

**Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının  
Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri**

*Employment Structure of Turkish Logistic Sector in  
Competitiveness and Government Support for Employment*

**Yrd. Doç. Dr. Emine Koban**

Uludağ Üniversitesi, Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu  
*Uludağ University, Beykoz Logistics Vocational High School*  
*eminekoban@beykoz.edu.tr*

**Öğr. Gör. Dr. Hilal Yıldırım Keser**

Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu  
*Uludağ University, Social Sciences Vocational High School*  
*hilalyildirim@uludag.edu.tr*

Temmuz 2013, Cilt 4, Sayı 2, Sayfa: 32-43  
*Temmuz 2013, Volume 4, Number 2, Page: 32-43*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2013

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**  
İsmail AKBIYIK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**  
Dr. Erdem CAM

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR**  
C. Güliz BOZDEMİR

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**  
ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**  
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**  
2146 - 0000  
**E - ISSN**  
2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Ahmet ÇETİN - ÇSGB  
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*  
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*  
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*  
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.**  
**Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.*  
*The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri<sup>1</sup>

### *Employment Structure of Turkish Logistic Sector in Competitiveness and Government Support for Employment*

Emine Koban<sup>2</sup> Hilal Yıldırım Keser<sup>3</sup>

#### Öz

Son yıllarda teknolojiye, yönetimde ve ticarete yaşanan değişim ve yenilikler, artan rekabetin etkisiyle, insan faktörünün önemini arttırmakta ve farklı niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Nitelikli ve uzmanlaşmış insan kaynağının, ülkelerin gelişiminde her geçen gün daha fazla rol oynamaktadır. Özellikle sınırlı doğal kaynağa sahip olup, insan kaynağının eğitime yönelik politikalar izleyen, Almanya, İngiltere gibi ekonomik gelişmede başarı elde etmiş ülkeler bunun en güzel örneğidir. Lojistik sektörünün, bir hizmet sektörü olması ve emek yoğun yönünün bulunması, rekabet gücü elde etmede istihdamı önemli kılmaktadır. Türk Lojistik Sektörü, istihdam yapısı açısından değerlendirildiğinde, sektöre yönelik eğitim altyapısının tamamlanmadığı, nitelikli işgücünün ve uzmanlaşmanın istenilen seviyede olmadığı görülmektedir. Ancak, son yıllarda sektöre verilen önemin artması ve istihdamın güçlendirilmesine yönelik devlet desteklerinin uygulanması, nitelikli işgücünü arttırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Devlet Destekleri, İstihdam Teşvikleri, Lojistik Sektörü, Rekabet Edebilirlik

#### Abstract

In the recent period changes and innovations which have been experienced in technology, management and trade increase the importance of human factor under conditions of challenging competition and makes it compulsory to have different qualities. The importance of specialized human resource in the development of countries has been increasing each day. Countries such as Germany and England which have restricted natural resource pursue policy for the training of human resource and succeeded in economic development in this way are the case in point. Logistic sector being a service industry and having a side of intensive labor make employment structure important in obtaining competitive power. When Turkish Logistic Sector is evaluated in the sense of employment structure, it is seen that skilled labor and specialization is not as expected since the educational infrastructure for the sector is not completed. However, with the importance that has been given to sector in recent years, government supports are applied for strengthening employment, improvement of skilled labor is intended.

**Keywords:** Government Supports, Employment Support, Logistics Industry, Competitiveness

<sup>1</sup> Bu makale, 10-12 Mayıs 2012 Tarihinde Konya’da düzenlenen “Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi”nde sunulan aynı başlıklı tebliğin gözden geçirilmiş halidir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu, eminekoban@beykoz.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör. Dr., Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, hilalyildirim@uludag.edu.tr

## Giriş

Hizmet sektörü içinde önemli bir paya sahip olan lojistik sektörü, ekonomik büyüme, yabancı yatırımlar ve uluslar arası ticaret üzerindeki ekonomik etkileri yanında istihdam yaratıcı bir role sahiptir. Bu yönüyle lojistik sektörü, bir ülkenin rekabet gücü üzerinde önemli etkiye sahiptir.

Lojistik sektörünün istihdam yapısı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde sektörün gelişmiş olması, nitelikli işgücüne ve uzmanlaşmaya verilen önemi arttırmaktadır. Son yıllarda ekonomi politikaları kapsamında sektörün gelişimine yönelik alınan kararlar dikkat çekmektedir. Özellikle istihdam politikaları çerçevesinde sağlanan destekler, bir yandan sektörde faaliyet gösteren firmaların verimliliğini arttırmakta diğer yandan işsizlik oranının azalmasını sağlamaktadır.

Çalışmada, öncelikle lojistik sektörünün genel yapısı incelenerek, istihdam yapısının rekabet gücü üzerindeki etkisine ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır. Sonrasında Türk lojistik sektörünün istihdam yapısının genel bir analizi yapılarak, sektörün rekabet edebilirliğinde istihdam yapısını güçlendirecek devlet desteklerine yer verilecektir.

### 1. LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN ÖNEMİ

Hizmet sektörünün ülke ekonomilerindeki artan önemi, istihdamın hizmet sektörlerine kaymasına neden olmuştur. Lojistik sektörü, son yıllarda istihdam yaratan en önemli hizmet sektörlerinden biri durumuna gelmiştir. Kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahip olan sektör, gün geçtikçe daha fazla işgücüne ihtiyaç duymaktadır (OECD, 2002: 43).

