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

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM TEŞVİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE İÇİN UYGULANABİLİR TEŞVİK MODELİ

Şerife TÜRKER
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

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

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM TEŞVİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE İÇİN UYGULANABİLİR TEŞVİK MODELİ

(Uzmanlık Tezi)

Şerife TÜRKER
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Sinan OK
İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Şerife TÜRKER'e ait, "Dünyada ve Türkiye'de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli" 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 : ..…/……/2014

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Şerife TÜRKER 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.

Şerife TÜRKER
İstihdam Uzman Yardımcısı
…./……/2014

TEŞEKKÜR

İŞKUR İstihdam Uzmanlığı Tezi hazırlama aşamasında ve üç yıllık yetişme döneminde bilgi ve tecrübeleriyle manevi desteklerini gördüğümüz tüm yöneticilerimize ve çalışmamın her aşamasında desteklerini esirgemeyen tez danışmanım İstihdam Uzmanı Sayın Sinan OK'a;

Birlikte çalışmaktan onur duyduğum İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Sayın Abdullah TAŞALTIN ve üstadım İstihdam Uzmanı Sayın Yücel KARAKOYUN'a;

Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet ASLAN başta olmak üzere tüm Daire Başkanlarımıza;

İş yaşamımızda ve tez sürecinde bizlerden desteklerini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini bizlere aktaran, bizlere üstatlık yapan, eğiten, yol gösteren, bizleri hiç yalnız bırakmayan tüm İstihdam Uzmanlarına;

İş yaşamında ve özel yaşamda sürekli dayanışma içinde olan ve tez sürecinde de birbirlerinden yardımlarını esirgemeyen tüm İstihdam Uzman Yardımcılarına;

Bilgi ve tecrübelerinden doğrudan ya da dolaylı olarak faydalandığım Türkiye İş Kurumunun değerli personeline, Sosyal Güvenlik Uzmanlarına ve Çalışma Uzmanlarına;

Ülke örneklerini derlerken bilgi paylaşımı konusunda cömert davranan WAPES'e üye ülkelerin değerli temsilcilerine;

Ve özellikle hayatımın her döneminde sevgi ve desteklerini hep hissettiğim, bu yoğun tez çalışması döneminde de yanımda olan ve sonsuz destek veren sevgili aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖNSÖZ

İstihdam Teşvikleri, Aktif İşgücü Politikaları arasında yer alan en önemli işgücü politikası araçlarından biridir. İşgücü piyasasındaki sorunların çözümü için politika yapıcılar tarafından sıklıkla kullanılan bu uygulamalar, 1929 Ekonomik Buhranının ardından toplum yararına programlarla işgücü piyasasına müdahale ederek krizin etkilerinin azaltılmaya çalışılmasıyla başlamıştır. Türkiye'de ise 1913 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu ile başlayan çeşitli alanlardaki teşvik uygulamaları, süreç içerisinde çeşitlendirilerek ve geliştirilerek uygulanmaya devam etmiştir.

İstihdam teşvik politikaları tarih boyunca yaşanan ekonomik krizler sırasında kullanıldığı gibi zamanla Kamu İstihdam Kurumlarının düzenli olarak uyguladığı politikalar haline gelmiştir. Özellikle 2000 yılı sonrasında hız kazanmıştır ve işgücü piyasasında geliştirilmek istenen alanlar veya çözülmek istenen sorunlar için bütün ülkelerde çeşitli formlarda uygulanmaya devam etmektedir.

