T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

GENÇ İSTİHDAMINI ARTIRMADA GİRİŞİMCİLİK: ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARI VE İŞKUR'UN ROLÜ

Emrullah ULUDAĞ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

GENÇ İSTİHDAMINI ARTIRMADA GİRİŞİMCİLİK: ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARI VE İŞKUR'UN ROLÜ

(Uzmanlık Tezi)

Emrullah ULUDAĞ
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Gökhan Sait GÜNDÜZ
İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Emrullah ULUDAĞ'a ait, "Genç İstihdamını Artırmada Girişimcilik: Çeşitli Ülke Uygulamaları ve İŞKUR'un Rolü" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi : ..…/……/20…..

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Emrullah ULUDAĞ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Emrullah ULUDAĞ
İstihdam Uzman Yardımcısı
…../……/20…..
İmza

ÖNSÖZ

Genç İstihdamı ve Girişimcilik eksenli bu tez çalışması ile neredeyse her ülkede gençlerin piyasaya girişte yaşadığı zorluklara çözüm getirmek adına kendi işlerini kurma yöntemi Kamu İstihdam Kurumu bakış açısıyla ele alınmıştır.

Oldukça yoğun geçen bu süreçte başta eşim, ailem, yöneticilerim, tez danışmanım ve çalışma arkadaşlarım olmak üzere; destek olan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam, yetişmemde büyük emeği olan ve kısa bir süre önce kaybettiğim sevgili anneannem Muzaffer HATİPOĞLU'na adanmıştır…

Emrullah ULUDAĞ
06.01.2014
Ankara

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **İ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİ**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **V**
GRAFİKLER LİSTESİ ..... **Vİ**
KISALTMALAR ..... **Vİİ**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
GENEL HATLARIYLA İŞGÜCÜ, İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

1.1 İSTİHDAM VE İŞSİZLİK KAVRAMLARI 4
1.1.1 İşgücü 4
1.1.2 İstihdam 4
1.1.3 İşsizlik 6
1.1.3.1 İşsizlik Türleri 7
1.1.3.1.1 Açık İşsizlik 7
1.1.3.1.2 Gizli işsizlik 9
1.2 GENÇ İŞSİZLİĞİ, TANIMI VE NEDENLERİ 9
1.2.1 Genç Kavramı 9
1.2.2 Genç İşsizliği 11
1.2.3 Genç İşsizliğinin Sebepleri 12
1.2.3.1 Konjonktürel Dalgalanmalar 13
1.2.3.2 Emek Piyasasındaki Genel Eğilimler 14
1.2.3.3 Eğitim Düzeyi 15
1.2.3.4 Göreli Ücretler 15
1.2.3.5 İşgücü Piyasasında Bireysel Pozisyon 16
1.2.3.6 Genç İşgücünün Büyüklüğü 17
1.2.3.7 Göç 18
1.2.4 Genç İşsizliğinin Sonuçları 18

İKİNCİ BÖLÜM
DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN BOYUTLARI, ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ VE İŞKUR'UN UYGULADIĞI AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

2.1 DÜNYADA GENÇ İŞSİZLİĞİ 21
2.2 TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE GENÇ İŞSİZLİĞİ 23
2.2.1 İşgücü Piyasasının Genel Görünümü 25
2.2.2 Türkiye'de Genç İşsizliğinin Durumu 28
2.3 GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNDE ULUSLARARASI ÖNCELİKLER VE ARAÇLAR 30
2.4 İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI, TEŞVİKLER VE İŞSİZLİK SİGORTASI FONU 35
2.4.1 Mesleki Eğitim Kursları 37

2.4.2 İşbaşı Eğitim Programları ... 38
2.4.3 Toplum Yararına Programlar ... 40
2.4.4 İş ve Meslek Danışmanlığı ... 41
2.4.5 Gençlere Yönelik Teşvikler ... 42
2.4.6 İşsizlik Sigortası Fonu ve Engelli/Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezaları ... 43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İSTİHDAM POLİTİKASI OLARAK GİRİŞİMCİLİK

3.1 GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ ... 46
3.2 GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ ... 49
3.3 EKONOMİ VE GİRİŞİMCİLİK ... 51
3.4 İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK ... 54
3.5 TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİK ... 55
3.5.1 Türkiye'de Girişimciliğin Oluşumu ve Mevcut Durum ... 55
3.5.2 Türkiye'de İş Kurma Motivasyonu ... 63
3.5.3 Türkiye'de Girişimciliğin Önündeki Engeller ... 64
3.5.4 Türkiye'nin Girişimcilik Performansı ... 66
3.5.5 Girişimcilere Sağlanan Teşvikler ... 69
3.5.6 Türkiye'de Girişimciliğe Yönelik Faaliyette Bulunan Kurum ve Kuruluşlar ... 71
3.5.6.1 KOSGEB ... 71
3.5.6.2 TÜBİTAK ... 76
3.5.6.3 Kredi Garanti Fonu İşletme ve Araştırma A.Ş. (KGF) ... 77
3.5.6.4 Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM) ... 77
3.5.6.5 GAP Girişimci Destekleme Merkezleri (GAP-GİDEM) ... 78
3.5.6.6 Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ... 79
3.5.6.7 TOBB Girişimcilik Konseyi ... 79
3.5.6.8 TOBB Genç Girişimciler Kurulu ... 81
3.5.7 İŞKUR'un Girişimcilik Faaliyetleri ... 81
3.5.7.1 Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri ... 81
3.5.7.2 Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik Eylem Planı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Projesi ... 84
3.5.7.3 Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ve YES Modeli ... 88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ

4.1 AVUSTURYA ... 100
4.1.1 İş Kurma Programı (UGP Unternehmensgründungsprogramm) ... 100
4.2 BELÇİKA ... 101
4.2.1 İşsizler İçin Kredi (Federal Program) ... 101
4.2.2 ACTIRIS – Girişimlerin Oluşturulması ve Yönetimi İçin Destek ... 102

4.2.3 ACTIRIS – Jobyourself İle Ortak Hizmet 102
4.2.4 VDAB – Girişimciliğe Uzanan Yol 103
4.2.5 Le FOREM – Bağımsız Çalışanlar İçin Prim 103
4.2.6 Le FOREM – Hava Yastığı Projesi 104
4.3 FRANSA 104
4.3.1 Şirket Kuranlar İçin İşlem (Ppae20-Ce) 104
4.3.2 İş Kuracak İşsizler Veya Firmayı Kurtarmak İsteyenler İçin Destek (ACCRE21) 105
4.3.3 İş Kurma Veya Firma Kurtarma İçin Yeni Destek (NACRE22) 105
4.4 ALMANYA 106
4.4.1 İş Kurma Teşviki 106
4.4.2 Kendi Hesabına Çalışanların Entegrasyonuna Yönelik Yardım Programı 107
4.5 İTALYA 107
4.5.1 Tek Kişilik İşler İçin Krediler 107
4.5.2 Girişimcilik İçin Teşvikler - (Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013) 108
4.5.3 İş Kurmak İçin Entegre Adımlar – (Avrupa Sosyal Fonu 2007 – 2013) 108
4.6 İSVEÇ 109
4.6.1 Kamu İstihdam Kurumu Tarafından Verilen Genel Hizmetler 109
4.6.2 İş Kurma Hibeleri 109
4.6.3 Özürlü Girişimciler İçin İş Kurma Hibeleri 110
SONUÇ VE ÖNERİLER **111**
KAYNAKÇA **119**
ÖZGEÇMİŞ **124**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Genç İşsizliğinin Neden Yüksek Olduğuna Dair İki Görüş 12

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Genç Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı 24

Tablo 3: 2013 Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı 24

Tablo 4: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşsizlik 25

Tablo 5: Türkiye İşgücü Piyasası Genel Görünüm 26

Tablo 6: Eğitim Durumlarına Göre İşgücü Piyasası (2013 Eylül) (Bin Kişi,%) 27

Tablo 7: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar İtibariyle İşgücü Durumu (Bin kişi) 29

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizliği (%) (15-24 Yaş) 30

Tablo 9: Yıllar İtibariyle Aktif İşgücü Programı Kaynakları 36

Tablo 10: Yıllar İtibariyle Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları 38

Tablo 11: Meslek Kursu Yüklenici Dağılımı 38

Tablo 12: Yıllar İtibariyle Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları 40

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Düzenlenen TYP Programları 41

Tablo 14: İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı 42

Tablo 15: İşsizlik Sigortası Ödemeleri Aralık 2013 44

Tablo 16: Türkiye'de İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler (15-24) (Bin Kişi) 59

Tablo 17: Türkiye'de İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15-24) (Bin Kişi) 60

Tablo 18: Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti 73

Tablo 19: Yıllar İtibariyle Düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri 84

Tablo 20: İş Kurmanın İlk İki Aşaması 91

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Küresel Genç İşsizliği ve Oranı 1991-2013 21

Grafik 2: 2008-2018 Küresel Genç İşsizlik Öngörüsü 22

Grafik 3: Mesleki Eğitimde Teori ve Pratik Birleşimi Sayesinde Artan Başarı Düzeyi 39

Grafik 4: YES Modeli Öncelikli Politika Alanları 91

Grafik 5: YES Modeli Hizmet Alanları 92

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABİGEM	:	Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi
a.g.e.	:	adı geçen eser
a.g.m.	:	adı geçen makale
AİS	:	Avrupa İstihdam Stratejisi
ASKON	:	Anadolu Aslanları İşadamları Derneği
BYKP	:	Beş Yıllık Kalkınma Planı
GAP	:	Güneydoğu Anadolu Projesi
GEM	:	Global Entrepreneurship Monitor
GİDEM	:	Girişimcileri Destekleme Merkezi
GYİAD	:	Genç Yönetici ve İş Adamları Derneği
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA	:	Katılım Öncesi Mali Araç
İŞGEM	:	İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	:	Kadın Girişimciler Derneği
KGF	:	Kredi Garanti Fonu
KOBİ	:	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
KVK	:	Kurumlar Vergisi Kanunu
MÜSİAD	:	Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği
No.	:	Numara
ODTÜ	:	Orta Doğu Teknik Üniversitesi

OECD	**:**	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RG.	**:**	Resmi Gazete
s.	**:**	sayfa
TEA	**:**	Erken Dönem Girişimci Aktivitesi
TESK	**:**	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TGB	**:**	Teknoloji Geliştirme Bölgesi
TGBD	**:**	Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Derneği
TİKAD	**:**	Türkiye İş Kadınları Derneği
TİSK	**:**	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	**:**	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUSKON	**:**	Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu
TÜBİTAK	**:**	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜGİAD	**:**	Türkiye Genç İş Adamları Derneği
TÜGİK	**:**	Türkiye Genç İş Adamları Konfederasyonu
TÜİK	**:**	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜMSİAD	**:**	Tüm Sanayici ve İş Adamları Derneği
TÜRKONFED	**:**	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	**:**	Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
TYP	**:**	Toplum Yararına Program
UNDP	**:**	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YÖK	**:**	Yüksek Öğretim Kurumu
vb.	**:**	ve benzeri

GİRİŞ

Dünya üzerinde bütün ekonomilerin ana hedeflerinden birisi olan "işsizliği doğal işsizlik oranına düşürme" olgusu, Türkiye ekonomisi için de üç temel hedef (büyüme, fiyat istikrarı ve istihdam) arasında yerini almıştır. İşsizlik sadece ekonomik bir olgu değil, aynı zamanda toplumsal refahı ve ilişkileri etkileyen sosyolojik bir olgudur. İşsizliğin yaygın olduğu bir toplumda suç işleme oranı artma eğiliminde olacak, tersi durumda ise üretime katkıda bulunmayan atıl kesimin minimumda olması sayesinde çıktı düzeyi ve toplumsal refah yükselecektir. Söz konusu hedefe ulaşmadaki en büyük engellerden bir tanesi yapısal sorunlardır. Bu yapısal sorunlardan en önemlisi ise toplumdaki dezavantajlı grupların varlığıdır.

Türkiye'de ve birçok ülkede dezavantajlı grupların başında gençler gelmektedir. Kısaca özetlemek gerekirse gençlerin istihdam oranının düşük olmasının, bir başka deyişle istihdam edilmelerinin zor olmasının sebepleri şu şekildedir:

- Çoğu gencin piyasaya ilk defa giriş yapıyor olması,
- İşgücü piyasasını yeterince tanımıyor olmaları,
- Bilgi ve teknolojinin esas unsur olduğu yeni ekonomide, yüksek rekabetin nitelikli işgücüne olan gereksinimi,
- Daha önce bir iş tecrübesine sahip olmamaları nedeniyle ek maliyet oluşturacağı kaygısıyla işverenler tarafından tercih edilmemeleri,
- Çeşitli sebeplerle işi çabuk terk etme eğilimlerinin olması,
- Eğitim sistemiyle işgücü piyasası arasında etkin bir bağın kurulamaması.

Girişimcilik ise ekonomiyi canlandırmada önemli bir role sahiptir. Yeni iş olanakları sunması, ürün, hizmet ve süreçlerde yenilikler getirmesi, mevcut işletmeler tarafından karşılanmayan tüketici isteklerini karşılaması girişimciye önem kazandırır. Kişinin kendisini istihdam etmesinin yanı sıra çevresi için de istihdam olanakları oluşturması, girişimciliğe yüksek bir katma değer getirmektedir.

Konu, Avrupa Birliği ve diğer çeşitli uluslararası politika belgelerinde de yer almış bulunmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği Komisyonunca yayımlanan 2012 tarihli

“towards a job-rich recovery”[1] iletişim belgesinde, girişimciliğin, kendi kendini istihdam etmenin ve sosyal girişimlerin önemine vurgu yapılmış; kendi iş yerlerini kurmak arzusunda olan kişilerin profesyonel veya iş becerilerinin eksikliği, danışmanlık ihtiyacı ve finansmana erişim gibi belirli zorlukların üstesinden gelme noktasında etkin bir desteğe ihtiyaç duyduklarından bahsedilmiştir.

Türkiye’de ise girişimcilik, önem verilen bir husus olmakla birlikte yeterli olgunluğa, rekabete ve farkındalığa kavuşamamıştır. Girişimciler tarafından kurulan işletmelerin ömürleri yeterince uzun olamamaktadır. Bu nedenle gerek yeni hizmetler sunarak, gerekse merkezde ve yerel hizmet birimlerinde kurumlar arası güçlü bir işbirliği sayesinde mevcut durumun ötesinde bir çıktı elde etme imkanı bulunmaktadır. Bu ise, toplumda girişimcilik kültürünün yaygınlaşması ve yasal mevzuatların girişimciliği teşvik edici şekilde yeniden düzenlenmesi ile mümkün olabilir.

Toplumda girişimciliğe daha yatkın bir zihniyet yapısını geliştirmek adına kamu istihdam kurumlarına da çeşitli görevler düşmektedir. Yine çeşitli uluslararası metinlerde kamu istihdam kurumlarının girişimcilik noktasındaki rolü; verilen teknik ve mesleki eğitimin yanı sıra, bilgilendirme ve yönlendirme faaliyetleri aracılığıyla genç iş arayanları girişimciliğe ve kendi işlerini kurmaya yönlendirme olarak ifade edilmektedir. Kamu istihdam kurumundan burada beklenen husus, başvuran kişileri bağımlı çalışmanın bir alternatifi olarak kendi işini kurmaya yönlendirmesi ve bu bağlamda gerekli desteği vermesidir. Türkiye’de istihdam ve çalışma hayatına yönelik faaliyetleri sürdüren Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) da girişimci adaylarına yönelik hizmetleri bulunmaktadır. Özellikle yürütülen proje ve çalışmalar ile hem gençlerin istihdamının artırılması, hem de girişimciliğin teşvik edilmesi Kurum için bir öncelik teşkil etmektedir.

Gerçekten de gençleri doğru zamanlama ile girişimcilik konusunda bilinçlendirmek, eğitmek ve yönlendirmek toplumda girişimcilik konusunda bir farkındalık oluşturarak olgunun bireyler arasında yaygınlaşmasını sağlayabilir. Bu sayede hem yeni istihdam oluşturma kapasitesinin artırılabileceği, hem de gençlerin işsizlik sorununa tamamen olmasa da etkin bir çözüm getirilebileceği mümkün

---

[1] European Commission; **Towards a job rich recovery**, Strasbourg, 18.4.2012, s. 4.

gözükmektedir.

Bu bağlamda iki olguyu (gençlerin istihdamı ve girişimcilik) bir arada düşünme, Türkiye'de mevcut girişimcilik politikalarını ve teşviklerini değerlendirme, diğer ülke örnekleriyle karşılaştırma suretiyle daha verimli ve etkin bir modele erişebilme isteği, tez çalışması için temel motivasyonu sağlamaktadır.

Bu tezin amacı; istihdam olgusunun ve genç istihdamının teorik çerçevede değerlendirilmesi, genç işsizliğinin sebeplerinin ve sonuçlarının irdelenerek söz konusu problemin çözümü adına bir politika olan "girişimciliğin teşvikinin" diğer dünya ülkelerinde ve Türkiye'deki uygulamalarının araştırılmasıdır.

Tez çalışması kapsamında öncelikle kavramsal çerçeve çizilmiş; işgücü, istihdam, işsizlik, genç işsizliği, genç işsizliğinin sebepleri ve sonuçlarından bahsedilmiştir. Akabinde söz konusu problemin çözümü için dünyada ve Türkiye'de uygulanan politikalara değinilmiş, Türkiye'deki mevcut durum çeşitli istatistikler yardımıyla yansıtılmaya çalışılmıştır. Daha sonra girişimcilik olgusu ve girişimcilerin özellikleri, ekonomi ve istihdam ile olan ilişkilerinden bahsedilmiş; Türkiye'de girişimcilik kültürünün oluşumu, performansı, önündeki engeller, teşvikler ve girişimciliği destekleyen kurum/kuruluşlardan bahsedilmiştir. Son olarak bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR gözüyle Kurumun yapmış olduğu faaliyetler açıklanmış, çeşitli ülke örneklerinden de bulgular ortaya koyarak farklılıklar gözlenmeye çalışılmıştır. Sonuç kısmında ise anlatılanlar ışığında İŞKUR için genç istihdamını artırmada girişimciliğin önemi ve alternatif hizmetler önerilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA İŞGÜCÜ, İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

1.1 İSTİHDAM VE İŞSİZLİK KAVRAMLARI

1.1.1 İşgücü

Bir ülkede emek arzının temel kaynağı genel nüfus olmakla birlikte, nüfusun tamamı emek arzı olarak kabul edilemez. Henüz çalışabilecek yaşta olmayan çocukları ve çalışma çağını bitiren ve çalışamayacak durumda olan yaşlıları emek arzına dâhil etmek ve istihdama elverişli olduğunu var saymak mümkün değildir. Bu durumda, **emek arzını** tanımlarken aktif olarak kabul edilen 15-65 yaş ve çalışma çağındaki kimseleri temel almak daha sağlıklıdır.[2]

Aynı şekilde, 15-65 yaş arasında olan bireylerin tamamının çalışacağını varsaymak doğru bir yaklaşım olmaz. Çünkü bu yaş grubu içerisinde yer alan insanların bir kısmı çalışma yaşamında aktif olarak bulunmayabilir. Buna örnek olarak öğrenciler, ev hanımları, sakatlık sonucu iş göremez duruma düşenler verilebilir. Nüfusun bahsi geçen aktif grubu dışında olduğu halde çalışanların da varlığı söz konusudur. 15 yaşın altındaki çocuklar veya 65 yaşı geçmesine karşın çalışmaya devam eden yaşlılar bu gruba dahildir. Bu durumda, 15-65 yaş arasındaki gruptan yukarıda sayılan okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapishane, kışla veya orduevinde ikamet edenler çıkarıldığında ve 15-65 yaş haricinde olmasına karşın çalışanlar ilave edildiğinde **işgücü** kavramına ulaşılır.[3]

1.1.2 İstihdam

İstihdam kavramı, ücretli çalışma olgusu ile birlikte sanayi devrimi yıllarında ortaya çıkmıştır. 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran neticesinde işsiz kalan insanların hem mikro hem de makro düzeyde teşkil ettikleri problemler neticesinde, iktisat bilim dalı açısından da konunun önemi anlaşılmıştır. [4]

---

[2]Gökmen, Hüseyin; **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu,** Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 25-26.
[3] Yetkiner, Hakan; **Sorularla Makro İktisat**, Efil Yayınevi, 1. Basım, Ankara 2010, s.15.
[4] Gökmen, **a.g.e.,** s. 23.

İstihdam kavramını dar ve geniş olmak üzere iki şekilde ele almak mümkündür. **Geniş anlamda istihdam;** bir ülkenin sahip olduğu emek, toprak ve sermaye kapasitesi gibi üretim unsurlarının bir dönem içerisindeki kullanılma derecesini ifade eder. Üretim sürecinde bahsi geçen faktörlerin kullanılma oranları, o faktörün istihdamı olarak kabul edilir. [5]

Dar anlamda istihdam ise, ülkede ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün çalıştırılma seviyesini ifade eder. Dar anlamda istihdam tanımı yapılırken, üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta ve onun üretimde kullanılma oranına odaklanılmaktadır.[6]

Bu noktada **istihdam ve çalışma kavramları** arasındaki farka vurgu yapmak gerekir. İki kavram birbirinden farklı olmakla birlikte, temel ayrım noktası gelir elde etme amacıdır. "İstihdam belirli bir getiri (ücret, kâr gibi) karşılığında çalışmayı tanımlarken, çalışma kavramı (ev kadının çalışması, öğrencinin ders çalışması gibi) ise daha genel bir kavramdır ve tanımının içinde parasal bir karşılık yer almamaktadır." [7]

Tam istihdam, üretim faktörlerinden emeğin tamamının süreçte yer alması; yani cari ücret düzeyinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulabilmesidir. Bu durumda emek piyasasında arz ve talebin birbirine eşitliği söz konusudur. Tam istihdam, iktisat teorisinin temel varsayımlarından olan kıt kaynaklar ve sonsuz ihtiyaçlar halinde, ideal bir durum olsa da gerçekleştirilmesi son derece güçtür. Cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde çalışamayanlar işsizlik olgusunu oluştururken, çalışma hayatının çeşitliliği –çalışma koşulları, iş güvenliği, mesleki gereklilikler vb.- tam istihdam olgusunun gerçekleşmesini güçleştirmektedir. [8]

Eksik istihdam kavramından ekonomide tüm kaynakların üretim sürecine sokulamaması anlaşılmaktadır.[9] Mevcut sermaye, işgücünün tümünü istihdam edecek durumda olmadığında, gelişmekte olan ülkelerdeki üretim düzeyi sadece kıt olan sermayenin tam kapasitede kullanılması neticesinde elde edilen eksik istihdama işaret

---

[5] Gökmen, **a.g.e.,** s. 23
[6] Gökmen, **a.g.e.,** s. 23
[7] Kuvvetli Yavaş, Hilal; **Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri,** Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s. 3.
[8] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 4.
[9] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 4.

etmektedir.[10] Eksik istidam durumunda bireyin nitelikleri, yaptığı işin gerektirdiğinden daha fazladır ve genellikle birey gönülsüz olarak veya hak ettiğinden daha düşük ücrette çalışmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 6-15 Ekim 1998 tarihlerinde İsviçre'nin Cenevre kentinde düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek aşağıda yer alan iki kavram geliştirilmiştir.[11]

Zamana bağlı eksik istihdam: Esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek durumda olunmasıdır.

Yetersiz istihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumda olunmasıdır.

1.1.3 İşsizlik

İşsizlik, daha önce de belirtildiği üzere, bireyin bir engeli bulunmadığı halde irade göstermesine rağmen çalışacak iş bulamaması veya hali hazırda çalışan kişinin işini kaybetmesi olarak tanımlanabilir. Bir ülkede, işgücü seviyesinin istihdam seviyesinden fazla olduğu miktar işsizliktir. Bu durumda emeğin arzı, emeğe olan talepten fazla gerçekleşmiştir ancak, sayısal olarak emek arz ve talebinin eşitlenmesi işsizliğin ortadan kalkması için tek başına yeterli değildir. İşgücünden talep edilen özelliklerin emek arzının niteliğiyle örtüşmesi gerekmektedir. TÜİK'de yer alan tanıma göre: "Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini

---

[10] Zengin, Ahmet; **Makroekonomik İstikrar ve KOBİ'ler**, 21. Y.Y.'da KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu Bildirisi, Kıbrıs 2002

[11] TÜİK, "Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar", http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do, s. 2, (24.11.2013)

kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, iki hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler." [12]

Bu tanımdan yola çıkarak kendi arzusuyla çalışma hayatına dahil olmayanlar, mevcut ücret düzeyini düşük bulduğu için çalışmak istemeyenler ve bir işte çalışmadığı halde iş aramayanlar işsiz sayılmamaktadır. [13]

Arthur Okun tarafından ileri sürülen ve işsizlikle üretim arasında ilişki konu alan ve Okun Yasası olarak bilinen teze göre, işsizlik oranındaki her %1'lik artış Gayrı Safi Milli Hasıla(GSMH)'nın yaklaşık olarak %2,5 oranında düşmesine yol açmaktadır. Bir ekonomideki işsizlik oranının hesaplanabilmesi için işsizlerin sayısı, toplam işgücüne oranlanmalıdır:[14]

İşgücüne katılma oranı= [(Çalışanlar + İşsizler) / Aktif nüfus] x 100

İşsizler = (Toplam işgücü – İstihdam edilenler)

İşsizlik Oranı = (İşsizler/ İşgücü) x 100

1.1.3.1 İşsizlik Türleri

İşsizlik olgusu, nedenlerine ve biçimlerine göre farklılıklar göstermektedir. İşsizlik temel olarak açık ve gizli olmak üzere iki şekilde[15] gruplandırılmıştır.

1.1.3.1.1 Açık İşsizlik

Engeli olmadığı halde, çalışmak istemesinde rağmen geçerli ücret düzeyinde iş arayıp bulamayanları ifade eder.[16] Açık işsizlik kategorisi ise yapısal, konjonktürel (iktisadi dönemsel), teknolojik, geçici ve mevsimsel işsizlik olmak üzere beş alt gruba ayrılır.

---

[12] TUİK, www.tuik.gov.tr (21.11.2013)
[13] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 6.
[14] Ünsal, M. Erdal; **Makro İktisat**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s. 31.
[15] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 12
[16] Ünsal, M. Erdal; **a.g.e.**, s. 12.

a) Yapısal İşsizlik

Eğer ülke ekonomisi artan işgücü arzını istihdam edecek kadar yeni iş oluşturamıyor ise, yapısal işsizlikten bahsedilebilir. Yapısal işsizlikte yaygın ve sürekli bir niteliğe sahip olmakla beraber emek arz ve talebi arasında niteliksel uyumsuzluk, açık işler ile açık işsizlerin coğrafi uyumsuzluk, ekonomide yaşanan devamlı bir durgunluk, teknolojik gelişme neticesinde emek ikamesi; yapısal işsizliğin en önemli sebepleri arasında gösterilebilir.[17]

b) Teknolojik İşsizlik

Üretim süreçlerinde yüksek teknolojilerin kullanılması neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür. Üretimde teknoloji kullanılması emek faktörünün ikame edilmesine; dolayısıyla da emek talebinin azalmasına ve işsizliğe neden olmaktadır. Özellikle emek tasarruf edici teknolojik değişme söz konusu olduğunda görülmektedir. Bu yargıdan teknolojik gelişmenin negatif bir olgu olduğu anlaşılmamalıdır. Teknolojik gelişme sayesinde yeni istihdam alanları oluşmakta, bu ise mevcut işgücünün yeteneklerinin yeni teknolojinin gerekliliklerine uyarlanması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. [18]

c) Konjonktürel İşsizlik

Konjonktür, bir ekonominin belirli bir anda durumunu açıklayan değişkenlerin tamamına verilen isimdir. Çeşitli sebeplerle ekonominin yaşadığı dalgalanmalar neticesinde dönemsel olarak genişlemeler veya daralmalar yaşanmaktadır. Ekonominin canlanma dönemlerinde üretim düzeyine ile birlikte istihdam düzeyinin artması, depresyon dönemlerinde ise üretim hacminin azalmasından ötürü işsizliğin artması beklenir. Konjonktürel işsizliğin temelinde yatan olgu toplam talep yetersizliğidir ve doğası gereği geçici işsizlikten uzun, yapısal işsizlikten daha kısa sürmektedir.[19]

d) Mevsimsel İşsizlik

Mevsimsel işsizlik, özellikle hava koşullarına bağlı olarak ekonominin belirli

---

[17] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 12.
[18] Dinler, Zeynel; **İktisada Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş Dördüncü Basım, Bursa 1998, s. 424.
[19] Dinler, Zeynel; **a.g.e.,** s.426.

sektörlerinde periyodik olarak yaşanan durgunluk ve canlanma neticesinde meydana gelen emek talebi değişimleri ile ortaya çıkan işsizliktir. Bu sektörlere örnek olarak tarım, inşaat ve turizm verilebilir. Konjonktürel işsizlikten farklı olarak; geçici, yaygın, düzenli ve öngörülebilirdir.[20]

e) Arızi (Friksiyonel) İşsizlik

Arızi işsizlik, işyeri veyahut meslek değiştirme esnasında bireylerin geçirdikleri dönemde yaşadıkları süreç neticesinde yaşadıkları işsizliktir. Ayrıca işgücüne yeni katılan gençlerin yaşamış olduğu işsizlik de arızi olarak nitelendirilebilir.[21] Okun yasasında yer alan tam istihdam durumunda dahi görülmesi beklenen bu işsizlik türünü azaltmak için emek piyasasında eşleşme sistemlerinin iyileştirilmesi, bilgilendirme ve iş arama yeteneklerinin geliştirilmesi gibi bir dizi önlem alınabilir.

1.1.3.1.2 Gizli işsizlik

Bireyin istihdam edildiği durum ile işten çıkarıldığındaki çıktı düzeyleri arasında bir değişikliğin bulunmadığı durumlarda gizli işsizlikten bahsedilebilir. İktisadi olarak kişinin marjinal veriminin sıfır olduğu durumda gizli işsizlik vardır. Özellikle tarım kesiminde ve kamuda aşırı istihdama gidilmesi dolayısıyla bu tür işsizliğe yoğun olarak rastlanmaktadır.[22]

1.2 GENÇ İŞSİZLİĞİ, TANIMI VE NEDENLERİ

1.2.1 Genç Kavramı

Genç işsizlik kavramını daha iyi kavrayabilmek için hedef kitleyi daha detaylı bilmek gerekir. Genç tanımı pratikte kültürel, kurumsal ve politik faktörlere bağlı olarak, ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte sanayileşmiş ülkelerde gençlik döneminin üst sınırı sıkça değişmesine rağmen, alt sınır genellikle zorunlu eğitim çağının sona erdiği yaşa isabet etmektedir. Temelde biyolojik bir kavram olarak nitelendirilmesi gereken gençlik, günümüz şartlarında, ekonomik, toplumsal ve kültürel boyutlarıyla değerlendirilmelidir çünkü biyolojik bir temeli olduğu kadar sosyal yönü

---

[20] Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması,** Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 21.
[21] Dinler, Zeynel; **a.g.e.**, s.424.
[22] Dinler, Zeynel; **a.g.e.**, s.424.

olan bir içeriğe de sahiptir.[23]

Örneğin, İngiltere'de genç istihdamı politikaları 16-18 yaş grubunu hedef alırken, İtalya'nın Kuzeyinde 14-29 ve Güney İtalya'da ise 14-32 yaş gruplarına yöneliktir. Birleşmiş Milletlerin standart tanımına göre genç kavramı, 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. [24] Başta Avrupa Ülkeleri olmak üzere, çoğu ülkeler ve uluslararası kuruluşlar gençliği 15-24 yaş grubu olarak kabul etmektedirler. Türkiye'de ise Devlet Planlama Teşkilatının hazırladığı III. ve IV. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında 12-24 yaş; V, VI ve VII. BYKP'larında ise 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak kabul edilmiştir.[25] ILO'nun 138 sayılı Sözleşmesine göre, asgari çalışma yaşı 15 olarak kabul edilmiştir. ILO, Birleşmiş Milletlerin genç tanımını takip etmekte ve gençleri 15-24 yaş grubundaki kişiler olarak kabul etmekte, 15-19 yaş grubu ergenler olarak, 20-24 yaş grubu da genç yetişkinler olarak ayrıca sınıflandırılmaktadır.[26] Eurostat verilerinde kullanılan genç işgücü sınıflandırması, 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır.[27] TÜİK, 15-24 yaş grubu için istatistikler yayınlamakta ve genç işsizlik araştırmalarında bu yaş grubunu temel almaktadır.[28]

Bu tanımlamalar genellikle istatistik çalışmaları için kullanılsa da gençlik kavramı genel hatlarıyla yetişkinlik öncesi dönem olarak tanımlanmaktadır. Tabii ki her kültür ve toplumda gençlerin yetişkin olmasının beklendiği dönemler farklılık gösterebilmektedir. [29]

Tanım olarak 15-24 yaş aralığı kullanılsa dahi ergenlik çağındaki bireyler ile genç yetişkin olarak adlandırabileceğimiz bireylerin karşılaştıkları problemler büyük farklılık göstermektedir.[30] Çocukluk ve yetişkinlik döneminin arasında yer alıp, her ikisine de dahil olmayan gençler kavramı; toplumsal yaşama katılarak, toplumu daha

---

[23] Acar, Hakan; "Avrupa Birliği Sürecindeki Türkiye'de Gençlik Politikası Nasıl Yapılanmalı?" http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDRTR2008/NHDR_BP_Hakan_Acar.pdf, Ankara, UNDP Raporu, 2008, (11 Kasım 2009), s.7

[24] O'Higgins, Niall; "The Challenge of Youth Unemployment", **Employment and Training Papers 7**, Geneva 1997, s. 1.

[25] Gündoğan, Naci; "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54-1, s. 65.

[26] http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications/lang--en/index.htm (23.11.2013)

[27] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/metadata/classifications (23.11.2013)

[28] www.tuik.gov.tr (18.09.2013)

[29] Kepenek, Emek Barış; **"Socio- Technical Issues In Youth Employment: Case Of The Furniture Sector In Ankara"**, ODTÜ Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Doktora Tezi, 2009, s. 11.

[30] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 2.

ileri taşıyabilecek dinamik bir kitledir. Gençlik, temelde biyolojik bir kavram olsa da, söz konusu olan bir insan olduğunda, diğer tüm kavramlar gibi gençlik kavramı da toplumsal bir içeriğe bürünmektedir. Psikolojik yaklaşımda da gençlik, bir kriz dönemi olarak ele alınmaktadır. [31]

1.2.2 Genç İşsizliği

Genç işsizlik, bir ekonomide, 15-24 yaş aralığına bulunan bireyler arasında yaşanan işsizliktir. "Çalışma istek ve gücünde olup makul ve uygun bir iş bulamayan 15-24 yaş arasında bulunan kişi, genç işsiz olarak tanımlanmaktadır."[32] Belirli bir dönemde, işsiz tanımına uyan 15-24 yaş grubundaki gençlerin sayısının, bu yaş grubundaki toplam işgücü sayısına oranı, genç işsizlik oranını verir.

Genç işsizlik, özellikle 70'li yıllardan itibaren ekonomilerde büyüyen bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. World Economic Forum'a göre ise işsizliğe muhatap olanların işgücü piyasasına ilk giriş sürecindeki gençler ve kadınlar olduğu belirtilmekte, gençlerin işsiz kalma olasılıklarının, yetişkinlere göre üç kat daha fazla olduğu bildirilmektedir.[33] Günümüzde tüm ülkelerde gençlerin işsizlik oranı ülkenin toplam işsizlik oranından daha yüksektir ve ortalama olarak genç işsizlik oranı yetişkinlerin işsizlik oranının iki katı veya daha fazlası kadardır.[34]

Gerek ekonomik, gerekse toplumsal açıdan büyük bir sorun teşkil eden işsizliğin, toplumun en dinamik kesimi arasında yaygın olması, konuyu hassaslaştırmakta ve önemini artırmaktadır. İstikrarlı bir istihdam umudu olmayan bir kuşak, toplum için yük anlamına gelmektedir. Aynı şekilde kariyerinin başlarında zayıf olarak nitelendirebileceğimiz bir istihdam kaydına sahip olunması, genç bireylerin yaşamlarının ileri safhalarına da zarar verebilmektedir. Yeterli kalitede istihdam edilemeyen veya hiç istihdam edilemeyen gençlerin ulusal kalkınmaya katkı sunması ve haklarını tam anlamıyla savunmaları da sınırlı olacaktır. Gençleri için insana yakışır iş sunamayan toplumlarda şirketlerin ve ülkelerin yenilik üretme kapasiteleri sınırlı

---

[31] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 26.
[32] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 28.
[33] http://www.weforum.org/community/global-agenda-councils/youth-unemployment-visualization-2013 (01.12.2013)
[34] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/ Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends (03.12.2013)

kalacak, dolayısıyla beşeri sermaye açısından rekabetçi güçlerini kaybedeceklerdir.[35]

Yaşlılık oranının gittikçe arttığı ve bağımlılığın aşikâr hale geldiği toplumlarda dahi gelecek için yegâne umut olan gençlerin çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalması oldukça enteresandır. Birleşmiş Milletlerin ortaya koyduğu "gençlerin toplumun karar alma mekanizmalarına tam ve efektif katılımı" yaklaşımı bütün toplumlar için bir hedef olmalıdır.[36]

1.2.3 Genç İşsizliğinin Sebepleri

Firmalar gelişen teknoloji ile birlikte bir uyum süreci yaşamakta, sermayenin yeni teknolojik cihazlarla geliştirilmesi gerektiği gibi yeni cihazları ve süreçleri yönetecek nitelikte işgücüne de erişme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yeni teknoloji sonrasında nitelikleri geçerliliğini yitirme tehlikesiyle karşı karşıya olan işgücü piyasasındakiler, istihdamda kalabilmek adına yeni nitelikler elde edinmek durumunda kalmaktadırlar. İşgücünün niteliklerini belirleyen en önemli iki etken ise eğitim ve tecrübedir.[37] Gençlerin işsizlik oranlarının daha yüksek olması ise aşağıdaki başlıklarda ayrıca ele alınmıştır.