Lojistik sektörü yapı itibari ile hem teknoloji yoğun hem de emek yoğun bir sektör olarak değerlendirilebilir. Bu özelliği ile diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Lojistik sektörünün etkinliği, teknolojik gelişmeler çerçevesinde lojistik sürecin planlanması için kullanılan yazılımlara, yeni tekniklere ve sistemlere, araç ve donanımların bu sistemlere uyumlu hale getirilmesine bağlı bulunmaktadır. Diğer taraftan hizmet sektörü olması nedeniyle, yoğun işgücüne ihtiyaç olmaktadır. Sektörde faaliyet gösteren firma sayısının her geçen gün artması, mevcut firmaların da hizmet alanlarını genişletmeleri bu ihtiyacın artmasında etkili olmaktadır(Oda, 2008: 67). Özellikle kentsel alanlarda yaşayan kişiler için sektör önemli fırsatlar sunmaktadır(Lean-Jinghi, 2010: 4).

2010 Lojistik Performans Endeksi'ne göre, lojistik sektörünün en yüksek performansa sahip olan Almanya'da, alt sektörlerle birlikte lojistik sektöründe 2,5 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bu ülkede aynı zamanda dünya lojistik sektörünün lider firmaları arasında ilk sırada yer alan DHL-Deutsche Post firması da bulunmakta, istihdam oranında önemli bir pay almaktadır (Ganguli, 2008: 9). Firmanın sadece Leipzig şehrinde lojistik merkez için yatırım yapması, lojistik merkeziyle doğrudan ve dolaylı çalışanlarla birlikte toplamda 10.000 kişi için istihdam alanı ortaya çıkarmıştır (DHL, 2008:6). Lojistik firmaları, farklı bölgeler ve ülkeler arasında hizmet verdiklerinden yabancı yatırımlara yönelmekte, yabancı yatırımlar da yeni istihdam olanakları yaratmaktadır. Yaklaşık 220 ülkeye hizmet veren DHL firmasının 2009 yılı sonu itibari ile firmanın tüm dünyada 100.000 çalışanı bulunmakta, dolaylı çalışanlarla birlikte yarattığı istihdam 425.000 kişi civarına ulaşmaktadır (<http://www.dp-dhl.com>).

Avrupa'da lojistik sektöründe en fazla kişinin istihdam edildiği Almanya'yı 2,3 milyon kişi ile İngiltere, 1,1 milyon kişi ile İtalya izlemektedir. Fransa'da ise sektörde 8 yüz

bin kişi istihdam edilmektedir (Ganguli, 2008: 10). Dünyada en yüksek ekonomik gelişme hızına sahip Çin'de de lojistik sektörü istihdam açısından büyük öneme sahiptir. Lojistik sektöründe yaklaşık 17 milyon kişi istihdam edilen Çin'de 2010 yılından 2020 yılına kadar her yıl istihdam edilen kişi sayısının yaklaşık 1 milyon kişi artacağı beklenmektedir (Lean-Jinghi, 2010:4). Bu istatistikler, lojistik sektörünün, bir ülke ekonomisinde önemli bir istihdam alanı oluşturduğunu göstermektedir.

Lojistik sektörünün gelişme düzeyi arttıkça, istihdama verilen önem de artmaktadır. Sektörün gelişmiş olduğu ülkelerde, lojistik hizmet arzını destekleyen güçlü bir altyapı bulunmaktadır. Kurumsal, fiziksel, teknolojik ve insan kaynağına yönelik altyapı tamamlandığından güçlü bir tedarik zinciri yönetimi söz konusudur. Altyapısı güçlü lojistik platformlar ile hizmetlerin merkezi koordinasyonu sağlanmaktadır. Bu çerçevede, üretici firmalar, tedarikçi firmalar ve lojistik firmalar arasındaki bağlantı önem kazanmaktadır (Bentzen vd., 2007: 23). Sektörün gelişme düzeyindeki olumlu değişim, uzmanlaşmaya daha fazla önem verilmesine, daha fazla sayıda nitelikli işgücü istihdam edilmesine neden olmaktadır. İstihdam edilen kişiler, çalıştıkları alanla ilgili eğitim geçmişine sahip olmakla birlikte, vasf düzeylerini kaybetmemek için sürekli eğitime tabi tutulmaktadır. Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde ücretler daha yüksek düzeyde olup çalışma saatleri daha esneklerdir. Tüm bu faktörler işgücünün verimliliğini arttırmaktadır (Bensman, 2008: 6). Almanya, İngiltere, Hollanda, İsviçre, Singapur, Japonya gibi yüksek gelir düzeyindeki ülkeler, lojistik sektörünün yüksek gelişme düzeyinde olduğu ülkelere örnek olarak verilebilir.

