Kimlik No (Şahıs şirketleri için)		
Yetkili Kişi Cep No / e-posta	, ...@.....	
İstihdam Edilecek Nitelikli Elemanın Adı Soyadı, TC Kimlik No, Doğum Tarihi ve e-postası		
İstihdam Edilecek Nitelikli Elemanın Mezun Olduğu Okul, Bölüm ve Mezuniyet Tarihi		
Cinsiyeti	Kadın	Erkek
Özürlü Durumu	Özürlü Değil	Özürlü
Mesleği		
Çalışacağı Görev Unvanı		
Çalışacağı Bölüm		
İstihdam Edilecek Elemana İşletmenin Yönetimi ve Temsili İçin Yetki Verilecek Mi?	Evet	Hayır
İstihdam Edilecek Nitelikli Elemana Ödenecek Aylık Net Ücret (TL)		

Açıklama: Bu destek kapsamında emekliler, yabancı uyruklular, işletme sahibi veya ortakları ile bunların ana, baba, kardeş, eş ve çocukları istihdam edilemez. Birden fazla eleman çalıştırılması durumunda, her bir eleman için bu form ayrı ayrı doldurulacaktır. Aynı anda en fazla 2 (iki) eleman için bu destekten yararlanılabilir.