Tablo 1: Genç İşsizliğinin Neden Yüksek Olduğuna Dair İki Görüş

Genç İşsizliği Yüksektir Çünkü:	Talep Tarafının Görüşü	Arz Tarafının Görüşü
Uygun İşler	Gençlere yönelik işler ekonomik dengeler yüzünden azdır	Düşük düzeyli birçok iş vardır
Ücret	Asgari ücret ve diğer emek piyasası katılıkları düşük düzeyli iş sayısını azaltmaktadır	Gençlerin gerçekçi olmayan ücret beklentileri vardır
Sık İş Değiştirme	Kısa dönemli geçici işler sebebiyle işsizlik yüksektir	Gençlerin istikrarsız ve yüksek mobiliteye sahiptir
Davranışlar	Gençler gelecek vaad eden işleri arzularlar. İşverenlerin ayrımcı tutumu neticesinde gençlere olan talep azdır	Cari ücret düzeyinde gençler boş zamanı tercih eder ve iş etiğinden uzaktırlar
Nitelikler	Nitelikler çalışılarak kazanılır	Gençler nitelik ve eğitim noktasında eksiktir
Genç Nüfusun Artması	İşgücü piyasası gençler için pek çok yeni iş üretmektedir, örneğin yaz aylarında	Genç işsizliğinin bir sebebi de hızla artan genç nüfusudur
Alternatif Çalışma	Gençler yasal olmayan aktivitelerden yüksek gelir elde etmektedirler	

Kaynak: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=261219, s. 7. (11.11.2013)

[35] Kepenek, **a.g.e.,** s. 82
[36] United Nations Youth Participation, http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-participation.pdf (11.12.2013)
[37] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 30.

1.2.3.1 Konjonktürel Dalgalanmalar

Ekonominin durgun olduğu dönemlerde işgücü piyasasında daha çok kişi, bir veya daha fazla işsizlik dönemi ile karşılaşabilmekte ve her dönemin bir öncekinden daha uzun olduğu görülmektedir. Kriz dönemlerinde, hem işgücü piyasasının yapısı, hem de ekonomik dalgalanmalar sebebiyle gençler en çok etkilenen kesimi oluşturmaktadır. Özellikle OECD ülkelerinde gençlerin yoğun olarak çalıştığı otel, restoran, toptan ve perakende satış sektörlerinde bir düşüş yaşandığı takdirde, genç işsizliğin de yükseldiği gözlenmektedir.[38]

Daha önce de belirtildiği üzere, daralma dönemlerinde, gençler arasında işsizlik yetişkinlerde olduğundan daha fazla artmaktadır. Yavaş büyüme ve durgunluk, istihdam olanaklarını daraltmakta ve işgücü piyasasına yeni giren, deneyimsiz gençlerin şansı ise iyice azalmaktadır. Eğitimli genç işgücü için olanaklar azalırken, görece daha az nitelikli gençler ise düşük ücretli, zor koşullarda çalışmak zorunda kalabilmektedir.[39] İstihdam süreçlerinde belirginleşen son giren ilk çıkar (LIFO- last in, first out) uygulaması özellikle durgunluk dönemlerinde kendisini göstermektedir.[40] Yrd. Doç. Dr. Emel Çetinkaya'nın makalesinde değindiği Mark Casson'un 1979 yılına ait "Youth Employment" kitabında yer alan bu durum, "Seçici İşten Çıkarma Hipotezi" olarak ifade edilmektedir. Çetinkaya'ya göre Casson kısaca hipotezini şu şekilde açıklamaktadır;

a) genç işçiler, meslek içinde genellikle kendilerine en az yatırım yapıldıkları için ilk olarak işten çıkarılmaları işveren açısından daha karlıdır,
b) çalışma hayatına en yeni katılan olmaları ve sık iş değiştirmeleri yüzünden, bir işte kalma süreleri kısadır,
c) işten çıkma tazminatları işçinin hizmet süresi ile orantılı olmasından ötürü genç işçiler işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer alır. [41]

---

[38] Çetinkaya, Emel; "Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları", http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/135/136 (06.08.2013)
[39] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 32.
[40].ILO, Global Employment Trends for Youth, Geneva 2012, s. 11.
[41] Çetinkaya,**a.g.m.,** s. 4.

Çetinkaya'nın yapmış olduğu çalışmaya göre Casson, genç işsizliğinin konjonktürel duyarlılığını açıklamada ise "Okuldan Ayrılma Hipotezi"ni öne sürmüştür. Bu hipotez; durgunluk dönemlerinde, yüksek genç işsizliği oranlarını ilk defa iş arayanların oluşturduğunu ve genç işsiz grubunun büyük kısmını da okuldan ayrılan düşük nitelikli bireylerin belirlediğini ortaya koymaktadır. Durgunluk dönemlerinde, açık işler azalmakta ve iş arayanların sayısı artmaktadır. Bu tip durumlarda bireyler eğitime devam ederek işgücü piyasasına girmeyi belirli bir maddi külfete katlanarak bir müddet daha erteleyebilmektedirler. Durgunluğun uzun sürmesi durumunda emek arzının talebi aşacağı ve iş arayan topluluğun sayısının artacağı aşikardır. İşverenler ise bu tür bir durumda nitelikleri en üst düzeyde olanları işe alacak, bazı durumlarda ise boş olan pozisyonun gerektirdiğinden daha üst düzey yetenekleri işe alım sürecinde isteyecektir. Dolayısıyla iş aramak ve uygun bir pozisyon bulmak güçleşecektir. Bu durum bireyleri üstleriyle rekabet etme, aşırı niteliklerle donatılmak zorunda kalma gibi sorunlarla karşı karşıya bırakacaktır. Nihayetinde iş arayanlar düşük düzeyli istihdama zorlanacaklardır. Şüphesiz en çok zarar gören kesim niteliksiz veya düşük eğitimli grup olacaktır. [42]

1.2.3.2 Emek Piyasasındaki Genel Eğilimler

Gençler kaçınılmaz olarak daha az deneyimli, geleceğe yönelik planlar noktasında doğal olarak kararsız olabilmektedir. Diğer yandan işverenler ise tecrübesi olmayan birisini istihdam ederek eğitime ve ücret dışı maliyetlere katlanmak istememektedirler. Bu noktada işverenler genellikle deneyimli işgücünü tercih etmektedir. Birçok ülkede genç işgücü; geçici, düşük ücretli ve güvencesiz olarak otel, restoran, toptan/perakende satış veya tamirat işlerinde çalışmak zorunda kalmaktadır.[43]

"Zorunlu askerlik, genç işgücünün yaşadığı bir başka dezavantajdır. Zorunlu askerliğin olduğu Türkiye gibi ülkelerde pek çok iş ilanında, askerliğini yapmış olmak bir şart olarak koşulmakta, bu durum aslında genç kadınlara göre geleneksel olarak daha avantajlı olan genç erkekler için bir engel teşkil etmektedir."[44]

---

[42] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 5.
[43] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 36
[44] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 37.

1.2.3.3 Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, işgücünün beceri ve niteliğini belirleyerek istihdam edilebilirliğine ilişkin önemli bir gösterge olmasından ötürü genç işsizlikte yapısal faktörlerin en önemlilerinden birisidir. Eğitim sisteminin işgücü piyasası tarafından talep edilen beceri ve niteliklere uygun daha vasıflı ve kaliteli bireyler yetiştirmesi durumunda gençlerin işsizlikle karşılaşmayacağı savından yola çıkarak eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağı varsayılmaktadır. Gerçekten de gençlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe işsizlik oranları da düşmektedir ancak eğitimden yeni ayrılan gençlerin işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu unutulmamalıdır. [45]

Eğitim düzeyi ve piyasaya giriş süreci, beşeri sermaye teorisiyle oldukça ilişkilidir. Beşeri sermayenin seviyesini belirleyen eğitim ve deneyim gibi özellikler, istihdam edilebilirliği de etkilemektedir. Dolayısıyla, insan sermayesine yapılan yatırımın düşük olması, gençlerin işgücü piyasasına başarılı bir şekilde girmesini ve iş bulmasını engellemektedir.[46]

Günümüzde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, gençler işsizliğin daha düşük olduğu dönemlere göre daha eğitimli olmalarına rağmen düşük ücret, düşük istihdam fırsatı sorunlarıyla karşı karşıya kalmakta ve iyi eğitimli genç işgücü eksik istihdamda kalabilmektedir. [47]

1.2.3.4 Göreli Ücretler

Eğer bir işyerinde gençlerin nitelikleri ile yetişkinlerin nitelikleri farklı olursa, iki grup arasındaki ücretlerin farklılığı bir etkiye sahip olmayacaktır. Bir diğer deyişle gençlerin ve yetişkinlerin ücretleri karşılıklı olumsuz etki meydana getirmeyecektir. [48] Göreli ücretler ve genç işsizliği arasında zayıf bir ilişkinin olduğu, Blanchflower ve Freeman'ın yaptıkları bir çalışmada da ortaya konmuştur. [49]

---

[45] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 35.
[46] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 5.
[47] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 35.
[48] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 27.
[49] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 6.

Ücretler ve genç işsizliği konusu, asgari ücretlerin genç istihdamı üzerindeki etkisi tartışması halini almış bulunmaktadır. Asgari ücretlerin ve istihdam maliyetlerinin yüksekliği, genç işsizliğin yüksek olmasında önemli bir sebep olarak gösterilmektedir.[50]

Bir başka durumda ise eğitim düzeyi yüksek olan gençlerin ücret beklentilerinin, piyasada geçerli olan ücretlerle karşılaştırıldığında yüksek olması söz konusudur. Gençlerin nitelikleriyle uygun düşmeyen ücret beklentileri, işsiz kalmalarının bir diğer sebebi olarak gösterilmektedir.[51]

1.2.3.5 İşgücü Piyasasında Bireysel Pozisyon

Genç işsizliğinin diğer yapısal açıklaması nitelik yapısındaki değişimleri dikkate almaz ama ikincil işgücü piyasasında gençler için iş oranlarında bir artış durumu olduğu kabul edilir. Yine Emel Çetinkaya'nın makalesinde değindiği Mark Casson'un hipotezine göre gençlerin istihdamının, ücretlerin düşük, güvencesiz ve uzun sureli kariyer imkânlarının az olduğu işlerde yoğunlaştığı ileri sürülmektedir. Bu durum neticesinde gençler er ya da geç işlerini değiştirmek isteyecektirler. Lakin düşük nitelik ve az tecrübe yüzünden nitelikli iş bulma olasılıkları düşük olacaktır. Yine de işlerinden ayrıldıktan sonra ancak sahip oldukları niteliklere uygun bir iş bulabilmektedirler. Bu noktada birçok çalışmanın, ekonominin ikincil sektöründe bir "genç işgücü piyasası"nın varlığına işaret ettiği görülmektedir. Teoriye göre işgücü piyasası parçalı olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil piyasa; yüksek kazançlı, büyük sermayeli ve kurumsallaşmış firmalarda görülmekle birlikte işyerindeki eğitim programları sayesinde yüksek ücret, iyi çalışma koşulları ve kariyer gibi daha iyi imkânlar sunan işlerden oluşmaktadır. Yüksek sendikalaşma oranı ve güçlü pazarlık imkanı sayesinde çalışanlar issizliğe karşı daha iyi korunmaktadırlar. İkincil işgücü piyasasında ise daha az ekonomik kontrole sahip, daha küçük ve kurumsallaşmamış firmalar çoğunluktadır. Bu piyasadaki işler, düşük ücretli, part–time veya düzensiz çalışma saatlerinin olduğu ve kariyer imkânlarının yok denecek kadar az olduğu yerlerdir. Sendikalaşma oranının düşük olmasından ötürü çalışanlar işsizliğe karşı daha korunmasızdırlar ve bu piyasada genelde gençler, kadınlar ve azınlıklar çalışmaktadır. Bu bağlamda ikincil piyasanın

---

[50] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 33.
[51] Freeman, Richard B., **"Why Is There A Youth Labour Market Problem?"** NBER Working Paper Series, 1979, s.2.

özellikle durgunluk dönemlerinde düşük nitelikli gençlerin ihtiyaçlarına cevap verdiği savunulmaktadır. [52]

Gençlerin ikincil piyasadaki işlere yoğunlaşmasının iki temel sonucu bulunmaktadır. Birinci olarak, zaman içinde gençlerin mali sorumluluklarının artmasıyla birlikte daha iyi maddi imkanlar sunan işler aramaya başlayacaklar ve ikinci olarak ise gençlerin sık iş değiştirmesi ve mobilitesi neticesinde işverenlerin genç işçilerin eğitimleri adına önemli bir harcama yapmaktan kaçınacak olmasıdır. Dolayısıyla daha iyi bir iş aramak için işten ayrılan gençlerin nitelikli bir iş bulmaları, niteliklerinde bir artış olmadığı için düşük bir ihtimal olmaya devam edecektir. [53]

1.2.3.6 Genç İşgücünün Büyüklüğü

Nüfus artış hızıyla genel olarak işsizlik ve özelde de genç işsizlik arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır. Nüfus artışının etkisini güçlü kılan şey ise aslında toplam talepteki dalgalanmalara olan etkisidir.[54]

II. Dünya Savaşını takip eden yıllarda doğum oranlarında büyük bir artış olmuş ve 1970'lerin ikinci yarısından sonra önemli seviyelere ulaşmıştır. Dolayısıyla söz konusu süreçte genç işgücü arzı da artmış lakin ekonomik fırsatlar azalmıştır ve genç işsizliği artmıştır.[55] Söz konusu dönem genç işsizlik problemine dikkatlerin çekildiği bir dönem olmakla birlikte demografik olarak 1990'lı yıllarla benzerliği bulunmamaktadır. 1970'lerden sonraki yirmi yıllık dönemde OECD ülkelerindeki genç nüfus, doğum oranlarının düşmesiyle paralel olarak sürekli düşüş kaydetmesine rağmen, gençlerin işsizlik oranları doğum oranlarında olduğu gibi bir düşüş göstermemiştir.[56]

Yapılan araştırmalar genç işgücünün göreli büyüklüğünün işsizlik oranları üzerinde bir etkisi olmasına rağmen diğer faktörlerin daha baskın olduğunu göstermiştir.[57] İşsizliğin azalması için ekonomiler, nüfus artışları ölçüsünde büyüme hızı yakalamalı, gerçekleşen büyümenin yeni istihdam oluşturan bir büyüme olması

---

[52] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 8.
[53] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 9.
[54] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 34.
[55] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 10.
[56] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 34.
[57] Çetinkaya, **a.g.m.,** s. 10

şarttır.[58]

1.2.3.7 Göç

Gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülkede işverenlerin ülke nüfusu içerisinde azınlık maiyetinde olan gençlere yönelik ayrımcılıkları ve karşılaştıkları ilave engeller, genç işsizliğin sebeplerinden biridir.[59] Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, göç hareketlerinin içerisinde, genç yaş grubundaki kişiler ağırlık oluşturmaktadır. Göç, tarımdan sanayiye veyahut tarım-dışı ekonomik faaliyete geçişin bir görüntüsü ve sonucu haline gelmiştir. Tarım-dışı sektörlere geçiş, iş imkanlarının artması sebebiyle göçü teşvik eden bir unsur haline gelmektedir. Şehirlere göç eden gençler ise ucuz işgücü arzı oluşturmaya başlarken kayıt dışı sektörü tetikleyerek işsizlik oranını artırmaktadır. Mevcut açık işler ise göç ile gelen nüfusu karşılayamamaktadır. [60]

1.2.4 Genç İşsizliğinin Sonuçları

Önceki bölümde de belirtildiği üzere gençlik dönemi son derece hassastır ve bu dönemin toplum için getirdiği avantajlar ve riskler çok dikkatli bir şekilde ele alınmalıdır. Toplumu oluşturan bireylerin kişisel beceri ve birikimlerinin bütünü, toplumun beceri ve birikimini belirler. Yani becerilerin elde edilmesi aşamasında toplumun da dahil olduğu bir süreç söz konusudur. Gençlik çağındaki sosyal ve ekonomik durum da tıpkı çocukluk döneminde olduğu gibi birey için bir veridir, kişinin müdahalesi pek mümkün olmamaktadır. Diğer yandan, bu dönemlerin kendine has karakteristik özellikleri mevcuttur. Bu özellikler farklı faktörler neticesinde belirlenmektedir. Yine de bu geçiş döneminin kalitesi, kişinin ve toplumun kalitesini belirleyecektir. Geçiş döneminde gençlere düzgün ve kaliteli bir süreç sunulması oldukça önemlidir. Ekonomik, sosyal, kültürel etmenler ve cinsiyet; kişinin eğitim hayatını ve işgücü piyasasına girişini etkileyecektir. Bu altyapıda, gençleri geliştirmek, korumak ve aktive etmek çok yönlü ve önemli bir konu haline gelmektedir. [61]

---

[58] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 35.
[59] Freeman, **a.g.m.,** s. 8.
[60] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 36.
[61] Kepenek, **a.g.e.,** s. 109.

Yıllarca gençlerin işsiz kalma ihtimalinin yetişkinlerden yüksek oluşunun çok büyük bir problem teşkil etmeyeceği düşünülmüştür. Özellikle yetişkin birisinin işsiz kalmasındansa genç birisinin işsiz olmasının daha az yıpratıcı olduğu fikri hakimdir. Bu tür tartışmaların temelinde işsiz kalma süresi yer almalıdır. İşsiz kalma süresi ile işsizliğin getirmiş olduğu problemler arasında orantısız olarak artan bir ilişki vardır. İşsiz kalınan süre arttıkça buna bağlı olarak çekilen zorluk, fiziksel ve psikolojik etkiler de hızla artmaktadır. [62]

OECD verilerine göre gençlerin işsizlikle daha sık yüzleşmek zorunda kaldığı gerçeğine rağmen işsiz kalma sürelerinin daha kısa olduğu gözlemlenmektedir. Yetişkinlerin işsiz kalma süreleri daha uzun olsa da gençlerin işsiz kalma süreleriyle aralarında çok büyük bir fark olmadığı da bir gerçektir. Burada esas dikkat çeken nokta, yaş grupları arasındaki işsiz kalma süreleri farkından ziyade farklı ülkelerin farklı ortalama işsiz kalma sürelerine sahip olması ve bu farkın oldukça değişken olmasıdır. Ülkelerin verilerinin incelenmesi neticesinde gençlerin işsiz kalma sürelerinin yetişkinlere nazaran daha kısa olduğu kanısı da ciddi şekilde zayıflamaktadır.[63]

Bireyin kariyerinin başlangıcında yaşayacağı işsizlik durumu, kişinin üretkenlik düzeyini ve gelecekteki istihdam edilme fırsatlarını da önemli ölçüde etkileyecektir. İnsanlar doğaları gereği genç yaşlarda daha esnektirler ve dolayısıyla daha kolay eğitilebilirler. Bu bağlamda, erken çağlarda edinilen bir davranışın yaşam süresince devam etme eğiliminde olacağı varsayılabilir. Genç bireyin yaşadığı işsizlik belki geçici olabilir ama bu süreçte yaşayacakları olumsuzluklar kesinlikle geçici olmayacaktır. Ayrıca genç işsizliği ile suç işleme oranı ve madde kullanımı arasında sıkça bağlantı kurulmaktadır. Her iki durumun da varlığı hem birey için hem de toplum için ağır maliyetler getirmektedir. [64]

Bu maliyetlerin insan üzerinde oluşturduğu ekonomik ve sosyal etkiler, işsizliği diğer iktisadi sorunlardan ayıran en önemli özelliktir. Çünkü işsizliğin kişi üzerinde yarattığı ekonomik etki olan gelir kaybı, işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşma gibi yollarla bir ölçüde telafi edilebildiği halde, umutsuzluk, korku, güvensizlik, gibi sosyal

---

[62] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 47.
[63] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 48.
[64] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 49.

etkilerinin kalıcı olması riski söz konusudur. Kişinin hayal kırıklığına uğraması ve insana yaraşır bir işten yoksun kalması, yaşamı boyunca devam edebilen davranış bozukluklarına yol açmaktadır. Bu noktada, sosyal dışlanma ile işsizlik arasında önemli bir bağ olduğu görülmelidir çünkü gençlerin işsiz kalması kırılganlık, işe yaramazlık ve tembellik hissi neticesinde onların toplumdan dışlanmalarıyla sonuçlanmaktadır. [65]

[65] Erdayı, A. Utku; "Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Politikalar", **Çalışma ve Toplum**, Yıl 2009, Sayı 3, s. 135

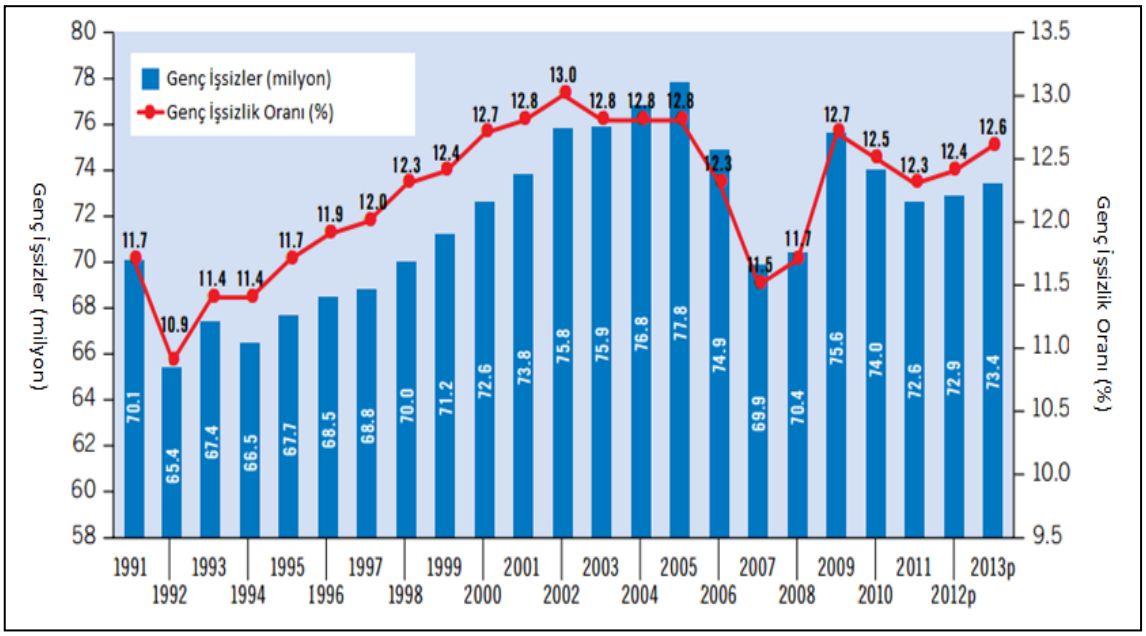
İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN BOYUTLARI, ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ ve İŞKUR'UN UYGULADIĞI AKTİF İSTİHDAM PROGRAMLARI

2.1 DÜNYADA GENÇ İŞSİZLİĞİ

Uzun vadede genç işsizliği, ülkelerin gelişme ve ekonomilerinin geleceği açısından önemli problemlere yol açmaktadır. Söz konusu problemlerin başında yoksulluk ve üretim kaybı gelmektedir. Potansiyeli yüksek olan genç işgücünün, üretime yönlendirilebildiği ölçüde ülkelerin kalkınması adına önemli bir kaynağa dönüştüğü, aksi takdirde beşeri sermaye kaybına neden olduğu görülmektedir. Bir önceki bölümde de bahsedilen umutsuzluk, korku, güvensizlik, kırılganlık, işe yaramazlık, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi sorunlar, suça bulaşma oranlarının artması ve toplumsal huzursuzluk gibi diğer sosyal sorunları beraberinde getirmektedir. Tüm bu gerçekler göz önüne alındığında genç işsizliği; verdiği zararlar ile telafisi mümkün olmayacak şekilde ülkelerin geleceğini etkileyebilecek ve çözülmesi gereken bir sorun olarak algılanmaktadır. [66]

Grafik 1: Küresel Genç İşsizliği ve Oranı 1991-2013

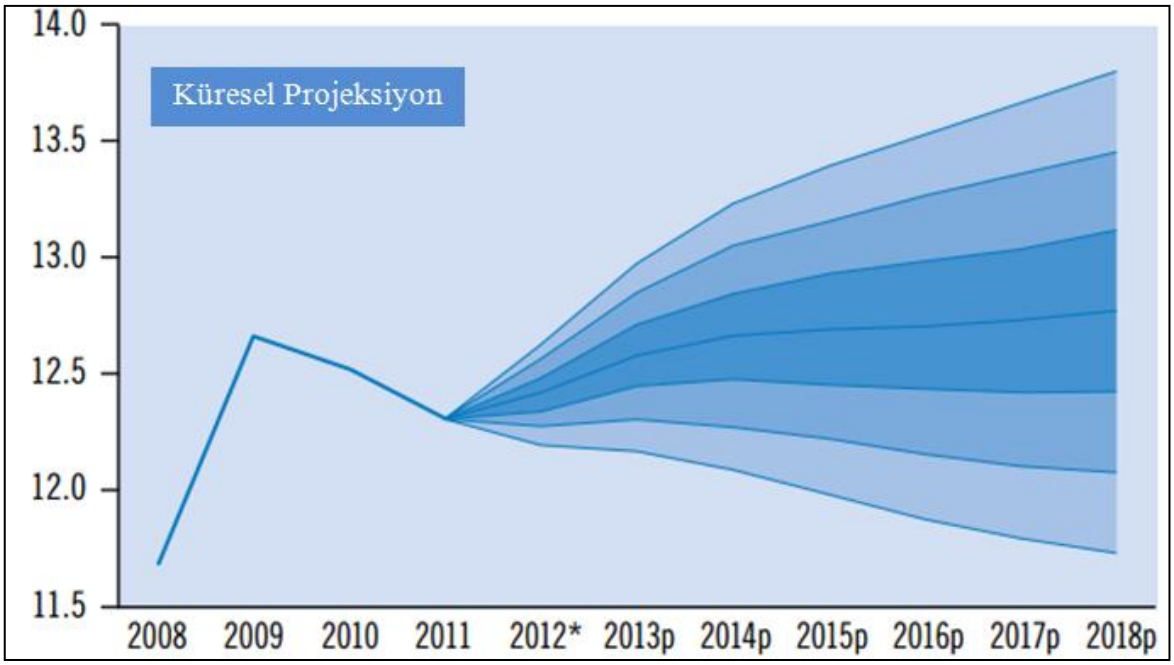


Kaynak: ILO Global Employment Trends for Youth 2013

[66] Erdayı, **a.g.m.,** s. 135.

ILO'nun "Küresel İstihdam Eğilimleri 2013" raporuna göre, küresel büyüme azalarak devam etmiş ve 2012 yılında dünyadaki toplam gelir sadece %3,3 oranında artmıştır. Dünyada ortalama toplam işsizlik oranı ise 2013 yılı itibariyle %6 olmuştur.[67] Küresel genç işsizlik oranı 2009-2011 yılları arasında %12,7'den %12,3'e düşmüş, 2012'de %12,4'e çıkmış ve 2013 yılı içerisinde de artmaya devam ederek %12,6 olmuştur. 2008 krizi öncesinde ise bu oran şimdikinden 1,1 puan daha düşük, yani %11,5 olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında küresel genç işsizlik oranının, gelişmiş ekonomilerdeki iyileşmelere rağmen Asya gibi bölgelerdeki artan işsizlik oranları neticesinde gerçekleşen coğrafik eşitsizlikler nedeniyle %12,8'e çıkacağı tahmin edilmektedir. [68]

Grafik 2: 2008-2018 Küresel Genç İşsizlik Öngörüsü



Kaynak: ILO Global Employment Trends for Youth 2013

2013 yılında küresel genç işsiz sayısının 2011'dekinden 800 bin ve 2007'dekinden 3,5 milyon kadarlık bir artışla 73,4 milyon olduğu tahmin edilmektedir. 2007 yılında %44,8 olan genç istihdamı-nüfus oranı, artan genç işsizliği ve işgücüne katılımda yaşanan düşüş neticesinde %42,3'e gerilemiştir. Burada yaşanan düşüşün bir kısmı, eğitim sürelerinin uzamasına bağlıdır. 2018 yılında ise bu oranının biraz daha

[67] ILO, Global Employment Trends**, Geneva 2013**, s. 15-16
[68] ILO, Global Employment Trends for Youth, Geneva 2013, s. 3.

düşerek %41,4 olacağı öngörülmektedir.[69]

Dünya genelinde gençlerin işsizlik oranı ile yetişkinlerin işsizlik oranı, çok büyük bir değişiklik olmadan 2013 yılı için de 2,7 olarak gerçekleşmiştir.[70] Bu, gençlerin yetişkinlere oranla neredeyse üç kat daha fazla işsiz kalma ihtimaliyle yüz yüze olduklarını göstermektedir. İşsizliğin küresel anlamda bir artış içerisinde olduğu dikkate alınırsa, gençlerin süreçte karşı karşıya oldukları tehlikenin boyutu daha net anlaşılacaktır.

Yine küresel ölçekte istihdam-nüfus oranı 2007-2012 yılları arasında %1 düşüş göstermiştir. Bu düşüşe sebep olarak düşen işgücü katılım oranı ve artan işsizlik gösterilebilir. Söz konusu azalmaya sebep olarak genç işsizliğinin en büyük paya sahip olduğu bölgeler ise Avrupa Birliği ve Doğu Asya'daki gelişmiş ekonomiler olmuştur.[71]

2.2 TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASI VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Nüfus miktarı ve özellikleri, kaynakların sosyal ve ekonomik sektörler arasındaki dağılımını önemli ölçüde etkiler, bu dağılım ise ekonominin büyüme hızını, işgücü ve istihdam düzeyini etkiler. Nüfusun çalışma çağındaki ve çalışma çağı dışındaki nüfus olmak üzere iki şekilde kategorize edilmesi, işgücü piyasasını daha iyi anlamak için gereklidir. Bağımlılık oranı, çalışma çağı dışındaki nüfusun, çalışma çağı nüfus grubu olan 15-64 yaş grubuna bölünmesi ile elde edilir. Nüfusun artış hızının yüksek olması, hem bağımlı nüfusun hem de çalışma çağındaki nüfusun artmasını sağlamakla birlikte artış hızı ile birlikte bağımlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının artmasına bağlı olarak çalışma çağı dışındaki bu yaş grubunun toplam tüketimini artırarak tasarruf oranını azaltmaktadır. Bu durum ekonominin büyüme sürecini olumsuz etkileyerek büyüme süreci üzerinde bir baskı oluşturmaktadır.[72]

---

[69] ILO (2013), s. 3.
[70] ILO (2013), s. 3.
[71] ILO (2013), s. 3.
[72] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 37.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Genç Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı

YILLAR	15-24 ARASI NÜFUS	TOPLAM NÜFUS	GENÇ NÜFUS/TOPLAM NÜFUS
2004	11.840	66.379	17,80%
2005	11.757	67.227	17,50%
2006	11.670	68.066	17,10%
2007	11.583	68.901	16,80%
2008	11.490	69.724	16,50%
2009	11.513	70.542	16,30%
2010	11.548	71.343	16,10%
2011	11.534	72.376	15,90%
2012	11.574	73.604	15,70%
2013*	11.573	74.463	15,50%

Kaynak: TÜİK 2013 Eylül

Türkiye'de genç işsizlik olgusunun boyutları ve özelliklerini tespiti ve sorunun daha iyi anlaşılması açısından demografik durum ortaya konmalıdır. Nüfus ve Vatandaşlık İşlerinin verilerine göre 2013 Eylül ayı itibariyle Türkiye nüfusu 75 milyonu aşmıştır. Kaba doğum hızı, 2001 yılında binde 20,3 iken bu hız 2012 yılında binde 17'ye düşmüştür. 15-64 yaşları arasında bulunan toplam nüfus 51 milyon civarındadır. Bir diğer deyişle 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus, toplam nüfusun % 67,5'ini oluşturmaktadır. Ülke nüfusunun % 24,9'u 0-14 yaş grubunda, % 7,5'i ise 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3: 2013 Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı

Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın
0-14	18.857.179	9.678.382	9.178.797
15-24	12.591.641	6.438.117	6.153.524
'25-29'	6.270.678	3.185.423	3.085.255
30-64	32.225.883	16.180.333	16.045.550
65+	5.682.003	2.473.913	3.208.090
Toplam	**75.627.384**	**37.956.168**	**37.671.216**

Kaynak: TÜİK 2013 Eylül

75,5 milyonluk nüfusun 12,5 milyonluk kısmını 15-24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır. Türkiye'de nüfus artış hızı düşmektedir ancak nüfus hala oldukça genç bir görüntü vermektedir. Nüfus varlığı, ülke ekonomileri için yalnızca fırsatlar değil, aynı zamanda problemler de sunar; demografik fırsat penceresinden yararlanabilmek için istihdam ve işgücüne katılım oranlarının birlikte artması oldukça önemlidir.

Tablo 4: Türkiye'de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşsizlik

YIL	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI	İŞSİZ SAYISI	İŞSİZ ORANI
2004	605	20,5	315	20,7	919	20,6
2005	578	19,5	303	20,5	881	19,9
2006	531	18,3	301	20,6	832	19,1
2007	571	19,6	301	20,8	871	20,0
2008	584	20,1	313	21,2	897	20,5
2009	746	25,4	379	25,0	1.126	25,3
2010	604	21,0	358	23,0	961	21,7
2011	505	17,1	327	20,7	832	18,4
2012	474	16,3	301	19,9	775	17,5
2013 *	542	17,2	386	23,4	929	19,4

Kaynak: TÜİK 2013 Eylül

2.2.1 İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Türkiye ekonomisi, Cumhuriyet'in ilanından bu yana önemli bir yapısal değişim geçirmiş, sanayileşme faaliyetleri ekonomide belirleyici olmuştur. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş süreci, tarımda makineleşme, ağır sanayi hamleleri işgücü piyasasının yapısında belirleyici birer unsur olmuştur. Ülke tarihindeki ve ekonomisinde 1980 sonrası önemli bir dönüşüm başlamış ve bu tarihten itibaren neo-liberal politikaların ışığında kamu yatırımlarının azalması, kır nüfusunun mutlak olarak azalmaya başlaması, göç olgusunun hızlanması, hızlı ve çarpık şehirleşme, ekonomide ağırlık kazanmaya başlayan hizmet sektörü, dışa açılma, dünya ekonomisiyle hızlı bir entegrasyon süreci ülkede büyük dönüşümlerin yaşanmasına neden olmuştur. Hali hazırda işsizlikten en çok muzdarip olan kesim yine kadınlar ve özellikle 15-24 yaş grubundaki genç kadınlardır. Göç, şehirlerde ucuz işgücü ihtiyacını karşılamış ve paralelinde kayıt dışı istihdamın büyümesine sebep olmuştur. [73]

Ülkede işsizlik sorunu özellikle tarım dışında kendisini hissettirmektedir. Tarım sektöründe aile üyeleri, birkaç saat dahi olsa aile işletmesinin çalışmasına katıldığı için tanım gereği istihdam dahilinde kabul edilmektedirler.[74] Dolayısıyla Türkiye gibi görece tarım kesiminin büyük olduğu bir ülkeyi anlamak adına işsizlik olgusunu ele alırken tarım kesimi ve tarım-dışı şeklinde bir ayrım yapmak büyük önem arz etmektedir. Ülkede mevcut olan kayıt dışı sektörün büyüklüğü ise dikkat edilmesi

[73] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 41.
[74] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 39.

gereken bir diğer husustur. Kayıt dışılık bağlamında eksik istihdama dair, tarım kesiminde günde birkaç saat bile olsa ailenin tarlasında çalışmış olan kişiler, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadıkları halde tarımsal istihdam içinde gözükmektedir.[75]

Türkiye'de işsizliğin farklı türleri, aynı anda var olmaktadır. Türkiye'de, yine tarım kesiminin ve tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payının büyüklüğü sebebiyle, özellikle kış aylarında mevsimsel işsizlik söz konusu olmaktadır.[76]

Tablo 5: Türkiye İşgücü Piyasası Genel Görünüm

	TÜRKİYE			KENT		KIR	
	2012	2013	Değişim	2012	2013	2012	2013
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	73.795	74.643	848,0	50.490	50.975	23.305	23.668
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	54.923	55.790	867,0	37.729	38.213	17.194	17.576
İşgücü (000)	28.011	28.639	628,0	18.514	19.102	9.496	9.537
İstihdam (000)	25.472	25.808	336,0	16.429	16.819	9.043	8.989
İşsiz (000)	2.539	2.831	292,0	2.085	2.283	454	548
İşgücüne katılma oranı (%)	51,0	51,3	0,3	49,1	50	55,2	54,3
İstihdam oranı (%)	46,4	46,3	-0,1	43,5	44	52,6	51,1
İşsizlik oranı (%)	9,1	9,9	0,8	11,3	12	4,8	5,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	11,6	12,3	0,7	11,7	12,4	11,2	12,1
Genç nüfusta işsizlik oranı(%)	18,0	19,4	1,4	21,8	22,1	10,5	13,7
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	26.912	27.151	239,0	19.214	19.111	7.698	8.039

Kaynak: TÜİK 2013 Eylül

TÜİK'in 2013 yılı Eylül dönemi verilerine göre işgücüne katılma oranı, %51,3'tür. Kentlerde işgücüne katılma oranı, %50, kırsal alanlarda ise %54,3'tür. Erkeklerde işgücüne katılma oranı %72,1, kadınların işgücüne katılma oranı ise %31,2'dir. İstihdam oranı Türkiye genelinde %46,3, kentlerde %44, kırsal alanda ise %51,1'dir. İşsizlik oranı Türkiye genelinde %9,9 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı ise toplamda %12,3, kentlerde %12,4, kırsal alanda %12,1'dir.[77]

Toplam işgücünün %16,7'si 15-24 yaş grubundaki gençler tarafından oluşturulmaktadır. Genç işsizlik Türkiye genelinde %19,4, kentlerde %22,1, kırda

[75] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 40.
[76] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 41.
[77] www.tuik.gov.tr, (29.12.2013)

%13,7 olarak gerçekleşmiştir. Ülkede kayıt dışı istihdam düzeyi %37,2 olarak tahmin edilmektedir.[78]

Türkiye'de işsizliğin en yüksek olduğu yaş grubu 15-24'tür ve genellikle ilk defa iş arayan kişilerden oluşmaktadır. Genç işsizlik, genel işsizlik oranının daima üzerinde olmuş ve paralel bir seyir takip etmiştir. Yine de bu durum Türkiye'ye has değildir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda görülen eksik istihdam olgusu da Türkiye'de genç işsizlikle bir arada değerlendirilmesi gereken bir husustur.[79]

Tablo 6: Eğitim Durumlarına Göre İşgücü Piyasası (2013 Eylül) (Bin Kişi,%)

	Toplam				Erkek				Kadın			
	2012 Eylül		2013 Eylül		2012 Eylül		2013 Eylül		2012 Eylül		2013 Eylül	
	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)	İKO (%)	İO (%)
TOPLAM	51,0	9,1	51,3	9,9	72,0	7,9	72,1	8,6	30,7	11,6	31,2	12,7
Okur-yazar olmayanlar	20,3	3,5	20,2	4,2	33,3	8,6	32,3	9,8	17,7	1,6	17,7	2,2
Lise altı eğitimliler	48,8	7,9	48,9	9,1	70,1	7,9	70,1	8,8	26,9	7,9	27,0	9,9
Lise	52,8	11,7	53,1	12,0	70,1	8,9	71,0	8,7	31,2	19,4	31,1	21,1
Mesleki veya Teknik Lise	64,2	10,6	63,8	10,0	80,6	7,7	80,6	7,0	36,7	21,0	37,4	20,0
Yükseköğretim	79,3	11,7	79,7	12,2	85,6	7,7	85,4	8,8	70,9	18,3	72,2	17,6

Kaynak: TÜİK Eylül 2013, İO: İşsizlik Oranı İKO: İşgücüne Katılım Oranı

Yüksek eğitimli olanlar, ikinci en düşük işsizlik oranı gösteren gruptur. Yüksek öğretim işsizlik riskini düşürmektedir ancak eksik istihdam sorunuyla en fazla karşı karşıya olan grup da yine yüksek öğretim mezunu kişilerden oluşmaktadır. [80]

Türkiye'de işgücü durumu ve işsizliği cinsiyete göre değerlendirdiğimizde işgücüne katılım düzeyi bakımından önemli bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Kadınlarda ve erkeklerde artma eğilimi gösteren işgücüne katılım oranı, erkeklerde %72,1 düzeyinde gerçekleşirken, kadınlarda bu oran, %31,2 olmuştur. Kadınların katılım oranı %25'lerden bu oranlara çıkmış olsa da, aradaki bu çok ciddi fark toplumun geleneksel yapısından kaynaklanmakta ve kırdan kente göç olgusu da kadınların işgücüne katılma oranını olumsuz etkilemektedir.