Günümüzde lojistik sektörü, bir ülkenin rekabet üstünlüğü sağlamasında temel faktörlerden biri haline gelmiştir. Uluslararası ticaretin can damarı durumunda olan lojistik sektörü, önemli bir istihdam alanı olmakla birlikte, bünyesindeki faaliyetlerle özellikle sanayi sektöründe önemli ölçüde katma değer yaratarak bir ülkenin rekabet gücü elde etmesinde önem arz etmektedir. Lojistik sektöründe bir malın üretim öncesi sürecinde siparişin alınması, stok kontrolü, hammaddenin tedariki, üretim sürecine dâhil edilmesi, üretim sonrasındaki depolama, dağıtım, gümrükleme, sigortalama, ambalajlama gibi tüm faaliyetlerin yerine getirilmesi, sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmalara maliyet avantajı, hız ve esnekliğe bağlı olarak rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır. Bu durum bir ülkenin rekabet edebilirliğini doğrudan etkilemektedir. (Yıldırım, 2011:168)

Rekabet edebilirlikte, nitelikli işgücü büyük öneme sahiptir. Nitelikli ve uzmanlaşmış işgücünün sağladığı birçok ekonomik fayda bulunmaktadır. Yönetim süreçlerinde profesyonelleşme, piyasa koşullarına ve tüketici taleplerine daha kolay uyum sağlama, üretkenlikte artış, kalitenin anlayışında gelişme, stoklarda azalma, maliyet düşüşü bunlardan başlıcaları olup, rekabet edebilirlikte etkin rol oynamaktadır.

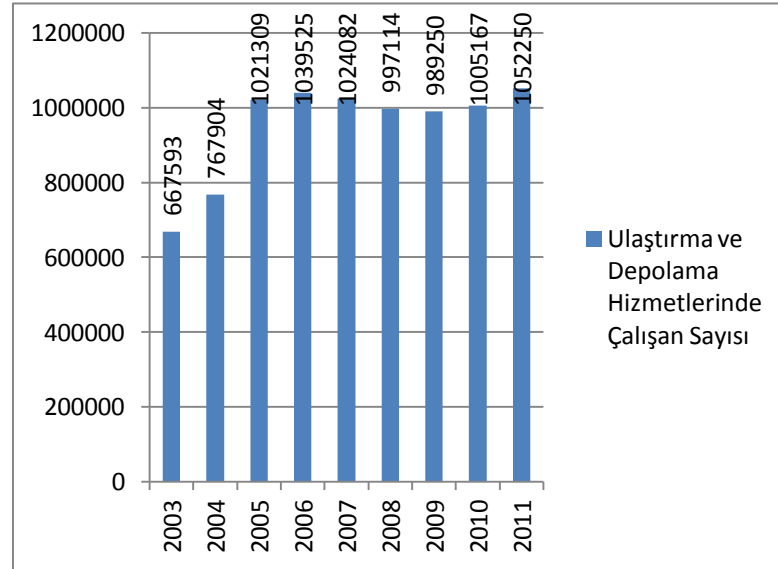
Nitelikli ve uzmanlaşmış işgücünün temelini eğitim altyapısı oluşturmaktadır (Küçüksoğak, 2006: 31). Lojistik sektörünün gelişmiş olduğu ülkelerde, lojistik sektörü ve alt sektörler ile ilgili olarak üniversitelerde pek çok bölüm bulunmakta, bu bölümlerden mezun olanlar sektörde uzman işgücü olarak istihdam edilmektedirler.

## 2. TÜRK LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM YAPISININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Türkiye’de hizmet sektörü son yıllarda önem kazanmış, lojistik sektörü ise ayrıcalıklı bir yere sahip olmaya başlamıştır. Lojistik sektörüne ilişkin devlet politikaları geliştirilmekte, sektöre olan devlet destekleri artmaktadır.

İstihdam yönüyle değerlendirildiğinde, lojistik sektörü Türkiye ekonomisinde en fazla istihdam yaratan hizmet sektörlerinden birisidir. TÜİK’in temel göstergeleri içinde lojistik sektörünü niteleyen ulaştırma, depolama ve haberleşme hizmetleri değerlendirildiğinde istihdam payına ilişkin önemli gelişmeler dikkati çekmektedir. İstihdam yönüyle bakıldığında, Grafik.1’de görüldüğü gibi 2003 yılında 667.593 olan çalışan sayısının 2007 yılında 1.024.082 kişiye yükseldiği görülmektedir. 2008 yılı itibari ile ekonomik krizin etkisiyle 997.114 kişiye gerileyen çalışan sayısı, 2011 yılında ise 1.052.250 kişiye yükselmiştir.

**Grafik 1. Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme Hizmetlerinde Çalışan Sayısı**



Kaynak: TÜİK, Yıllık İş İstatistikleri, 2011; TCMB-EVDS Verileri, 2012

Lojistik sektörü çok farklı alanlarda istihdam olanağı sunmaktadır. Türk lojistik sektöründe de istihdam edilen kişiler çok çeşitli alanlarda çalışabilmektedirler. Bunlardan bazıları, lojistik planlama ve analiz, nakliye yönetimi, depo yönetimi, gümrük işlemleri, döküm (envanter) planlama ve kontrol, satın alma ve malzeme yönetimi, uluslararası lojistik yönetimi, üretim planlama, tedarik zinciri yönetimi, müşteri hizmetleri yönetimi, bilgi sistemleri ve kontrol, lojistik hizmet pazarlama ile satış ve lojistik mühendisliği olarak belirtilebilir (Küçüksolak, 2006: 45).