Bu çalışmada dünya ülkelerinde uygulanan politikalara yer verilerek, Türkiye'de 2000 yılı sonrası yürürlüğe konulan sigorta prim teşvikleri ile ilgili mevzuat kronolojik olarak incelenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda; Türkiye'de teşvik sisteminin dağınık ve karmaşık bir yapıda olduğu ve bir takım eksikliklerinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu sorunları çözmek ve kapsamlı, tutarlı, etkili bir teşvik sisteminin işler hale getirilmesi için yasal ve kurumsal bazı düzenlemelerin yapılması gerekliliği belirtilerek, alınabilecek tedbirler ve uygulanabilecek politikalara yönelik önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın Kurum hizmetleri açısından faydalı olmasını ve konu ile ilgili yapılacak çalışmalara kaynak teşkil etmesini temenni ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... İ
ÖNSÖZ ..... İİ
İÇİNDEKİLER ..... İİİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... Vİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Vİİ
KISALTMALAR ..... Vİİİ
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TEŞVİKLER VE SÜBVANSİYONLAR 4
1.1.1. Teşvik Politikası 5
1.1.2. Teşvik Çeşitleri 6
1.2. LMP PROGRAMLARI 8
1.2.1. ALMP Programları 8
1.2.2. PLMP Programları 9
1.3. İSTİHDAM TEŞVİKLERİ 9
1.3.1. İstihdam Teşviklerinin Stigmatik (Damgalayıcı) Etkisi 11

İKİNCİ BÖLÜM
DÜNYA'DA TEŞVİK SİSTEMİ

2.1. DÜNYADA TEŞVİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ 12
2.2. DÜNYADA İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKASI PROGRAMLARI 15
2.2.1. Dünyada ALMP Programları 15
2.2.2. Dünyada PLMP Programları 19
2.2.3. Dünyada ALMP ve PLMP'nin Genel Değerlendirmesi 20
2.2.4. Dünyada Ücret Üzerindeki Yükler 22
2.3. ÜLKE UYGULAMALARI 25
2.3.1. Kuzey Amerika 26
2.3.2. Güney Amerika 41
2.3.3. Kuzey Avrupa 46
2.3.4. Batı Avrupa 72
2.3.5. Güney Avrupa 87
2.3.6. Doğu Avrupa 95
2.3.7. Okyanusya 100
2.3.8. Asya 104

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE TEŞVİK SİSTEMİ

3.1. TÜRKİYE'DE TEŞVİK SİSTEMİNİN GEÇMİŞİ 109
3.2. TÜRKİYE'DE UYGULANAN TEŞVİK VE DESTEKLER 111
3.3. TÜRKİYE'DE 2000 YILI SONRASINDA UYGULANAN SİGORTA PRİMLERİYLE İLGİLİ TEŞVİK KANUNLARI 111
3.3.1. Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşviki 112
3.3.2. Kültür Yatırımları Teşviki 114
3.3.3. Ar-Ge Yatırımları Teşviki 115
3.3.4. İşsizlik Sigortası Kanunu 116
3.3.5. 5763 Sayılı Kanun 116

3.3.6. Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki 117
3.3.7. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki 118
3.3.8. İlave İstihdam Teşviki 118
3.3.9. 6111 Sayılı Kanun 119
3.3.10. Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşviki 119
3.3.11. Engelli İstihdamının Teşviki 122
3.3.12. Beş Puanlık Prim İndirimi 123
3.3.13. Yurt Dışı İstihdam Teşviki 124
3.3.14. Bölgesel Yatırım Teşviki 124
3.3.15. Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi 130
3.3.16. Teşvik Yararlanıcıları ve Ayrılan Kaynaklar 132