Türkiye'de işsizliğin en önemli sebeplerinden bir diğeri, tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne geçiş sürecinde yaşanan

---

[78] www.tuik.gov.tr, (29.12.2013)
[79] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 41.
[80] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 42.

sıkıntılardır. Tarımda çalışan bireyler doğrudan hizmetler sektörüne geçişlerde hizmet sektörünün talep ettiği vasıflara sahip olamadıklarından tarım sektörü daralmakta ama istihdam aynı ölçüde hizmetler sektöründe genişlememektedir.[81]

2.2.2 Türkiye'de Genç İşsizliğinin Durumu

Türkiye'de genç işsizliğinin boyutlarını ortaya koymadan önce, Türkiye'nin genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen farklı bir durumla karşı karşıya olduğunu belirtmek gerekir. Söz konusu durum, Türkiye'nin, genç nüfus açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu anlamına gelen *demografik fırsat penceresi*nin varlığıdır. Fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençlerin üretime doğru biçimde kanalize edilmesi durumunda Türkiye'nin ciddi bir ekonomik büyüme gerçekleştirebilmesi ve bu sayede işsizlik sorununun çözülebilmesi söz konusudur. Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu 2023 tarihine kadar artarak yaklaşık %70'e ulaşması ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam etmesi beklenmektedir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır.[82]

Bu durum, ülke açısından gençlerin önemini bir kat daha artırmakla beraber eğer Türkiye, gençlere yönelik özel politikalar izlemezse, genç nüfusun sahip olduğu potansiyeli avantaja çeviremediği gibi, yakın gelecekte önemli sorunlarla karşı karşıya kalma riskini de taşımaktadır. Türkiye'nin, artan genç nüfusun eğitiminde başarısız olması durumunda, özellikle 2040 yılından sonra yaşlanan nüfusun sosyal güvenlik gibi sorunları ile daha da vahim bir tabloyla karşılaşması muhtemeldir.[83]

"Pek çok ülkede olabildiği gibi Türkiye'de de gençler, kimi işler için uygun görülse de ILO'nun tanımladığı insana yakışır işler (decent work) için kolaylıkla vazgeçilebilir ve maliyetli bulunmaktadır. Henüz bir aile sorumluluğu olmayan, evlenmemiş, askerliklerini yapmamış olan gençler, ekonomik yapıdaki dalgalanmalar

---

[81] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 48.
[82] UNDP, "Turkey Human Development Report Youth in Turkey", 2008 s. 2, http://www.undp.org.tr. (08.09.2013)
[83] Erdayı, **a.g.m.,** s. 138.

esnasında işverenlerin genellikle ilk gözden çıkardıkları işgücü olmaktadır."[84]

Türkiye'de eğitim sistemi, firmaların talep ettiği bilgileri gençlere kazandırmak adına çeşitli güncellemelere tabi tutulmaktadır. Burada amaç eğitim ile istihdam bağlantısını güçlendirerek gençlerin piyasaya güncel niteliklerle dahil olmasını sağlamaktır. Bu sayede eksik istihdam riskinin de minimuma indirilmesi hedeflenmektedir.

Tablo 7: 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar İtibariyle İşgücü Durumu (Bin kişi)

Yıllar	15 - 24 yaşları arasındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2004	11 840	4 474	3 554	919	37,8	20,6	26,6	30,0	7 366
2005	11 757	4 436	3 554	881	37,7	19,9	24,2	30,2	7 321
2006	11 670	4 365	3 533	832	37,4	19,1	22,5	30,3	7 305
2007	11 583	4 364	3 493	871	37,7	20,0	23,3	30,2	7 218
2008	11 490	4 381	3 484	897	38,1	20,5	24,2	30,3	7 109
2009	11 513	4 454	3 328	1 126	38,7	25,3	29,8	28,9	7 059
2010	11 548	4 426	3 465	961	38,3	21,7	25,9	30,0	7 122
2011	11 534	4 529	3 697	832	39,3	18,4	22,1	32,1	7 005
2012	11 574	4 422	3 647	775	38,2	17,5	20,9	31,5	7 152
2013*	11 573	4 798	3 869	929	41,5	19,4	23,3	33,4	6 775

Kaynak: TÜİK * Eylül Dönemi

Türkiye'de genç işgücünün durumu ve işsizliğe bakıldığında, ilk göze çarpan işgücüne katılma oranının görece düşüklüğüdür. Gençlerin işgücüne katılım oranı 1988'deki %56'lık düzeyinden yaklaşık %41,5'e düşmüştür. Bu durumun sebeplerinden birisi zorunlu eğitim süresinin uzamasıdır. Göçle beraber kent nüfusunun artması, okullaşma oranını artırmakta ve genç işgücü arzını azaltmaktadır ancak işsizliği ortadan kaldırmamaktadır. [85]

[84] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 52.
[85] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s 51

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizliği (%) (15-24 Yaş)

	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2012	9	14,8	2,5	0	19,8	19,1	28,5	14,1
2011	11,2	15,1	11,2	14,1	22,4	21,2	30	14,5
2010	16,4	18,4	14,9	10,9	27,2	23,1	32,5	18,4
2009	19,5	23	17,9	21,6	30,6	27,6	33,2	22,4
2008	11	19,8	14,3	18,7	25	20,8	29,8	17,9
2007	16,7	17,3	14,7	19,3	23,5	22,6	28,5	16,8
2006	12,5	15,3	14,7	17,9	25,2	21,1	27,2	15,2
2005	11,3	16,3	14,1	19,2	25,3	25,6	30,5	14,5
2004	9,6	13	13,4	19,6	26,6	29,3	39,8	13,3

Kaynak: TÜİK

İstatistiki verilerin açıklanmaya başlandığı 1988 yılından günümüze gelen süreçte, gençler arasında en yüksek işsizlik oranının fakülte ve yüksekokul mezunlarında olduğu gözlemlenmektedir. 15-24 yaş, yükseköğretim öğrencilerinin mezun oldukları dönemi, yani işgücü piyasasına ilk defa girecekleri dönemi içermektedir. Gençler arasında yükseköğretim mezunlarının işsizlik düzeyi yüksek olsa da, genel olarak en düşük işsizlik oranı yükseköğretim mezunları arasında görülmektedir. Gençlerin istihdamında, ana sorun, eğitimden iş hayatına geçişte yaşanan genel zorluklardır. Bu durumda, emek arz ve talebini eşleştirme sorunu, genç işsizlik sorununda önemli bir noktadır.[86]

Tablo 8'e bakıldığında en düşük işsizlik oranının okur-yazar olmayan insanların arasında olduğu görülmektedir. Bu kesim; iş seçmemekte, düşük ücretli, güvencesiz, geçici işlerde çalışmayı kabul etmektedir. Söz konusu grubun daha çok kırsal alanlarda yaşadığı varsayımıyla, tarım sektöründe istihdam edildikleri ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları da öne sürülebilir.

2.3 GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNDE ULUSLARARASI ÖNCELİKLER VE ARAÇLAR

Genç işsizliğinin çözümüne yönelik ulusal politikalar konusuna girmeden önce, bu konuya ilişkin uluslararası düzeydeki oluşumlardan ve faaliyetlerden bahsetmek gerekir. Bu anlamda, 2001 yılında BM, ILO ve Dünya Bankası himayesinde uluslararası

[86] Kuvvetli Yavaş, **a.g.e.,** s. 52.

düzeyde kurulan Gençlik İstihdam Ağı (YEN) ve bu kapsamda BM Genel Kurulu tarafından alınan tavsiye kararları, ülkeler açısından yol gösterici olmuştur. Türkiye, 2001 yılında YEN'in dokuz öncü ülkesinden birisi olmayı gönüllü olarak kabul etmiştir.[87] Bu doğrultuda 2006 yılında YEN'e dâhil olan Türkiye, genç istihdamı konusunda ulusal istihdam stratejisi oluşturma ve ulusal eylem planı hazırlama yükümlülüğü altına girmiştir. Strateji noktasında yükümlülüğünü İŞKUR tarafından Çorum'da 15-16 Kasım 2008'de düzenlenen I. Ulusal Gençlik İstihdam Zirvesi ile yerine getiren Türkiye, Eylem Planı yükümlülüğünü ise BM Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik Eylem Planı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Projesi[88] ile yerine getirmiştir.

Genç istihdamını sağlamak konusunda YEN'e yönelik düzenlenen BM Genel Kurulu toplantılarında alınan tavsiye kararlarının odak noktasında eğitim ve öğretim konusu yer almaktadır. Genel kanı, gençlere daha iyi ve daha fazla iş sağlanmasında eğitim ve öğretimin en başta geldiğidir. BM tarafından tüm ulusların genç istihdamına yönelik ulusal hareket planları oluştururken odaklanılması önerilen dört öncelik, tavsiye kararı olarak kabul edilmiştir. Ulusal düzenlemeler açısından yol gösterici nitelik taşıyan söz konusu öncelikler, *istihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği, girişimcilik* ve *istihdam yaratmadır*. [89]

a) İstihdam edilebilirliğin amacı, gençlerin bilgi ve yeteneklerini geliştirerek istihdam şanslarını yükseltmektir. Bu nedenle devletlerin, genel ve mesleki eğitime yaptıkları yatırımların artırılması gerektiği belirtilmiştir. Ülkelerdeki eğitim sistemi, işgücü piyasasının gerekleri ile örtüşmediği durumlarda, özellikle gençler iyi ücretli, güvenilir işlere ve işgücü piyasasına erişim olanaklarından kısıtlı olduğundan, istihdam edilebilme noktasında desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Buradan yola çıkarak ülkelerin; eğitim, mesleki eğitim ve gençlerin okulu bitirdikten sonra çalışma hayatına geçişini sağlayacak araçlar ile işgücü piyasası politikalarını yenilemeleri gerektiği belirtilmektedir.[90] Bu bağlamda kullanılan politika araçları ise sırayla ele alınmıştır.

---

[87] ILO (2006), *A Resource Directory for Lead Countries of the Youth Employment Network*, s. 8, http://www.ilo.org
[88] Türkiye İş Kurumu, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, 2011
[89] ILO (2006), s. 8.
[90] Erdayı, **a.g.m.,** s. 142.

Genç işsizliğinin en önemli nedenlerinden birisinin gençlerin nitelik eksikliği olduğu belirtilmişti. Bu durum teknolojik yenilikler, verimlilik artışı sağlama zorunluluğu ve rekabet nedeniyle günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. İşte bu yüzden **genel ve mesleki eğitim sistemi**, ülkelerin genç işsizliğiyle başa çıkabilmeleri konusunda ayrı bir önem taşımaktadır. Mesleki eğitimin amacı, mesleki teorik bilgi ile donatılmış ve aynı zamanda pratikte işgücü piyasasının isteklerine yanıt verebilecek işgücünün yetiştirilmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için teorik ve pratik bilginin bir arada sunulması, müfredatın sürekli güncellenmesi, öğretmen kalitesinin yükseltilerek öğretmenlerin yeniden eğitiminin sağlanması ve eğitim araçlarının teknolojik değişiklikler doğrultusunda yenilenmesi gibi reformların yapılması gerekmektedir.[91]

İşgücü piyasasına yönelik eğitimler ise mesleki ve teknik eğitimi içeren programlardan oluşmaktadır. Eğitim programları çıraklık, staj ve sınıf eğitimini ayrı ayrı veya bir arada içerebilmekte, bu bağlamda, gençlere yönelik programların en etkilisi olarak kabul edilmektedir. Çünkü programlar, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında doğrudan bağlantı kurulmasını sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda kişilerde çeşitli sebeplerle bulunan istihdam becerilerinin eksikliğini de telafi etmektedir. Böylece, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağların etkin bir biçimde kurulamaması sorununu önemli ölçüde azaltılmaktadır. Ayrıca, eğitim programları sayesinde gençlere verilen bir miktar ücret ile birlikte program sonrası iş bulma şanslarını artırmaktadır. [92]

Kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirilen **işe yerleştirme** hizmetleri sayesinde gençlere verilen desteğin temelinde, kişilerin işe erişimini ve bilgilendirilmeyi en üst seviyede sağlanmak vardır. Bu doğrultuda kamu istihdam kurumları, bireyleri uygun işler ve farklı alternatifler hakkında bilgilendirerek işe yerleştirmekte, böylece istihdamın geliştirilmesinde aktif rol oynamaktadırlar.[93]

Toplum Yararına Programlar, uzun dönemli işsizliğin zarar verici sonuçlarını gidermeye ve kişilerin işgücü piyasası ile bağlantılarını tamamen koparmalarını engellemeye yardımcı olmak için düzenlenen programlardır. Bu programlar kesinlikle

---

[91] Erdayı, **a.g.m.,** s. 144.
[92] Erdayı, **a.g.m.,** s. 151.
[93] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 53.

genç işsizliğini ortadan kaldırma iddiasında olmayan ama uzun dönemli işsizlik durumlarında ek gelir sağlayarak bireylerin toplumdan ve piyasadan tamamen kopmalarını önlemeyi amaçlayan uygulamalardır. Bu açıdan, söz konusu programlar, genç istihdamını azaltmada ikincil derecede önem taşıyan bir politika olarak değerlendirilmelidir.

Genç istihdamını artırma konusunda uygulanan politikaların başarısı açısından, gençlerin işgücü piyasasına girişinin öncesinde ve sonrasında **rehberlik/danışmanlık hizmetleri**nden yararlanmalarının önemi büyüktür. Birçok ülkede gençler, işgücü piyasası hakkındaki bilgilendirmeden yoksun olduklarından dolayı istihdam seçenekleri konusunda gerçekçi seçimler yapamamaktadırlar. Mesleki danışmanlık hizmetlerinin ve iş arama desteklerinin, mutlaka pozitif sonuçlar verdiği ve sonuçları göz önüne alındığında görece olarak daha az maliyetli olduğu ifade edilmektedir.[94]

Ücret sübvansiyonları, genellikle firmalara ya da nadiren kişilere hükümet tarafından verilen finansal teşviklerdir. Bu teşvikler, istihdamı artırmak konusunda başvurulan bir yöntemdir. Teşvikler firmalara da verilse, kişilere de verilse, ilave işçi maliyetlerini azalttıkları için işverenleri yeni işçi almaya teşvik etmektedir. Bir diğer sebep olarak, ücret destekleri, işverenlerin risklerini bir ölçüde telafi ederek deneyimsiz olmaları nedeniyle işe alacakları gençlere karşı sergiledikleri ayrımcı tutumu nispeten azaltmaktadır.[95]

b) İkinci öncelik olan *fırsat eşitliği* ile genç kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla onlara eşit fırsatların verilmesi tavsiye edilmektedir ki; birçok ülkede eğitime erişim konusunda kadın ve erkekler arasında, kadınlar aleyhine önemli eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün sonucu olarak, erkeklerin sahip olduğu eğitim olanaklarına sahip olmayabilmekle birlikte, eğitim hayatından sonra işe girmek konusunda siyasal, yapısal ve kültürel ayrımlar yaşayabilmekte ve erkeklere oranla daha avantajsız bir konuma düşebilmektedirler. Bu nedenlerle ülkeler, toplumsal cinsiyetçi ayrımı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar belirlemeli, kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar

---

[94] O'Higgins, **a.g.m.,** s. 134.
[95] Erdayı, **a.g.m.,** s. 150.

temelinde politikalar uygulamalıdır.[96]

c) Üçüncü öncelik olan *girişimcilik* konusunda temel amaç, gençlerin girişime başlamalarını ve sürdürebilmelerini sağlayacak kolaylıkların hayata geçirilmesi ile ilgilidir. İş fırsatlarının görece olarak sınırlı olduğu şartlarda girişimlerin desteklenmesinin, genç işsizliği ile mücadelede büyük önem taşıdığı aşikardır. Yeni girişimlerle yeni işlerin yaratılması için mevzuatlarda ve prosedürlerde önemli engeller mevcuttur ve söz konusu engelleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yaparak iş kurmayı ve kurulan işleri sürdürebilmeyi kolaylaştırmak, YEN çerçevesinde ülkelere tavsiye edilmiştir. Girişimciliğin hükümetler tarafından teşvik edilmesi ve kredi imkânları ile desteklenmesi girişimciliği geliştirmekle kalmamakta, kurulan işletmelerin zamanlar büyüyerek başka gençlere de istihdam olanağı sunması beklenmektedir. [97]

Genç girişimciler, gereken beşeri ve finansal sermayeye sahip olmadıklarından girişimcilik konusunda deneyimsiz olmaları muhtemeldir ve sağlanacak eğitim-danışmanlık hizmetleri, onların verilen kredileri yerinde kullanmalarında önemli rol oynayacaktır.

Genç istihdamına yönelik çalışma yapan tüm uluslararası kuruluşlar tarafından girişimciliğe böylesine vurgu yapılmasının sadece gençlere istihdam olanağı sunmaktan öte amaçları da bulunmaktadır. Neo-liberal politikalarla birlikte gelişen kayıt dışı sektör genellikle mikro işletmelerdir ve ekonomik büyümenin motoru olarak da görülmektedirler. Girişimcilere kolaylıklar sunmanın, aynı zamanda enformel sektörün büyüklüğü üzerinde yararlı bir etki yapacağı varsayılmakta, yumuşatılan yasal yükümlülükler neticesinde bu işletmelerin yasal çerçevede kurulmayı tercih ederek kayıt dışılığı gerileteceğine inanılmaktadır.[98]

d) Son olarak belirlenen öncelik *istihdam yaratmadır*. Burada kasıt, makro – ekonomik politikalar temelinde istihdamın artırılmasıdır. İlk üç önceliğin etkili olabilmesi için, merkezinde istihdamın olduğu makro – ekonomik ve kamu politikalarının üretilmesi gerekmektedir. İlk öncelik olan istihdam edilebilirlik çerçevesinde gençlere kazandırılan becerilerin kullanılabileceği istihdam olanaklarının

---

[96] Erdayı, **a.g.m.,** s. 142.
[97] Erdayı, **a.g.m.,** s. 153.
[98] Erdayı, **a.g.m.,** s. 153.

da bireylere sağlanması gerekmektedir.[99]

Bahsedilen önceliklere benzer şekilde, Avrupa Birliği düzeyinde de strateji ve politika öncelikleri belirlenmiştir. Söz konusu belge olan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) çerçevesinde istihdam edilebilirliğin güçlendirilmesi, girişimciliğin ve iş yaratılmasının desteklenmesi, fırsat eşitliğinin ve yaşam boyu öğrenmenin sağlanması; YEN çerçevesinde ülkelere yapılan tavsiyelerle paralellik göstermektedir. Avrupa İstihdam Stratejisinin Türkiye açısından önemi AB ile uyum sürecinde öncelikli konulardan birisinin işsizlikle mücadele olmasından ötürüdür. Türkiye de söz konusu öncelikleri bu çerçevede değerlendirmektedir.[100]

Genel itibariyle değerlendirildiğinde **Aktif İşgücü Programları,** işsizliğin gelir kaybı gibi kötü sonuçlarını ortadan kaldırmaktan ziyade, doğrudan kişilerin istihdam edilebilirliğini artırarak kısa sürede iş bulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Aktif istihdam politikalarının iş deneyimini ikame ederek işverenlerin çeşitli ayrımcı tutumlarının önüne geçtiği bildirilmektedir.[101]

Türkiye'de AİPP'nın tasarlanması ve yürütülmesi, İŞKUR'un sorumluluğundadır. İŞKUR, işe yerleştirme (iş arayanlar ile açık işleri eşleştirme), mesleki eğitim ve istihdam hizmetleri sağlamak, işsizlik sigortasının yönetilmesi ile özel istidam bürolarının çalışma şartlarını düzenlemek gibi politikaları yürütmeyi üstlenmiştir.

2.4 İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI, TEŞVİKLER VE İŞSİZLİK SİGORTASI FONU

Küresel gelişmeler neticesinde ekonomi politikasındaki değişimlerde olduğu gibi istihdam politikalarında da değişiklikler yapılarak işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunlarına çözüm bulmak için yeni uygulamalar getirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda en büyük değişiklik, OECD'nin işsizlikle mücadelede 1960'lardan itibaren uygulanmasına destek verdiği aktif istihdam politikalarının, beşeri sermayenin gelişmesi noktasında önemli bir araç olarak

---

[99] ILO (2006), s. 13.
[100] Erdayı, **a.g.m.,** s. 123.
[101] Erdayı, **a.g.m.,** s. 144.

işgücünün yapısal değişimlere uyum sağlamasına katkıda bulunmasıyla gerçekleşmiştir.[102]

Türkiye'de İŞKUR tarafından, kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olarak aktif istihdam politikalarına büyük önem verilmektedir. Bu kapsamda ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmasına neden olan işsizlik sorunuyla mücadele etmek üzere aktif istihdam politikaları çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

Aktif işgücü programlarının yürütülen faaliyetlerin finansman kaynakları şunlardır:[103]

- İşsizlik Sigortası Fonu,
- Kurum bütçesi,
- Engelli ve eski hükümlü istihdamı şartına riayet etmeyen işyerlerinden alınan idari para cezaları,
- Uluslararası kurum ve kuruluşlarla yürütülen projelere sağlanan hibe ve krediler.

Tablo 9: Yıllar İtibariyle Aktif İşgücü Programı Kaynakları

YIL	Ayrılan Kaynak (milyon TL) (1)	Kullanılan Kaynak (milyon TL) (2)	Oranı (2/1) (%)
2009*	472	306	64,8
2010*	494	392	79,3
2011*	996	409	41,0
2012*	1.488	1.122	75,4
2013**	507,2	291,6	57,49

*TYP dahildir. ** 30.11.2013 tarihi itibariyle (TYP hariç)
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 18.

5763 sayılı kanun ile faaliyetlerin finansmanı için sağlanan sürdürülebilir kaynak miktarı 6111 sayılı kanun ile artırılmıştır. Aktif İşgücü Programları çerçevesinde 2013 yılı içerisinde Ocak-Eylül döneminde 28.168 faaliyet düzenlenmiş ve bu faaliyetlerden 159.533'ü erkek, 117.496'sı kadın olmak üzere toplam 277.029 kişi yararlandırılmıştır.[104]

İŞKUR tarafından uygulanan Aktif İşgücü Programlarından Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, çalışmanın konu akışı sebebiyle bir sonraki bölümde daha

[102] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013
[103] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013
[104] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İşsizlik Sigortası Fonunun yönetimi Kurum için son derece önemli bir görev arz ettiğinden; engelli ve eski hükümlü istihdamı şartına riayet etmeyenlerden alınan idari para cezaları ise İşsizlik Sigortası Fonu ile birlikte aktivitelere kaynak teşkil ettiğinden kısaca bu başlık altında açıklanmıştır.

2.4.1 Mesleki Eğitim Kursları

İŞKUR tarafından uygulanan en temel Aktif İşgücü Programı, mesleki eğitim kurslarıdır. Bu kurslar sayesinde piyasada ihtiyaç duyulan nitelikler doğrultusunda herhangi bir mesleği olmayan işsizler meslek sahibi yapılmakta veya mesleği olduğu halde bilgi ve nitelikleri güncelliğini yitirmiş olan bireylerin beceri düzeyleri geliştirilebilmektedir. [105]

Eğitimler neticesinde işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri edinen kişiler vasıtasıyla istihdamın artırılması hedeflenmiştir. Mikro anlamda bireyin niteliklerini artıran bu politika aracı ile makro anlamda da etkiler elde edilmektedir. Artan nitelikler ve mobilite ile yapısal işsizlik sorununun çözümüne de katkıda bulunulmaktadır. İşgücü piyasası araştırmaları ve işverenlerin talepleriyle belirlenen sektör ve alanlar dikkate alınarak düzenlenen eğitimler, işgücü piyasasının talep ettiği mesleklerde yetişmiş nitelikli eleman açığını karşılamaya yönelik çalışmaların bir sonucudur.

2013 yılında yapılan düzenlemelerle "işgücü piyasası talepleri", "uluslararası mesleki standart", "yeterlilik" ve "belgelendirme" sistemleri esas alınmış ve mesleki eğitim kurslarında nitelik ön plana çıkmış, kaynakların daha verimli kullanılması sağlanmıştır.

---

[105] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

Tablo 10: Yıllar İtibariyle Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Kurs sayısı	97	278	622	1.085	1.888	7.897	3.120	6.985	9.631	5.206
Kursiyer sayısı	1.641	5.518	12.424	19.604	32.206	166.713	154.034	140.415	206.946	118.095
Erkek	914	4.143	8.603	13.505	20.508	85.756	72.140	68.678	93.451	52.766
Kadın	727	1.375	3.823	6.099	11.698	80.957	81.894	71.737	113.495	65.329
Toplam maliyet (milyon TL)	-	9,5	27,9	29,6	35,0	193,0	245,7	264	332,4	191,8

* 30.11.2013 tarihi itibari ile. (İşbaşı Eğitimi, Girişimcilik Eğitimi, Engelli, Hükümlü/Eski Hükümlü Kursları Hariç)
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 20.

Düzenlenen mesleki eğitim kursları ve bu kurslardan yararlan kişilerin sayısında 2008 yılından itibaren bir artış gözlemlenmektedir. 2008 yılında 32.206 olan faydalanıcı sayısı, 2009 yılında 166.713, 2010 yılında 154.034, 2011 yılında 140.415, 2012 yılında 206.946 ve 2013 yılı Aralık ayı itibarıyla 118.095 olmuştur.

Tablo 11: Meslek Kursu Yüklenici Dağılımı

YÜKLENİCİ	ORAN (%)		
	2011	2012	2013*
İŞYERİ	40,8	40,9	58,92
MEB	23	23,0	25,81
ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI (5580)	12,2	19,6	7,68
STK (Dernek, Vakıf, Odalar)	9,9	6,2	1,72
ÜNİVERSİTE	7,1	4,3	3,06
KAMU KURUM VE KURULUŞLARI	7,0	6,0	2,81
TOPLAM	**100**	**100**	**100**

* 30.11.2013 tarihi itibari ile.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 21.

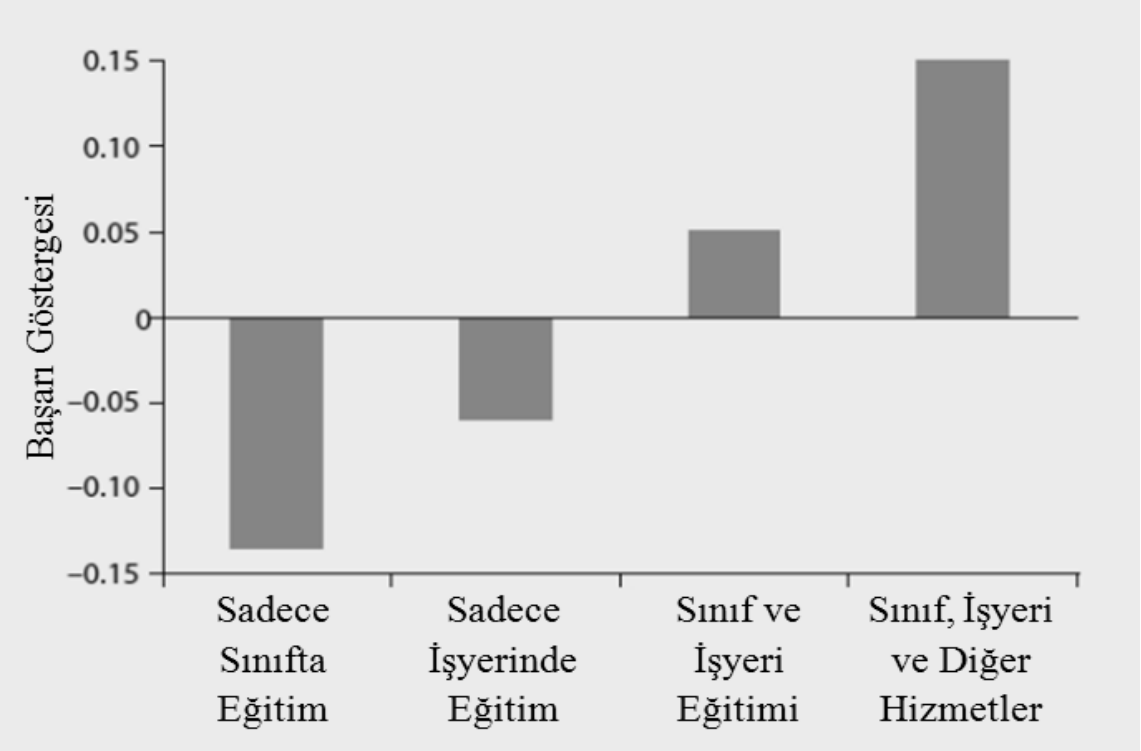
Kursları düzenleyen yüklenici dağılımına bakıldığında ise işyerlerinin büyük bir paya sahip olduğu ve yıllar itibariyle de payını yükselttiği görülmektedir. İkinci sırada Milli Eğitim Bakanlığı, üçüncü sırada ise özel öğretim kurumları gelmektedir.

2.4.2 İşbaşı Eğitim Programları

Dünya Bankası'nın "İşler" isimli 2013 Küresel Kalkınma Raporunda yer alan bulgulara göre, sadece sınıfta verilen mesleki eğitim kişiyi piyasadan uzakta tuttuğu için negatif etkiye dahi sahip olabilmektedir. Bu olumsuz etkiden kaçınmak için sınıfta verilen teorik eğitimin pratik eğitimle pekiştirilmesi gereklilik arz etmektedir.[106]

[106] İşler, **Dünya Bankası Dünya Kalkınma Raporu,** 2013, s. 276

Grafik 3: Mesleki Eğitimde Teori ve Pratik Birleşimi Sayesinde Artan Başarı Düzeyi



Kaynak: Jobs, World Bank Development Report 2013, s.269

Grafikten de görülebileceği üzere sadece sınıfta teorik eğitim başarıya ulaşmada yetersiz kalmaktadır. Sadece işyerinde verilen eğitim de sadece teorik eğitime oranla daha iyi bir sonuç gibi gözükse de yine başarıya ulaşmaktan uzaktır. Teorik ve pratik eğitimin bir araya getirilerek teoride öğrenilenleri pratikte uygulama imkanının sunulması, söz konusu eğitimlere katılan kişilerin başarılarını pozitif yönde etkilemektedir. Son olarak görülmektedir ki, kombine edilmiş eğitimin akabinde sunulan temel yaşam becerileri veya danışmanlık gibi hizmetler sayesinde bireylerin başarı olasılıkları son derece yükselmektedir.

İşte bu sebeple, mesleki tecrübe eksikliğini gidermeye yönelik İşbaşı Eğitim Programları, 2009 yılından bu yana İŞKUR bünyesinde verilmektedir. Kuruma kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirdikleri İşbaşı Eğitim Programlarının uygulanabileceği işyerleri: "4857 sayılı İş Kanunu ve 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az iki çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerleri, Kamu

Kurum/kuruluşlarının payının % 50'nin altında olduğu iktisadi teşekküller" olarak belirlenmiştir.[107]

Tablo 12: Yıllar İtibariyle Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları

	2009	2010	2011	2012	2013*
Program sayısı	555	1.796	5.849	11.407	23.293
Katılımcı sayısı	1.285	4.671	16.393	31.773	60.309
-Erkek	727	2.643	10.474	18.011	31.459
-Kadın	558	2.028	5.919	13.762	28.850
Toplam Maliyet (milyon tl)	2,1	8,6	10,5	25,1	95,1

(*) 30.11.2013 tarihi itibari ile. GAP ve UMEM kapsamındaki işbaşı eğitim programları dahildir.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 24.

İşbaşı eğitim programları 2009 yılında 1.285 kişi programlardan yararlandırılmışken bu sayı 2010 yılında 4.671, 2011 yılında 16.393, 2012 yılında 31773 ve 2013 yılı Aralık ayı itibarıyla da 60.309 olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere Kurum, istihdam oranı diğer politika araçlarına göre daha yüksek olan bu politikaya ağırlık vermiştir. Yapılan kapsam geliştirici düzenlemeler de istatistiklere yansımış bulunmaktadır.

2.4.3 Toplum Yararına Programlar

Toplum Yararına Programlar (TYP) veya kamu yararına çalışma olgusu, genellikle işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde uygulanan bir politika olarak bilinmektedir. Bu programlar, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizler aracılığıyla gerçekleştirilmesi suretiyle uygulanır. Program sayesinde çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmış veya bu riski taşıyan kişilerin işgücü piyasasından kopmalarını engelleyerek uyum sürecine dahil etmek, ayrıca geçici gelir desteği sağlamak mümkündür. [108]

[107] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013
[108] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Düzenlenen TYP Programları

	2011	2012	2013*
Program Sayısı	2.424	5.022	4.467
Katılımcı Sayısı	64.085	191.998	181.900
-ERKEK	50.434	144.902	131.324
-KADIN	13.651	47.096	50.576
Maliyet (Milyon TL)	134,1	736,4	529,4

(*) 30.11.2013 tarihi itibari ile.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 33.

İstatistiklere bakıldığında, TYP programlarının sayısı 2011 yılından 2012 yılına geçişte iki katına çıkarılmış, katılımcı sayısı ise yaklaşık 3 kat artmıştır. Bu orandan daha da büyük bir oran ile artan maliyet (6 kattan daha fazla), programların süresinin uzatılması ile açıklanabilir.

2.4.4 İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanlığı, iş arayanlar ile mesleğin gerektirdiği nitelikleri gözeterek kişilerin istek ve durumlarına en uygun mesleği seçerek gerekli eğitimlere yönlendirmek, işe yerleştirmek ve uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. İŞKUR tarafından 1991 yılından bu yana danışmanlık hizmetleri uygulanmaktadır. 2012 ve 2013 yıllarında Kuruma 4000'e yakın "İş ve Meslek Danışmanı" katılmış; bu sayede İŞKUR daha yoğun bir şekilde geniş kitlelere ulaşmayı amaçlamıştır.[109] Hali hazırda İş ve Meslek Danışmanları hem iş arayanlara destek sunma noktasında hem de işverenlerle irtibat kurma noktasında önemli görevler üstlenmektedirler. Bu sayede işgücü piyasasının arz ve talep yönünü gözlemleme imkanı elde edilmektedir.