Lojistik sektörü, daha önce de belirtildiği gibi hizmet yelpazesi geniş bir sektördür. Aynı zamanda sektörün emek yoğun bir sektör olması ve sürekli olarak otomasyon ve bilgi sistemlerinin kullanılması, uzmanlaşmayı gerektirmektedir. Ancak Türkiye’de lojistik sektörü değerlendirildiğinde, işgücünün uzmanlaşmasına son birkaç yıldır önem verilmeye başlandığı görülmektedir (Yıldırım, 2011: 246)



Türk lojistik sektöründe istihdamın şekline bakıldığında, 2011 yılında alışan taşeron işçi oranında önemli artış olduğu görülmektedir. 2008 yılında %9 olan taşeron işçi oranı, 2011 yılında %33'e yükselmiştir. Bunun en büyük nedeni, hükümetin taşeron işçilerle çalışmayı desteklemesi ile açıklanabilir. Sektörde işgücünün dağılımına bakıldığında, mavi yakalıların 2008 yılında %56 iken 2011 yılında %42'ye, beyaz yakalılarının ise 2008 yılında %35 iken 2011 yılında %21 oranına düştüğü görülmektedir. Bu oranların düşmesinin nedeni, taşeron işçilerle daha fazla çalışılıyor olmasına bağlı bulunmaktadır (Quattro Business, 2011: 21). Tablo 1, 2008 ve 2011 yıllarında işgücünün profilini özetlemektedir. Diğer taraftan, sektörde çalışanların sirkülasyonu çok fazla olmaktadır. Bu durumda uzmanlaşmaya verilen önem artmasına rağmen, bunun gerçekleşmesini engellemektedir.

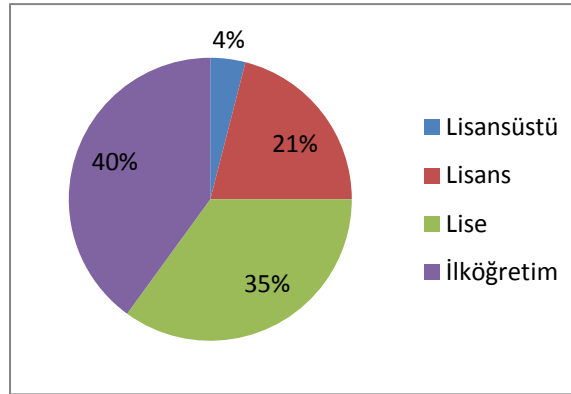
**Tablo 1. Türk Lojistik Sektöründe İşgücü Profili**

	2008	2011
Beyaz Yaka	%35	%21
Mavi Yaka	%56	%42
Taşeron İşçi	%9	%33

Kaynak: Quattro Business, 2008 ve 2011 Lojistik Sektör Araştırması

Türkiye'de lojistik sektörü çalışanlarının eğitim durumuna bakıldığında, Grafik 2.'de görüldüğü üzere, çalışanların %40'ının ilköğretim, %35'inin lise, %21'inin üniversite ve %4'ünün lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

**Grafik 2. Türk Lojistik Sektöründe Çalışanların Eğitim Profili**



Kaynak: Quattro Business, 2008 Türkiye Lojistik Sektör Araştırması

Sektörde verimliliğin artması, çalışanların sürekli ve düzenli olarak mesleki hizmet-içi eğitimlere tabi tutulmasına bağlıdır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 18. maddesine göre çalışan sayısı 20 ve üzeri olan firmalarda meslek eğitimleri zorunlu tutulmaktadır. Birçok sektörde kurumsallaşmış firmalar, firmanın ve çalışanların verimliliğini artırarak rekabet gücü kazanabilmek için, hizmet içi eğitimler vermektedir. Lojistik sektörüne bakıldığında, firmaların hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem vermediği, hizmet içi eğitim veren firmaların oranının %45'in altında kaldığı görülmektedir (Quattro Business, 2008: 75).

Türkiye’de lojistik sektörüne ilişkin eğitim altyapısına bakıldığında, henüz lojistik eğitime gereken önemin verilmediği belirtilebilir.. Sektörde nitelikli işgücü istihdam edilebilmesi için orta öğretim ve sonrasında lojistik eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Ancak Türkiye’de lise düzeyinde doğrudan lojistik konusunda mesleki eğitim verilen, sadece bir lise bulunmaktadır. Bunun dışında “Ulaştırma Hizmetleri” alanı altında bazı ticaret ve meslek liselerinde de lojistik bölümü bulunmaktadır.

Son dönemlerde, lojistik konusundaki mesleki eğitim açığı daha çok üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri, dernekler ve vakıflar tarafından düzenlenen sertifika programları tarafından doldurulmaktadır. Uzaktan eğitim formatında da düzenlenen bu programlar ile eğitim açığı bulunan personelin bu açığı kapatılabilmekte, konuyla ilgili uzmanlaşmak isteyenler eğitim alabilmektedirler (Keskin, 2011: 71).