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ SİSTEMİN
DEĞERLENDİRİLMESİ VE SİSTEME YÖNELİK ÖNERİLER

4.1. DÜNYADAKİ TEŞVİK SİSTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 135
4.2. TÜRKİYE'DEKİ TEŞVİK UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÖNERİLER 137
4.2.1. Bölgesel Gelişmişlik Farkları ve Yatırım 138
4.2.2. Sektörel Teşvikler 139
4.2.3. Kadın İstihdamı 141
4.2.4. Genç İstihdamı 144
4.2.5. Mesleki Yeterlilik 145
4.2.6. Engelli İstihdamı 146
4.2.7. Kayıtdışılık 148
4.2.8. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı 149
4.2.9. Kriz Politikası 150
4.2.10. Yurtdışı İstihdam 151
4.2.11. Girişimcilik 152
4.2.12. Bireysel Gönderme Mekanizmasının Etkinleştirilmesi 153
4.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKASI UYGULANABİLECEK DİĞER ALANLAR 154
4.3.1. Göçmenler 154
4.3.2. Yaşlı işsizler 155
4.3.3. Uzun Süreli İşsizler 156
4.3.4. Bekâr Ebeveynler 157
4.3.5. Kreş Destekleri 158
4.3.6. Esnek Çalışma 159
4.3.7. Ücret Sübvansiyonları 160
4.3.8. İş Kulüpleri 161
4.4. TÜRKİYE'DEKİ TEŞVİK SİSTEMİNİN EKSİK YÖNLERİ VE ÖNERİLER 161
4.4.1. Çerçeve Yasa ve Teşvik Kanununun Sadeleştirilmesi 162
4.4.2. Sorumlu Kuruluşların Azaltılması 163
4.4.1. Mevzuat Değişikliğinde Esneklik 164
4.4.2. Uygulamalarda Esneklik 165
4.4.3. Kurumlar Arası Bilgi Paylaşımı ve Eşgüdüm 165
4.4.4. Bilgi Sistemleri 166
4.4.5. İş Arayan ve İşveren Segmentasyonu 167
4.4.6. Etkinlik ve Etkililik 168
4.4.7. Bürokratik İşlemlerin Azaltılması 169
4.4.8. Denetim 170
4.4.9. Tanıtıcı Faaliyetler 170

4.5. TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM TEŞVİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI İÇİN ÖNERİLER 171

SONUÇ..... 174
EKLER..... 182
KAYNAKÇA 191

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. WOTC Kapsamında Alınabilecek Maksimum Teşvik Miktarları 34
Tablo 2. İsveç'te Uygulanan İstihdam Teşvikleri ve 2012 yılı Yararlanıcı Sayıları 49
Tablo 3. 6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri 121
Tablo 4. Yatırım Teşvik Uygulamalarında Bölgeler 127
Tablo 5. Yatırımların Destek Unsurlarından Yararlanabilmeleri İçin Asgari Sabit Sermaye Yatırım Tutarı 128
Tablo 6. Bölgesel Teşvik Uygulamaları Kapsamında Destek Unsurları 128
Tablo 7. Sigorta Primi İşveren Payı Desteği, Yararlanma Süreleri 129
Tablo 8. Sigorta Primi İşveren Payı Desteği, Sabit Yatırım Oranına Göre Destek Tavanı (%) 129
Tablo 9. Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi, Bölge Sınıflandırması 132
Tablo 10. Teşviklerden Yararlananlar ve Ayrılan Kamu Kaynağı* (Ekim 2013) 133
Tablo 11. İŞKUR Aktif İşgücü Programları 134

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. GSMH'den ALMP ve PLMP için ayrılan paylar, yıllar itibariyle OECD ortalaması 21
Şekil 2. Ülkelerde, Gelir Vergisi, Sosyal Güvenlik Katkısı İşçi Payı ve Sosyal Güvenlik Katkısı İşveren Paylarının Ücrete Oranı (%) (2012) 24
Şekil 3. ABD'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 32
Şekil 4. Kanada'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 36
Şekil 5. Şili'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 44
Şekil 6. İsveç'te Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 47
Şekil 7. Norveç'te Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 55
Şekil 8. Finlandiya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 58
Şekil 9. Estonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 61
Şekil 10. İngiltere'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 65
Şekil 11. İrlanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 67
Şekil 12. Letonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 70
Şekil 13. Almanya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 74
Şekil 14. Fransa'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 78
Şekil 15. Belçika'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 82
Şekil 16. Hollanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 85
Şekil 17. Avusturya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 87
Şekil 18. İtalya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 88
Şekil 19. Portekiz'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 91
Şekil 20. Malta'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 94
Şekil 21. Macaristan'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 97
Şekil 22. Bulgaristan'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 99
Şekil 23. Avustralya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 101
Şekil 24. Yeni Zelanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) .. 103
Şekil 25. Güney Kore'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 105
Şekil 26. Japonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak) 107
Şekil 27. Öneri: Teşvik Kanununun Sadeleştirilmesi 163
Şekil 28. Öneri: Teşviklerden Sorumlu Kuruluşlar 164
Şekil 29. Öneri: İş Arayan ve İşveren Segmentasyonu 168
Şekil 30. Öneri: Teşvik Fonunun İşleyişi 173