[109] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

Tablo 14: İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Yıllar İtibarıyla Dağılımı

Yıllar	İşyeri Ziyaret Sayısı	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş Danışmanlığı Sayısı	Mesleğe Yönlendirme Hizmeti Sunulan Öğrenci Sayısı
2009	33.978	1.598	5.255	53.279
2010	42.025	3.649	16.075	53.795
2011	70.505	4.504	160.607	58.675
2012	183.373	36.23	805.257	277.393
2013*	292.617	34.015	1.194.799	536.942

Kaynak: İŞKUR 7. Genel Kurul Raporu, s.70.

2.4.5 Gençlere Yönelik Teşvikler

Türkiye'de sadece gençlere yönelik değil, bütün yaş gruplarını kapsayacak mahiyette genel sigorta prim teşvikleri bulunmaktadır. Bu teşviklerin dolaylı olarak gençleri de olumlu yönde etkilediği ve desteklediği söylenebilir. Gençlere yönelik teşvik düzenlemelerinden ilki 2008 yılında 5763 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 7. Maddedir. Söz konusu değişiklikler ile işverenlerin son 1 yılda çalıştırdıkları ortalama işçi sayısına ilave olarak işe alınan gençler ve kadınlar için teşvik verilmesi düzenlenmiştir.

Daha da ayrıntılandırmak gerekirse, teşvik kapsamında sigorta primlerinin işveren payının birinci yıl %100'ü işsizlik sigortası fonundan karşılanmakta ve 5 yıl boyunca her yıl 20 puan azaltılmak suretiyle 5. yıla gelindiğinde %20 olacak şekilde karşılanmaya devam etmektedir. Bu teşvik işe giriş bağlamında sona erdirilmiş olup, halen faydalanmaya devam edenler için 31.06.2015 tarihine kadar süre bulunmaktadır.[110]

Geçici 7. maddenin süresinin dolması ve teşviklerin olumlu etki yapması dikkate alınarak 2011 yılında teşvikin kapsamı genişletilmiştir. 6111 sayılı Kanun ve 4447 Sayılı Kanun'a getirilen Geçici 10. Madde ile; işverenlerin son 6 ayda çalıştırdıkları ortalama işçi sayısına ilave olarak işe alınan genç, kadın ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlar için sigorta prim teşviki verilmeye başlanmıştır.[111]

---

[110] **5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunkarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**, R.G. 26.5.2008 - 26887, **4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**, RG. 8.9.1999 - 23810

[111] **6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik**

Bu kapsamda; **18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler** ile **18 yaşından büyük kadınlardan**;

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanların 48 ay boyunca,
- Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya mesleki eğitim kurslarını bitirenlerin 36 ay boyunca,
- Hiçbir belge veya niteliğe sahip olmayanların 24 ay boyunca,

29 yaşından büyük erkeklerden; mesleki belge veya niteliğe sahip olanların 24 ay boyunca,

Yukarıdaki maddelerde sayılan niteliklere sahip olan bu işçilerin **İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde** ilave olarak 6 ay boyunca,

- Çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki belge veya niteliğe sahip olanların 12 ay boyunca,
- **18 yaşından büyüklerden**; hiçbir mesleki belge veya niteliğe sahip olmayanların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ise 6 ay boyunca,

Sigorta primleri işveren payı işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır.

2.4.6 İşsizlik Sigortası Fonu ve Engelli/Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezaları

4447 sayılı ve 25/08/1999 tarihli kanun[112] ile kurulan İşsizlik Sigortası Fonu, sosyal tarafların da yer aldığı İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından işletilip yönetilmektedir.[113] Fonun gelirleri, sigortalı çalışanların prime esas aylık brüt kazancı üzerinden %2 işveren, %1 sigortalı kesintileri ve %1 devlet payı ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, işverenlerden alınan gecikme zammı ve faizlerden oluşmaktadır.[114]

Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 25.2.2011-27857

[112] **İşsizlik Sigortası Kanunu**

[113] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

[114] **İşsizlik Sigortası Kanunu,** Madde 49

Sigortalı işsizler, hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'a bizzat veya http://www.iskur.gov.tr adresinden yapacakları başvuru ile belirli kriterler çerçevesinde işsizlik yardımı alabilmektedirler. İşsizlik Sigortası hizmetlerini alabilmek için kriterler ve ödeme süreleri şu şekildedir:

- 600 gün çalışmış sigortalılara 180 gün,
- 900 gün çalışmış sigortalılara 240 gün,
- 1080 gün çalışmış sigortalılara ise 300 gün süre ile İşsizlik Sigortası hizmetleri verilmektedir.[115]

Tablo 15: İşsizlik Sigortası Ödemeleri Aralık 2013

	2010		2011		2012		2013	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	231.829	79.913	184.199	69.067	196.534	79.770	236.015	108.945
Şubat	231.536	79.553	182.446	69.304	193.861	81.091	236.130	109.536
Mart	219.745	75.427	179.186	68.412	195.125	80.997	234.593	107.802
Nisan	204.166	69.917	172.643	65.594	185.791	75.071	221.922	100.979
Mayıs	190.383	64.926	164.774	62.127	179.863	73.997	213.783	97.565
Haziran	180.117	62.295	165.299	62.129	181.618	75.044	214.846	98.037
Temmuz	183.383	64.936	166.504	64.138	189.511	80.912	229.206	108.620
Ağustos	181.099	64.491	167.113	65.904	188.959	82.655	226.118	109.007
Eylül	172.009	61.149	167.105	64.380	186.064	78.614	224.180	103.698
Ekim	167.196	60.461	161.529	63.181	177.914	79.427	208.953	102.930
Kasım	165.900	61.248	162.811	65.475	191.963	86.340	222.377	109.154
Aralık	170.425	63.096	174.363	71.341	202.923	92.268		
		807.412		**791.051**		**966.185**		**1.156.271**

Kaynak: İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni, Aralık 2013 s. 1.

İşsizlik Sigortasının uygulamaya başlandığı Mart 2002 tarihinden 30.11.2013 tarihine kadar 4.283.244 kişi Kuruma başvuruda bulunmuş ve 3.178.483 kişi işsizlik ödeneği almıştır. Fon tarafından Mart 2002 tarihinden 30 Kasım 2013 tarihine kadar toplamda 6.663.898.107 TL ödeme yapılmıştır. 2013 yılı Kasım ayı süresince ise işsizlik ödeneğinden yararlanmak üzere 69.891 kişi başvurmuş ve toplamda 222.377 kişiye 109.153.820 TL ödeme yapılmıştır.[116]

İşsizlik sigortası, daha önce de belirtildiği üzere, bu bölümde anlatılan Aktif İşgücü Programlarının finansmanında önemli bir paya sahiptir lakin tek kaynak değildir. Bu çalışma kapsamında bahsedilmesi yararlı görülen bir diğer AİP finansman kaynağı

[115] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni,** Aralık 2013

[116] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni,** Aralık 2013

da engelli ve eski hükümlü istihdamı şatına riayet etmeyenlerden alınan idari para cezalarıdır.

4857 sayılı iş kanunu 30. maddesine göre "işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi … terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler."[117] Yine aynı kanunun 101. maddesinde "30 uncu maddedeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binyediyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz."[118] ifadesi yer almaktadır. Bahsi geçen kanuna dayanarak toplanan cezalar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımlamış olduğu "Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı Şatına Riayet Etmeyenlerden Alınan İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik"[119] çerçevesinde yine engellilerin istihdamını artırmaya yönelik projeler üretilerek değerlendirilmektedir.

Alınan idari para cezalarını değerlendiren Komisyon, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü başkanlığında, yılda iki defa toplanmaktadır.[120] İş Kanunu 30. madde 7. fıkrasında yer alan; "cezalar, özürlülerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, özürlünün işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır"[121] hükmüne bağlı olarak belirli aralıklarla Komisyonun internet sitesinde yayınlanan proje rehberine uygun olarak hazırlanmış başvurular incelenir ve belirli kriterler ışığında değerlendirilir. Son olarak, ilgili Yönetmeliğin 10. maddesinde istihdam taahhüdünde bulunan veya kendi işini kurmaya yönelik projelerin Komisyon tarafınca öncelikli olarak değerlendirileceği belirtilmektedir.

---

[117] **4857 Sayılı İş Kanunu**, Madde 30.
[118] **4857 Sayılı İş Kanunu**, Madde 101.
[119] **Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı Şatına Riayet Etmeyenlerden Alınan İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik**, R.G. 09.01.2014 - 28877
[120] **Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı Şatına Riayet Etmeyenlerden Alınan İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik**, Madde 6-7.
[121] **4857 Sayılı İş Kanunu**, Madde 30.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİHDAM POLİTİKASI OLARAK GİRİŞİMCİLİK

3.1 GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Girişimcilik, Türk Dil Kurumunca üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse ya da müteşebbis olarak tanımlanmıştır ve Fransızca "ettreprendre" ve İngilizce "entrepreneur" kelimelerinden gelmektedir.[122] [123]

Emine Cansız'ın yapmış olduğu çalışmaya göre mevcut tanımlamalardan birisi girişimcilerin işletmeler kurduğunu ve buna bağlı olarak yeni meslekler ortaya çıkardıklarını ve böylece bütün olarak ekonomiye katkıda bulunarak refahı artırdıkları görüşünü öne sürmektedir. Bir diğer tanımda ise, girişimcinin pazardaki fırsat ve gelişmeleri tespit ederek iş fikrine dönüştüren, risk üstlenerek üretim faktörlerini bir araya getirmek suretiyle, kendisini ve işletmesini geliştiren yenilikçi kişi olarak tanımlanmıştır. [124] İki tanımı birleştirecek olursak girişimci, müşterilerin ihtiyaç duyduğu mal veya hizmetleri risk alarak üretmek suretiyle kazanç elde eden, yenilikçi ve ekonomik büyümeyi sağlayan kişidir.

Girişimci kavramını daha iyi anlayabilmek için, kavramın tarih içerisinde ortaya çıkışına ve geçirdiği çeşitli evrelere de değinmek gerekmektedir. Dolayısıyla tanımı net olarak ortaya koyulamayan girişimcilik olgusunun hatları daha iyi kavranabilecektir.

Değişik dönemlerde farklı anlamlar yüklenen kavram ilk olarak Ortaçağ'da aktif şekilde iş yapan anlamında kullanılmıştır ve tarihte bilinen en eski girişimcilerden birisi **Marco Polo**'dur. Marco Polo, gezgin/tacir sıfatıyla gittiği ülkelerdeki varlıklı kişilerle (bugünün risk sermayesi sahiplerinin öncüleri) getirdiği malların satılması için sözleşmeler yapardı. Ticari malların tamamı satıldığında ise kârın %75′ini sermaye sahibine, %25′ini ise kendisine ayırırdı. Dolayısıyla sermaye sahibi pasif bir risk

---

[122]Çetindamar, Dilek; "Türkiye'de Girişimcilik, Özet Bulgular", **TÜSİAD Basın Bülteni**, İstanbul 2003, s. 1.

[123] Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53848158564737.60726839 (19.11.2013)

[124]Cansız, Emine; "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma", **Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi**, Isparta 2007, s. 8.

yüklenici durumundayken; ticarette etkin rol oynayan, bütün fiziksel ve duygusal yükü taşıyan kişi gerçek anlamıyla girişimciydi.[125] Girişimcilik kavramı ekonomik teori çatısı altında ise ilk defa 1730'lu yıllarda Fransa'da yaşayan İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır. Cantillon, girişimci kavramından ilk olarak 1734 yılında yazdığı ve 1755'te yayımlanan "Essai sur la nature de commence en generale" (Genel Ticaretin Doğası Üzerine Makale) adlı eserinde bahsetmiştir. Bu eserde temel alınan girişimci; "getirisi belirsiz, katlanılacak maliyetin bilindiği koşullarda basiretli ve kendi kendine güveni tam bir şekilde hareket eden bireyler" olarak tanımlanmıştır.[126]

Ekonomik süreçteki gelişmeler neticesinde girişimci tanımı da yenilenmiştir. Örneğin Cantillon tarafından yapılan tanım Jean Baptise Say tarafından geliştirilmiş; girişimcinin risk üstlenme özelliğinin yanı sıra "üretim girdilerini örgütleme ve yönetme özelliği"ne de sahip olduğu vurgulanmıştır.[127]

18.yüzyılın ikinci yarısındaki yaşamış olan Quesnay, girişimcilik kavramını daha geniş bir açıdan ele almış ve girişimciden, "kendisi için en iyi kazancı elde edebilmek amacıyla belirsizliğe katlanan, üretimi organize eden ve yöneten, yeni metotlar ve ürünler geliştiren ve yeni pazarlar araştıran bireyler" olarak bahsetmiştir.[128]

Girişimcilik kavramını İngiliz ve Amerikan ekonomik düşüncesinde, dolayısıyla kapitalist bakış açısıyla, bir teori olarak ortaya koyan ilk belge Adam Smith'in 1776 tarihli "The Wealth of Nations" adlı eseridir. Smith bu eserinde temel üretim kaynaklarına sahip olan sermayedarlar ve yöneticiler üzerinden tanımlama yapmıştır. Burada dikkat çeken nokta ise, gelir elde etme güdüsüyle girişimde bulunan sermayedarların gelirlerinin yüklenmiş oldukları kaynakları idare etme yükünün karşılığı olarak değil, yapmış oldukları yatırımın karşılığı olarak elde ettiğinin vurgulanmasıdır. Dolayısıyla girişimci kavramı sadece yönetici değil, sermayedarı da kapsamaktadır. [129]

---

[125]Atasoy. Tuğrul; "Tarihteki İlk Girişimciler", http://www.onedergi.com/2010/03/ilk-girisimciler (20.09.2013)
126 Cansız, **a.g.e,** s. 10
127 Özal, Perçin Harun ; **Türkiye'de Girişimcilik Teşvikleri ve Yeterliliği Ankara'da Bir Araştırma**, 2009, s.4.
128Cansız, **a.g.e,** s. 11
129Cansız, **a.g.e,** s. 11

İktisat kuramında girişimci üzerine dikkatleri ilk çeken Joseph Schumpeter olmuştur. Girişimcilik kavramını "yenilikçi" olarak tanımlayan ve denge kuramlarını eleştiren Schumpeter, ekonomik etkinliklerdeki gelişmelerin ekonomik olmayan etmenlerle açıklanması gerektiğini savunmuştur. Girişimcinin varlığını, statik kapalı devreden çıkmak için kaçınılmaz bulan Schumpeter, neo-klasiklerin savunduğundan farklı olarak ekonomik sistemin dışarıdan değil içeriden gelen hareketlenmelerle değişime uğradığını savunmuştur. Schumpeter'e göre girişimci, var olan olanakları harmanlayarak yeni bileşimler oluşturabilen kişidir. Ortaya koyulan bu yenilikler, sistemde ve sektörde var olan dengeleri ve durgunluğu kırarak kıpırdanmalar ve sıçramalar oluştururlar. Ekonomik gelişmenin kaynağında işte bu sıçramalar yatar. Bu sıçramalar, ancak girişimcilerin hareketleri sonucu devreye sokulabilir. Dolayısıyla girişimci, toplumda değişimi başlatan kişi ve kurumlar olarak tanınmaktadır.[130]

Schumpeter'e göre iki tip girişimci vardır. Birinci gruptakiler dinamik girişimcilerdir ve üretim faktörlerini yeni bileşimler içinde üretim sürecine sokup, maliyetleri düşürerek karlarına büyük boyutlar kazandıran kimselerdir. İkinci gruptakiler ise statik girişimcilerdir ve dinamik girişimcinin gerçekleştirdiği buluşları uygulamakla yetinen girişimcilerdir.

20. yüzyılda ise girişimcilik kavramı; sosyoloji, psikoloji, ekonomik antropoloji ve ekonomik teori gibi birçok alanın çalışmalarında yer almıştır. Söz konusu dönemde geliştirilen girişimcilik teorisine göre girişimci kişi risk alarak yenilik yapan kişidir. "Başka bir deyişle, girişimci fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her türlü riski alarak gerçekleştirmeye çalışan kişidir".[131]

Konuya ilişkin OECD'ye ait çalışmalarda[132] girişim kavramı ve girişimciliğin uygulanmasına yönelik iki yaklaşım söz konusudur. Birinci yaklaşımda olgu "işletme girişimciliği" olarak ele alınmaktadır. İkinci yaklaşımda ise, bireylere, örgütlere ve topluluklara katma değeri olan bir beceriler seti olarak ele alınmaktadır. Bireylerin ve örgütlerin bu beceriler vasıtasıyla ekonomik ve sosyal değişim dönemlerinde daha

---

[130] Özal; **a.g.e.,** s. 4.
[131] Çetindamar; **a.g.m.,** s. 1
[132] Ahmad, Nadim ve G. Seymour, Richard; "Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection", **OECD Statistics Working Paper**, 2008, s. 10.

esnek ve uyum sağlayabilecek bir yapıya kavuştuğu savunulmuştur.[133]

Görüldüğü üzere "girişimci" ve "girişimcilik" kavramları, konunun ele alındığı alana göre değişiklik göstermekte ve farklı tanımlamalar yapılmaktadır lakin bahsedilenler ışığında girişimciliği tanımlamak gerekirse; girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin bütünüdür. [134] Bu çalışma kapsamında da girişimcilik, söz konusu süreçlerin bütünü olarak değerlendirilmiştir.

3.2 GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ

Girişimciliğin tarihsel gelişimine bakıldığında, özellik olarak yenilikçi ve risk alabilen kişiler olduğu hemen anlaşılmaktadır. Genel bir tabirle girişimci ruh olarak tanımlayabileceğimiz girişimcilik özelliği, sanılandan daha geniş bir nitelik yelpazesini barındırmaktadır. Her girişimcinin kişisel özellikleri açısından birbirinden farklı olsa da, başarılı olabilmek için aşağıdaki niteliklerden kayda değer bir bölümüne sahip olması gerekmektedir: [135]

Hızlı Karar Verebilme Yeteneği: Beklenmeyen bir durumla karşılaştığında alternatifleri analiz ederek en kısa zamanda gerekli kararları verebilme yeteneğidir. Girişimci bu kararları verirken de mantıklı ve akılcı bir şekilde davranmalıdır.

İnovasyon ve Yenilik: Girişimcinin sahip olduğu inovatif güdüleri, karşılaşılan sorunların çözümünde ve süreçleri iyileştirmede ön plana çıkmaktadır. Yenilik ise bir gelişme ve yeni bir ürün, yeni bir süreç veya pazara yeni sürülen yeni bir hizmetin tanıtılması sürecidir. Bir girişimci başarılı olabilmek için yeni ürünler ve süreçler bulmalı, piyasadaki yenilikleri takip etmeli ve gerekli durumlarda bunları uygulamalıdır.

Kararlılık: Bir girişimci başarılı olabilmek için yerinde ve doğru kararlar verebilmeli, başarısızlıkların veya engellerin üstesinden gelebilmek için de sabırlı ve kararlı kişiler olmalıdırlar. Doğru karar verebilmek ise araştırmak ve bilinmeyenleri

---

[133] Cansız; **a.g.e.**, s. 8.
[134] Çetindamar; **a.g.m.,** s. 1.
[135] Özal; **a.g.e.,** s. 9-11

öğrenmek sayesinde sağlanabilir.

Vizyon Sahibi Olmak: Girişimci uzun vadeli düşünen, çalışmaları ve yaptıkları neticesinde zaman içerisinde hangi doğrultuda ve hangi konumda olmak istediğini vizyonuna sahip olan kişidir. Dolayısıyla girişimci, öngörü sahibi olmalı ve çalışmalarının hangi neticeleri vereceği sorusunu kendisine sormalıdır.

Kabul Edilebilir Riskleri Göze Almak: Bir girişimcinin başarılı olabilmesi için riskleri kabul edilebilir ölçüde göze alması önemlidir. Girişimci, ne kadar risk alacağını belirlerken bilgi, beceri ve cesaretini kullanır. Yatırım yaparken cesaretin yanında dikkatli de olunmalıdır. Genel olarak, risk almanın işletme yöneticisiyle girişimci arasındaki en temel fark olduğuna inanılır.

Çok Yönlülük: Bir girişimci başarılı olabilmek için çok yönlü olma özelliğine sahip olmalıdır çünkü bir işletme içerisinde sadece kendisine verilen görevle ilgili çalışmaktan farklı olarak kendi geliştirdiği hedefleri doğrultusunda çalışmaktadır. Bu da girişimciye işletme yönetiminde bir alana yoğunlaşarak çalışmak yerine her bölümle ilgili bilgili ve duyarlı olmalıdır.

Bağımsızlık: Girişimci kişi bağımsız davranışlarıyla farklılık oluşturur ve bu özelliğini görevlerini yaparken özgün yöntemler uygulayarak kullanır. Bu nitelik sayesinde girişimcilerin katı bürokrasi kurallarına da daha başarılı şekilde karşı koyabildikleri savunulmaktadır.

Kendine Güven ve İyimserlik: Girişimci, karşılaştığı sorunların üstesinden gelebileceğine inanmalı, iyimser yaklaşmalı ve eksiklerini belirleyip gidermek için çalışmalıdır. Birlikte çalıştığı insanları da iyimserliği ile olumlu yönde etkileyebilmelidir.

Piyasadaki Boşlukları Görme ve Fırsatları Değerlendirme: Girişimci, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını algılayabilmeli, bu ihtiyaçların ve isteklerin karşılanması noktasında doğru çözümler üretebilmelidir. Bu bağlamda analiz ve durum değerlendirmesi yaparak sermaye gereksinimi, kazanç olanaklarının var olup olmaması, diğer faktörler ve maliyetler konusunda sağlıklı kararlar verebilmelidir.

İş Bitiricilik: Bir girişimci başarılı olabilmek için başladığı işi bitirebilme iradesine sahip olmalıdır. Ortaya koyulan bu irade sayesinde yapılması gereken işler son anına kadar takip edilerek başarı ihtimali artırılmış olur.

Girişimci adayının sahip olduğu kişisel özelliklerden ayrı olarak, iş fikrini hayata geçirmek ve sürdürmek için ihtiyaç duyacağı bazı temel beceriler de bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak aşağıdakiler verilebilir.

Pazarlama ve satış becerileri, üretilen mal veya hizmeti hedef gruba ulaştırmak adına gereklidir. İhtiyacın tespitinden sonra kısaca pazarlamada 4P olarak bilinen doğru mal/hizmet bileşenini tasarlamak, doğru yerde satış yapmak, maliyetleri öngörmek ve karlılık sunacak bir fiyatı belirlemek ve son olarak promosyon seçeneklerine karar vermek gibi aşamalarda bu beceriler ön plana çıkmaktadır. [136]

Yönetim becerileri ile zamanı ve kaynakları etkin bir şekilde kullanmak, nasıl süreçleri izlemek ve eğer varsa daha verimli bir şekilde kullanılma imkanlarını araştırmak, girişimcinin başarılı olması için mutlaka gereklidir.[137]

İletişim becerileri ise iş hayatında temas halinde olunması gereken çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, bankalar, kamu kurumları, muhasebeciler, rakipler ile sağlıklı bir fikir ve niyet aktarımı yaşanması için gereklidir. Bu sayede girişimci karşı tarafa mesajı iletmede en iyi iletişim aracının ne olacağına karar verebilecek, mesajın alındığı ve anlaşıldığını da kontrol edebilecektir. [138]

3.3 EKONOMİ VE GİRİŞİMCİLİK

Kalkınma teori ve stratejilerinin uluslararası rekabet, kalkınmanın finansmanı, planlama, sanayileşme, faktör piyasaları ve verimlilik gibi olgular üzerine kurgulandığı görülmektedir. Girişimcilik ise bu kavramlar arasındaki yerini daha sonradan almıştır.

Bilindiği üzere insanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için çeşitli ürün ve hizmetlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bireylerin ihtiyaç duydukları bu ürün ve hizmetlerin

---

[136] Marketing Mix, http://en.wikipedia.org/wiki/Marketing_mix (05.01.2014)
[137] Gözek, Sadık; **"Girişimci Adayının Özellikleri, Girişimcilik Eğilimleri ve Girişimci Adaylarına Sağlanan Destekler",** 2006, s. 6.
[138] Gözek; **a.g.e.,** s. 6.

hayata geçirilmesi için gerçekleştirilen ekonomik faaliyete üretim denir. Kişilerin söz konusu ürün ve hizmetleri tamamen tek başlarına üretmelerini beklemek gerçek dışıdır. Dolayısıyla toplum içerisinde bir nevi iş bölümü gerçekleştirilerek her bir bireyin sadece belli mal veya hizmeti sunduğu görülmektedir. Daha sonra üretilen bu ürünler bireyler arasında değiş tokuş veya çeşitli yöntemlerle gereksinimlere göre fiyat-fayda çerçevesinde el değiştirmektedir. Bahsi geçen üretimin yapılabilmesi için işgücü, doğal kaynaklar ve sermaye gibi faktörlere gereksinim vardır. Girişimci ise işte bu noktada dördüncü üretim faktörü ve önceki faktörleri çeşitli oranlarda bir araya getirerek üretim faaliyetlerini gerçekleştiren kişi olarak rol almaktadır. [139]

Önceki bölümde de bahsedildiği üzere, Schumpeter, yeniliklerin olmaması durumunda ekonomik yaşamın durgun bir denge yaşayacağını belirtmiştir ve bu durumda meydana gelen dairesel akımlar neticesinde kar ve faizin ortadan kalkarak servet birikimini de durduracağını savunmuştur. Girişimci, ise kar elde etmek için yenilik sunarak bu statik durumu dinamik bir sürece dönüştürecektir. Gerçekten de iktisadi açıdan girişimciliğin bir takım değişkenleri tetiklediği görülmektedir. Hammaddenin ülke içerisinde olan fabrikalarda işlenmesinden, istihdamda meydana getirdiği artışa, istihdamdaki artış neticesinde gelirde yaşanan artışa, bunun sonucu olarak kalkınma ve sanayileşmede bir artışa, dış ödemeler açığında azalmaya, verimlilik ve rekabette bir artışa kadar uzanan bir yelpazeyi harekete geçirdiği görülmektedir. Girişimcilik mikro temelli fakat makro etkilere yol açacak bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. [140]

Girişimcilerin faaliyetleri sayesinde krediler artacak, fiyatlar ve gelirler yükselecek ve refah artacaktır lakin bu gelişme sürekli olmayacaktır. Yaşanan pozitif gelişmeler, beraberinde negatif unsurları da getirecektir. Yükselen fiyatlar, yani enflasyon, yatırımları engelleyecek ve yeni ürünler ile eski ürünler arasındaki rekabet sebebiyle karlar azalacaktır. Borçlar ödendiği zaman ise deflasyonist eğilim artarak bolluk dönemi yerini durgunluk dönemine bırakacaktır. Dolayısıyla Schumpeter, konjonktürel dalgalanmaların ekonominin kendisini yeniliklere uydurma süreci

---

[139] Özal; **a.g.e.,** s.6.
[140] Bayrakdar, Seda; "Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, 2011, s. 257.

olduğunu belirtmiştir. [141]

Anlatılanlar ışığında makro bir kavram olan kalkınmanın mikro iktisat ile son derece ilişkili olduğu ve mikro düzeyde bir kalkınma yaşanmadan makro ekonomik dengenin gerçekleşmesinin zor bir ihtimal olduğu görülmektedir.

Girişimciliğin ve yenilikçiliğin ekonomik büyümeye olumlu katkı sağladığını ortaya koyan bilimsel araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar sayesinde, yenilik ile iş kurma ve iş tasfiye oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Amerika'da yapılan araştırmaya göre, ekonomide oluşturulan yeni işlerin % 80'i küçük işletmeler tarafından sağlanmıştır. Bu ise küçük işletmelerin Amerikan ekonomisinin taşıyıcı unsuru olduğunu ortaya koymaktadır. [142]

Girişimci sayısındaki artış ülkenin kalkınmasına olumlu olarak yansıması, anlatılanlar çerçevesinde beklenmelidir. Ekonomik faaliyetlerde belirleyici olan unsurun girişimci, ekonomik kalkınmada belirleyici olanın ise girişimci sayısı ve kalitesi olduğu söylenebilir. Girişimcinin başarısı ya da başarısızlığı ekonomik anlamda üretilen katma değeri ve kalkınmanın derecesini etkileyecektir.[143] 2002 yılına ait bir araştırmaya göre; Amerika, İngiltere, Japonya, İtalya, Almanya, Fransa ve Kanada'nın da aralarında bulunduğu G-7 ülkelerinde ekonomilerin yıllık büyüme oranları ve girişimcilik düzeyi arasında kuvvetli bir ilişki gözlemlenmiştir. Girişimciliğin iktisadi açıdan önemi; yenilik sunması, yeni işletmelerin kurulması ve yeni istihdam oluşturması sayesinde oluşturduğu olumlu etkiden kaynaklanmaktadır. [144]

Girişimcilik, sadece az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde gelişimi sağlamasıyla değil; gelişmiş ülkelerde dahi dinamikleşmenin, yeni zenginlikler ve toplumsal hayat standartlarının yükseltilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. [145]

---

[141] Özal; **a.g.e.,** s. 18.
[142] Audretsch, D. B.; "Entrepreneurship: A Survey of the Literature, prepared for the European Commission", **Enterprise Directorate General**, 2002, sf. 13, http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/green_paper/literature_survey_2002.pdf.
[143] AB Sürecinde Girişimci KOBİ'ler ve Organizasyonların Rolleri, http://www.akademiktisat.net/calisma/ab_tr/ab_kobi_organizasyon.htm (05.01.2014)
[144] Özal; **a.g.e.,** s.6.
[145] Bayrakdar; **a.g.e.,** s. 257

Hayat standartlarının yükseltilmesi, bir bakıma sosyal hayatı da ilgilendirmektedir. Buradan yola çıkarak girişimcilerin insanların hayatını kolaylaştırdığı, düzeyi ne olursa olsun sunulan hizmetler ve ürünler ve dahi yenilikler sayesinde hayatın kalitesini artıran dinamiklerden birisi olduğu söylenebilir.[146]

Son olarak yenilik arayışı sürecinde girişimcilerin inovasyon yönleriyle teknolojide de gelişmeler için bir kaynak teşkil ettikleri, daha verimli çözümler ürettikleri için de işgücü ataletini en aza indirdikleri söylenebilir.

3.4 İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK

İktisat bilim dalının üzerinde çalıştığı konulardan birisi de toplam harcamalar düzeyi ile istihdam arasındaki ilişkidir. Klasik görüşün önde gelen ismi Keynes'e göre milli gelir ve istihdam arasındaki doğru orantılı ilişki büyük bir öneme sahiptir ve ekonomi doğal sürecinde tam istihdamda dengeye gelecektir. Keynes'in analizinde eksik olan nokta ise milli gelir ile istihdam arasındaki ilişkiyi sağlayan temel unsur olan girişimciye düşen rolün yeterince açıklanmamış olmasıdır. [147]

Milli gelir kavramı; faktörlerin getirisi olan ücret, kira, faiz ve kar unsurlarının toplamına eşittir ve büyüme de faktör kullanımındaki artış anlamına gelmektedir. Milli gelirin artışı faktörlerden bir veya bir kaçının artışına bağlı olsa da istihdam artışı bu faktörlerin tamamının artmasına bağlıdır. Özellikle denge durumlarında, söz konusu artışın gerçekleşmesini sağlayanlar, yatırım yaparak riski üstlenen girişimcilerdir.[148]

Konunun daha iyi anlaşılması için faktörlerden sermayenin arttığı bir durum ele alınabilir. Böyle bir durumda yeni teknolojik yatırım neticesinde istihdamın azalacağı öngörülebilir çünkü yeni teknoloji emeği ikame edecektir. Üretimin etkinleşmesi neticesinde ise milli gelirin daha da artacağı savunulabilir lakin bu, uzun dönemde gerçekleşecektir. Tam da bu noktada milli gelir analizinde dönemsellik olgusu ön plana çıkmaktadır. Uzun dönemde, teknolojik yatırımın payının istihdamdaki artıştan daha çok artması sebebiyle istihdam ve milli gelir arasındaki ilişki "kısa dönem" için yüksek,

---

[146] Özal; **a.g.e.,** s. 7.
[147] Özal; **a.g.e.,** s. 23.
[148] Özal; **a.g.e.,** s. 24.

"uzun dönem" için düşüktür denebilir. [149]

İstihdamı için gerekli olan diğer unsurlardan bir kısmı teçhizat, stoklar ve diğer mali kaynaklara gereksinimlerdir. Dolayısıyla istihdamın dengeye gelmesi ve sürdürülebilir olması, bahsi geçen unsurların başarılı bir yönetimle idame ettirilmesini gerektirir. Bunu sağlamak için is optimal kapasite, optimal stok ve optimal sermaye yapısını kurmak şarttır.[150]

Ekonomideki gelişim ve istihdam arasındaki ilişkiyi açıklayan unsurlardan birisi de toplumun talep ettiği malların nitelikleridir. Eğer talep, istihdam esnekliği zayıf olan mallara yönelik olursa, ürünü satan girişimcinin geliri artacak lakin ücretli çalışanlara olan yansıması daha kısıtlı kalır.[151] Bunun sebebi olarak talebin ileri üretim teknolojisi içeren ürünlere kaydığı durumda ürün için ödenen fiyatta emek faktörünün katkısının daha az olması gösterilebilir. Bireysel olarak ücretlerde bir azalma gözlemlenmese de, ücret faktörünün toplam ekonomi içinde aldığı payın azalması ile bu durum ortaya çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak büyüme ile istihdam ve toplam ücret gelirleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Azalan işgücü talebini tekrar artırmanın yolu ise elde edilen karın tekrar yatırıma dönüştürülmesidir. Yatırımı yapacak kişiler ise girişimcilerdir. Girişimcilerden mevcut olanları, elde ettikleri karları öncelikle teknolojik yatırıma ayırma eğiliminde olacaklardır lakin piyasaya girecek olan "yeni girişimciler" bu sorunun çözümünde daha etkin rol oynayacaktır. [152]

3.5 TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİK

3.5.1 Türkiye'de Girişimciliğin Oluşumu ve Mevcut Durum

Türkiye'de girişimcilik cumhuriyet öncesi dönem, cumhuriyet sonrası dönem olarak iki ana grupta sınıflandırılabilir. Cumhuriyet öncesi dönemde Ahilik Teşkilatı'na dayalı Türk girişimciliği gözlemlenmektedir. Ahi kelimesinin kökeni Arapça'dan gelen "kardeşim" kelimesidir. İlk dönem Orta Asya toplumlarından beslenerek biçimlenen ekonomi, gelişimini Selçuklu Devleti ile devam ettirmiş; döneminde mevcutlarıyla karşılaştırıldığında ileri düzeyde örgütlenmiş üretim biçimleri, sistemleştirilen

---

[149] Özal; **a.g.e.,** s. 24.
[150] Özal; **a.g.e.,** s. 24.
[151] Özal; **a.g.e.,** s. 24.
[152] Özal; **a.g.e.,** s. 25.

ekonomik ilişkiler ve uzmanlaşmış yapı, Osmanlı İmparatorluğu'na kadar ulaşmıştır.[153]

Cumhuriyetin kurulmasından sonraki süreçte ise, diğer ülkelerde de olduğu gibi değişik ekonomik modellerin uygulandığı görülmektedir. Bu ekonomik modeller ise her zaman devletlerin ekonomi politikaları çerçevesinde olmuş, dolayısıyla girişimcilik unsurunu da bu yönde etkilemiştir. Çıkarım yapılacak olursa, ülkemizdeki girişimcilik tarihçesinin devlet ve girişimciler arasındaki etkileşimlere bağlı olduğu söylenebilir. Cumhuriyetin kurulmasından sonraki dönemde girişimciliğin gelişimi bakımından günümüze kadar öne çıkmış 5 ana dönemden bulunmaktadır: [154]

- 1923-1929 arasında "özel girişimciliğe teşvik",
- 1930-1946 arasında "devletçilik ve yansımaları",
- 1946-1960 "liberal ekonomiye geçiş",
- 1960-1980 "planlı ekonomi denemesi" ve de
- 1980'den günümüze dek "dışa açık liberal ekonomi"yi sayabiliriz.

Yazarın yapmış olduğu araştırmalarda dönemlerin farklı kaynaklarda farklı aralıklara isabet ettiği gözlemlenmiştir. Burada, dönemler arası geçişler bazı durumlarda önemli olaylar neticesinde tetiklenmiştir yargısı öne sürülebilir. Yine de geçişlerin ve yansımalarının bir süreç gerektirdiği söylenebilir. Dolayısıyla yukarıdaki 5 ana dönemi çerçeve olarak kabul edip, tarihsel gelişimi yaşananlar ışığında değerlendirmek faydalı olacaktır.