Türkiye’de eğitim altyapısı üniversite düzeyinde değerlendirildiğinde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitimlerin verildiği görülmektedir. Bunlar arasında yoğunluk önlisans düzeyinde verilen eğitimlerdir. Önlisans düzeyinde 2011 yılında 31 devlet, 19 vakıf üniversitelerinde olmak üzere toplam 5434 öğrencilik kontenjan bulunmaktadır. Lisans düzeyinde lojistik eğitime bakıldığında, daha çok vakıf üniversitelerinde lisans eğitimi verildiği görülmektedir. 2011 yılı itibari ile ikisi devlet olmak üzere toplam 17 üniversitede lojistik ile ilgili bölümlerin bulunduğu görülmektedir. Türkiye’de lojistik ile ilgili lisansüstü eğitim ele alındığında ise, 3’ü devlet, 8’i vakıf olmak üzere 11 üniversitede verilmektedir.

Lojistik sektörü açısından büyük potansiyele sahip olan Türkiye’de lisans düzeyinde lojistik eğitiminin artırılması istihdam edilecek nitelikli işgücünü ve sektörün verimliliğini artırma yoluyla rekabet gücü kazandıracaktır. Bu noktada devlet üniversitelerinde lojistik alanında eğitim verilmesi önem kazanmaktadır (Yıldırım, 2011: 240-244)

### **3. TÜRK LOJİSTİK SEKTÖRÜNÜN İSTİHDAM YAPISININ GÜÇLENDİRİLMESİNDE DEVLET DESTEKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Türkiye’de hem genel hem de lojistik sektörünün istihdam ortalaması, Avrupa Birliği, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ekonomiler ile kıyaslandığında oldukça düşük oranda olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği İşgücü Anketi’ne göre Türkiye’de yüzde 50’lerde olan istihdam oranının, Avrupa Birliği, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde yüzde 70’lerde olduğu tespit edilmiştir.

İstihdam oranının düşük olmasının çeşitli nedenleri olabilmektedir. Bunlardan en önemlisi İşgücü piyasasının gerektirdiği nitelikler ile işgücü arzının niteliklerinin örtüşmemesi olarak belirtilebilir. Bununla birlikte, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağlantının zayıf olması, daha fazla istihdamın firmalara getirdiği yüksek maliyet diğer nedenler olarak görülmektedir (OKA, 2011: 12). Öncelikle bu sorunların giderilmesi ve bu şekilde istihdam yapısının güçlendirilmesine yönelik Türkiye’de uygulanan ulusal, bölgesel ve il bazında farklı kurumlar tarafından sunulan çeşitli destekler bulunmaktadır. İstihdam desteklerin, firma, sektör ve ülke bazında verimliliği arttırmaya ve rekabet gücü kazandırmaya yönelik birçok amacı bulunmaktadır. Bunlar, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması, istihdam maliyetlerinin düşürülmesi, işsizliğin azaltılması, gençlerin, kadınların ve engellilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesi, ekonomik kriz kaynaklı işten çıkarılmaların engellenmesi şeklinde belirtilebilir (PwC, 2011: 4).



Lojistik sektöründe sağlanan destekler; kanunlar kapsamında sağlanan teşvikler ile kurumların uyguladığı destek programlarından oluşmaktadır.

### 3.1. Ekonomik Politikalar Çerçevesinde Kanunlar Kapsamında Sağlanan Destekler

Ekonomik politikalar çerçevesinde kanunlar kapsamında sağlanan başlıca destekler, Şekil.1’de görüldüğü gibi, Kalkınmada öncelikli yörelerde istihdam teşviki, İşveren sigorta prim indirimi desteği, Genç ve kadın istihdamını artırma desteği, İlave istihdam teşviki, İşsizlik ödeneği alanların istihdamının teşviki, İşsizlik ödeneği alanların istihdamının teşviki ve Araştırma ve Geliştirme(AR-GE) teşviki şeklindedir (PwC, 2011:7-32 ; Kenar, 2010: 1).

Şekil 1. Ekonomik Politikalar Çerçevesinde Kanunlar Kapsamında Sağlanan Destekler



#### 3.1.1. Kalkınmada Öncelikli Yörelerde İstihdam Teşviki

Bu teşvikten kalkınmada öncelikli 49 il ile Gökçeada ve Bozcaada’daki firmalar yararlanmaktadır. Teşvik kapsamında, 1/4/2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinden asgari on işçi çalıştıranların işyerlerinde fiilen çalışan işçilerin, sigorta primlerinin işveren hissesinin; OSB’de kurulu işyerleri için %100’ü, diğer yerlerdeki işyerleri için %80’i Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bu teşvikten yararlanma süresi 5951 sayılı Kanun ile 31/12/2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

#### 3.1.2. İşveren Sigorta Prim İndirimi Desteği

5763 sayılı Kanun ile getirilen bu teşvik 01/10/2008 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Bu imkândan; prim borcu bulunan işverenler, kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler yararlanamamaktadır. Teşvik kapsamında, sigorta primine esas kazanç üzerinden hesaplanacak MYÖ(Malullük, Yaşlılık ve Ölüm) sigortaları priminin işveren hissesinin 5 puanlık kısmı hazine tarafından karşılanmaktadır.