KISALTMALAR

$: Amerikan Doları
£ : İngiliz Sterlini
¥ : Japon Yeni
€ : Euro - Avro
a.g.e. : Adı Geçen Eser
a.g.m. : Adı Geçen Makale
AB : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AEA : Avrupa Ekonomik Alanı
AFDC : Aid to Families with Dependent Children - Bakıma Muhtaç Çocuğu Olan Ailelere Yardım Programı
AFPR : L'action de Formation Préalable au Recrutement - İstihdam Öncesi Eğitim
AJCTC : Apprenticeship Job Creation Tax Credit - Çıraklık İş Yaratma Vergi İndirimi
ALMP : Active Labour Market Policies – Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
Ar-Ge : Araştırma ve Geliştirme
AR$: Arjantin Pesosu
ATO : Ankara Ticaret Odası
AUD : Avusturalya Doları
BAKA : Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı
BGN : Bulgaristan Levası
bkz : Bakınız
BÖİB : Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı
CAD : Kanada Doları
CLP : Şili Pesosu
CNA : Confederazione Nazionale dell'Artigianato – İtalya Ulusal KOBİ'ler ve Sanatkârlar Konfederasyonu
COBRA : Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act – Konsolide Bütçe Omnibüs Uzlaşma Yasası
CUI/CAE : Le Contrat Unique d'Insertion/ Les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi – Fransa'da, Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar İçin Yerleştirme Sözleşmesi
CUI/CIE : Le Contrat Unique d'Insertion/Les Contrat Initiative Emploi – Fransa'da, Özel Sektör İçin Yerleştirme Sözleşmesi
ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEİK : Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
DM : Alman Markı
DOL : U.S. Department of Labor – Birleşik Devletler İşgücü Departmanı

DOLETA : U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration - Birleşik Devletler İşgücü Departmanı, İstihdam ve Eğitim Yönetimi

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

ETCP : Employment Tax Credit Programme - İstihdam Vergi İndirimi Programı

EUROSTAT : European Union Statistical Office – Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

GMKA : Güney Marmara Kalkınma Ajansı

GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla

GSS : Genel Sağlık Sigortası

HHHA : Homemaker-Home Health Aide Demonstration - Ev Hanımı-Ev Sağlığı Yardımcısı Uygulaması

HRD : Human Resource Development – İnsan Kaynakları Geliştirme

ILO : International Labour Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü

IWS : Indigenous Wage Subsidy - Yerli Ücret Sübvansiyonu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

İTO : İstanbul Ticaret Odası

JOBS : Job Opportunities in the Business Sector - İş Hayatında İş Fırsatları

JTPA : Job Training Partnership Act - İş Eğitimi İşbirliği Yasası

KGF : Kredi Garanti Fonu

KKDF : Kaynak Kullanımını Destekleme Fonu

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KRW : Güney Kore Wonu

LMP : Labour Market Policies – İşgücü Piyasası Politikaları

LTANF : Long-term Temporary Assistance for Needy Families - Yoksul Aileler için Uzun Süreli Geçici Yardım