1923-1929 arasında uygulanan politikalar, girişimcilerinin büyük kısmını gayri Müslim azınlığın ve göçmenlerin oluşturmasından ve bu durumu dönüştürmek isteğinden yola çıkarak, milli bir burjuvazi inşa etmek ve sermaye birikimini sağlayacak olan özel girişimciliği ön plana çıkaran oluşumlara öncelik vermiştir. İlk dönemi takip eden 1930-1946 aralığında girişimcilerin profiline bakıldığında devletin yüksek kademelerinde çalışan bürokratların bu görevi üstlendikleri görülmektedir. Dolayısı ile Türkiye'nin ilk girişimcileri devletin içinden gelen bürokratlar olmuştur denilebilir. Ancak bütün uygulamalara rağmen dünya konjonktüründen de kaynaklanan sıkıntılar

---

[153] Toker, Ömür; "Bütüncül Bir Model Olarak Ahiliğin Girişimcilik Boyutunun Zihniyet Temelleri", 2010, s. 31.
[154] Öztürk, İbrahim; "2008 Girişimcilik Raporu", **İktisadi Girişimci ve İş Ahlakı Derneği**, İstanbul 2008, s. 29.

nedeniyle başarılı sonuçlara ulaşılamamıştır.[155] Cumhuriyetin kurulmasından 1950'li yıllara kadar göç, mübadele ve çeşitli sebeplerle mevcut girişimciler ülkeyi terk etmiştir. Bu da ülkede geç gelişen bir girişimcilik kültürüne ve bilgi birikiminin az olmasına sebebiyet vermiştir. [156]

1950-1960 arası, çok partili siyasi hayata ve ekonomide de serbest piyasa uygulamalarına geçişi barındıran kritik bir dönemdir. Lakin liberal ekonomiye yönelik sözler verilmiş olsa da, sık ve plansız devlet müdahaleleri neticesinde piyasayı daraltan ve iş dünyasını zorlayan bir yönetim sergilenmiştir. 1960-1980 dönemi, planlı ekonomi ile ithal ikameci uygulamaların yapıldığı bir dönem olmuştur. 70'li yılların başında yaşanan petrol şoku, ideolojik kavgalar, sergilenen popülist yaklaşımlar, Türkiye'nin Kıbrıs Çıkartması ve ardından gelen ekonomik ambargo gibi nedenlerle yaşanan istikrarsızlıklar, iş dünyasını da oldukça derinden ve olumsuz yönde etkilemiştir. [157]

1980 askerî darbesinin ardından kurulan hükümetin piyasa ekonomisi yönelimi, ülkeyi tekrar dışa açık liberal ekonomiye doğru dönüştürmeye başladı. Yine de "Türkiye'nin kayıp on yılı" olarak kayıtlara geçen 1990'lı yıllarda ülke bir "girişimcilik mezarlığı" olarak tanımlanabilmektedir. Bu dönemde şirketlerin yıllık karlarının % 70'lere kadar varabilen önemli bir kısmı üretim dışı faiz gelirlerinden oluşmuş ve ülkede ekonomi kısır faiz döngüsüne tutsak olmuştur.[158] Yine de 80'li yıllardan sonra, fırsat verildiği zaman Türk insanının girişimcilik alanında başarılı olabileceği fikri daha fazla kabul görmeye başlamıştır. Özellikle gençler arasında girişimcilik ve iş adamlığı bir meslek olarak tercih sırasında en üstte yer almıştır. [159]

2001 krizi sonrası alınan önlemler ve reformlar çerçevesinde Türkiye daha planlı ve makro ekonomik istikrarı gözeten, çeşitli sektörleri kapsayıcı ve uyum arz eden politikalar izlemiş ve büyük bir dönüşüm gerçekleştirmiştir.

Günümüzde girişimcilik, çoğu zaman boyutları ve çalışanları itibarıyla dikkate alındığında, birer KOBİ olarak nitelendirilmektedir ve girişimciliğin geliştirilmesine

---

[155] Demirez, Murat ve Rıfat Cebeci; "Türkiye' de Girişimciliğin Tarihçesi ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili", 2004, s. 36.
[156] Demirez; **a.g.m.,** s. 36
[157] Öztürk, İbrahim; **a.g.m.,** s. 31
[158] Öztürk, İbrahim; **a.g.m.,** s. 32.
[159] Cansız; **a.g.e.**, s. 48

yönelik politikalar, KOBİ politikasının içinde bir bölüm olarak algılanmaktadır. Ancak, Türkiye'de yenilikçi nitelikteki KOBİ'leri, girişimciliğin temel taşları olarak algılamak yönünde bir eğilim de mevcuttur. Dolayısıyla hem KOBİ'lere yönelik faaliyetler, hem de kendi işini kurma arzusunda olan girişimcilere yönelik faaliyetler bu bağlamda değerlendirilebilir.

"Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler" olarak bilinen KOBİ'ler için herkes tarafından kabul edilebilecek bir tanım olmadığından, kurumlar kendi amaç ve ihtiyaçlarına cevap verecek tanımlar geliştirmişlerdir. KOBİ tanımları, sadece ülkeden ülkeye değil sektörden sektöre hatta bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir. [160]

Türkiye'de yapılan KOBİ tanımlarında genellikle işletme büyüklüğü dikkate alınmakta, bu büyüklüğün ölçülmesinde ise hem nitel hem de nicel ölçütler kullanılmaktadır. KOBİ'ler çeşitli hizmet ve teşviklere erişebilmesi açısından işletmenin büyüklüğünün doğru şekilde belirlenmesi oldukça önemlidir.

KOBİ'leri tanımlamada nitel ölçütler, işletme hakkında kısmi bir anlam taşır ve tek başına yetersizdir. Bu yüzden "işletmede istihdam edilen personel sayısı, makine parkı değeri, sabit varlıkların değeri, çalışma süresi, makine sayısı, toplam makine gücü, piyasa payı, ödenen vergi tutarı, ücret toplamı veya işgücü maliyeti toplamı, sabit varlıkların miktarı, öz sermaye, satış tutarı, kar hacmi, katma değer ve sabit sermaye" gibi nicel ölçütler de değerlendirmeye alınmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, nicel ölçütlerin parasal değerden ziyade fiziki değerlere dayanmasıdır. Varlıkların parasal büyüklükleri, çeşitli sebeplerle değişkenlik gösterebildiği için genellikle nicel ölçüt olarak çalışan kişi sayısı dikkate alınmaktadır. [161]

KOSGEB öncülüğünde Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, TÜİK, TOBB ve TESK'in katılımıyla, 4 Kasım 2012'de "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"te yapılan mevzuat değişikliği

---

[160] Özal; **a.g.e.,** s. 29
[161] Özal; **a.g.e.,** s. 29

sayesinde KOBİ tanımı genişletilmiştir.[162] Bu sayede daha çok firma teşvikler kapsamına girmiştir. 2005 yılında yayımlanmış olan KOBİ tanımı ile yeni tanım arasındaki değişiklikler; "yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri … Türk Lirasını aşmayan" ifadesindeki meblağların artırılması şeklinde gözlemlenmektedir. Günün koşullarına göre yeniden tanımlanan KOBİ kavramı üç ana grupta sınıflandırılmıştır:[163]

- **Mikro İşletme:** 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 1 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- **Küçük İşletme:** 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 8 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- **Orta Büyüklükte İşletme:** 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.

Tablo 16: Türkiye'de İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler (15-24) (Bin Kişi)

	1	2	3	4	5-9	10-25	25-49	50+	Toplam
2012	112	383	530	390	713	400	475	645	**3.647**
2011	124	418	558	412	706	403	445	631	**3.697**
2010	119	429	536	410	643	369	403	556	**3.465**
2009	126	443	507	381	601	347	381	542	**3.328**
2008	109	451	518	369	606	354	432	646	**3.484**
2007	113	449	554	391	612	333	416	625	**3.493**
2006	122	480	559	394	625	367	370	617	**3.533**
2005	131	482	568	391	678	353	373	578	**3.554**
2004	162	475	624	444	709	289	310	542	**3.554**
2003	170	520	638	520	817	295	252	565	**3.777**
2002	183	568	740	586	914	291	255	600	**4.135**
2001	214	653	767	680	989	435	212	509	**4.460**
2000	235	639	819	677	1.034	501	214	578	**4.696**

Kaynak: TÜİK

Tablodan da görüldüğü üzere, Türkiye'de, özellikle 15-24 yaş aralığında çalışan nüfusun büyük çoğunluğu çalışan sayısı kriterine göre mikro ve küçük işletmelerde çalışmaktadır. Yine, çalışan kişi sayısı kriterine göre bakıldığında orta büyüklükte işletmelerde çalışan genç oranı 2012 yılı için yaklaşık olarak %17 civarındadır.

---

[162] **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**, R.G. 04.11.2012 - 28457

[163] KOSGEB, http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=606 (13.12.2013)

Tablo 17: Türkiye'de İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15-24) (Bin Kişi)

Yıllar	Ücretli veya Maaşlı	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2012	2.728	0	27	130	762	3.647
2011	2.699	0	30	153	815	3.697
2010	2.486	0	34	145	799	3.465
2009	2.343	0	31	162	792	3.328
2008	2.220	304	37	151	772	3.484
2007	2.226	293	35	163	776	3.493
2006	2.189	309	28	180	827	3.533
2005	2.080	331	29	184	930	3.554
2004	1.766	392	27	172	1.197	3.554
2003	1.758	380	33	175	1.431	3.777
2002	1.841	401	36	206	1.651	4.135
2001	1.723	499	46	270	1.922	4.460
2000	1.887	586	50	291	1.882	4.696

Kaynak: TÜİK

Bir diğer veri incelenecek olursa, Tablo 17'de gözlemlendiği üzere 2012 yılı için 15-24 yaş aralığında ücretli veya maaşlı çalışanların oranı yaklaşık olarak %74 civarındadır. Bu oran, ücretsiz aile işçilerinin de eklenmesiyle %95'ler seviyesine kadar çıkmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye şartlarında kendi işinin sahibi veya işveren olmak için erken sayılabilecek bir dönem olan 15-24 yaş aralığında bir girişimin veya işletmenin yönetiminde bulunan genç oranı %5'ler civarındadır.

Amerikalı Psikoloji Teorisyeni David McClelland'ın 1961 tarihli 42 ülkenin başarı güdüleri ve girişimcilik kabiliyetlerinin sıralandığı Achieving Society isimli kitabında Türkiye, ilk sırada yer almıştır. Bu veriye rağmen, ülkemizde devlet politikası anlamıyla girişimcilik, Avrupa Birliği ile ilişkiler çatısı altında kendisine yer edinmeye başlamıştır.

Türkiye'nin 10-11 Aralık 1999 tarihinde yapılan Helsinki Zirvesinde AB üyeliğine aday bir ülke olarak kabul edilmesi sonucunda, katılım öncesi mali yardım alması öngörülmüştür. Bu yardımların kullandırılması için ise bir dizi alanda AB'ye uyum çalışması yapılması öngörülmüştür. Ülkede uygulanan KOBİ ve girişimcilik politikalarının AB üye ülke uygulamalarına paralel hale gelmesi için, bir KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı hazırlanması ve bu strateji ve plan kapsamında mali yardımlardan faydalanılması öngörülmüştür. Böylelikle ülkedeki KOBİ'lerin rekabet

gücünün artırılması amacıyla, girişimcilik alanında ilk çalışmalar başlatılmıştır.[164]

➢ CC BEST Süreci ve Avrupa Küçük İşletmeler Şartı

BEST (Business Environment Simplification Task Force – İş Ortamının Basitleştirilmesi Görev Gücü), Avrupa Birliğinde yer alan KOBİ'ler için iş ortamının iyileştirilmesi ve mevzuatın basitleştirilmesi konusunda en iyi uygulama örneklerinin değişimini sağlamak ve karşılıklı tecrübelerden istifade edebilecekleri bir platform oluşturmak amacıyla kurulmuştur. Aynı oluşumun aday devletlere de yansıtılmasına yönelik Avrupa Komisyonu Kararı doğrultusunda, Sanayi ve Ticaret Bakanlığının liderliğinde ve KOSGEB'in sekreterliğinde, KOBİ'lerle ilgili tüm kurum ve kuruluşların katılımıyla CC BEST Türkiye Raporu (Candidate Countries Business Environment Simplification Task Force) hazırlanmıştır.[165]

CC BEST sürecini müteakip, Türkiye'nin, 23 Nisan 2002 tarihinde imzaladığı Avrupa Küçük İşletmeler Şartıyla birlikte aşağıda yer alan başlıklar gündeme getirilmiştir;[166]

- girişimcilerin eğitimi ve öğretimi,
- daha ucuz ve daha hızlı iş kurma süreçlerinin geliştirilmesi,
- daha iyi kanunlar ve mevzuat düzenlemelerinin yapılması,
- nitelikli personel eğitiminin gerçekleştirilmesi,
- internette anında işlem imkânlarının yaygınlaştırılması,
- tek pazarın ötesinde pazarlara erişimin sağlanması,
- vergilendirme ve finansal konularda iyileştirmeler yapılması,
- KOBİ'lerin teknoloji ve yenilikçilik kapasitesinin geliştirilmesi,
- e-ticaretin ve teknoloji tabanlı işletmelerin desteklenmesi,
- ulusal ve uluslararası platformlarda KOBİ'lerin daha etkin ve daha güçlü şekilde temsil edilmesi

---

[164] Tanrısever, Nazlı Hezar; "Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar ve Türkiye'deki Politikaların Avrupa Birliği Uygulamalarına Uyumu", 2004, s. 36.
[165] Avrupa Birliği CC Best Türkiye Raporu, Ankara, 2002 http://www.insme.org/files/363/view
[166] European Charter for Small Enterprises, http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/charter/charter_en.pdf (26.12.2013)

Türkiye'nin Şartı imzalamasıyla üstlenmiş olduğu yükümlülüklere dair atılan adımlar, üretilen projeler ve programlar KOSGEB koordinasyonunda sürdürülmektedir. Türkiye, bu sayede teknoloji ve bilgi tabanlı, yenilikçi KOBİ'lerin desteklenmesi için geliştirilen araç ve mekanizmaları uygulamaya geçirmeyi amaçlamıştır.[167]

- **Türkiye'nin Sanayi Politikası Belgesi**

Yine Avrupa Birliğine uyum çalışmaları kapsamında o dönemki adıyla Sanayi ve Ticaret Bakanlığı güdümünde Türkiye Sanayi Politikası[168] dokümanı hazırlanmıştır. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) ve Hükümet Programı temel alınarak hazırlanan belge, imalat sanayiine ilişkin mevcut durumu, kurumsal çerçeveyi, amaçları, izlenecek politikaları ve öncelikli tedbirleri içermektedir.

Politika belgesinde yer alan yenilik, yatırım ve ihracat gibi büyüme faktörlerinin politika hazırlanması sürecinde referans olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, KOBİ'lerin geliştirilmesine, istihdamın yaratılmasına ve bölgesel dengesizliklerin giderilmesine yönelik Ar-Ge yatırımlarının desteklenmesinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Arzulanan ise, KOBİ'lerin verimliliğinin artırılması, toplam katma değer payının ve uluslararası rekabet güçlerinin artırılmasıdır. KOBİ'lerin geliştirilmesi; nitelikli işgücü oluşturulması, rekabetin oluşması ve istihdamın artması, girişimciliğin gelişmesi ve gelir dağılımının iyileştirilmesi ile yakından ilişkilidir.[169]

- **Türkiye'nin KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı**

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, girişimciliğin geliştirilmesi sürecinde taraflara düşen sorumlulukları ifade ederek eylem ve projelerin oluşturulmasını hedefleyen orta vadeli bir strateji belgesidir.

Belge'de özellikle girişimcilik eğitimi ile ilgili olarak ortak çalışmalar yapacak kurumlar ve gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler belirlenmiştir. Girişimcilik eğitiminin, eğitim ve öğretimin her kademesinde verilmesi için iş birliği yapacak olan

---

[167] Tanrısever; **a.g.e,** s. 37.
[168] Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; **Türkiye Sanayi Politikası (AB Üyeliğine Doğru)**, Ağustos 2003
[169] Tanrısever; **a.g.e,** s. 40.

kurumlar; Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, KOSGEB, Türkiye İş Kurumu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu şeklindedir.[170]

Okul haricinde, potansiyel girişimcilere kurmak istedikleri iş alanında bilgi ve danışmanlık hizmeti sağlanması için ise KOSGEB Girişimcilik Enstitüsünün faaliyetlerinin yaygınlaştırılması planlanmış olup, bu amaca hizmetle KOSGEB, Türkiye İş Kurumu, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (yeni adı ile Kalkınma Bakanlığı) ortak çalışmalarda bulunması öngörülmüştür.[171]

3.5.2 Türkiye'de İş Kurma Motivasyonu

Bir ülkede var olan girişimcilik ortamını, ekonomik gelişmelerin yanı sıra kültürel olgular da etkilemektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de kişileri girişimci olmaya yönlendiren sebepler, diğer ülkelerle benzerlik göstermektedir. Bu sebepler ise;[172]

- Para kazanma arzusu,
- Bürokrasiden kaçma
- Bir işi/şirketi yürütüp yürütemeyeceklerini görmek,
- Hayal kırıklığı-memnuniyetsiz bir pazar olduğunu bilmek,
- Bir fikre olan inanç,
- Kişinin kendi kabiliyetlerine olan güven,
- Bir hobiyi işe dönüştürmek,
- İşten çıkarılma veya süregelen işsizlik,

---

[170] Tanrısever; **a.g.e,** s. 38.
[171] KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2003, http://www.euturkey.org.tr/abportal/uploads/files/KOBI.doc
[172] Gözek; **a.g.e.,** s. 6.

• Kendi kendinin patronu olmak,

• Kendi zamanını kendi kontrol etmektir.

Sadık Gözek tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ülkemizdeki girişimci adayları iş kurmalarındaki en önemli motivasyon kaynağının kendi kendinin patronu olmak (%36.9) ve yeteneklerini serbestçe kullanmak (%29.2) olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, girişimciler kısa dönemde para kazanmaktan ziyade uzun dönemli gelirleri önemsemektedir ve girişimci için tek motivasyon kaynağı para kazanmak değildir. Kişisel başarı duygusu, serbestlik, vizyonunu ve hayallerini gerçekleştirmek diğer amaçların başında gelmektedir. Girişimci adaylarının %45.2'si işini kurmak için gerekli sermayeyi banka vs. gibi kuruluşlardan kredi alarak karşılamayı düşünmesine rağmen, %32.3'ü şahsi birikimleri ile, %19.4'ü ise aile ve/veya akrabalarının desteği ile karşılamayı düşünmektedir. Bunun yanı sıra, girişimci adaylarının %41.5'i devlet yardımlarından KOSGEB Desteklerini, %23.1'i hiçbirini, %20'si Hazine yatırım teşviklerini, %10.8'i dış ticaret müsteşarlığı ihracat teşviklerinden haberdar olduklarını bildirmişlerdir. Türkiye'deki sosyal ortamın kendi işini kurmaya teşvik etme oranına bakıldığında ise girişimci adaylarının %56.3'ü ülkedeki sosyal ortamın kendi işini kurmaya teşvik ettiğini düşündüğünü belirtmesine rağmen, %43.8'i böyle bir düşünceye sahip olmadığını dile getirmiştir.[173]

3.5.3 Türkiye'de Girişimciliğin Önündeki Engeller

Türkiye'de girişimci adaylarının iş kurmaktan vazgeçmesine sebebiyet veren ve girişimciliğe olan eğilimi azaltan etmenlerin başında bilgi eksikliği, iş kurma sürecindeki resmi kurum ve meslek kuruluşlarının bürokratik yapıları, yasal işlemlerin karmaşıklığı ve uzunluğu, kuruluş masrafları ve finansman sorunu yer almaktadır. [174]

Ülkemizde piyasalara giriş yapan firmaların sadece %60-70 kadarı ilk iki yıl ayakta kalabilmekte iken, bu süreci atlatan firmaların bir sonraki dönemde ayakta kalma olasılığı artmaktadır. İlk iki yıldan sonra iş yaşamında kalan firmaların beş yıl daha yaşama olasılığı %50-80 civarındadır ve firmaların 7 yıldan uzun süre varlıklarını sürdürme oranı yaklaşık %40-50 civarındadır. Girişimci adaylarına göre kendi işini

---

[173] Gözek; **a.g.e.,** s. 46.
[174] Gözek; **a.g.e.,** s. 45.

kurmanın önündeki en büyük iki engel sermaye yetersizliği (%35,3) ve iş kurma sürecinde yaşanan bürokratik engellerdir (%30,9). Girişimci adaylarının iş kurmada kendilerini en çok korkutan unsur olarak ise "birikimlerini kaybetme ve işsiz kalma riski" (%38,8) ile gelirdeki düzensizlikler (%28,4) olduğu belirtilmiştir. [175]

- **Ekonomideki İstikrarsızlık**

Normal şartlarda dahi riskli olan girişimcilik, ekonominin istikrarsız olduğu ortamlarda ise potansiyel girişimcilerin iş fikirlerini hayata geçirmeleri daha da riskli olmaktadır. Bu da iş kurmak isteyen bireylerin eyleme geçmesini engelleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yerine bireyler, ellerindeki sermayeyi kendilerine üretim dışı sabit bir gelir getirecek başka şekillerde değerlendirdiği görülmektedir. [176]

- **Bürokratik Engeller**

Türkiye'de mevzuatlar ve uzun süren bürokratik aşamalar nedeniyle uygun iş ve yatırım yapmak zorlaşabilmektedir. Girişimcilerin faaliyette bulunup istihdama katkıda bulunabilmeleri için ülkedeki devlet politikaları, ekonomik koşulları ve müşteri grubu yatırım yapmaya elverişli hale getirilmelidir. Bürokratik sorunları azaltmak adına vergi sistemi sadeleştirilmeli, işletme açma ve kapatma prosedürleri kolaylaştırılmalıdır.[177]

- **Bilgi Eksikliği**

Girişimcilerin işlerini yaparken başarısız olmalarına neden olan en önemli sebep, işletmeyi sürdürmek için gerekli olan teknik ve sosyal bilginin eksik olmasıdır. Teknik bilgi sayesinde kişiler ürettikleri ürün veya hizmetin ön plana çıkan yönlerini bilir, sosyal bilgi sayesinde ise çıktıların pazarlanması mümkün olabilmektedir. Gerekli teknik ve sosyal bilgi, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren kuruluşlardan sağlayabilmektedirler.[178]

---

[175] Cansız; **a.g.e.**, s. 48.
[176] Cansız; **a.g.e.**, s. 49.
[177] Cansız; **a.g.e.**, s. 49.
[178] Cansız; **a.g.e.**, s. 49.

- **Özgüven Eksikliği**

Ülkemizde girişimciliğin önünde bulunan bir diğer engel ise özgüven eksikliğidir. Özgüven eksikliği, üretim yapmak için bütün faktörler bir araya geldiği halde üretimin yapılmadığı durumda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ise bireyleri zorla bir işi kurmaya yönlendirmek, işin kurulmaması halinde kişinin uğrayacağı zarar kadar topluma zarar verme potansiyeline sahiptir.[179]

3.5.4 Türkiye'nin Girişimcilik Performansı

Girişimciliğe yol açan ya da engel olan faktörlerin tespit edilmesi her ne kadar güç olsa da bu konuda çalışmalar yapan oluşumlar mevcuttur. Bunlardan bir tanesi, ve bu tez çalışmasında da faydalanılacak olan yapı, GEM Concortium'dur. GEM Concortium, 1997 yılında başlayan araştırma programı kapsamında, yıllık olarak Global Entrepreneurship Monitor adıyla raporlar yayınlamaktadır.[180] OECD'nin çalışmalarında girişimciliği etkileyen unsurların alt yapı koşulları, devlet programları ve kültürel tutumlar olduğu görülürken GEM çalışmalarında biraz daha farklı bir yaklaşım görülmektedir. GEM, temel olarak iki ana başlık altında değerlendirme yapmaktadır. Bunlardan ilki ülke yapısıdır. Bu başlık altında ekonominin dışa açıklığı, devletin rolü, finans sektörünün etkinliği, teknolojinin yoğunluğu, fiziksel altyapı, yönetim becerileri, işgücü piyasasının esnekliği, yasal kurumlar, ekonomik büyüme ve son olarak sosyal, politik ve kültürel ortam dikkate alınmaktadır. İkinci olarak incelenen başlık girişimcilik altyapısıdır. Burada ise finans, devlet politikaları, devlet programları, eğitim, Ar-Ge transferi, ticari altyapı, iç pazarın dışa açıklığı, fiziksel altyapı ve kültürel normlar göz önünde bulundurulmaktadır.[181]

GEM tarafından girişimciliğin ölçülmesinde kullanılan göstergelerden en önemlisi, İngilizce karşılığı "Total Early-stage Entrepreneurial Activity Index" (TEA) olan toplam erken dönem girişimcilik aktivitesi endeksidir. Bu endeks, ekonomide 15-64 yaş aralığında bulunan nüfus içerisinde son 12 aydır girişimcilik faaliyetine başlamış olanların ve 3,5 yaşına kadar olan yeni firmaları dikkate almaktadır. Bu raporun bir

---

[179] Cansız; **a.g.e.**, s. 50.
[180] GEM Concortium, **Global Entrepreneurship Monitor 2012 Global Report,** 2012, s. 12.
[181] Çetindamar, Dilek; "Türkiye'de Girişimcilik", **TÜSİAD Yayınları TÜSİAD-T/2002-12/340,** İstanbul, Aralık 2002, s. 47.

diğer önemli özelliği ise girişimci türleri arasında yaptığı ayrım ve bu girişimcilerin ekonomik büyüme ve iş oluşturmaya ne kadar katkıda bulunduklarına göre ayrım yapmasıdır. [182]

GEM'in yayınlamış olduğu 2012 Küresel Rapora göre, Türkiye ekonomik gelişmişlik düzeyi açısından orta segment olan etkinlik güdümlü ekonomiler grubunda yer almıştır. Raporda ilk olarak **ülkelerin girişimciliğe yaklaşımı** sıralamaya tabi tutulmuştur. Türkiye için, etkinlik güdümlü ekonomiler grubundaki ülkelerde %41 olan "bireylerin çevrelerinde iş kurma fırsatı farkındalığı" oranı %40'tır. Benzer şekilde Türkiye'de bireylerin iş kurmak için bireysel kabiliyetlerine güvenme oranı, %52 olan bölge ortalamasının altında, %49 olarak gerçekleşmiştir. Kaybetme korkusu bölgede ortalama %32 iken Türkiye'de bu oran %30 olarak gerçekleşmiştir. Toplumda girişimsel yönelim düzeyi %15'tir. Bu oran, ekonomik yapı olarak benzerlik gösteren diğer ülkelerin ortalaması olan %26'dan bir hayli düşüktür. Türkiye'de girişimciliğin iyi bir kariyer seçeneği olarak algılanma oranı %67 iken ülkeler ortalaması %70'tir. Farklı bir şekilde, ülkede başarılı girişimcilere yüksek statü atfedenlerin oranı %76 ile ortalamadan 8 puan daha yüksektir. Son olarak ülkedeki basının girişimciliğe olan pozitif yaklaşımı %60 olan ortalamaya son derece yakın şekilde %57 olarak belirlenmiştir.[183]

Verilere bakarak, ülkede bireylerin girişimcilik fırsatlarından diğer ülkelerle benzer oranla farkında olduğu söylenebilir. Farkındalığın yükseltilmesi sayesinde girişimci olma niyeti bulunmayan kişiler dahi cesaretlendirilerek birer girişimci olabilirler. Kişilerin iş kurma noktasında kabiliyetlerine güvenme oranı, ortalamanın biraz altındadır ve Türkiye'nin bu konuda atması gereken adımların habercisidir. Kaybetme korkusunun ortalamanın altında gerçekleşmiş olması pozitif bir etkiye sahip olsa da girişimsel yönelim düzeyinin düşük gerçekleşmiş olması bir uyarı niteliğindedir. Yine de toplumda bireylerin girişimcilere ve girişimciliğe pozitif bakması, basının da olumlu yaklaşımı neticesinde, ülkede girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına elverişli bir ortamın varlığından söz edilebilmektedir.

---

[182] GEM Concortium 2012, s. 14.
[183] GEM Concortium 2012, s. 57.

Raporun bir diğer bölümünde, bahsi geçen TEA endeksi bağlamında **girişimcilik aktivitesi** performansları belirtilmiştir. Burada bakılan ilk kriter olan yeni doğmuş işletmelerin oranı Türkiye'de %7 iken ortalamada %8'dir. İkinci olarak yeni işletmelerin oranı ortalamada %6 düzeyinde iken Türkiye'de bu oran %5 düzeyinde kalmıştır. TEA endeksinde Türkiye %12 ile ortalamanın 1 puan altında kalmıştır. Ülkede işletme sahipliği oranı %9 ile ortalamanın 1 puan üstünde gerçekleşmiştir. İşletmelerin ömrünü devam ettirememe oranı, Türkiye'de verimlilik-odaklı ekonomiler ile aynı olmuştur. Türkiye ekonomisinde girişimcilik aktivitesi gösterenlerin %31'i başka bir seçeneği olmadığı için girişimci olmuştur. Bunun tersine, yine girişimcilik aktivitesi gösterenlerin %55'i bir fırsatı yakalama veya bir sürecin iyileştirilmesi güdüsü ile girişimci olmuştur. Son iki gösterge de ortalamanın üzerinde gerçekleşmiştir. Genel itibariyle Türkiye, erken girişimcilik indeksi açısından araştırmaya katılan 30 etkinlik güdümlü ekonomi arasında 17. sırada yer almıştır. [184]

Bu bilgiler ışığında, Türkiye'de doğan işletmelerin oranı benzer ekonomik yapıya sahip ülkelerin ortalamalarıyla yakınlık göstermektedir. 3,5 yaşından genç işletmelerin oranı yeni doğanların oranına göre bir düşüş gerçekleştirmiş ama genel ortalamaya yakın kalmıştır. TEA endeksinde de ortalamanın 1 puan altında kalan Türkiye'nin, bu alanda atması gereken adımların varlığı aşikardır. Burada yer alan en olumlu veri ise piyasada bir fırsat gözlemleyip, bu sebeple girişimci olanların hem toplumun yarısından fazlasını oluşturması, hem de ortalamanın bir hayli üzerinde kalmasıdır.

Geçmiş yılların verileri ile karşılaştırıldığında TEA'nın 2006 yılındaki % 6'lardan %12'lere çıktığı, aynı şekilde kuruluş aşamasında olan girişimcilerin, 18-64 yaş arasındaki yetişkin nüfusa olan oranının 2006 yılındaki % 2'lerden %7'lere çıktığı görülmektedir. Yani, geçilen süre içerisinde daha fazla birey son bir sene içinde yapmayı düşündüğü bir iş için para biriktirmeye başlamak, yer aramak, bir kuruluş kadrosu oluşturmak, iş planı üzerinde çalışmak gibi hazırlık faaliyetlerinde bulunmuştur.[185] Bu çerçeveden bakıldığında iyi bir performans göstermiş olan Türkiye'de yine de geliştirilmesi gereken alanlar olduğu görülmektedir.

---

[184] GEM Concortium 2012, s. 58.
[185] Türkiye'nin Girişimcilik Ruhu Artıyor, http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=647 (05.01.2014)

3.5.5 Girişimcilere Sağlanan Teşvikler

Neo-liberal politikaların bir sonucu olarak devletlerin doğrudan üretim faaliyetlerini bırakıp, piyasalarda denetleyici ve düzenleyici rolleri daha fazla üstlenmesi ve ticaretin daha da serbestleşmesini takiben teşvikler, devletlerin önemli müdahale araçlarından biri haline gelmiştir. Teşvikler sayesinde kaynakların ülke ekonomisi için en etkili ve yararlı bir şekilde doğru alanlara yönlendirilmesi amaçlanmaktadır. Teşvikler, ekonomiye daha direkt etki ettikleri için, sonuçları da kısa dönemde gözlenmeye başlanan bir politika türüdür.

Bu bölümde ekseriyetle teknolojik üretime yönelik girişim faaliyetlerinde bulunan ve stratejik yatırım yapan kişilere/kurumlara sağlanan teşviklerden bahsedilecektir. Bunlardan en geniş kapsamlısı 5.4.2012 tarihinde açıklanan yatırım teşvik sistemidir. Türkiye'yi sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine göre 6 bölgeye ayıran ve içeriğinde vergi, faiz ve prim desteği bulunan sistem içerisinde genel, bölgesel, büyük ölçekli yatırımlar ve stratejik yatırımlar için teşvikler bulunmaktadır. Teşvik sistemi sayesinde özellikle stratejik yatırımlar desteklenmiştir. Temel olarak stratejik yatırımlara yer tahsis desteği, ithal edilecek yatırım mallarında gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, 7 yıl süreyle sigorta prim desteği, yatırımın %50'si kadar vergi indirimi, yatırım kredileri için faiz desteği gibi kolaylıklar tanınmıştır.[186]

Son yıllarda Türkiye'nin uluslararası alanda rekabet gücünü artırmak üzere teknoloji ve ürün geliştirilmesine yönelik araştırma ve geliştirme çalışmaları ve melek yatırımcılık ile paralel olarak birçok düzenleme hayata geçirilmiş durumdadır. Bu kapsamda, 06.07.2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu ile bu Kanun'un uygulanmasına yönelik olarak 19.06.2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 24790 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Uygulama Yönetmeliği ile Türkiye'deki teknolojik bölgelerin hukuki altyapısı düzenlenmiş; girişimcilere bir takım muafiyetler sağlamıştır. Bu muafiyetlerin bir kısmı araştırma ve geliştirme indirimi olarak 21.06.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'na eklenmiştir. Sonrasında, Ar-Ge faaliyetlerine teşviki artırma amacı ile pek çok indirim, istisna, destek ile teşvik sağlayan 5746 sayı ve

---

[186] "İşte yeni teşvik paketi", ntvmsnbc, 5 Nisan 2012 Perşembe, http://www.ntvmsnbc.com/id/25337075/

28.02.2008 tarihli Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Ayrıca, bireysel yatırım katılımcılarına devlet desteği sağlayan ve 15.02.2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 28560 sayılı Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmelik ile devlet tarafından yatırımcılara yeni imkanlar tanınmıştır.[187]

Teknoloji Geliştirme Bölgeleriyle yeterli finansal kaynak, bilgi birikimi ve nitelikli iş gücünün aynı platformda toplanması; bilim ve teknoloji alanlarındaki beşeri kaynakların girişimciliğe yönlendirilmesi ve üniversite ile Ar-Ge kuruluşlarında birikmiş bilgilerin kurulan firmalar aracılığıyla ekonomik dönüşüme katkıda bulunması amaçlanmıştır.

4691 Sayılı Kanun kapsamında aşağıdaki teşvikler getirilmiştir:[188]

İzin Önceliği: Girişimci işletmelerin, TGB'de başlatıp sonuçlandırdıkları Ar-Ge projeleri sonucu elde ettikleri teknolojik ürünün üretim izin belgelerine öncelik verilmektedir.

Damga Vergisi ve Harç İstisnası: Yönetici şirket, 4691 Sayılı Kanun'un uygulanması ile ilgili olarak düzenlenen kağıtlardan ve yapılan işlemlerden dolayı damga vergisi ve harçtan muaftır.

Gelir ve Kurumlar Vergisi İstisnası: Yönetici şirketlerin 4691 Sayılı Kanun uygulaması kapsamında elde ettikleri kazançlar ile gelir ve kurumlar vergisi ve bu TGB'deki yazılım ile Ar-Ge faaliyetlerinden elde ettikleri kazançları 31.12.2023 tarihine kadar gelir ve kurumlar vergisinden muaftır.

Personel Ücretlerine İlişkin Her Türlü Vergi İstisnası: TGB'de çalışan; Ar-Ge ve destek personelinin bu görevleri ile ilgili ücretleri, 31.12.2023 tarihine kadar her türlü vergiden müstesnadır. Muafiyet kapsamındaki destek personeli sayısı Ar-Ge personeli sayısının %10'unu (yüzde onunu) aşamaz.

---

[187] Bağcı, Gökhan Uğur; "Girişimcilere Sağlanan Destek ve Teşviklerin Hukuki Değerlendirilmesi", http://www.etohum.com/girisimcilere-saglanan-destek-ve-tesvikler, (03.01.2014)
[188] http://www.etohum.com/girisimcilere-saglanan-destek-ve-tesvikler

Sigorta Primi Desteği: 4691 Sayılı Kanun kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş fiilen çalışan personelin gelir vergisi istisnasının uygulandığı sürece, gelir vergisinden istisna tutulan ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, her bir çalışan için beş (5) yıl süreyle Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Katma Değer Vergisi İstisnası: TGB'de faaliyette bulunan girişimcilerin kazançlarının gelir veya kurumlar vergisinden istisna bulunduğu süre içinde münhasıran bu bölgelerde ürettikleri ve sistem yönetimi, veri yönetimi, iş uygulamaları, sektörel, internet, mobil ve askeri komuta kontrol uygulama yazılımı şeklindeki teslim ve hizmetleri katma değer vergisinden müstesnadır.

5746 Sayılı Kanun ile birlikte Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TGB'de yer alan şirketlere verilen teşvik imkanlarının tümünü; kendi lokasyonlarında Ar-Ge Merkezi kuran büyük şirketlere de sağlamıştır.[189]

KVK'da yer alan düzenleme ise işletmelerin gerçekleştirdikleri Ar-Ge harcamalarının belli bir yüzdesinin kurum kazancından indirilebilmesi imkanı tanımış; bu sayede kurumlar vergisi yükünün azalması neticesinde ortaya çıkan kaynağın Ar-Ge faaliyetlerine yönlendirilmesi hedeflenmiştir. Teşvik, kurumların bünyelerinde gerçekleştirdikleri yeni teknoloji ve bilgi arayışına yönelik araştırma ve geliştirme harcamalarının %100 oranında "Ar-Ge indirimi" sıfatıyla kurumlar vergisi matrahından indirilmesini içermektedir.[190]

3.5.6 Türkiye'de Girişimciliğe Yönelik Faaliyette Bulunan Kurum ve Kuruluşlar

3.5.6.1 KOSGEB

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, "Ülkelerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde

---

[189] http://www.etohum.com/girisimcilere-saglanan-destek-ve-tesvikler
[190] http://www.etohum.com/girisimcilere-saglanan-destek-ve-tesvikler

gerçekleştirmek" amacıyla 12.04.1990 tarih ve 3624 sayılı kanun ile kurulmuştur.[191] KOSGEB; halen faaliyetlerini Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çatısı altında sürdürmektedir.

KOSGEB, yaş sınırlaması yapmaksızın, girişimcilere Danışmanlık ve Eğitim, Teknoloji Geliştirme ve Yenilik, Bilişim, Kalite Geliştirme, Pazar Araştırma ve İhracatı Geliştirme, Bölgesel Kalkınma ve Girişimciliği Geliştirme gibi konularda destek vermektedir.