### 3.1.3. Genç ve Kadın İstihdamını Arttırma Desteği

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 7nci madde ile 18-29 yaş arası gençler ile 18 yaşından büyük kadınlardan 01/07/2008 tarihinden itibaren 1 yıl içinde (01/07/2008-30/06/2009) işe alınanların asgari ücret üzerinden hesaplanan işveren SSK primi; beş yıl için ve ilk yıl için tamamı olmak üzere izleyen yıllarda azalarak ve sırasıyla %80, %60, %40 ve %20 oranında İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

### 3.1.4. İlave İstihdam Teşviki

5921 ve 5951 sayılı Kanunlar ile düzenlenen bu teşvik uyarınca, 2009 yılı Nisan ve Ekim ayı ortalama işçi sayısına ilave olarak 31/12/2010 tarihine kadar işe alınan ve işe alındığı tarihten önceki üç ay içinde aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı olmayan sigortalıların, 6 ay süreyle sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden işveren payı, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

### 3.1.5. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamının Teşviki

4447 sayılı Kanununun 50. maddesinde yapılan değişiklikle işsizlik ödeneği alanların 01/10/2009 tarihinden itibaren işe alınması halinde prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

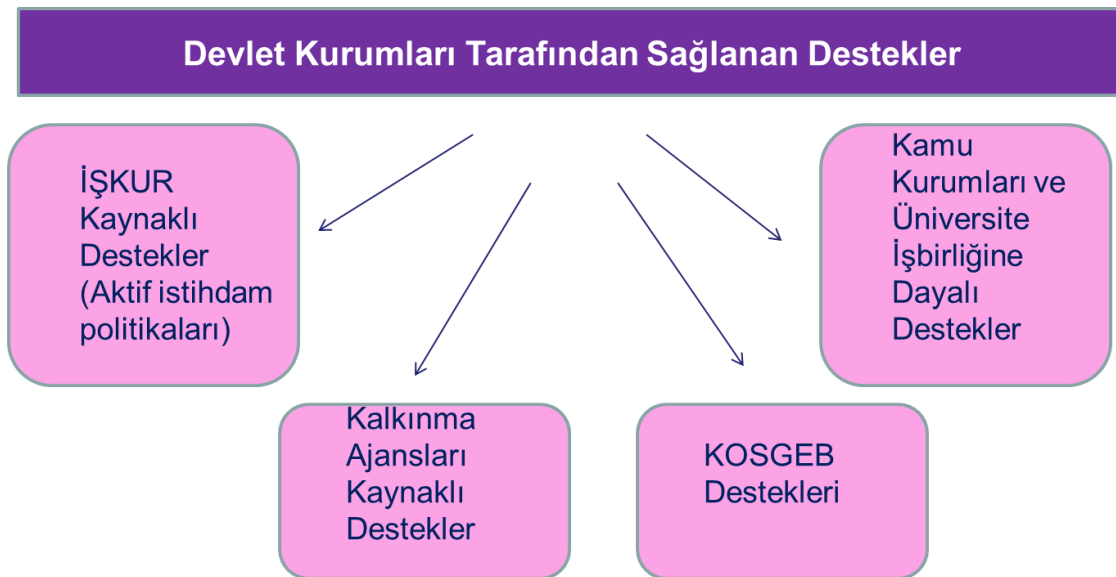
### 3.1.6. Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) Teşviki

12/03/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5746sayılı Kanun ile getirilen bu teşvikle Ar-Ge merkezlerinde, teknoloji geliştirme projeleri gibi alanlarda çalışanların sigorta primi işveren hissesinin yarısı, 5 yıl süre ile Maliye Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır. Bu teşvik 31/12/2023 tarihine kadar uygulanacaktır.

## 3.2. Devlet Kurumları Tarafından Sağlanan Destek Programları

Devlet kurumları tarafından sağlanan destekler, Şekil 2'de de görüldüğü gibi, İŞKUR kaynaklı destekler, Kalkınma Ajansları kaynaklı destekler, KOSGEB Destekleri ve Kamu kurumları ve Üniversite İşbirliğine Dayalı Destekler olarak belirtilebilir.

Şekil 2. Devlet Kurumları Tarafından Sağlanan Destekleri



### 3.2.1. İŞKUR Kaynaklı Destekler (Aktif İstihdam Politikaları)

İŞKUR'a kayıtlı işsizlere iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, girişimcilik, staj, toplum yararına çalışma hizmetleri gibi aktif istihdam tedbirleri için İşsizlik Sigortası Fonundan kaynak ayrılmıştır. Uygulama iki konuda yapılmaktadır. Birinci olarak, işsizlere yönelik mesleki eğitim imkânı sağlanmaktadır. Azami 6 ay süreli olan mesleki eğitim kursları işletmeler tarafından da yapılabilmektedir. %50 istihdam garantisi vermek koşuluyla işletmeler yeni alacakları elemanların mesleki eğitim ve uyum eğitimlerinin finansmanını İŞKUR'dan sağlayabilmektedirler.