LVL : Letonya Latsı

LWTC : Low Wage Tax Credit - Düşük Ücret Vergi İndirimi

MXN : Meksika Pesosu

NAB : National Alliance of Business - Ulusal İş İttifakı

NAV : Norge Arbeids-og Velferdsforvaltninga - Norveç İşgücü ve Refah Kurumu

NJTC : New Jobs Tax Credit - Yeni İşler Vergi İndirimi

NOK : Norveç Kronu

NSW : National Supported Work Demonstration - Ulusal Destekli İş Uygulaması

NZD : Yeni Zelanda Doları

OECD : The Organisation for Economic Co-operation and Development – Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

PET : Programa de Empleo Temporal - Geçici İstihdam Programı

PJMMT : Programa de Jóvenes Más y Mejor Trabajo - Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İşler Programı

PLMP : Passive Labour Market Policies – Pasif İşgücü Piyasası Politikaları
POE : La Préparation Opérationnelle à l'Emploi - İstihdam İçin Operasyonel Hazırlık
PRSI : Pay Related Social Insurance – Sosyal Sigorta Katkısı
R.G. : Resmi Gazete
RMI : Revenu Minimum d'Insertion - Minimum Gelir Desteği
SCyE : Seguro de Capacitación y Empleo - Mesleki Eğitim Ve İşsizlik Sigortası Programı
SEK : İsveç Kronu
SFI : Swedish for Immigrants - Göçmenler İçin İsveççe
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SME : Small and Medium Esnterprises - KOBİ
SNAP : Supplemental Nutrition Assistance Program - Gıda Takviyesi Destek Programı
SSI : Supplemental Security Income - İlave Güvenlik Geliri
SSP : The Self-Sufficiency Project - Öz Yeterlilik Projesi
SSP Plus : The Self-Sufficiency Project Plus - Öz Yeterlilik Projesi Artı
STANF : Short-term Temporary Assistance for Needy Families - Yoksul Aileler İçin Kısa Süreli Geçici Yardım
TAA : Trade Adjustment Assistance - Ticaret Dengeleme Desteği
TDK : Türk Dil Kurumu
TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TJTC : Targeted Jobs Tax Credit - Hedeflenmiş İşler Vergi İndirimi
TKDK : Tarımsal ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu
TTGV : Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TWS : Métis Targeted Wage Subsidies - Métis Hedeflenmiş Ücret Sübvansiyonu
ÚMP : Út a munkához Program - Çalışmaya Giden Yollar
TYP : Toplum Yararına Programlar
vb. : Ve Benzeri
vd. : Ve Diğerleri
WAPES : World Association of Public Employment Services
WEP+ : Work Experience Programme Plus - İş Tecrübesi Programı
WFTC : Working Families Tax Credit - Çalışan Aileler Vergi İndirimi
WIA : Workforce Investment Act - İşgücü Yatırım Yasası
WINTC : Work Incentive Tax Credit - İş Teşviki Vergi İndirimi
WOTC : Work Opportunity Tax Credit - İş Fırsatları Vergi İndirimi
WTC : Working Tax Credit - Çalışanlar Vergi İndirimi
WTO : World Trade Organization – Dünya Ticaret Örgütü
YIEPP : The Youth Incentive Entitlement Pilot Project - Gençler İçin Teşvik Yetkisi Pilot Projesi

GİRİŞ

Tarih boyunca politika yapıcılar, çeşitli amaçlarla yön vermek istedikleri ekonomik alanlarda, farklı teşvik mekanizmalarını hayata geçirmişlerdir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra, büyüme ve kalkınmadaki yarışta öne geçebilmek için rekabet halindedirler. Hem söz konusu kalkınma yarışı hem de dönem dönem yaşanan ekonomik krizler ülkelerin, yatırımları, tasarrufları, sermaye birikimini ve istihdamı artırmak üzere düzenlemeler yapmalarını gerektirmektedir. Bu amaçla ülkeler teşvik politikalarına sıkça başvurmaktadırlar. [1] Teşvik politikalarının diğer ekonomik araçlara göre geniş bir alana nüfuz edebilme ve hızlı etki edebilme gibi bir üstünlüğü vardır. Ancak her politikada olduğu gibi teşvik politikalarında da doğu planlama, etkinliği artırmaktadır. [2]