KOSGEB'in üniversitelerle kurduğu işbirliği neticesinde girişimcilere yönelik sunduğu alternatif finansman modelleri, girişimciliğin gençler arasında özendirilmesi ve desteklenmesi noktasında oldukça önemlidir. [192]

KOSGEB'in girişimcilere değişik konularda yardımcı olmak amacıyla kurduğu enstitülerden bazıları şunlardır: Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü, Küçük İşletmeler Geliştirme Merkezleri, Teknoloji Geliştirme Merkezleri (TEKMER), Bölgesel Kalkınma Enstitüsü ve Pazar Araştırma ve İhracatı Geliştirme Enstitüsü. Ayrıca Avrupa Birliğinin malî katkılarıyla kurulan, Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM) ve Halkbank bünyesinde oluşturulan Girişimci Bilgilendirme Merkezi.[193]

KOSGEB Girişimcilik Destek Programı, girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve Başarılı işletmelerin kurulması amacıyla KOBİ'lere ve girişimcilere yönelik olarak uygulanmaktadır. Programın kapsamında ise **Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimci Desteği, İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği** ve **İş Planı Ödülü** bulunmaktadır.[194]

A) Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve iş planı hakkında bilgilendirmek amacıyla kendi işini kurmak isteyen girişimci adaylarına yönelik olarak düzenlenir. Girişimci adaylarına girişimcilik, iş kurma ve yönetme, iş planı hazırlama, pazarlama planı hazırlama gibi konularda eğitimler

---

[191] **3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresinin kurulması hakkında Kanun,** RG. 12.04.1990 - 20490
[192] Tanrısever; **a.g.e.,** s. 43.
[193] Tanrısever; **a.g.e.,** s. 44.
[194] KOSGEB Girişimcilik Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69 , (03.01.2014)

verilerek, kuracakları işletmelerin daha uzun ömürlü ve verimli olmalarını sağlamak, karşılaşabilecekleri sorunları önceden tahmin edip ona göre çözüm üretmelerini sağlamak, hatalı iş kurmasını engellemek, iş planına dayalı işletme yönetimine geçişlerini sağlamak amacıyla düzenlenir. Bu eğitimler, 24 saati atölye çalışmalarından oluşan toplam 70 saatlik eğitimler olup; genel katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir.

B) Yeni Girişimci Desteği, ekonomik kalkınma ve istihdam artırmak amacıyla girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması, başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak amacı ile uygulanan destek programıdır. Yeni Girişimci Desteği; [195]

• KOSGEB tarafından verilen iş kurma danışmanlığı veya uygulamalı eğitim desteğini alanları,

• KOSGEB'in işbirliği ve denetimi çerçevesinde İŞKUR, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, belediyeler ve diğer ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile meslek odaları tarafından ulusal ve uluslararası projeler kapsamında düzenlenen uygulamalı girişimcilik eğitimine katılanları,

• İş Geliştirme Merkezlerinde (İŞGEM) yer alan işletmeleri kapsar.

Tablo 18: Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2. Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	3.000	60 Kadın Girişimci ve Özürlü Girişimciye %70 uygulanır.	70 Kadın Girişimci ve Özürlü Girişimciye %80 uygulanır.
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği		15.000		
İşletme Giderleri Desteği		12.000		
Sabit Yatırım Desteği	Geri Ödemeli	70.000		

Kaynak: www.kosgeb.gov.tr

[195] http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69

Tabloda yer alan destek unsurlarını daha da ayrıntılandırmak gerekirse: [196]

- **İşletme Kuruluş Desteği**, geri ödemesiz olup, sadece ve sadece aşağıda belirtilen işletme kuruluş giderlerini 3.000 TL'ye kadar kapsar:

  - İşletme kuruluş aşaması noter masrafları (iş ana sözleşmesinin hazırlanması ve onaylanması, işletme müdürü imza sirküleri/imza beyanı, defterlerin tasdik ettirilmesi),
  - İşletmenin ticaret/esnaf sicil kaydının yapılması,
  - İşletmenin sicil gazetesinde ilanı,
  - Fatura, irsaliye ve gider pusulası belgelerinin basımı ve tasdiki,
  - İlgili odalara kayıt yaptırılması,
  - İşyeri açma ve çalışma izin ve ruhsatlarının alınması,
  - Yazar kasa alımı,
  - Mali müşavir ve muhasebeci ücreti.

- **Kuruluş Dönemi Makine**, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği, işletmenin kuruluş tarihinden itibaren 12 ay içinde satın alınan/alınacak makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için geri ödemesiz olarak verilen bu desteğin üst limiti 15.000 TL'dir.

  Destek ödemesi yapılmadan önce, işletmeden sorumlu personel işletmeyi ziyaret ederek ekte yer alan Yeni Girişimci Desteği Tespit Tutanağını düzenler. Düzenlenen tespit tutanağı evrak kaydına alınır.

  Destek kapsamında satın alınan/alınacak makine-teçhizat yeni veya ilk kullanıcı için düzenlenen satış faturası tarihi itibariyle en fazla 3 (üç) yaşında olabilir. Ofis donanımları yeni olması gerekmektedir.

- **İşletme Giderleri Desteği**, desteğin başlangıç tarihinden itibaren 24 ay içinde gerçekleşen işletme giderlerine yönelik geri ödemesiz olarak verilir ve üst limit her ay için 1.000 TL olmak üzere toplam 12.000 TL'dir. İşletme gideri olarak:

---

[196] KOSGEB Yeni Girişimci Desteği, http://www.kosgeb.gov.tr/istanbulanadolu/tr/content.asp?PID=%7B22DA0F37-207E-4CCB-A5E5-6334628547B9%7D (07.01.2014)

- Personel net ücretleri (yeni istihdam şartı aranmamakta ve asgari geçim indirimi net ücrete dahil edilmemektedir),
- İşyeri kirası (stopaj ve ortak giderler hariç), elektrik, su, ısıtma, telekomünikasyon, işyerinde ürün/hizmet üretim amaçlı kullanılan makine ve teçhizata ait yakıt giderleri, bulunmaktadır.

İşletme sahipleri, ortakları ile bunların eşi, annesi, babası, kardeşi veya çocuğuna ödenen ücretler personel giderleri desteği kapsamında değildir.

➢ **Sabit Yatırım Desteği**, başlangıç tarihinden itibaren 24 ay içinde satın alınacak olan makine ve teçhizat için teminat karşılığı geri ödemeli olarak 70.000 TL'ye kadar verilmektedir. Destek ödemesi yapılmadan önce, işletmeden sorumlu personel işletmeyi ziyaret ederek ekte yer alan Yeni Girişimci Desteği Tespit Tutanağını düzenler. Düzenlenen tespit tutanağı evrak kaydına alınır. Destek kapsamında satın alınacak makine-teçhizat yeni veya ilk kullanıcı için düzenlenen satış faturası tarihi itibariyle en fazla 3 (üç) yaşında olabilir.

C) İş Geliştirme Merkezleri, (İŞGEM) küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini destekleyen ve kolaylaştıran, dolayısıyla da işletmelerin hayatta kalma ve büyüme olanaklarını artıran bir istihdam yaratma ve iş kurma modelidir. İşletme Kuluçkası formatında kurgulanan İŞGEM'ler, bünyelerinde barındırdıkları yeni işletmelere, yönetim danışmanlığı desteği, finans kaynaklarına erişim imkanı, uygun koşullarda iş yeri mekanı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunarak adeta onları beslemekte ve en zayıf oldukları iş kurma aşamasını sağlıklı bir şekilde aşmalarını ve büyümelerini sağlamaktadır.

İŞGEM'e belediyeler, üniversiteler, özel idareler, kalkınma Birlikleri, meslek kuruluşları ve kâr amacı gütmeyen kooperatifler başvurabilirler.[197]

D) İş Planı Ödülü çerçevesinde ise üniversiteler tarafından örgün eğitim kapsamında verilen "Girişimcilik" dersini alan öğrenciler arasında İş Planı Ödülü Yarışması düzenlenmektedir. İş planları ilk üç dereceye girmiş olan öğrencilerden, en

[197] http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69

fazla 24 ay içinde işini kurmuş olmaları kaydı ile

- Birinciye 15.000 TL,
- İkinciye 10.000 TL,
- Üçüncüye 5.000 TL ödül verilir.[198]

3.5.6.2 TÜBİTAK

1963 yılında kurulan TÜBİTAK, toplumun yaşam kalitesinin artmasına ve ülkenin sürdürülebilir gelişmesine hizmet eden, bilim ve teknoloji alanlarında yenilikçi, yönlendirici, katılımcı ve paylaşımcı bir kurumdur. Araştırma-Teknoloji-Geliştirme çalışmaları yürüten kurum, bilim insanlarının yurt içi ve yurt dışı akademik faaliyetleri burs ve ödüller ile desteklemekte, çeşitli üniversite ve kamu kurumlarının projelerini destekleyerek rekabet gücünün artırılmasını sağlamaktadır. Bu tez çalışması kapsamında TÜBİTAK'a ait değerlendirilebilecek en önemli program **Girişimcilik ve Yenilikçilik Yarışmaları Programıdır**.[199]

Üniversite öğrencilerinin yenilikçilik temelli düşünme yeteneğine sahip olmalarını sağlamak adına girişimcilik ve yenilikçilik konularına yönelik farkındalığı artırmak; çeşitli iş fikirlerinin hayata geçirilmesi adına uygun ortamı hazırlamak, **Girişimcilik ve Yenilikçilik Yarışmaları Programının**[200] temel amacıdır. Ulaşılmak istenen hedefler ise;

a. Uluslararası rekabet gücünü artırarak bilimsel bilginin ticari değere dönüşmesine katkı sağlamak,
b. Gençlerin madden ve manen tatmin olabilecekleri kariyer hedefleri oluşturmaları ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlamak,
c. Potansiyel girişimci öğrencilere bir "öğrenme ve uygulama" deneyimi sunmak,
d. Etkin çalışan, stratejik ve küresel bütünleşme sürecini başarıyla yönetebilecek yeni işletmeler kurulmasını sağlamak.

---

[198] http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69
[199] www.tubitak.gov.tr
[200] TÜBİTAK Ulusal Destek Programları, http://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/girisimcilik/ulusal-destek-programlari/icerik-2238-girisimcilik-ve-yenilikcilik-yarismalari-programi (24.12.2013)

3.5.6.3 Kredi Garanti Fonu İşletme ve Araştırma A.Ş. (KGF)

Kredi Garanti Fonu İşletme ve Araştırma A.Ş., 1991 yılında kurulmuş olup, girişimcilerin Bankalardan kullandığı kredilere verdiği garanti/kefaletlerle teminat sağlamaktadır. Fonun kuruluşunda; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı ve Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı kurucu ortak olarak yer almış; sonrasında KOSGEB ve Türkiye Halk Bankası A.Ş. de bu ortaklığa katılmışlardır. KGF fonunun üstlendiği garanti/kefaletin karşılığını oluşturan teminat sorumluluk fonu Alman Teknik İşbirliği Kurumu(GTZ) ve KOSGEB tarafından konulmuştur.[201]

KGF'nin verdiği krediler şu şekildedir[202]:

- Yeni iş kurma,
- Mevcut tesisin genişletilmesi,
- Hammadde temini,
- Yeni teknoloji kullanımı,
- Yeni iş yerine taşınma,
- Nakit sıkıntısı giderme,
- İhracatın finansmanı,
- İthalatın finansmanı,
- Teminat mektubu amaçlı krediler,
- KOBİ'lerin kullandığı diğer nakdi ve gayri nakdi krediler.

3.5.6.4 Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM)[203]

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) öncülüğünde ilgili Ticaret ve/veya Sanayi Odalarının ev sahipliğinde Avrupa Birliği (AB) fonları ile 2002 yılında Gaziantep, Kocaeli ve İzmir'de Avrupa Birliği Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM) kurulmuş; proje bitiminden itibaren ise bu merkezler birer Anonim Şirket

---

[201] Kredi Garanti Fonu Tarihçesi, http://www.kgf.com.tr/2tarihce.htm (24.12.2013)
[202] http://www.kgf.com.tr/3hangitur.htm
[203] ABİGEM ve KOBİ'ler, http://www.abigem.org/appmanager/tr/portal?_nfpb=true&_pageLabel=pageAbigemVeKobiler (15.12.2013)

olarak faaliyetlerine devam etmişlerdir. ABİGEM A.Ş. hissedarları arasında TOBB, Ticaret ve/veya Sanayi Odaları ve birçok yerel paydaş bulunmaktadır.

Projenin başarısı üzerine, devam niteliğinde 2008 yılında "ABİGEM Ağının Yaygınlaştırılması Projesi" başlatılmış; 12 tane daha ABİGEM kurulmuştur. İkinci aşamada kurulan merkezler Adana, Afyon, Çorum, Denizli, Erzurum, Eskişehir, Kayseri, Konya, Malatya, Tekirdağ, Trabzon ve Uşak'ta bulunmaktadır.

ABİGEM merkezleri, profesyonel eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunarak KOBİ'lerin rekabet seviyelerini ulusal ve uluslararası piyasalarda artırmalarına ve potansiyellerini geliştirilmelerine yardımcı olmaktadır. ABİGEM'ler tarafından verilen eğitim, danışmanlık hizmetleri ve sektörel projelerin en önemli yönü, bölgenin özelliklerine ve bölgedeki KOBİ'lerin ihtiyaçlarına göre tasarlanmış olmasıdır.

3.5.6.5 GAP Girişimci Destekleme Merkezleri (GAP-GİDEM)[204]

GAP-GİDEM, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan KOBİ'lere yönelik bir girişimci geliştirme projesidir. GAP-GİDEM Projesi Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmekte ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından GAP Bölge Kalkınma İdaresi (GAP BKİ) ile işbirliği ile birlikte hayata geçirilmiştir.

Proje'nin amacı geliştirilmiş GİDEM hizmetleri ile yeni kurulan işletmelere yardım etmek ve mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin girişimcilik, operasyonel ve yönetsel kapasitelerinin güçlendirilmesidir.

GİDEM'ler Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin 4 il merkezinde (Adıyaman, Diyarbakır, Mardin ve Şanlıurfa) kurulmuştur. GİDEM'ler girişimcilere yönelik bilgilendirme, eğitim ve danışmanlık/tavsiye konularında iş geliştirme hizmetleri sunmuştur.

---

[204] GAP GİDEM Projesi 1. Faz, http://www.gap.gov.tr/gap/gap-in-bilesenleri/gap-ve-sanayi/gap-girisimci-destekleme-merkezleri/gap-gidem-projesi-1.-faz (09.12.2013)

3.5.6.6 Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Kadın Girişimciler Derneği, 2002 yılında geleceğin iş dünyasında kadın girişimcilerin sayısını ve etkinliğini artırmak amacıyla kurulmuştur. Misyonunu kısaca 'kadınları ekonomik hayata kazandırmak' olarak ifade eden dernek, girişimci kadınlar teşvik etmekte, projelere destek vermekte ve iş sahibi kadınlara her aşamada uzman üyeleri aracılığıyla danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. KAGİDER, 'aday proje' başvurularını komite aracılığıyla inceleyerek değerlendirmekte ve proje sahiplerini eğitime tabi tutmaktadır. Bu eğitimde kadın girişimcilere işlerini nasıl kuracakları ve nasıl yönetecekleri öğretilmektedir. [205]

Ayrıca Avrupa Birliği Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında İŞKUR tarafından desteklenen KAGİMER projesi kapsamında, kendi işletmesini kurmak ve geliştirmek isteyen kadın girişimcilere eğitim, danışmanlık ve ofis hizmetleri sağlayarak desteklemiş ve kadınlar arasında girişimciliği özendirme adına önemli bir proje olarak hayata geçirilmiştir.[206]

3.5.6.7 TOBB Girişimcilik Konseyi

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından kurulan ve KOSGEB tarafından koordinasyonu sağlanan "Girişimcilik Konseyi", faaliyetlerine 2012 yılında başlamıştır. Konsey ülkemizde girişimciliğin geliştirilmesine yönelik çalışmaları bir çatı altında toplayarak stratejiler oluşturulmasını ve uygulamaya geçirilmesini amaçlamaktadır. Yılda iki defa bir araya gelen Girişimcilik Konseyi'nin sorumluluğu genel girişimcilik politikalarına ilişkin tavsiyelerde bulunmak olsa da, genç girişimciliği ile ilgili konular da görevleri arasında sıralanmaktadır. [207]

Konsey, aşağıda belirtilen Bakanlık, Kurum, Kuruluş ve Derneklerin birer temsilcisinden oluşur:[208]

1. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
2. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

---

[205] http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=325
[206] http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=704
[207] Girişimcilik Konseyi Kuruluş ve Çalışma Esasları, www.kosgeb.gov.tr
[208] www.kosgeb.gov.tr

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
4. Ekonomi Bakanlığı
5. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
6. Kalkınma Bakanlığı
7. Maliye Bakanlığı
8. Milli Eğitim Bakanlığı
9. Hazine Müsteşarlığı
10. KOSGEB
11. İŞKUR (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü)
12. TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu)
13. YÖK (Yüksek Öğretim Kurulu)
14. TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği)
15. TOBB Kadın Girişimciler Kurulu
16. TOBB Genç Girişimciler Kurulu
17. TOBB Türkiye Girişim Sermayesi Meclisi
18. TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu)
19. ASKON (Anadolu Aslanları İşadamları Derneği)
20. ENDEAVOR Derneği Türkiye
21. GYİAD (Genç Yönetici ve İşadamları Derneği)
22. KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)
23. MÜSİAD (Müstakil sanayici ve İşadamları Derneği)
24. TEKNOGİRİŞİM (Teknogirişim İşletmeleri Araştırma Geliştirme Derneği)
25. TGBD (Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Derneği)
26. TİKAD (Türkiye İş Kadınları Derneği)
27. TÜGİK (Türkiye Genç İşadamları Konfederasyonu)
28. TUSKON (Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu)
29. TÜGİAD (Türkiye Genç İşadamları Derneği)
30. TÜMSİAD (Tüm Sanayici ve İşadamları Derneği)
31. TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu)
32. TÜSİAD (Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği)

Konsey, aşağıda yer alan konularda tavsiye kararları alır:

a) Girişimcilik kültürünün ve ortamının geliştirilmesi ve girişimciliğin yaygınlaştırılması için yeni stratejilerin ve politikaların belirlenmesi ve bu kapsamda girişimcilerin desteklenmesi,
b) Girişimciliği engelleyen unsurların giderilmesi,
c) Yerli ve yabancı finans kaynaklarına ulaşım kolaylığı getirilmesi,
d) İleri teknoloji ve yüksek katma değer yaratan girişim faaliyetlerinin özendirilmesi,
e) Girişimcilerin ihracata yönlendirilmesi,
f) Uluslararası rekabet gücü olan girişimci potansiyeli oluşturulması,
g) Örgün ve yaygın eğitim düzeyinde girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaştırılması,
h) Girişimci adaylarına yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi,
i) Girişimcilik konusunda iletişim ve bilgilendirme ortamlarının geliştirilmesi,
j) Kadın girişimciliği, genç girişimcilik, eko girişimcilik ve sosyal girişimcilik gibi tematik alanlarda girişimciliğin desteklenmesi,
k) Girişimciliğin teşvikine yönelik ödül mekanizmaları geliştirilmesi,

l) Girişimcilik konusunda araştırma ve veri toplama çalışmaları yapılması.

3.5.6.8 TOBB Genç Girişimciler Kurulu

TOBB GGK, TOBB Yönetim Kurulu'nun alacağı kararlar bağlamında görüş oluşturulmasına katkı sunan, genel politikalar geliştiren bir istişare kuruludur. Bu bağlamda Kurul; genç girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme ve girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamayı amaçlamaktadır. İl Genç Girişimciler Kurulu şeklinde yapılanmış olan Kurul;[209]

- gençlere kişisel gelişim yollarını öğreterek kariyer geliştirme fırsatları sunmak,
- genç girişimcilerin iş kurma ve işlerini başarılı bir şekilde sürdürme sırasında da desteklemek,
- Türk ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunacak sektörlere genç girişimcileri yönlendirmek ve teşvik etmek,
- genç girişimcilerde sosyal sorumluluk bilinci oluşturulması amacıyla eğitim programları ve çeşitli sosyal etkinlikler düzenlemek,
- genç girişimcilerin sivil toplum kuruluşlarında, yerel yönetimlerde görev almalarını teşvik etmek, çalışmaları ve projelerinde bu kurumlarla ortaklık kurmalarını sağlamak, gibi faaliyetlerde bulunmaktadır.

3.5.7 İŞKUR'un Girişimcilik Faaliyetleri

3.5.7.1 Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri

Girişimciliğin ekonomik kalkınmaya direk etki etmesi sebebiyle girişimcilik eğitimleri oldukça önemli bir unsur haline gelmiştir. Genel anlamda girişimcilik eğitimlerinin amacı yenilikçi düşünmek, problemleri etkin bir şekilde çözebilmek, iş analiz fikrini, iletişim ağı ve proje değerlendirme gibi imkanları katılımcılara sunmaktır. Bunun yanı sıra eğitimler sayesinde kişilerin sorumluluk alma, kendine güven kazandırma ve uzmanlaşma biri katkıları da bulunmaktadır.

İŞKUR ise işgücü piyasasının hem arz hem de talep tarafının istenilen düzeylere ulaşmasına katkı sağlamak için KOSGEB ile 18.09.2009 tarihinde imzalanan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolüne dayanarak girişimcilik eğitim

---

[209] TOBB Genç Girişimciler Kurulu, http://www.tobb.org.tr/TOBBGencGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php

programları düzenlemektedir. Daha sonra 24.09.2010 tarihinde protokol yenilenmiştir. Söz konusu protokole göre İŞKUR:[210]

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu kararları doğrultusunda eğitim gerçekleştirecek,
- Eğitimlere katılacak kişileri belirleyecek,
- Eğitimi verecek yükleniciyi belirleyecek,
- KOSGEB tarafından onaylanan bir eğitmeni belirleyecek,
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde yer alan giderleri karşılayacaktır.

Protokol kapsamında KOSGEB ise:[211]

- Eğitmenleri ve eğitim programlarını inceleyerek onaylayacak,
- Talep edilmesi durumunda eğitime katılacakların seçimine katılacak,
- Katılım belgelerini onaylayacak,
- Eğitim sonunda Yeni Girişimci Desteğine başvuran kişilerin başvurularını inceleyerek sonuçlandıracaktır.

Düzenlenen eğitimler sayesinde kuruma kayıtlı olup kendi işlerini kurmak veya mevcut işlerini geliştirmek isteyenlerin KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvuruda bulunabilmesi için gerekli donanıma eriştirilmeleri ve söz konusu destekten yararlanmalarına imkan sağlanmaktadır. Bu bağlamda girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin olarak iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılmaya çalışılarak işletme kurma fikrinin olgunlaşması mümkün kılınmaktadır.[212]

İŞKUR'un sunduğu bu hizmetten yararlanmak için çeşitli kriterleri haiz olmak gerekmektedir. Bu kriterler arasında "Kuruma kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak ve girişimcilik programından daha önce yararlanmamış olmak" bulunmaktadır. İŞKUR'a başvuran girişimci adayının ilk olarak Kurumun danışmanlık hizmeti aracılığıyla profili, mevcut durumu ve ihtiyaçları belirlenmeye çalışılır. Bu bağlamda

---

[210] **KOSGEB ile İŞKUR Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü,** Ankara, 24.09.2010
[211] **KOSGEB ile İŞKUR Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü,** Ankara, 24.09.2010
[212] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

başvuranın "iş fikrinin olup olmadığı, işletmesini bir yıl içerisinde kurup kurmayacağı, ne kadar sermayeli bir işletme kurmayı planladığı, daha önce işletme kurma girişimi veya kurulmuş işletmesinin olup olmadığı, işletme ortağı olacak ise ortağı olmayı düşündüğü işletme ile görüşüp görüşmediği" gibi sorular sorulmakta, gerekli durumlarda girişimcilik düzeyini ölçmeye yarayan testler uygulanmaktadır.[213]

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri; en az 10, en fazla 25 kişilik sınıflarda ve KOSGEB ile imzalanan protokolde yer alan müfredata uygun toplam yetmiş saat olarak verilmektedir. Eğitimde yer alan modüller ise şu şekildedir:[214]

- Modül 1: Girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri- 8 (sekiz) saat,
- Modül 2: İş planı kavramı ve öğeleri (pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan) - 18 (on sekiz) saat,
- Modül 3: İş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik atölye çalışmaları (pazar araştırma, pazarlama planı, üretim planı, yönetim planı, finansal plan)-24 (yirmi dört) saat,
- Modül 4: İş planının yazılması ve sunumunda dikkat edilecek hususlar-20 (yirmi) saat.

Eğitimlerde örnek olay, egzersiz gibi uygulamalı ve interaktif teknikler kullanılmakta; ayrıca başarılı girişimcilerin başarı hikâyelerine de yer verilebilmektedir. Programı başarı ile tamamlayan kişiler Kurum tarafından KOSGEB Hizmet Merkezlerine yönlendirilmekte ve kişilere UGE Katılım Belgesi verilmektedir. Bu belge, KOSGEB'in vermiş olduğu Yeni Girişimci Desteği hizmetine başvuru için gerekli bir belgedir.

İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin sunduğu bir diğer avantaj ise; kişilere program süresinde katıldıkları her bir fiili gün için yapılan, miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri giderleri (20 TL) ve programlara devam edilen süre içinde 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında tahakkuk eden sigorta primlerinin de karşılanıyor olmasıdır. [215]

---

[213] Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013
[214] **Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi,** R.G. 12.03.2013 - 28585
[215] **İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

İŞKUR, 2013 yılının Mart ayında yaptığı yönetmelik değişikliği ile Girişimcilik kursuna katılım şartlarından "işsiz olmak" kaldırılmıştır. Ayrıca yine aynı değişiklik ile "en az ilköğretim mezunu olmak" şartının da kaldırıldığı görülmektedir. Son olarak dikkat çeken en büyük değişiklik "kurs ve programlara ilişkin modüllere eğitim süresinin yüzde on beşini geçmemek üzere özel modüller eklenebilir" ibaresinin eklenmiş olmasıdır. Görülmektedir ki eğitimlere katılma şartları yumuşatılmış ve böylelikle girişimcilik eğitimlerine katılabilecek kitle genişletilmiştir. Getirilen esneklik ile ihtiyaca göre modül eklenmesi sağlanmış ve eğitimlerin etkinliği artırılmıştır.

Tablo 19: Yıllar İtibariyle Düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri

	2009	2010	2011	2012	2013*
Program Sayısı	1	319	906	921	769
Katılımcı Sayısı	19	8.306	24.145	25.475	21.434
- Erkek	0	4.707	13.605	13.127	11.075
- Kadın	19	3.599	10.540	12.348	10.359
Toplam maliyet (Milyon TL)*	-	-	-	7,04	4,6

(*) 30.11.2013 tarihi itibari ile. 2009-2011 döneminde Mesleki Eğitim bütçesi kullanıldığı için toplam maliyet ayrıştırılamamıştır.
Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sunumu, Aralık 2013, s. 27.

İŞKUR tarafından sunulan girişimcilik eğitim programlarından 2010 yılında 8.306 kişi, 2011 yılında 24.145 kişi, 2012 yılında 25.475 kişi ve 2013 yılı Aralık ayı itibarıyla da 21.434 kişi yararlanmıştır.

3.5.7.2 Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik Eylem Planı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Projesi

Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" 2009-2013 yılları arasında 3 milyon 980 bin Dolar bütçe ile uygulanmış bir projedir. Projenin finansmanı "Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Fonu" anlamına gelen Millenium Development Goals Fund tarafından karşılanmıştır. Bu proje kapsamında hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı ile genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerin ve uygulanması öngörülen politikalar belirlenmiş, girişimciliğe yönelik özel çalışmalar da gerçekleştirilmiştir.[216]

[216] UNDP Türkiye, www.undp.org.tr, (12.14.2013)

Program sonrasında elde edilen sonuçlar şu şekildedir;[217]

· Kesme çiçek ve tohumculuk gibi turizme alternatif sektörlere yönelik mesleki eğitimler gerçekleştirilmiştir.

· Çalışma hayatına ilişkin özet bilgilerin yer aldığı Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı hazırlanmıştır.

· Antalya'ya gerçekleşen göçün işgücü piyasasına etkilerini ortaya koymak üzere "Antalya Kent Merkezi Göç ve İş Hayatı Raporu" hazırlanmıştır.

· Antalya'da 1.200 genç işsize yönelik Temel Yaşam Becerileri eğitimleri verilmiştir.

· 1267 kişiye mesleki eğitim kursu verilmiştir.

· 190 kişiye girişimcilik eğitimi verilmiştir.

Eylem planı çalışmaları 2010 yılı Ocak ayında başlamıştır. Söz konusu Eylem Planı ulusal istihdam stratejisini tamamlayacak bir belge niteliğindedir ve çalışmalara katılım gösteren tüm tarafların mutabakatı ile aşağıdaki Politika tavsiyeleri oluşturulmuştur:[218]

- İstihdam dostu büyüme ve bu doğrultuda spesifik politikaların uygulanması,
- Sendikalar başta olmak üzere STK'lar ve Kamu Kurumları arasında işbirliğinin artırılması,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun eğitim sistemi,
- Cinsiyet ve bölgesel farklılıkları giderici bir biçimde okullaşma,
- Mesleki yeterlilik sisteminin tamamlanması,
- Genç girişimciliğin desteklenmesi ve teşvik edilmesi,
- Göç eden gençlerin kent yaşamına adaptasyonunu sağlama,
- İşgücü maliyetlerinin yapılacak analizler doğrultusunda OECD uygulamaları ile uyumlaştırılması,
- İŞKUR'un kırsal bölgelerdeki örgütlenmesinin artırılması,
- Tarım sektöründe katma değeri yüksek alanların geliştirilmesi ve nitelikli istihdamın desteklenmesi,
- İstihdamı artırmaya yönelik uygulama ve politikalar konusunda ilgili

---

[217] Gündüz, Gökhan Sait; "İŞKUR Tarafından Uygulanan Projeler", 26.12.2013, (sözlü görüşme)

[218] Birleşmiş Milletler Ortak Programı, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Projesi", s. 12.

tarafların bilgilendirilmesi gibi konularda uzun dönemli ve mevzuat değişikliği gerektirebilecek önerilerin yer aldığı politika tavsiyeleri oluşturulmuştur.

Eylem Planının son bölümünde İŞKUR odaklı olarak kısa vadede uygulanabilir faaliyetler ile ulaşılması beklenen 3 ana hedef eksenine yer verilmiştir.[219]

Hedef 1: Genç İstihdamının Artırılmasında İŞKUR'un Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi

- Ülke düzeyinde genç odaklı; yaş, cinsiyet ve eğitim temelli işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak gerçekleştirilmesi
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının genç istihdamına yönelik etkinliğinin artırılması
- İŞKUR'un işgücü piyasasının kurum ve kuruluşlarıyla eşgüdümünün; gençleri de kapsayacak şekilde demokratik temsil ve katılım esaslarına dayanarak artırılması ve bu suretle sosyal diyalog mekanizmasının güçlendirilmesi
- İŞKUR'un; iş danışmanlığı hizmetlerinin kalitesinin ve kapasitesinin geliştirilmesi, personel kapasitesinin nitelik ve nicelik bakımından güçlendirilmesi, gençlik nezdinde tanınırlığının ve erişilebilirliğinin artırılması,
- İşverenlerle iletişim kanallarının güçlendirilerek, eşleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi.

Hedef 2: Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi

- Aktif istihdam programlarından yararlananların işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması
- Eğitimde mezun izleme sisteminin etkinleştirilmesi
- Eğitim alan gençlerin mesleki deneyim kazanmasının kolaylaştırılması
- Tarıma dayalı alanlarda nitelikli istihdam olanaklarının artırılması.

Hedef 3: İŞKUR'un İş Yaratmaya Katkısı

- Kentlerde genç işgücü istihdamının artırılması
- Kuruma kayıtlı gençlerin istihdam durumlarının izlenmesi gençlerin

---

[219] Birleşmiş Milletler Ortak Programı, s. 13-14.

istihdam sürelerinin artırılması

- İŞKUR ve KOSGEB arasında imzalanan işbirliği protokolünün sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi
- Girişimciliğin özendirilmesi
- İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin izlenmesi
- Genç girişimcilere yönelik; kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması, güçlü iletişim mekanizmalarının kurulması gibi sonuçların elde edilmesi öngörülmüştür.

Bu çerçevede, yukarıda kısaca belirtilmiş olan faaliyetlerin 2015 yılına kadar tamamlanması planlanmıştır.

Daha özelde, Hedef 3 altında yer alan girişimciliğin özendirilmesi maddesi kapsamında 1-30 Ekim 2012 tarihleri arasında Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi verilmiştir.[220] Bu eğitimi diğerlerinden farklı kılan birkaç husus bulunmaktadır.[221]

Örneğin Proje kapsamında Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerini düzenleyecek İŞKUR personeli tarafından kullanılmak üzere bir "Girişimci Seçme Kılavuzu" oluşturulmuş ve söz konusu pilot uygulamada kullanılmıştır. Bu kılavuz, eğitimin duyurulmasından başlayarak, katılımcıların başvurularının alınması, değerlendirilmesi, ön eleme, mülakat, katılımcıların belirlenmesi ve sonuçların bildirilmesi aşamalarında yapılması gerekenleri anlatan bir doküman niteliğindedir.

Yine aynı şekilde, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılacak kişilerin belirlenmesinde kullanılacak çeşitli form ve testleri içeren Girişimci Değerlendirme Aracı bu proje kapsamında oluşturulmuş ve pilot uygulamada kullanılmıştır. Kısaca bahsedilen araç setinde KOSGEB tarafından talep edilen standart form ve testler, İŞKUR için bu proje kapsamında geliştirilmiş form ve testler ve son olarak ILO tarafından girişimci adaylarının kendilerini değerlendirmeleri amacıyla geliştirilmiş araçlar yer almaktadır.

Son olarak, önceden uygulanan Girişimcilik Eğitimlerinde katılımcıların en zorlandığı aşamalardan birinin eğitim sonrası desteğe ulaşmak olduğu gözlemlendiği için; eğitim programının tamamlanmasını takiben istekli katılımcılar için birebir danışmanlık hizmeti uygulanmıştır. Danışmanlık hizmeti kapsamında katılımcını

---

[220] ECORYS Araştırma ve Danışmanlık Ltd. Şti.; "1-17 Ekim Antalya Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Sonuç Raporu", Aralık, 2012, Ankara, s.5.
[221] ECORYS Araştırma ve Danışmanlık Ltd. Şti.; **a.g.e.**, s. 20.

ihtiyacına göre; iş planı gözden geçirilmiş, eksikler tamamlanmış olup, katılımcıların en fazla pazar araştırması ve finans planında zorlandıkları tespit edilmiştir. Sonuç olarak eğitimi tamamlayan 45 kişiden 28'i ya işini kurmuş yada 1 yıl içinde kurmayı planlayacağını belirtmiştir.

3.5.7.3 Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ve YES Modeli

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Program Otoritesi, Kurumumuzun yararlanıcı olduğu Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninin 2008 yılı programlaması ve tahsisatı çerçevesinde uygulanan operasyonlardan birisi Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonudur. İŞKUR'un faydalanıcısı olduğu operasyon, ProjectGroup adlı danışman firma tarafından yürütülmüştür.[222]

Operasyonun toplam bütçesi 3.834.258 Avro Ulusal Katkı, 21.727.463 Avro AB Katkısı olmak üzere 25 milyon 561 bin 721 Avro'dur. Bütçenin hibe bileşeni için 23.614.041 Avro, teknik yardım bileşeni için ise 1.947.680 Avro ayrılmıştır.

12 NUTS II bölgesinde uygulanan "Genç İstihdamının Desteklenmesi" operasyonun amacı, uygulanacak aktif işgücü programları ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Operasyon ile her ilin işgücü piyasası koşulları değerlendirilerek, belirlenen mesleklerde girişimcilik eğitimleri düzenlenmesi ve gençlere kendi işlerini kurmalarına yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, okuldan işe geçişlerini kolaylaştıracak olanakların artırılması, mesleki yeterliliklerinin artırılması ve çıraklık programlarından yararlananların sayısının artırılması hedeflenmiştir.

Projenin Hibe Bileşeni kapsamında:[223]

- 2.768 genç staj veya işbaşı eğitime,
- 3.656 genç mesleki eğitime,
- 3.706 genç girişimcilik eğitimi veya seminerine,
- 5.655 genç ise danışmanlık hizmetlerine katılmıştır.

---

[222] Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Taslak Final Raporu, Ankara, 3.01.2014, s. 9
[223] Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri Özeti, Ankara, 2012, s. 8.

Teknik Yardım Bileşeni kapsamında ise:[224]

- Girişimcilik eğitimlerinde 297 katılımcı sertifika almaya hak kazanmış ve 96 genç girişimci adayına birebir koçluk/danışmanlık hizmeti verilerek iş planı hazırlamalarına destek olunmuştur.
- İş planı hazırlayan başarılı 5 genç katılımcı KOSGEB'den aldıkları hibeler aracılığıyla Mardin, Malatya, Sivas ve Kahramanmaraş illerinde kendi işletmelerini kurmuşlardır.
- Gençlere yönelik Girişimcilik El Kitabı hazırlanmış, yaklaşık 8000 gencin katılımı ile başta üniversiteler olmak üzere yerel paydaşlarla koordineli bir şekilde "Kariyer ve Girişimcilik Günleri" düzenlenmiştir.
- Staj ve işbaşı eğitim konusundaki olanakların arttırılması için şirketler, Ticaret ve Sanayi Odaları, Organize Sanayi Bölgeleri, üniversiteler ile işbirliği olanakları incelenmiş, 43 ilde toplam 634 firma ve 27 eğitim kurumunun katılımı ile toplantılar gerçekleştirilmiştir. 446 firma "niyet mektubu" imzalayarak staj ve işbaşı eğitim için İŞKUR'un veri tabanında yer almak istediğini beyan etmiş; toplam 190 firma ile "işbirliği anlaşması" imzalanmıştır.
- Şirketlerle araştırma ve kısa toplantılar kapsamında bir anket hazırlanmış ve yaklaşık 1.060 firmaya anket uygulanmıştır.
- 15 büyüme merkezinde yatırım alanları, sektörel öncelikler ve ekonominin talep yönünü belirlemek amacıyla sosyoekonomik raporlar hazırlanmıştır. Ayrıca pilot olarak belirlenen 5 ilde (Rize, Kahramanmaraş, Malatya, Mardin ve Sivas) gençlerin katılımı ile gerçekleştirilen Çalıştaylar aracılığıyla "Gençler için Eylem Planları" hazırlanmıştır.