İkinci olarak staj programı uygulaması bulunmaktadır. İşsizlerin işbaşında eğitilmesini amaçlayan bu programdan 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri yararlanabilmektedir. Azami 6 ay, haftalık en fazla 40 saat süren bu programlarda işletmeler 15 yaşını bitirmiş, en az lise ve dengi okul mezunu, öğrenci olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizleri stajyer olarak çalıştırabilmekte, stajyerlerin ücret ve sigorta giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. (Kenar, 2010:1)

### 3.2.2. Kalkınma Ajansları Kaynaklı Destekler

Kalkınma Ajansları (KA), ulusal düzeyde, kendi finansman mekanizmasına sahip, kâr amacı gütmeyen, kararları çabuk alıp uygulayabilen birimler olarak tanımlanmaktadır. Bu birimler, tüzel kişiliğe sahip, merkezi ve yerel idarelerin dışında, kamu, özel sektör ve STK'ları bir araya getiren, uygulamacı olmayan fakat destekleyici, koordinatör ve katalizör görevi gören kalkınma birimleridir (Karataş, 2009: 69)

Kalkınma Ajansları, birçok sektör için kamu kurumları, STK, üniversite ve yerel yönetim birimlerinin projelerini desteklemekte ve önemli fonlar sağlamaktadır. Özellikle kayıtlı istihdamın geliştirilmesi, bu kapsamda kadın ve genç işgücünün istihdama kazandırılmasına yönelik projeler öncelikli olarak desteklenmektedir.

### 3.2.3. KOSGEB Destekleri

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimi ve desteklenmesini amaçlayan KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı), pek çok alanda olduğu gibi istihdam alanında da destek vermektedir. KOSGEB, istihdam desteği ile nitelikli işgücü istihdamının desteklenmesi, mevcut durumda çalışanların niteliğinin geliştirilmesi ve işbaşında mesleki yeterlilik kazandırmaya yönelik çalışmaların arttırılmasını desteklemektedir

KOSGEB'in "Genel Destek Programı" altında yer alan Nitelikli Eleman İstihdam Desteği, KOBİ statüsündeki bir firmanın herhangi bir bölümünde yeni istihdam edilecek en az en az fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu personele ödenen net maaşın %50'sini firmaya geri ödemektedir. Destekten yararlanma süresi 3 yıl olup, toplamda yararlanılacak destek tutarı 20.000 TL olarak belirlenmiştir. KOSGEB tarafından verilen "Nitelikli Eleman İstihdam Desteğini", aynı anda birden fazla personel için kullanılabilir. Desteğin aylık üst limiti, istihdam edilecek her bir eleman için net ücret üzerinden hesaplanmakta, istihdam edilecek her bir kişi için en fazla 1.500 (bin beş yüz) TL olabilmektedir. Örneğin asgari ücret verilecek ve yeni istihdam edilecek personele, 701,44 TL'nin %50'si olan 350,72 TL aylık olarak firmaya geri ödenmektedir. Böylece üst limit olan 20.000 TL, Genel Destek Programı süresi boyunca kullanılabilmektedir. Genel Destek Programının süresi olan 3 yıl sonunda Genel Destek Programı başvurusu yenilenebilmektedir (<http://www.kosgeb.gov.tr>).

### 3.2.4. Kamu Kurumları ve Üniversite İşbirliğine Dayalı Destekler

Son yıllarda kamu kurumları ve üniversite işbirliğinde çeşitli projeler üretilmektedir. Bu projeler genellikle AB fonları ile desteklenmektedir. İstihdamın geliştirilmesine ve desteklenmesine yönelik projelere özel önem verilmektedir.

AB fonları ile desteklenen ve SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) tarafından yürütülen KİTUP – Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi, istihdam konusunda önemli destek sağlanmaktadır. Projenin teknik uygulayıcısı konsorsiyum adına WYG International olup projenin sözleşme makamı Merkezi Finans ve İhale Birimi'dir. "Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi" konulu hibe programı kapsamında sağlanan destek, bir yandan ekonominin kayıtlı olan kesimini güçlendirerek kayıtlı istihdamı teşvik etmeyi, diğer yandan kayıt dışı istihdamın azaltılmasını amaçlamaktadır (<http://www.kit-up.net>).

Bu destek kapsamında lojistik sektörü ile ilgili olarak "*Lojistikle Eğitiliyoruz Projesi*" projesi önemli bir örnektir. Samsun Büyükşehir Belediyesi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun Ticaret Ve Sanayi Odası ortaklığı ile 12 ay süreli olarak düzenlenen projede Samsun ilinde lojistik sektörüne yönelik farkındalık oluşturması, temel mesleki becerilerinin geliştirilmesi, ilgili kamu ve özel kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması ve özel sektörün ihtiyaçları doğrultusunda niteliklerin geliştirilerek istihdam artışına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Proje kapsamında İŞKUR'a kayıtlı üniversite mezunu, bilgisayar işletmeciliği belgesine sahip, İngilizce bilgisi olan ve lojistik sektöründe kariyer yapmak isteyen 21-30 yaş arasında 40 kişinin proje kapsamında değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

## Sonuç

Lojistik sektörü, kapsamında yer alan taşıma, gümrükleme, depolama, elleçleme, sigortalama, ambalajlama ve talep planlaması gibi faaliyetlerle, başta sanayi sektörü olmak üzere tüm sektörlerle hizmet sunmaktadır. Dolayısıyla, bir ülkede lojistik sektörünün kendi içindeki etkinliği ve verimliliği, diğer sektörleri de doğrudan etkileyerek ülkenin rekabet edebilirliğinde önemli rol oynamaktadır.