Yazarın da Operasyon Koordinayon Birimi Üyesi olarak çalışmalarında yer aldığı Proje kapsamında özellikle Kamu Kurumları arasında bir işbirliği önerisi getiren ve Kurumlarca da kabul edilmiş olan YES Modeli oluşturulması, Türkiye'de girişimciliğin daha ileri noktalara götürülmesi adına önem arz etmektedir.

YES Modeli, genç girişimciliğinin geliştirilmesi için hizmetler sunan, ilgili tüm paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlayarak Türkiye'de potansiyel

---

[224] Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Taslak Final Raporu, s 12.

girişimcilerin gerçek birer girişimci olmalarına ve genç girişimciliğinin artmasına engel teşkil eden her türlü zorluğun aşılmasına yönelik bir strateji ortaya koymaktadır. Bu kısımda Operasyon kapsamında tamamlanan Model detaylı bir şekilde açıklanmıştır.[225]

GİD Operasyonu kapsamında, İŞKUR liderliğinde aşağıdaki kurumların yer aldığı bir Çalışma Grubu sayesinde model şekillendirilmiştir:

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- Ekonomi Bakanlığı
- Gençlik ve Spor Bakanlığı
- Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
- Kalkınma Bakanlığı
- Milli Eğitim Bakanlığı
- GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
- Türk Patent Enstitüsü
- Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu
- YÖK
- KOSGEB
- TÜBİTAK
- ABİGEM
- TOBB
- TİSK
- TESK
- TÜRK-İŞ
- HAK-İŞ
- KAGİDER
- KGF
- TÜSİAD
- MÜSİAD
- TESKOMB
- TKDK

İlk yaklaşım, gençlere sunulacak olan hizmetlerde "uzmanlaşma" hakkında olup, aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır:

BİLEŞEN 1 Eğitim

BİLEŞEN 2 Rehberlik Hizmetleri ve Koçluk

BİLEŞEN 3 Sosyal Etkinlikler ve Paydaş Ziyaretleri

BİLEŞEN 4 Finansal Destek

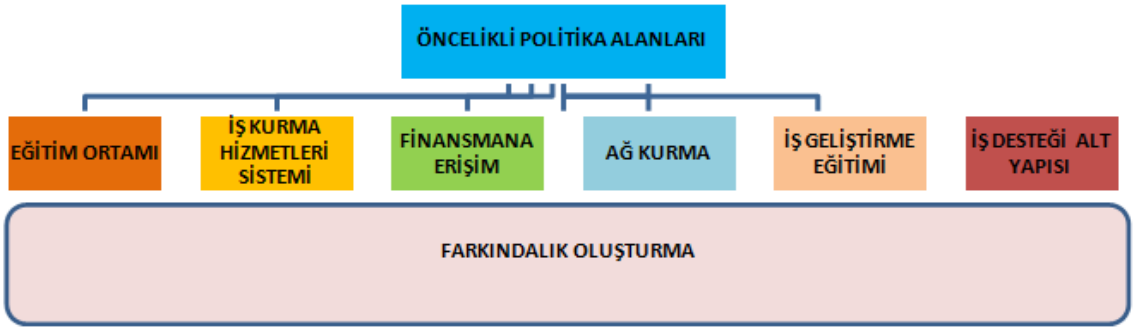
BİLEŞEN 5 İş Projesi Geliştirme

---

[225] **Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu**, YES Modeli Protokol Belgesi, 23.10.2013.

İkinci yaklaşım, Genç girişimciliğini desteklemek amacıyla tüm paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlamaktır.

Grafik 4: YES Modeli Öncelikli Politika Alanları



Kaynak: YES Modeli Protokolü

YES Modeli, firmaların yaşam döngüsünü **yedi iş geliştirme aşamasında** tanımlamaktadır. Çalışma Grubunda yer alan Kurumlar, söz konusu aşamalardan ilk ikisi üzerinde yoğunlaşmıştır:

1. Çekirdek Aşaması
2. Kuruluş Aşaması
3. Büyüme Aşaması
4. İstikrar Aşaması
5. Genişleme Aşaması
6. Müşteri Aşaması
7. Çıkış Aşaması

Tablo 20: İş Kurmanın İlk İki Aşaması

Çekirdek Aşaması	Kuruluş Aşaması
• Şirketlerin bu aşamada finansal kaynakları yoktur. • Şirketler her türlü rehberlik, eğitim, mikro kredi hizmet ve desteği arar.	• Şirketlerin istihdam ihtiyacı vardır. • Şirketin hukuki kimliği ortaya çıkar. • Şirketler finansal kaynak ararlar. • Şirketler önemli bir şekilde yasalar ve prosedürler ile ilgili bilgi ve desteğe ihtiyaç duyarlar (noterlik, muhasebe. vb.) • Şirketlerin sektör ve pazar bilgisi ihtiyacı vardır.

Kaynak: YES Modeli Protokolü

YES Modelinde **Dört Hizmet Alanı** mevcut olup, bunlar iş kurma aşamasına kadar olan hizmetlerdir:

-Hizmet alanlarının ilk ikisi **Çekirdek Aşaması** ile ilgilidir. Bunlar "Tanıtım ve Oryantasyon Alanı ve Farkındalık Artırma Faaliyetleri", "İş Fikri için Ön-

fizibilite Kontrolü" ve "İş Fikrinin Değerlendirmesi"dir.

- Diğer iki hizmet ise **Kuruluş Aşaması** ile ilgilidir. Bunlar "İş Planı ve Projesini Destekleme Alanı" ve "İş Kurma ve İş Finansal Gelişim Destekleri Alanı"dır.

Grafik 5: YES Modeli Hizmet Alanları

Kaynak: YES Modeli Protokolü

Model kapsamında söz konusu hizmetlerden bir kısmı "standart" olarak yer almaktadır ve bu hizmetlerden her birisinin farklı bir "lider kuruluş" tarafından üstlenilmesi önerilmiştir. Yekün olarak hizmetlerin koordinasyonunun, YES Modeli Ortaklık Komitesi aracılığıyla sağlanması öngörülmüştür. Burada dikkat çekilmesi gereken bir husus, modelde önerilen hizmetlerin veya kurumlara biçilen rollerin hali hazırda kurumlar tarafından sunuluyor olmasıdır. Model sayesinde bu hizmetlerin işbirliği içerisinde ve koordineli bir şekilde genç girişimci adaylarına ulaştırılması planlanmaktadır.

Birinci Hizmet Alanı, zor ama cazip bir kariyer seçeneği olarak girişimciliğin toplumda ve özellikle gençler arasında yaygınlaşmasını sağlamaya yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Tanıtım, Oryantasyon, Farkındalık Faaliyetleri olarak tanımlanabilecek beş hizmet kısaca şu şekildedir:

1) *Genç girişimciliğinin desteklenmesine ilişkin tanıtım hizmetleri*
   - ✓ Ortaklık Komitesi üyelerinin ve ilgili paydaşların düzenleyeceği toplantı, ticaret fuarı, seminer gibi etkinliklerinde hedef gruplara YES Modelini tanıtması.

- ✓ Genel olarak halka yönelik (yerel radyolar, basın bültenleri, haber bültenleri, vs. vasıtasıyla) medya kampanyaları veya eğitim sağlayan kuruluşlar (Mesleki Eğitim ve Öğretim kurumları, üniversiteler, vs.) aracılığıyla kampanyalar yürütülmesi.
- ✓ Kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi amacıyla 'Girişimcilik ve Kariyer Günleri"nin düzenlenmesi.

2) *Bireysel Kariyer Danışmanlığı*

Gençlerin kendi işini kurmaya yönlendirilebilmesi adına hem eğitim esnasında hem de istihdam hizmetleri sunulurken sırasında girişimcilik faaliyetlerine yönelik kariyer danışmanlığı yapılması gerekmektedir. İŞKUR, geniş danışman kadrosu ile bu alanda lider kuruluş olarak önerilmiştir.

3) *Genç Girişimcilik Kulüplerinin Yaygınlaştırılması*

Türkiye'deki orta öğretim kurumları ve üniversitelerde öğrenciler arasında bilinçli girişimcilik adına bakış açılarının değiştirilmesi, bunun ise Genç Girişimcilik Kulüpleri vasıtasıyla yapılması öngörülmektedir. Bu sayede inisiyatif ve risk alma gibi nitelikler gelişecek, taraflar girişimciliğe ilişkin öğrenme deneyimine aktif olarak katılabileceklerdir.

4) *Yetenek Tarama Testi*

Yetenek Tarama Testi, gençlerin girişimci olma potansiyellerinin belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Model sayesinde mevcut testler (KOSGEB, vb.) daha da geliştirilebileceği öne sürülmüştür.

5) *Küçük Gruplara Yönelik Kısa Bilgilendirmeler*

Bu adımda, yerel/sektörel düzeyde ilgili kurumlarca düzenli olarak bilgilendirme ve girişimciliğin ilk adımları hakkında yönlendirme yapılması önerilmiştir.

İkinci Hizmet Alanı, potansiyel girişimcinin sahip olduğu özellikler ile kişinin sahip olduğu iş fikrini bir araya getirip hayata geçirilebilirliğini ölçen hizmetlerden oluşmaktadır.

6) *Bireysel İhtiyaç Analizi*

Bu hizmet, İŞKUR'un iş ve meslek danışmanları tarafından bireysel bir değerlendirme yapılması ve genç girişimcinin diğer YES Modeli hizmetlerine yönlendirilmesi üzerine kurgulanmıştır.

7) *Genç Girişimciliği Eğitimi*

Genç Girişimciler için Eğitim, teori ve uygulamayı içeren; aynı zamanda eğitim/danışmanlık ve koçluk hizmetlerini harmanlayan bir adımdır. Eğitimlerde, özellikle saha analizi, veri toplama, muhtemel tedarikçiler ve rakiplerle görüşmeler, finansal planlama aşamaları uygulanacak ve bu sayede bireyler kendi iş planlarının uygulanabilirliğini ölçme imkanına erişeceklerdir.

Üçüncü Hizmet Alanı; iş fikrini hayata geçirmeye karar vermiş adayların pazar bilgisi, yönetim, finansal okuryazarlık, varlıkların yapılandırılması, e-ticaret desteği, danışmanlık, ürün geliştirme ve teknoloji alanında danışmanlık gibi iş geliştirme hizmetlerine erişimlerini sağlama amacını taşır.

8) *Kuluçka Merkezlerinin Yaygınlaştırılması*

Pazarda yeni yer alan ve ileri teknoloji uygulayan/yenilikçi girişimcilerin hazırlamış oldukları konseptlerin pazara hızlı bir şekilde girmesini kolaylaştırmak amacıyla inkübatörler, Tekno-parklar, Teknoloji Geliştirme Merkezleri, Cyber-Parklar, Mühendislik ve Fen Fakülteleri, İŞGEM'ler ve Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) ile işbirliği yapılarak, kuluçka merkezlerinin yaygınlaştırılması model çerçevesinde önerilmektedir. Bu sayede genç girişimcilerin, ürünün mühendislik çalışmalarını yürütmek amacıyla gerekli tesislere ulaşımının kolaylaşması amaçlanmaktadır.

9) *Piyasaya hazır olma durumunu değerlendirme ve iş planı geliştirme konusunda koçluk desteği verilmesi*

Bir iş yerinin başarılı olabilmesi için sağlam bir ticaret stratejisine ve doğru finansman kaynaknağına ihtiyaç vardır. Bu hizmet kapsamında risk sermayesi finansmanına başvurma adımları tamamlanması öngörülmüştür. Koçluk desteği veren kişi, genç girişimci ile bizzat görüşerek en uygun sermaye

kaynağına erişebilmek adına gerekli bilgileri ve desteği verecek; girişimci kişi ise işyerini kurmaya ve yatırımcılara/bankalara iş planını sunmaya hazır hale gelecektir.

10) Spesifik sektörel eğitimler

Modele göre, 6 nolu adımda hazırlanan ihtiyaç değerlendirmesi baz alınarak bilgi ve becerilerin tamamlanması adına gerekli görülen sektörel eğitimler, bu hizmet kapsamında kurum/kuruluşların iş birliği ile ihtiyaç sahiplerine küçük gruplar halinde verilmelidir.

11) Talep üzerine uzmanlar tarafından bireysel danışmanlık verilmesi

Bu adımda sayesinde, gerekli durumlarda uzmanlar tarafından bireysel danışmanlık mümkün kılınmaktadır. Danışmanlık hizmetlerinin sunulacağı alanlar; teknoloji, bilgi teknolojileri, Ar&Ge gibi yatay konuların yanı sıra spesifik sektörel konulardan oluşması önerilmektedir.

12) Yasal ve idari yükümlülükler konusunda danışmanlık

İdari ve yasal yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi adına ticaret ve iş mevzuatı, ruhsatlandırma, resmi belgeler, patent, logoların kaydı, telif hakkı vb. konularda danışmanlık sağlanması bu aşamada tavsiye edilmiştir.

13) Finansal kaynakların tespit edilmesi

Model kapsamında, 9. adımda öngörülen hizmetlerin devamı olarak, işbirliği yapan kurum/kuruluşların finans şirketlerinin risk yöneticileri ile işbirliği yapmak, uygun kredilere erişimi artırmak, genç girişimcilerin mali yönetim becerilerini geliştirmek ve genç girişimcilerin ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmış finansal araç ve mekanizmalar geliştirilmesini teşvik etmek için girişimlerde bulunması tavsiye edilmiştir.

Dördüncü Hizmet Alanı; yeni genç girişimcilere kurmuş oldukları yeni işlerinde koçluk ve birebir destek yoluyla başlangıç aşamasında destek sağlamak üzere geliştirilmiştir. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar bir şirketin hayatta kalabilmesi için ilk 1-3 yılın oldukça önemli ve riskli olduğunu; yönlendirme hizmetlerinin bu aşamada oldukça yardımcı olabileceğini göstermektedir.

14) *Finans kuruluşlarına hızlı erişim (nakit akışı, krediler)*

Gençler ve özellikle dezavantajlı gençler, finans kuruluşları için zor bir gruptur. Bu gruplar söz konusu olduğunda finans kuruluşları riskleri tam olarak değerlendirememekte ve genellikle gençleri kredilere uygun hedef grubun dışında tutarak cevap vermektedirler. Bu hizmet kapsamında lider kuruluşun, yeni finansal hizmetler geliştirmesi ve genç girişimcilerin ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermeye teşvik etmek için finans kuruluşları ile doğrudan diyalog kurması öngörülmüştür.

15) *Mentörlük*

Bu alanda lider kurum olarak belirlenen Gençlik ve Spor Bakanlığı, talep üzerine limitli sayıda yılda bir kez tematik kamplar aracılığı ile mentörlük hizmeti verecektir. Mentörlerle genç girişimcilerin belli dönemlerde buluşturulması sayesinde girişimci ile mentor; kritik konuları tartışacak, öneriler, bağlantılar/ağ kurma, çeşitli fikirler ve püf noktalarda destek verecektir.

16) *Başlıca konular hakkında kısa eğitimler, bilgilendirmeler ve seminerler (İstihdama ilişkin yasal konular, işyerine ilişkin yer seçimine dair mevzuat ve kısıtlamalar, ticari leasing koşulları, fikri mülkiyetin korunması, reklam, iletişim yönetimi, satış yönetimi, zaman ve stres yönetimi*

Talep üzerine yeni girişimcilerden oluşan küçük gruplara aşağıda belirtilen alanlarda kısa eğitimler, bilgilendirmeler ve seminerler düzenlenecektir.

- ✓ Kuruluş aşamasında reklâm, iletişim ve halkla ilişkiler üzerine yenilikçi ve uygun maliyetli çözümler bulmak için bilgilendirme desteği.
- ✓ İstihdama, işyerine ilişkin yer seçimine dair mevzuat ve kısıtlamalar, ticari leasing koşulları, fikri mülkiyetin korunması, vergi gibi konularda yasal danışmanlık.
- ✓ Satışların artırılması, piyasa payının artırılması ve olumlu nakit akışının geliştirilmesi konusunda bilgilendirme ve seminerler.

17) Ağ Oluşturma

Bu hizmet kaleminde lider kuruluş tarafından yürütülen güçlü ağ kurma faaliyetleri sayesinde gençlerin kurumsal ve sosyal faaliyetlere katılımı aracılığıyla diğer girişimcilerle bir araya getirilmesi ve deneyim/bilgi paylaşımını sağlamak temel amaç olarak belirlenmiştir.

18) Ulusal Yarışmalar/Ödüller

Modelin önerdiği son aşama ile Ulusal Ödüllü bir yarışma düzenlenecek ve girişimcilerin ulusal ve yerel basın aracılığıyla desteklenmesi sağlanacaktır.

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun sona ermesinin ardından sürdürülebilirliğin sağlanması ve YES Modeli kapsamında yer alan hizmetlerin sahada verilebilmesi için ulusal düzeyde daimi bir kurumlar arası komite kurulması öngörülmüştür. YES Modeli Çalışma Grubu'nda temsil edilen kurum ve kuruluşlar, YES Modelinin uygulanmasına yönelik tüm çaba ve faaliyetlerini, bu Komite aracılığıyla koordine edecektir. Bu amaçla bir **'Protokol'** hazırlanmış ve GİD Operasyonu YES Modeli Çalışma Grubu'na taraf olan ve Ortaklık Komitesine taraf olabilecek kurum ve kuruluşların temsilcileriyle görüşülerek 23 Ekim 2013 tarihinde Operasyon kapanış toplantısı esnasında imzalanmıştır.

YES Modeli Komitesi ve önceki bölümde bahsedilen Girişimcilik Konseyi arasındaki temel fark, YES Modeli Komitesi'nin sadece gençleri (15- 29 yaş arası) hedefliyor olması ve genç girişimciliğini, işgücü piyasasına katılım için temel strateji olarak uygulamasıdır.

Girişimcilik Konseyi yönetmeliğinde ihtiyaç duyulan konularda çalışma grupları oluşturulması öngörüldüğü (Madde 8, paragraf 5) ve YES Modeli Komitesi'ne katılan kurum ve kuruluşların çoğunun Girişimcilik Konseyi'nin de üyesi olacağından, Model içerisinde İŞKUR'a; YES Modeli'nin, Girişimcilik Konseyi şemsiyesi altında, genç girişimciliği odaklı bir çalışma grubu olarak kabul edilmesi adına başvuruda bulunması önerisi getirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Türkiye'de olduğu gibi dünyanın çeşitli ülkelerinde de gençlerin istihdamını artırmak ve girişimciliğe teşvik etmek için politikalar oluşturulmuş ve çeşitli kurum/kuruluşlarca yürütülmektedir. Tez çalışması kapsamında mümkün oldukça Türkiye İş Kurumu'nun muadili sayılan Kamu İstihdam Kurumlarının girişimci adaylarına ve kendi işini kurmak isteyenlere sunduğu hizmetlere yer verilmiştir.

Burada üzerinde durulması gereken hususlardan bir tanesi, girişimci adaylarının hedeflerine ulaşmak için ne derecede Kamu İstihdam Kurumlarının sunduğu hizmetlere başvuracağıdır. Bu noktada Avrupa özeline baktığımızda işgücü piyasası ile ilgili konulara değinen NEW SKILLS AND NEW JOBS[226] gündemi, istihdamı artırma noktasında ekonomi için KOBİ'lerin ve girişimciliğin önemini vurgulayan bir politika olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda ikinci önemli referans noktası ise Avrupa Birliğinin YOUTH ON THE MOVE[227] hareketidir.

Bu hareket, girişimciliğin gençlerin yeteneklerini kullanma ve kendi kariyer planlarını oluşturma noktasındaki önemine odaklanarak, Kamu İstihdam Kurumlarının rolünden bahsetmiştir. Daha ayrıntılı olarak metinde şu ifadeye yer verilmiştir: "özellikle hizmet sektöründe kişilerin kendini istihdam etmesi, yeni işler oluşturulması noktasında önemli bir katkı sunabilir. Genç bireyler kendi işlerini kurarak yeteneklerini kullanabilir ve kariyerlerine yön verebilir. Süreç, kişilere kariyer planlamasında yardımcı olanlar için de önemli bir fırsat sunmaktadır. Eğitim esnasında gençlere ilgi ve potansiyelleri bağlamında girişimci bir düşünce yapısını aşılayarak onları birer girişimci olmaya yönlendirmek, ciddi bir şekilde değerlendirilmelidir. Söz konusu faaliyet hem kamu hem de özel sektör tarafından desteklenmelidir. Bu bağlamda gençlere girişimcilik tecrübesini daha iyi yaşatacak fırsatların ve desteklerin rehberlik, iş planı hazırlama, iş kurma sermayesine erişim ve başlangıç aşamasında koçluk hizmetleri aracılığıyla verilmesi gerekmektedir. İşte tam da bu noktada Kamu İstihdam Kurumları,

---

[226] An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:HTML (20.12.2013)

[227] Youth on the move: a Europe 2020 strategy, http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm (20.12.2013)

gençlerin iş kurmaya yönlendirilmesi, bilgilendirilmesi ve desteklenmesi noktasında önemli bir role sahiptir."[228] Benzer şekilde, "youth opportunuties initiative"[229] genç girişimciliği ve iş kurmayı artan işsizliğe bir çözüm olarak ele almıştır.

Avrupa'da kendi işini kurmak için kamu istihdam hizmetlerinden faydalandığını belirten kişilerin sayısı, ücretli bir iş için kurumlara başvuranların sayısından oldukça azdır. Dahası, her ülke için mevcut kendi işini kurmuşlar ve kendi işini kurmak isteyen işsizler arasında kesin bir ilişki bulunmamaktadır. Tabii ki ücretli bir işte çalışan kişiye gerekli şartlar sağlandığında kendi işini kurmak isteyebilir ki bu da kendi işini kurmak isteyenlerin oranını artırır lakin verilerden bunu çıkarmak oldukça güçtür. 2010 yılında Avrupa'da kamu istihdam hizmetlerinden faydalananların %29,3'ü kendi işini kurmak niyetinde iken %64,4'ü ise ücretli bir iş bulmak niyetinde olduklarını belirtmişlerdir. Burada politika üreticiler için yatan bir başka gerçek ise kendi işini kurmak isteyen kişilerin Kamu İstihdam Kurumları'na başvurma ihtimallerinin görece daha düşük olmasıdır. Eğer Kamu İstihdam Kurumlarının kişilerin kendi işlerini kurmalarındaki rolü çok büyük olsa idi, kurumun çok daha geniş bir alanda, çok farklı paydaşlarla çalışıyor olması gerekirdi ki bu sayede potansiyel girişimcilerin ilgisi daha fazla çekilebilirdi. Yine de, özellikle Avrupa'da zaman içerisinde Kamu İstihdam Kurumlarından faydalanan girişimci adaylarının oranı artış göstermiştir (2007'de %16,2'den 2010'daki %29,3'e). Artışa rağmen düşük olarak nitelenebilecek bu oran için sebepler çok açık olmasa da sebeplerden birisi iş kurmak isteyen işsiz bireylerin ne istedikleri noktasında son derece kesin bir kararlılıkları ve iş planlarının bulunması olabilir. Diğer bir sebep ise bireylerin bu kurumlar tarafından verilen desteklerden haberdar olmayışı olabilir. Şu gerçek de göz ardı edilmemelidir ki kendi işini kuranların azımsanamayacak bir kısmı daha önce deneyip başaramamış kişilerden oluşmaktadır. Bu da verilen desteklere erişilebilirlik konusunu gündeme getirmektedir. Kişiler gerek çalışmıyor olsun, gerekse resmi olarak işsiz gözüksünler veya pasif durumda olsunlar; Kamu İstihdam Kurumlarının veritabanlarına kayıt olmalarındaki temel neden, uygun olup alabilecekleri sosyal ve işsizlik yardımlarına ulaşabilmektir. Genelde ülkelerde, özellikle işsiz kalma riskine karşı, kendi adına çalışan kişiler işverenlerden bir seviye

---

[228] Youth on the Move: An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union, Brüksel 2010, s. 17.
[229] Youth opportunities initiative, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006 (23.12.2013)

daha az sosyal korunmaya tabidirler. Bu nedenle, işsiz kaldıklarındaki korumanın yeterince güçlü olmadığını düşünen kendi hesabına çalışanlar, kurumun hizmetlerinden de daha az faydalanma eğiliminde olabilirler.[230]

4.1 AVUSTURYA

Avusturya İstihdam Kurumu'nun (Arbeitsmarktservice, AMS) kendi işini kurma isteğinde olan bütün kayıtlı işsizlere yönelik tek bir hizmeti bulunmaktadır. AMS danışmanları tarafından gerçekleştirilen bir değerlendirmeden sonra, dışarıdan hizmet satın alma yoluyla irtibata geçilen profesyonel iş danışmanlığı firmaları aracılığıyla destek devam etmektedir. [231]

4.1.1 İş kurma programı (UGP: Unternehmensgründungsprogramm)

Hedef kitle: AMS sistemine işsiz olarak kayıtlı herkes. Genelde katılımcılar işsizlik yardımı alan kişiler olsa da bu bir ön koşul değildir. Katılım tamamen isteğe bağlı olmakla birlikte kurum bu kişilere baskı yapmama noktasında özenli bir politika yürütülmektedir. Buradaki felsefe, kişilerin kendilerine yardım etmeleri adına onlara yardım etme üzerine kuruludur. Programa katılmaya hak kazanan kişilere açık olan program kapsamında, kadınlar ve göçmen kökenli olan bireylere ekstra destek imkanı da sunulmaktadır.

Hizmetler:

a) *İş planı geliştirme desteği:* AMS danışmanları iş fikrinin bir ön değerlendirmesini yaparlar. Eğer onaylanırsa kişiler bir danışmanlık firmasına yönlendirilerek 8 haftalık "netleştirme" safhasına alınırlar (kariyerlerine ara verdikten sonra dönüş yapan kadınlar için bu süre 10 haftadır). Bu süre içerisinde potansiyel işin hayata geçirilebilirliği ve başlamadan önce yapılması gerekenler (örneğin eğitim ihtiyaçları, yasal yükümlülükler gibi) belirlenir. Onaylanma neticesinde kişi resmi olarak UGP programına kabul edilmiş olup danışman firmanın iş planı konseptini ve finansal planı geliştirdiği, diğer ihtiyaç

---

[230] European Commission, "Self-Employment and Entrepreneurship: The Contribution of PES to Job Creation", **European Mobility Lab Small Scale Study,** 2012, s. 17.
[231] European Commission, 2012, s. 27.

duyulacak hususlar hakkında tavsiyelerde bulunduğu "hazırlık" aşamasına geçer.

b) *Bir işin nasıl yürütüleceğine dair eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Danışman firma kişisel eğitim ihtiyaçlarını belirler ve bir iş nasıl yürütülür veya iş için gerekli yeteneklerin nasıl elde edileceğine dair kurslar organize eder. Katılımcılar 2,600 Avro maliyete kadar ulaşabilen kursları alabilirler (kadınlar için bu miktar 3,900 Avrodur). İş yeri kurulduktan sonra 2 yıl daha danışmanlık ve tavsiye hizmetlerinden faydalanma imkanı mevcuttur.

c) *Kurulum fonlaması (sermaye kredisi):* Kamu İstihdam Kurumu başlangıç sermayesine katkıda bulunmaz lakin danışman firma finansmana erişimi destekler, teşvikler ve sermaye gereklilikleri ile ilgili detaylı bilgilendirme yapar.

d) *Başlangıç aşamasında gelir yardımı:* Hazırlık ve uygulama aşamaları esnasında ki ikisi toplamda maksimum 6 ay (kadınlar ve göçmen kökenliler için 9 ay) sürer. Bu süre içerisinde katılımcılar asgari geçim bedeli alırlar (günlük minimum €18.50, maksimum €46.35 artı sosyal sigorta katkısı için €4.50).

4.2 BELÇİKA

Belçika'da bilindiği üzere federal bir sistem, bu federasyonu oluşturan 3 farklı bölge vardır. Bunlar Brüksel Kapital, Flamenk ve Walloon bölgeleridir ve her bölgenin kendine ait bir Kamu İstihdam Kurumu bulunmaktadır. Ülkede kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik bir kaç hizmet bulunmaktadır. Federal seviyede "işsizler için kredi" programı adı altında kendi işini kurmak isteyenlere kurulum finansmanı sağlanmaktadır. Bölgesel Kamu İstihdam Kurumları (Brüksel bölgesi için ACTIRIS, Flamenk bölgesi için VDAB, Walloon bölgesi için ise FOREM) ise çeşitli kuruluşlarla ortaklaşa (örneğin FOREM "Skills Centers" ile, VDAB "UNIZO" ile, ACTIRIS ise "JobYourself" ile) kendi isini kurmak isteyenlere bir takım hizmetler sunmaktadır.[232]

4.2.1 İşsizler İçin Kredi (Federal Program)

Hedef Kitle: Kuruma kayıtlı olup temel eğitime sahip veya bir önce istihdam edildiği yerde beceri kazanmış kişiler.

[232] European Commission, 2012, s. 28.

Hizmetler:

a) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* Program sayesinde ayni ve ayni olmayan yatırımların, finansal yatırımların ve gerekli çalışma sermayesinin kısmen veya tamamen karşılanması mümkündür.

4.2.2 ACTIRIS – Girişimlerin oluşturulması ve Yönetimi için Destek

Hedef Grup: ACTIRIS'e kayıtlı olan iş arayanlar.

Hizmetler:

a) *Girişimcilikte temel rehberlik:* İş kurmada, takip desteklerinde, yerel düzeyde veya Avrupa düzeyinde girişimciler ağına ulaşma noktasında rehberlik hizmeti vardır.
b) *İş planı kurma desteği:* Bir iş yeri kurmanın hazırlık aşamasında destek, fizibilite çalışması ve planın uygulanması esnasında çeşitli safhalarda destek verilmektedir.
c) *Bir işin nasıl yürütüleceğine dair eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Kişisel değerlendirme esnasında kişilere iş yürütürken karşılaşacakları prosedürler ile ilgili eğitimler sağlanmaktadır.

4.2.3 ACTIRIS – JobYourself ile Ortak Hizmet

Hedef Grup: Sosyal yardım veya işsizlik yardımı alan iş arayanlar.

Hizmetler:

a) *Girişimcilikte temel rehberlik:* Bilgilendirme ve koçluk hizmetlerinin yani sıra daha ileri düzeyde ve özelleştirilmiş hizmetler sunulmaktadır.
b) *İş planı kurma desteği:* Rehberlik hizmetleri sayesinde iş planı oluşturma ve geliştirme imkanı. Muhasebe ve analitik yönetim dersleri de sağlanmaktadır.
c) *İş ortağı bulma veya mevcut işlerin aktarılması desteği:* Düzenli olarak organize edilen tematik toplantılar sayesinde faydalanıcılar uzmanlarla ağ kurmaya teşvik ve bilgi paylaşımı imkanı bulunmaktadır.

4.2.4 VDAB – Girişimciliğe Uzanan Yol

Hedef Grup: Kuruma kayıtlı olup temel eğitime sahip veya bir önce istihdam edildiği yerde beceri kazanmış kişiler.

Hizmetler:

a) *Girişimcilikte temel rehberlik:* VDAB girişimcilik kabiliyetlerini, genel becerileri ve kişisel motivasyonu ölçmek için bir değerlendirme yapmak adına bir dizi test ve görüşme düzenlemektedir. Başarılı bulunanlar ise UNIZO adında uzmanlaşmış bir kooperatife veya başka bir kooperatife yönlendirilmektedir.
b) *İş planı kurma desteği:* Yönlendirmeden sonraki ilk adim finansal bir plan oluşturulması ve sıkı bir fizibilite çalışmasının yapılmasıdır.
c) *Bir işin nasıl yürütüleceğine dair eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Katılımcılara ücretsiz olarak işletme yönetim eğitimi verilmektedir. Rehberliğin ikinci aşamasında ise kuruluma hazırlanma ve bağımsız mesleği sürdürebilmek adına her tür tavsiyenin verilmesi bulunmaktadır.

b) *Kurulum fonlaması (sermaye kredisi):* Program sayesinde ayni ve ayni olmayan yatırımların, finansal yatırımların ve gerekli çalışma sermayesinin kısmen veya tamamen karşılanması mümkündür.

d) *Başlangıç aşamasında gelir yardımı:* Faydalanıcı iş arayan statüsünü hem birinci safhada (maksimum 3 hafta) hem de ikinci safhada gerekli veya opsiyonel eğitimleri aldığı müddetçe (UNIZO kapsamında 6 ay, bir başka kooperatifle olursa 18 ay) koruyabilmekte; bu sayede işsizlik yardımlarını almaya devam edebilmektedir.

4.2.5 Le FOREM – Bağımsız Çalışanlar İçin Prim

Hedef Grup: İşsiz ve iş arayan engelliler.

Hizmetler:

a) *Yeni Sosyal Girişimler için destek:* Bu program sayesinde işini yeni kuracak olan veya kurmuş olduğu işini devam ettirme ve muhafaza etme arzusunda olan engelli kişiler hibe olarak bir prim almaya hak kazanmaktadırlar. Aylık primin

karşılığı 2005 yılı için 1,234.20 Avroya denk gelmekte ve maksimum 1 sene süreyle bir daha yenilenemeyecek şekilde verilmektedir.

4.2.6 Le FOREM – Hava Yastığı Projesi

Hedef Grup: 3 yıldır bağımsız olarak çalışıp kendi işinin başında bulunanlar, ilk veya ikinci defa kendi işini kurmak isteyenler, Walloon enstitüsünden kendi hesabına çalışanlar için düzenlenmiş eğitime katılanlar, KOBİ'ler veya özelleşmiş bir iş kurma biriminden destek almış olanlar.

Hizmetler:

a) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* 12.500 Avroya kadar bir hibe, 2 yıllık bir süreçte 4 defada ödenecek bir planla kişilere verilmektedir. Bu sayede kişilerin ilk yıllarında gelirlerinde meydana gelebilecek dalgalanmaları karşılamak amaçlanmıştır. Bu hibeyi alabilmek için kişilerin ücretli bir işten gelir elde etmediklerini, gelir ikamesi veya sosyal yardımdan faydalanmadıklarını kanıtlamaları gerekmektedir.

4.3 FRANSA

Fransa Kamu İstihdam Kurumu olan Pôle Emploi tarafından kendi işini kurmak isteyenlere iki adet iş kurma programı sunulmaktadır:[233]

4.3.1 Şirket Kuranlar İçin İşlem (PPAE20-CE)

Hedef Grup: Kuruma iş arayan olarak kayıtlı herkes.

Hizmetler:

a) *Girişimcilik için temel rehberlik:* İşgücü piyasasına kendi işini kuranlar olarak dönmek isteyen kişiler kurumun danışmanlarıyla görüşmeler yaparak yetenekleri ve yeterlilikleri noktasında bir değerlendirmeye tabi tutulmakta; yeni süreç için birlikte bir plan hazırlanmaktadır. Kurum tarafından özellikle kurulacak yeni

[233] European Commission, 2012, s. 34.

işin sürdürülebilir olması adına özel ilgi gösterilmektedir.

4.3.2 İş kuracak işsizler veya firmayı kurtarmak isteyenler için destek: (ACCRE21)

Hedef Grup: Kuruma iş arayan olarak kayıtlı herkes; işten çıkarılmışlar; belirli sosyal yardımları alanlar, 30 yaş altı imtiyazlı istihdam anlaşmaları yapabilecek gençler.

Hizmetler:

a) *Diğer mümkün olan önlemler:* Birçok şarta bağlı olmakla birlikte, kendi işini kurmak isteyen işsiz ve sosyal yardım alanlar 1 sene boyunca asgari ücretin %120'sine kadar olan gelirlerinde sosyal katkı paylarından muaf olmaya hak kazanmaktadırlar.

4.3.3 İş kurma veya firma kurtarma için yeni destek (NACRE22)

Hedef Grup: Kuruma iş arayan olarak kayıtlı herkes; işten çıkarılmışlar; belirli sosyal yardımları alanlar, 30 yaş altı imtiyazlı istihdam anlaşmaları yapabilecek gençler.

Hizmetler:

a) *Girişimcilik için temel rehberlik:* uzman ekipler tarafından iş kurma konusunda destek verilmektedir.

b) *İş planı kurma desteği:* Bu konuda görevlendirilmiş bir danışman iş planlarının yeterince ilgili ve ekonomik olarak hayata geçirilebilir olduğunu kontrol etmektedir.

c) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* Danışmanlar katılımcılarla birlikte çalışarak onların bankalardan veya çeşitli kaynaklardan finansmana erişmesi için destek sağlarlar. 10.000 Avroya eşdeğer bir finansmanın bulunduğu varsayımı altında, faizsiz 10.000 Avroluk bir kredi de kurum tarafından sağlanabilmektedir.

4.4 ALMANYA

Alman Federal İstihdam Ajansı (Bundesagentur für Arbeit – BA) kendi işini kurmak isteyenlere iki program sunmaktadır.[234]

4.4.1 İş Kurma Teşviki

Hedef Grup: Kuruma işsiz olarak kayıtlı olup en az 150 günlük daha işsizlik yardımı almaya hakkı olan kişiler.

Hizmetler:

a) *Girişimcilik için temel rehberlik:* İş kurma kontrol mekanizması aracılığıyla kişilerin temel ve profesyonel açıdan durumlarının bir analizi yapılmaktadır. Potansiyel girişimci kendi işini kurma sürecinde karşılaşacağı ticaret odası, vergi denetmenleri, yönetim danışmanları, tek durak hizmet noktaları gibi önemli aktörler hakkında bilgilendirilir. Dahası, potansiyel girişimciye işgücü piyasasının genel durumu ve BA'nın vermiş olduğu hizmetlerle ilgili bir bilgilendirme de yapılmaktadır.
b) *İş planı kurma desteği:* Kurulacak olan yeni firmanın iş planı ekonomik açıdan bir uzman tarafından değerlendirilir. Bu uzmanın kurum içinden olma zorunluluğu yoktur. Gerekli durumlarda dışarıdan profesyonel destek alınmaktadır.
c) *Başlangıç aşamasında gelir yardımı:* İş planının kabul edilmesini takiben katılımcıya 6 ay boyunca işsizlik yardımı verilmeye devam etmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik harcamalarını karşılamak üzere 300 Avro daha verilmektedir. 6 ayın sonunda sosyal güvenlik ile ilgili verilen miktar biraz daha düşürülerek 9 aya kadar verilmeye devam edebilmektedir.

---

[234] European Commission, 2012, s. 34.

4.4.2 Kendi hesabına çalışanların entegrasyonuna yönelik yardım programı

Hedef Grup: BA'ya işsiz olarak kaydı bulunup kendi işini kurmak isteyen herkes.

Hizmetler:

Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi): Kişilere 5.000 Avroya kadar iş yerinde kullanacağı ekipman ve teçhizat alımı için kredi veya hibe verilmektedir.

4.5 İTALYA

İtalya'da kendi işini kurmak isteyenlere yönelik üç adet program bulunmaktadır. Karakteristiklerine bakılacak olursa programlardan bir tanesi az gelişmiş bölgelere yöneliktir. Diğer iki program ise Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013 dönemi tarafından finanse edilmektedir. Kamu İstihdam Kurumu ise insanları bu programlara yönlendirerek katkı sağlamaktadır ancak süreçlere karışmamaktadır. Her üç programda bireysel ihtiyaçların belirlenmesi, rehberlik ve temel becerilerin geliştirilmesi gibi temel düzeyde girişimci rehberliği sunmaktadır.[235]

4.5.1 Tek Kişilik İşler İçin Krediler

Hedef Grup: Ülkenin güneyinde veya orta-kuzey olarak tabir edilen bölgesinde yaşayan işsiz veya ekonomik olarak inaktif kişiler.

Hizmetler:

a) *Bir İşin Nasıl Yürütüleceğine Dair Eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Program çerçevesinde henüz kendi işini kurmuş kişilere 4 aya kadar varan sürelerle eğitim verilmesi söz konusudur.
b) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* Bu hizmet dahilinde malzeme ve ekipman alımında kolaylık sağlaması adına sübvansiyonlar verilmektedir.
c) *Diğer Mümkün Olan Destekler:* Birebir rehberlik hizmeti sunma imkanı da

---

[235] European Commission, 2012, s. 37.

program dahilinde bulunmaktadır.

4.5.2 Girişimcilik İçin Teşvikler - (Avrupa Sosyal Fonu 2007-2013)

Hedef Grup: Somut bir iş fikrine sahip ilk defa iş arayan veya çalışmakta olup yeni bir iş arayan kişiler.

Hizmetler:

a) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* 185/2000 sayılı idari düzenleme çerçevesinde iki tür teşvik söz konusudur. Bunlardan ilki "kendi hesabına çalışan girişimciler" (*autoimprenditorialità*), ikincisi ise "kendi hesabına çalışanlar" (*autoimpiego*) olarak gruplandırılmıştır. İkinci önlem daha çok küçük işletmelerin desteklenmesini içermektedir ve genelde ilk defa iş arayanlara yöneliktir.

Bu hizmet kapsamında üç adet faaliyet söz konusudur:

-Kendi hesabına çalışanlar için teşvikler,

-Mikro-girişimler için teşvikler,

-Franchising neticesinde iş kuracaklar için teşvikler (akredite olmuş imtiyaz sahipleriyle yapılan sözleşmeler neticesinde kurulacak olan iş yerleri).

Hibeler ve sübvansiyona tabi krediler için tavan miktar 129.000 Avrodur. Hibeler, halka açık ihale ve bir seçim sürecinden sonra sınırlı sayıda kişiye verilmektedir.

4.5.3 İş Kurmak İçin Entegre Adımlar – (Avrupa Sosyal Fonu 2007 – 2013)

Hedef Grup: Kamu İstihdam Kurumu'na işsiz olarak kayıtlı olan herkes.

Hizmetler:

a) *Bir İşin Nasıl Yürütüleceğine Dair Eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Program kapsamında ilk defa iş arayan veya yeni iş arayan gençlere ve

yetişkinlere yönelik eğitimler sunulmaktadır. Eğitimler neticesinde kişilere kendi işlerini kurma veya kendi hesaplarına çalışabilme imkanı verilmiş olunmaktadır. Program ayrıca iş kurduktan sonra da ihtiyaca göre bir dizi eğitim imkanı sunmaktadır.

4.6 İSVEÇ

Kamu İstihdam Kurumu tarafından bir dizi genel hizmetler ve finansal destekler hakkında iki özelleştirilmiş program kapsamında kendi işini kurmak isteyenlere destek verilmektedir.[236]

4.6.1 Kamu İstihdam Kurumu Tarafından Verilen Genel Hizmetler:

a) *Girişimcilik İçin Temel Rehberlik:* Girişimcilik üzerine seminerler düzenlenmektedir.
b) *İş Planı Kurma Desteği:* Bir iş fikrine sahip işsize destek verilmekte ve dışarıdan uzman desteği ile değerlendirme yapılmaktadır.
c) *Bir İşin Nasıl Yürütüleceğine Dair Eğitim (iş kurmadan önce ve sonra olmak üzere):* Kendi işini kurmak isteyen işsizlere hazırlayıcı eğitimler verilmektedir.

4.6.2 İş Kurma Hibeleri:

Hedef Grup: En az 25 yaşında olan işsizler, geçici olarak istihdam edilenler (istihdam durumu riskli olanlar), bölgesel kalkınma alanlarında yaşayanlar ve 20-24 yaş arası engelli işsizler.

Hizmetler:

a) *Kurulum Fonlaması (sermaye kredisi):* Genel itibariyle geliri destekleyici olacak şekilde düzenlenmiş finansal destek mevcuttur lakin bazı durumlarda farklı yardımlar da sunulabilmektedir. Örneğin profesyonel iş danışmanlarından alınacak desteğin maliyeti karşılanabilmektedir.
b) *Başlangıç Aşamasında Gelir Yardımı:* İlk kurulum esnasında yaşama maliyetlerini karşılamak üzere verilen gelir yardımının süresi 6 aydır. Özel

[236] European Commission, 2012, s. 44.

durumların mevcut olması halinde bir 6 ay daha uzatma imkanı bulunmaktadır. Özürlü kişilere ek yardım yapılmaktadır.

4.6.3 Özürlü Girişimciler İçin İş Kurma Hibeleri :

Hedef Grup: Özrü bulunan bütün iş arayanlar.

Hizmetler:

a) *Yeni Sosyal Girişimler İçin Destek*: Program dahilinde kendi işini kurmak isteyen özürlü kişilere gelir desteğinin yanı sıra ekipman ve malzeme alımı için belirli bir miktar hibe verilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye ekonomisinin en büyük sorunlarından birisi olan "işsizlik", gündemdeki yerini korumaktadır. Çözülmediği takdirde daha farklı sorunları tetikleyebilen işsizlik için politika üreticiler, iktisadi ve sosyal dengeleri korumak adına pek çok metod geliştirmiştir. Türkiye'de olduğu gibi diğer ülkelerde de bir takım farklılıklar dışında karşılaşılan problemlerin ortak yönleri gözlemlenmiştir. Söz konusu ortak problemlerden bir tanesi de yapısal sorunlar ve dezavantajlı grupların varlığıdır. Ülkede mevcut dezavantajlı grupların başında gençler gelmektedir. Bu tez çalışması ile bahsi geçen dezavantajlı grup olan gençlerin istihdam edilmesi sürecinde karşılaşılan engeller ve bu engelleri çözmek adına bir politika olarak "girişimcilik" olgusu, bir kamu istihdam kurumu olan "Türkiye İş Kurumu" açısından ele alınmıştır.

Bu bağlamda, tez çalışmasında ilk olarak kavramsal çerçeve çizilmiştir. Emek arzı olgusundan yola çıkarak işgücü kavramı elde edilmiş, daha sonra ise işgücünün kullanılması ya da çalıştırılması anlamına gelen istihdam kavramı açıklanmıştır. Akabinde, "istihdam halinde olmayan kişi" anlamına da gelen "işsiz" kavramına ve bununla ilişkili olarak "işsizlik" olgusuna, türleri ile birlikte bu bölümde yer verilmiştir.

İkinci olarak tez çalışmasının temelinde yer alan genç işsizliğinin tanımı ve nedenlerine yer verilmiştir. Söz konusu bölümde "genç" kavramı açıklanmış, genç işsizliği ve sonuçları anlatılmıştır. Gençlerin istihdamında zorluk yaşanmasının sebepleri kısaca:

- Çoğu gencin piyasaya ilk defa giriş yapıyor olması,
- İşgücü piyasasını yeterince tanımıyor olmaları,
- Tecrübe eksikliği ve eğitilme maliyetleri gibi sebeplerle emek piyasasındaki genel eğilimler neticesinde konjonktürel dalgalanmalardan daha fazla etkilenmeleri,
- Eğitim sistemindeki aksaklıklar sebebiyle düşük eğitim düzeyi,
- Nitelikler ile ücret beklentisi arasındaki uyumsuzluk,
- İşgücü piyasasındaki bireysel pozisyon neticesinde daha sık iş değiştirme eğilimi,
- Genç işgücünün büyüklüğü ve,
- Göç, olarak açıklanmıştır.

Tez çalışması kapsamında değinilen üçüncü konu ise dünyada ve Türkiye'de genç işsizliğinin çözümüne yönelik uygulanan politikalar olmuştur. Bunu sağlamak için ise öncelikle dünyada genç işsizliğinin boyutları ortaya konulmuş, Türkiye işgücü piyasasının özellikleri anlatılmış ve gençlerin bu piyasa içerisinde aldıkları pozisyon çeşitli istatistikler ile açıklanmıştır. Daha sonra ise sorunun çözümündeki uluslararası öncelikler ve kullanılan araçlar amaçları ile açıklanmış, bu önceliklerden hangilerinin Türkiye İş Kurumu tarafından iş arayan bireylere hizmet olarak sunulduğu, verileri ile birlikte açıklanmıştır.

Çalışma kapsamında, girişimcilik kavramı ve tarihsel gelişiminden bahsedildikten sonra girişimcilerde bulunması gereken özellikler ve becerilere değinilmiş; akabinde girişimciliğin ekonomi için önemi ve istihdam ile ilişkisi açıklanmıştır. Daha özelde ise Türkiye'de girişimcilik olgusunun oluşma evrelerine atıfta bulunulmuş ve girişimciliğe yönelten unsurlar, engel teşkil eden sorunlar ele alınarak Türkiye'nin girişimcilik performansı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye'de kişilerin kaybetme korkusunun ortalamanın altında gerçekleştiği lakin girişimsel yönelim düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir. Yine de toplumda bireylerin girişimcilere ve girişimciliğe pozitif bakması, basının da olumlu yaklaşımı neticesinde, ülkede girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına elverişli bir ortam olduğu gözlenmiştir. Geçmiş yılların verileri ile karşılaştırıldığında erken dönem girişimcilik aktivitesi endeksinin (TEA) 2006 yılındaki % 6'lardan %12'lere çıktığı, aynı şekilde kuruluş aşamasında olan girişimcilerin, 18-64 yaş arasındaki yetişkin nüfusa olan oranının 2006 yılındaki % 2'lerden %7'lere çıktığı görülmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında iyi bir performans göstermiş olan Türkiye'nin yine de girişimcilik aktivitesi adına atması gereken adımlar olduğu görülmektedir.

Buna ek olarak, yapılan araştırmalarda, Türkiye içerisinde pek çok kurum ve kuruluşun girişimcilere yönelik teşvik edici/kolaylaştırıcı hizmetler sunduğu görülmüş ve bir kısmına bu belgede de yer verilmiştir. Bunlar arasında KOSGEB, TÜBİTAK, TOBB, KAGİDER ve Kredi Garanti Fonu gibi kurumlar bulunmaktadır. Bu noktada Türkiye İş Kurumu'nun vermiş olduğu girişimcilik eğitimlerine ve projeler kapsamında tasarlanan hizmet modellerine ayrıca değinilmiş ve sunulan hizmetlerin nitelikleri vurgulanmıştır.

Tez'de ayrıca çeşitli ülkelerden Kamu İstihdam Kurumlarının girişimci adaylarına yönelik olarak sundukları hizmetlere değinilmiş ve İŞKUR'un hizmetleri ile karşılaştırma imkanı sunulmuştur. Genel itibariyle tez çalışması ile ekonomi için girişimcilerin varlığının ne kadar gerekli ve önemli olduğu tekrar vurgulanmış, bu bağlamda kamu istihdam kurumlarının girişimciliğin desteklenmesi noktasındaki rolü irdelenmiştir.

Yeni iş olanakları sunması, ürün, hizmet ve süreçlerde yenilikler getirmesi, mevcut işletmeler tarafından karşılanmayan tüketici isteklerini karşılaması hasebiyle girişimcilik, ekonomiyi canlandırmada önemli bir role sahiptir. Bahsi geçtiği üzere, en temel fonksiyonu işgücü piyasasında eşleştirme yapmak olan istihdam kurumları, ekonomide girişimlerin artması ve yeni işlerin oluşturulması noktasında sunmuş oldukları destek ile iş arayanları yerleştirebileceği yeni açık işlerin oluşumunu da tetiklemektedir. Gençleri doğru zamanlama ile girişimcilik konusunda bilinçlendirmek, eğitmek ve toplumda bu konuda bir farkındalık oluşturulması sayesinde hem yeni istihdam oluşturma kapasitesi artırılabilir hem de gençlerin işsizlik sorununa etkin bir çözüm getirilebilir.

Avrupa Birliği Komisyonunca yayımlanan 2012 tarihli "towards a job-rich recovery" iletişim belgesinde de yer aldığı üzere: "kendi iş yerlerini kurmak arzusunda olan kişiler belirli zorlukların üstesinden gelmek zorundadırlar. Bu zorlukların arasında profesyonel veya iş becerilerinin eksikliği, danışmanlık ihtiyacı ve finansmana erişimde yaşanan sıkıntılar yer alabilir. Girişimciliğe yatkın bir zihniyet yapısını geliştirmek, iş kurma desteklerinin daha yaygın olması, mikro finansman yanı sıra işsizlik yardımlarının iş kurma hibelerine dönüştürülmesi yeni işlerin kurulabilmesi noktasında son derece önemlidir….bu bağlamda verilecek destekler; istihdam kurumları, iş desteği ve finansörlerin yakın çalışmasına dayanmalıdır".[237] Yine aynı belgede kamu istihdam kurumlarına girişimcilik konusuna odaklanarak potansiyeli yüksek bireylere destek vermesi önerilmiş ve kamu istihdam kurumlarının rolü ve fonksiyonu, çalışanların kariyerlerinde aktif ve pasif hizmetler sunarak yumuşak bir geçişi sağlayan "geçiş dönemi yönetim ajansları" olarak tanımlanmıştır.[238]

---

[237] European Commission; **2012b**, s. 4.
[238] European Commission, **2012b**, s. 12.

Yine bir Avrupa Birliği girişimi olan "Youth on the Move" kapsamında istihdam kurumlarına biçilen rol; girişimcilik için uygun ortamın oluşturulmasını sağlamaktan ziyade, bireyleri bilgilendirme ve yönlendirme aracılığıyla bağımlı çalışmanın bir alternatifi olarak girişimciliğe yönlendirmektir.

Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde Kamu İstihdam Kurumlarının sunduğu hizmetlerden faydalanan girişimci adaylarının sayısı 2007-2010 yılları arasında %16,2'den %29,3'e çıkmıştır. Artış için tam bir sebep sunulamasa da toplumda daha geniş kitlelere girişimciliği aşılamak ve yaygınlaştırmak için Kamu İstihdam Kurumlarının diğer kamu kurumları, iş küvezleri, eğitim firmaları, yerel kalkınma ajansları ve ticaret odaları gibi paydaşlarla sıkı bir işbirliği kurması gerekmektedir. Söz konusu çıkarım, İŞKUR'a Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında önerilen ve protokolü imzalanan YES Modelinde de yer almaktadır. YES Modeli, kamu kurumlarının ve sivil toplum kuruluşlarının bir arada çalışma kültürünün artırılmasına bağlı olarak, başarılı sonuçlar verebilecek bir modeldir. Model sayesinde Türkiye içerisinde girişimcilik ile ilgili verilen mevcut hizmetlerin koordinasyonu ve etkinliğinin artırılması mümkün gözükmektedir.

Ülke uygulamalarına bakıldığında Türkiye İş Kurumu'nun sunmuş olduğu hizmetlerden farklı olarak aşağıdaki hizmetler gözlemlenmiştir;

- Avusturya İstihdam Kurumu:
    - Kurum danışmanlarınca yapılan ön değerlendirmeden sonra profesyonel danışmanlık firmaları aracılığıyla girişimcilere destek verilmesi söz konusudur.
    - İş yeri kurulduktan sonra 2 yıl daha danışmanlık ve tavsiye hizmetlerinden faydalanma imkanı mevcuttur.
    - Girişimcilerin iş kurmak için ihtiyaç duyacağı çeşitli niteliklerin elde edilmesi amacıyla 2,600 Avro'ya kadar çeşitli konularda kurs imkanı sağlanmaktadır.

      Hazırlık ve uygulama aşamaları esnasında katılımcılar asgari geçim bedeli almaktadırlar.
- Belçika Kamu İstihdam Kurumları:
    - Gerekli çalışma sermayesinin ve yatırımların bir kısmının veya tamamının karşılanması mümkündür.

    - Düzenli olarak organize edilen tematik toplantılar sayesinde faydalanıcılar ve uzmanlar arasında bilgi paylaşımı imkanı sunulmaktadır.
    - Uzmanlaşmış firmalardan danışmanlık alınmaktadır.
    - Faydalanıcı iş arayan statüsünü korumakta ve işsizlik yardımlarını almaya devam etmektedir.
- Fransa Kamu İstihdam Kurumu:
    - Kendi işini kurmak isteyen işsiz ve sosyal yardım alanlar 1 sene boyunca asgari ücretin %120'sine kadar olan gelirlerinde sosyal katkı paylarından muaf olmaya hak kazanmaktadırlar.
    - 10.000 Avro eş finansman şartı ile faizsiz 10.000 Avro daha kredi olarak verilebilmektedir.
- Almanya Federal İstihdam Ajansı:
    - Gerekli durumlarda dışarıdan profesyonel iş planı kurma desteği alınabilmektedir.
    - İş planının kabul edilmesini takiben katılımcıya 6 ay boyunca işsizlik yardımı ve sosyal güvenlik harcamalarını karşılamak üzere 300 Avro daha verilmektedir.
    - 5.000 Avroya kadar ekipman ve teçhizat alımı için kredi veya hibe verilmektedir.
- İtalya Kamu İstihdam Kurumu:
    - Halka açık ihale ve bir seçim sürecinden sonra 129.000 Avroya kadar hibe ve sübvansiyona tabi kredi verilebilmektedir.
- İsveç Kamu İstihdam Kurumu:
    - Profesyonel iş danışmanlarından alınacak desteğin maliyeti karşılanabilmektedir.
    - İlk kurulum esnasında yaşama maliyetlerini karşılamak üzere verilen gelir yardımının süresi 6 aydır.

Bu bilgiler ışığında, Türkiye İş Kurumu'nun girişimcilere ve girişimci adaylarına sunmuş olduğu hizmetlerin daha iyi hale getirilebilmesi adına bir takım bulgular ve öneriler sunulmaktadır:

- İlk olarak, İŞKUR, Türkiye'de Girişimcilik Eğitimi adına en çok kişiye ulaşan kurum durumundadır. Buna sebep, yazarın yapmış olduğu saha ziyaretlerinde de

gözlemlediği üzere, kursiyerlere verilen cep harçlıkları ve sigorta prim desteğidir. Diğer Kurum ve Kuruluşların vermiş olduğu eğitimlerde bu denli geniş kapsamlı bir destek sunulmamaktadır. Bu sebeple, Kurumun söz konusu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine kursiyer seçiminde daha sıkı bir denetim yapması zaruret arz etmektedir. Gerçekten amacı kendi işini kurmak olan kişiler, işgücü piyasasında çalışacak bir pozisyon bulamadıklarından bir müddet daha piyasa dışında kalmak adına İŞKUR'un girişimcilik kurslarına ve sağlamış olduğu maddi desteklere başvuranlardan ayrıştırılmalıdır. Bir diğer deyişle girişimcilik ruhunu tespit edebilecek testler uygulanmalıdır. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Ortak Programının tez çalışmasında da yer alan Antalya Pilot Bölge Uygulaması kapsamında verilen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi bir örnek teşkil etmektedir. Proje kapsamında geliştirilen araçlar ve uygulamalar yaygınlaştırılmalı ve mümkünse geliştirilmelidir.

- Ülke çapında girişimcilik kültürünün yaygınlaşması adına Kurum, belirli bir sayıda kendi bütçesiyle veya Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu bünyesinde düzenlenen "Girişimcilik Günleri" uygulamasını her ilde düzenlenecek şekilde artırmalıdır. Bu vesile ile kişilerin girişimcilik eğitimlerine yönlendirilmesi ve girişimciliğe özendirilmesi mümkün kılınabilir. Girişimcilik eğitimi alan kişilerin bir kısmı eğitim sonrasında iş fikirlerinin yeterli olmadığını görecek, belki de iş kurmaktan vazgeçecektir. Böyle bir durumda dahi kişilerin kendi işlerini yetersiz altyapı ile kurmasının önüne geçilerek kişi ve toplum adına sıkıntılı bir süreç olan firmaların iflası engellenmiş olacaktır. Söz konusu kişi, eğitim süresince edinmiş olduğu bilgiler ve deneyimler sayesinde yine de eğitim öncesi haline göre daha istihdam edilebilir bir pozisyonda olacak ve piyasada daha rahat iş bulması mümkün olacaktır.

- Türkiye'de girişimcilik konusunda hizmet veren örgüt ve kurumlar arasında eşgüdümün sağlanması ihtiyacı aşikardır. Bu bağlamda en önemli çalışmalardan bir tanesi İŞKUR'un önderliğinde Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile gerçekleştirilmiştir. Operasyonu kapsamında geliştirilen YES Modeli çerçevesinde Kurum, TOBB Girişimcilik Konseyi'ne Protokolde öngörülen teklifleri sunmalı ve girişimcilik alanında faaliyet gösteren kurum/kuruluşlar arasında ön planda olmalıdır. Bu bağlamda, girişimcilik eğitiminin bazı üniversiteler ve liselerden ziyade, ilköğretim gibi daha da tabana yayılması adına bu alandaki deneyim ve tecrübelerini ve mümkün olması halinde maddi olanaklarını ilgili kurum/kuruluşlarla paylaşmalıdır.

- Aktif İşgücü Programlarının finansmanında da kullanılan İşsizlik Sigortası Fonu'nun girişimcilere yönelik sunulan hizmetlerde daha da aktifleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu ise İşsizlik Sigortası Fonu'na katkıda bulunan, aynı zamanda İŞKUR Yönetim Kurulunda da yer alan işçi ve işveren taraflarının görüşleri de alınarak yapılacak yasal düzenlemeler ile mümkün kılınabilir. Çeşitli ülkelerde de Türkiye İş Kurumu'nun sunduğu hizmetlerden farklı olarak gözlemlenen profesyonel firmaların girişimci adaylarına danışmanlık hizmeti sunması, ülkedeki girişimci adaylarının daha sağlıklı yönlendirilebilmesi adına daha etkin bir uygulama olarak görülmektedir. Bu bağlamda, gerekli düzenlemeler ile, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine benzer şekilde bir bütçe ile "Profesyonel Danışmanlık Hizmeti" satın alınması mümkün kılınmalıdır. Bu sayede, iş kurma sürecine ait riskler de Kurum açısından daha kontrol edilebilir hale gelecektir. Risklerden kasıt, başarısız olunması durumunda Kurum'un ve danışmanın hukuksal olarak yük altında kalmaması, bu başarısızlığın sebeplerinin profesyonel danışmanlık hizmeti sunan firma ile birlikte değerlendirilmesi imkanı oluşacaktır.

- Yine benzer şekilde, çeşitli ülke uygulamalarında görüldüğü üzere, Kurum hizmetlerinden faydalanarak kendi işini kuran bireylerin belirli bir müddet işsizlik yardımı veya gelir desteği aldığı görülmektedir. Böylelikle, işletmenin en riskli olduğu ilk birkaç ayında kişiler gelirden yoksun kalma tehlikesi ile yüzleşmemiş olmaktadırlar. Ülkemiz koşulları ve Türkiye İş Kurumu'nun hali hazırda sunduğu hizmetler adına mümkün gözüken bu uygulamanın hayata geçirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, örneğin Almanya Federal İstihdam Ajansının bu hizmeti sunmak için ön koşul olarak belirli bir süre işsizlik yardımı almaya hakkını mevcudiyetini öne sürüyor olmasıdır. Bu sayede söz konusu faaliyetin finansal riskinin azalması mümkün kılınmıştır. Benzer şekilde İŞKUR'un bu imkanı sunması durumunda riski azaltıcı bir takım kriterler getirilebilir.

- Çalışma içerisinde de bahsedildiği üzere, engelli ve eski hükümlü istihdamı şartına riayet etmeyenlerden alınan idari para cezaları kapsamında ilgili Komisyona yapılan başvurular değerlendirmeye alınmakta ve belirli kriterler ışığında değerlendirilmektedir. İlgili yönetmelikte istihdam taahhüdünde bulunan veya kendi işini kurmaya yönelik projelerin Komisyon tarafınca öncelikli olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. Buradan hareketle; idari para cezalarının, alışılagelmiş projeler dışında,

engelli olup kendi işini kurmak isteyen kişilere finansman desteği şeklinde kullanılabilmesini mümkün kılan yasal bir düzenlemenin varlığı söz konusudur. Bu uygulamanın daha da yaygınlaştırılabileceği, düzenli olarak izlenerek diğer engelli veya eski hükümlü vatandaşlar arasında iyi uygulamalar paylaşılması suretiyle girişimciliğe yönlendirilmenin sağlanabileceği öngörülmektedir. Burada atılması gereken en somut adım, ülke genelinde söz konusu finansal imkanın çok iyi bir şekilde duyurusunun yapılması ve tanıtılmasıdır. İyi uygulamaların paylaşımı ile motive edilen ve desteklenen engelli vatandaşlar, söz konusu imkandan faydalanmak isteyecek ve böylece fonun aktivasyonu azami ölçüde gerçekleşmiş olacaktır.

- Girişimcilik hizmetlerinden faydalanmış bireylerin takibini yapmak, faaliyetlerin analizini yaparak etkinliğinin ölçülmesi açısından önem arz etmektedir. Bu sayede hizmetin kalitesini artırmak da mümkün olacaktır. İyi bir takip sistemi kurulması; çeşitli kanallarla girişimcilik eğitimi almış kişilerle irtibata geçilmesi, yerinde ziyaretlerde bulunulması, ara raporlar toplayarak iş planına uygunluğun denetlenmesi, yerinde ziyaretlerde uygulanacak objektif bir değerlendirme aracı (anket gibi) yöntemlerle oluşturulmalıdır. Ayrıca danışmanlık hizmetinin bir izleme aracı olarak dizayn edilmesi, veri tabanlarının birbirleriyle uyumlu hale getirilerek tarama yapılmasına imkan tanıması, çevrimiçi bir ağ kurarak hizmetlerden faydalanan kişilerin kayıt yapmasının sağlanması da izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin daha etkin bir şekilde yapılmasına imkan tanıyacaktır.

- Son olarak, KOSGEB'in vermiş olduğu Yeni Girişimci Desteğine başvurmak isteyen İŞKUR kursiyerleri için, gerekli olan teminatın bir kısmının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması yönünde bir takım çalışmalar yapılabilir. Çok kapsamlı bir çalışma gerektiren bu hizmet için çeşitli prosedürler ve başarısız olunması durumunda paranın bir kısmının geri tahsil edilmesi adına risk değerlendirmeleri/güvenlik adımları tasarlanması zaruri görülmektedir. Bu konunun farklı bir çalışma ile incelenmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

3624 Sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresinin Kurulması Hakkında Kanun, RG. 12.04.1990 - 20490

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, RG. 8.9.1999 - 23810

4857 Sayılı İş Kanunu

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunkarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 26.5.2008 - 26887

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 25.2.2011-27857

AB Sürecinde Girişimci KOBİ'ler ve Organizasyonların Rolleri, http://www.akademiktisat.net/calisma/ab_tr/ab_kobi_organizasyon.htm

ABİGEM ve KOBİ'ler, www.abigem.org/appmanager/tr/portal?_nfpb=true&_pageLabel=pageAbigemVeKobiler

Acar, Hakan; "Avrupa Birliği Sürecindeki Türkiye'de Gençlik Politikası Nasıl Yapılanmalı?"

Ahmad, Nadim ve G. Seymour, Richard; "Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection", **OECD Statistics Working Paper**, 2008

An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:HTML

Atasoy, Tuğrul; "Tarihteki İlk Girişimciler", http://www.onedergi.com/2010/03/ilk-girisimciler

Audretsch, D. B.; "Entrepreneurship: A Survey of the Literature, prepared for the European Commission", **Enterprise Directorate General**, 2002,

Avrupa Birliği CC Best Türkiye Raporu, Ankara, 2002, http://www.insme.org/files/363/view

Bağcı, Gökhan Uğur; "Girişimcilere Sağlanan Destek ve Teşviklerin Hukuki Değerlendirilmesi", http://www.etohum.com/girisimcilere-saglanan-destek-ve-tesvikler,

Bayrakdar, Seda; "Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, 2011

Birleşmiş Milletler Ortak Programı, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Projesi"

Cansız, Emine; "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma", **Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi**, Isparta 2007

Çetindamar, Dilek; "Türkiye'de Girişimcilik", **TÜSİAD Yayınları TÜSİAD-T/2002-12/340,** İstanbul, Aralık 2002

Çetindamar, Dilek; "Türkiye'de Girişimcilik, Özet Bulgular", **TÜSİAD Basın Bülteni**, İstanbul 2003

Çetinkaya, Emel; "Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları", http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/135/136

Çözüm Önerileri Sempozyumu Bildirisi, Kıbrıs 2002

Demirez, Murat ve Rıfat Cebeci; "Türkiye' de Girişimciliğin Tarihçesi ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili", 2004

Dinler, Zeynel; **İktisada Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş Dördüncü Basım, Bursa 1998

ECORYS Araştırma ve Danışmanlık Ltd. Şti.; "1-17 Ekim Antalya Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Sonuç Raporu", Aralık, 2012, Ankara

Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı Şatına Riayet Etmeyenlerden Alınan İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik, R.G. 09.01.2014 - 28877

Erdayı, A. Utku; "Dünya'da Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Politikalar", **Çalışma ve Toplum**, Yıl 2009, Sayı 3

European Charter for Small Enterprises, http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/charter/charter_en.pdf

European Commission, "Self-Employment and Entrepreneurship: The Contribution of PES to Job Creation", **European Mobility Lab Small Scale Study,** 2012a

European Commission, **Towards a job rich recovery**, Strasbourg, 18.4.2012b

EuroStat, Sınıflandırmalar, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/metadata/classifications

Freeman, Richard B., **"Why Is There A Youth Labour Market Problem?"** NBER Working Paper Series, 1979

GAP GİDEM Projesi 1. Faz, http://www.gap.gov.tr/gap/gap-in-bilesenleri/gap-ve-sanayi/gap-girisimci-destekleme-merkezleri/gap-gidem-projesi-1.-faz

GEM Concortium, **Global Entrepreneurship Monitor 2012 Global Report,** 2012

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Projeleri Özeti, Ankara, 2012

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Taslak Final Raporu, Ankara, 3.01.2014

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, YES Modeli Protokol Belgesi, 23 Ekim 2013

Girişimcilik Konseyi Kuruluş ve Çalışma Esasları, www.kosgeb.gov.tr

Gündoğan, Naci; "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54-1.

Gündüz, Gökhan Sait; "İŞKUR Tarafından Uygulanan Projeler", 26.12.2013, (sözlü görüşme)

Gökmen, Hüseyin; **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu,** Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Gözek, Sadık; **"Girişimci Adayının Özellikleri, Girişimcilik Eğilimleri ve Girişimci Adaylarına Sağlanan Destekler",** 2006.

http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDRTR2008/NHDR_BP_Hakan_Acar.pdf , Ankara, UNDP Raporu, 2008.

http://www.weforum.org/community/global-agenda-councils/youth-unemployment-visualization-2013

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends

ILO , "A Resource Directory for Lead Countries of the Youth Employment Network", Geneva 2006

ILO, Global Employment Trends**, Geneva 2013**, s. 15-16

ILO, Global Employment Trends for Youth, Geneva 2012

ILO, Global Employment Trends for Youth, Geneva 2013

ILO, İstatistiksel Sınıflandırmalar, http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications/lang--en/index.htm

İşler, **Dünya Bankası Dünya Kalkınma Raporu,** 2013

"İşte yeni teşvik paketi", ntvmsnbc, 5 Nisan 2012 Perşembe, http://www.ntvmsnbc.com/id/25337075/

KAGİDER, http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=325

KAGİDER, http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=704

Kepenek, Emek Barış; **"Socio- Technical Issues In Youth Employment: Case Of The Furniture Sector In Ankara"**, ODTÜ Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Doktora Tezi, 2009

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2003, http://www.euturkey.org.tr/abportal/uploads/files/KOBI.doc

KOSGEB, http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=606

KOSGEB Girişimcilik Destek Programı, http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69

KOSGEB ile İŞKUR Arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü, Ankara, 24.09.2010

KOSGEB Yeni Girişimci Desteği, http://www.kosgeb.gov.tr/istanbulanadolu/tr/content.asp?PID=%7B22DA0F37-207E-4CCB-A5E5-6334628547B9%7D

Kredi Garanti Fonu Tarihçesi, http://www.kgf.com.tr/2tarihce.htm

Kuvvetli Yavaş, Hilal; **Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri,** Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 04.11.2012 - 28457

Marketing Mix, http://en.wikipedia.org/wiki/Marketing_mix

O'Higgins, Niall; "The Challenge of Youth Unemployment", **Employment and Training Papers 7**, Geneva 1997

Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması,** Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2007

Özal, Perçin Harun; **Türkiye'de Girişimcilik Teşvikleri ve Yeterliliği Ankara'da Bir Araştırma**, 2009

Öztürk, İbrahim; "2008 Girişimcilik Raporu", **İktisadi Girişimci ve İş Ahlakı Derneği**, İstanbul 2008

Tanrısever, Nazlı Hezar; "Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar ve Türkiye'deki Politikaların Avrupa Birliği Uygulamalarına Uyumu", 2004

TOBB Genç Girişimciler Kurulu, http://www.tobb.org.tr/TOBBGencGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php

Toker, Ömür; "Bütüncül Bir Model Olarak Ahiliğin Girişimcilik Boyutunun Zihniyet Temelleri", 2010

TUİK, www.tuik.gov.tr

TÜBİTAK Ulusal Destek Programları, http://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/girisimcilik/ulusal-destek-programlari/icerik-2238-girisimcilik-ve-yenilikcilik-yarismalari-programi

Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53848158564737.60726839

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; **Türkiye Sanayi Politikası (AB Üyeliğine Doğru)**, Ağustos 2003

Türkiye'nin Girişimcilik Ruhu Artıyor, http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Haberler.aspx?ref=647

Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, R.G. 12.03.2013 - 28585

Türkiye İş Kurumu, **7. Genel Kurul Raporu,** Kasım 2013

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **İşsizlik Sigortası Fonu Basın Bülteni,** Aralık 2013

Türkiye İş Kurumu, **Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı**, 2011

UNDP, "Turkey Human Development Report Youth in Turkey", 2008

UNDP Türkiye, www.undp.org.tr

United Nations Youth Participation, http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-participation.pdf

Ünsal, Erdal M.; **Makro İktisat**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.

Yetkiner, Hakan; **Sorularla Makro İktisat**, Efil Yayınevi, 1. Basım, Ankara 2010

Youth on the move: a Europe 2020 strategy, http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm

Youth on the Move: An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union, Brüksel 2010

Youth opportunities initiative, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006

Zengin, Ahmet; **Makroekonomik İstikrar ve KOBİ'ler**, 21. Y.Y.'da KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Emrullah ULUDAĞ

Doğum Tarihi : 07.11.1986

Doğum Yeri : İZMİR

Eğitim Durumu

İlkokul : Yalçın Eskiyapan İ.Ö.O. – Etlik/ANKARA (1992-1997)

Ortaokul : Fethiye-Kemal Mumcu Anadolu Lisesi - Ayvalı/ANKARA (1997-2001)

Lise : Çankırı Süleyman Demirel Fen Lisesi - ÇANKIRI (2001-2004)

Üniversite : Koç Üniversitesi İşletme (İngilizce) (2004-2009)

Yüksek Lisans : Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikası Yüksek Lisans Programı (2010- Devam etmekte)

İş Deneyimi

Kamu : İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı (2010-2014)

Medeni Durumu : Evli