Türkiye'de lojistik sektörü, son yıllarda ekonomi politikalarında yer alan, hızlı bir gelişim sürecinde bulunan bir sektördür. Bu gelişim sürecinde nitelikli işgücünün istihdamı önem kazanmaktadır. Nitelikli işgücünün gelişimi, güçlü bir eğitim altyapısına dayanmaktadır. İstihdam edilen nitelikli işgücü, yönetim süreçlerinde verimliliği arttırarak, piyasa koşullarına ve tüketici taleplerine uyumu daha kolay sağlayarak, üretkenlikte artış yaratarak, stoklarda azalma ve maliyet düşüşü sağlayarak, rekabet edebilirlikte etkin rol oynamaktadır. Bu nedenle lojistik sektöründe istihdamın güçlendirilmesi adına istihdam teşviklerinin önemi büyüktür.

Türkiye'de istihdama yönelik teşvik politikalarının etkin bir şekilde uygulandığı görülmektedir. AB politikalarına uyum çerçevesinde özellikle kadın ve genç istihdamına özel önem verilmektedir. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde İŞKUR tarafından sağlanan destekler, KOSGEB tarafından sağlanan Nitelikli Eleman İstihdam Desteği lojistik sektöründe istihdamın geliştirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Bununla birlikte son dönemlerde kamu kurumları ve üniversitelerin işbirliğinde nitelikli işgücünün geliştirilmesine yönelik projeler, eğitim altyapısını güçlendirmeye hizmet ederken, diğer taraftan sektörde nitelikli işgücü istihdam edilmesini sağlamaktadır.

## Kaynakça

- Bensman D. (2008) Globalization and the Labor Markets of the Logistics Industry, Sloan Industries Studies Conference Boston Massachusetts, May 2, 2008, [http://www.sloan.org/programs/affiliates.shtml] (23.06.2011)
- Bentzen K.; Laugesen M.S.; Cerneckyte V. (2007) Transport and Logistics Centres, FDT (Association of Danish Transport Centres) - The consolidated WP 3 Final Report, Aalborg, Denmak, 2007, [http://www.porteconomics.nl/docs/Interreg%20report.pdf], (14.05.2011)
- Deutsche Post & DHL Web Sitesi (2009) [http://www.dp-dhl.com/reports/2009/gb/en/group-management-report/employees.html]
- DHL (2008) "DHL Hub Leipzig/Halle", Deutsche Post World Net Corporate Communications/Public Relations Publications, Germany, 2008, [http://www.dp-dhl.com/content/dam/logistik\_populaer/leipzig\_hub/hub-leipzig\_en.pdf] (20.07.2011)
- Ganguli D. (2008) Logistics Services Under Indo-EU TIA, **ICRIER** (Indian Council For Research on International Economic Relations), 2008, [http://wtocentre.iift.ac.in/EU%20BTIA/EU%20BTIA/Report%20on%20Logistic%20Services%20-%20India-EU%20BTIA.pdf] (07.04.2011)
- Karataş A. (2009) "Kalkınma Ajansları ve Kümelenme İlişkisi", Çerçeve Dergisi, MÜSİAD Yayını, Yıl 17, Sayı 51, s.68-72.
- Kenar N. (2012) İstihdam Teşvikleri, MESS Eğitim Vakfı Web Sitesi, Temmuz 2010, [http://www.messegitim.com.tr/ti/576/0/ISTIHDAM-TESVIKLERI] (06.02.2012)
- Keskin H. (2011), **Lojistik El Kitabı**, Gazi Kitabevi, 1.b., Ankara
- Küçüksolak B.T.(2006), Dünyada ve Türkiye’de Lojistik Eğitimi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, FBE, İstanbul
- Lean H.H.; Jinghi S.(2010) Logistics Development and Economic Growth in China, Institute of China Studies (University of Malaya) – ICS Working Paper Series, WP No: 2010-5, Malaysia [http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/05814.pdf] (22.04.2011)
- Oda S.(2008), Türkiye’de Lojistik Sektörü ve Dış Ticaret Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi SBE, Edirne
- OECD (2002) Transport Logistics: Shared Solutions to Common Challenges, OECD Publications, France, 2002, [http://www.internationaltransportforum.org/Pub/pdf/02LogisticsE.pdf], (02.09.2007)
- OKA (2011) (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı), Türkiye’de Sağlanan Teşvik ve Destekler Rehberi, OKA Yayını.[http://www.oka.org.tr/ContentDownload/okatesvikvedesteklere kitap180820111.pdf] (22.01.2012)
- PwC (2011) Türkiye, İstihdam Teşvikleri, X.Çözüm Ortaklığı Platformu, 5 Aralık 2011, [http://www.pwc-okul.com/images/uploadfile/content/634592890223905000.pdf] (22.01.2012)
- Quattro Business Consulting (2011) Türkiye Lojistik Sektör Araştırması 2011, Quattro Business Consulting Yönetici Özeti Raporu, İstanbul, 2011

Quattro Business Consulting (2008) Türkiye Lojistik Sektör Araştırması 2008, Quattro Business Consulting Yönetici Özeti Raporu, İstanbul, 2008

Yıldırım, H (2011), "Lojistik Sektörünün Rekabet Gücü Analizi: Türk Lojistik Sektörü İçin Bir Çalışma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE, Bursa.