İstihdam Teşvikleri, Aktif İşgücü Politikaları arasında yer alan en önemli işgücü politikası araçlarından biridir. [3] Ülkelerin çoğu bu tedbiri diğer ekonomik araçlarla birlikte uygulayarak, ülkede işgücüne katılımı, istihdamı, kayıtlı istihdamı artırmak ve özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların durumlarının iyileştirmek ve onlara fırsat eşitliği sağlamak amacıyla kullanmaktadır.

Dünya literatüründe teşvik kelimesi "incentive" kelimesine karşılık gelmekle beraber istihdam teşviki "employment incentive", kullanım yerine göre tüm aktif istihdam politikası tedbirlerini kapsayabildiği gibi sadece mali destek içeren teşvikler için de kullanılabilmektedir. Aslında literatürde mali destek içeren teşvikler için bir alt tanımlama olarak, sübvansiyon (subsidies) tanımı kullanılmaktadır ve teşviklerin uygulama araçlarından birisidir. Türkiye'de ise, istihdam teşviki kavramı çoğunlukla sigorta prim teşvikleri anlamında kullanılmaktadır ve esasen bu da bir sübvansiyon aracıdır.

---

[1] Yavan, Nuri; "Teşviklerin Bölgesel Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Analiz", **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt:22, Sayı: 81, 2011, S.65-68

[2] Çiloğlu, İsmail; "Teşvik Politikalarının Yönlendirme Gücü"**, Hazine Dergisi**, Sayı:13, 2000, S.29-32

[3] OECD; Coverage And Classification Of Oecd Http://Www.Oecd.Org/Els/Emp/42116566.Pdf (09.09.2013)

Bu açıklamalar doğrultusunda, bu çalışmanın asıl konusu sübvansiyonlar olmakla birlikte Türkiye'de kullanılan şekli itibariyle bu kavramlar, "Teşvik" olarak ifade edilmiştir ancak anlam ayrımı yapılması gereken yerlerde, "Sübvansiyon", "Devlet Yardımı", "Kredi", "İş Yaratma Programları" gibi kavramlar da kullanılmıştır. Özellikle mevzuata ilişkin açıklamalarda mevzuatta hangi isimle yer alıyor ise o kavramın kullanılmasına ve ülke uygulamalarında uygulandığı ülkedeki ismiyle anılmasına dikkat edilmiştir. Bu bağlamda, Birinci Bölümde dünya ve Türkiye literatürüne göre kavramsal çerçeve belirlenecek ve teşvik çeşitleri incelenecektir. Teşvikler aynı zamanda bir ALMP programı olduğu için, LMP, ALMP ve PLMP kavramlarına da yer verilmiştir.

İkinci Bölümde dünyada teşvik sisteminin gelişimine kısaca değinilerek OECD ve EUROSTAT tarafından kullanılan ALMP sınıflandırması ve İstihdam Sübvansiyonlarının bu sınıflandırmadaki yeri ifade edilecektir. Dünyadaki ücret üzerindeki yüklere ve Kamu İstihdam Kurumları tarafından yürütülen istihdam teşvik uygulamalarına değinilecek sigorta prim teşvikleri ve vergi teşvikleri gibi dolaylı desteklerin yanı sıra ücret sübvansiyonu adı altında işverene mali destek sağlayan programlara da yer verilecektir. İşgücünün eğitimi için yapılan çalışmalardan ve işbaşı eğitim programlarından, program sonunda sübvansiyonlu istihdam sağlayanlara yer verilirken, istihdamla doğrudan bağlantılı olmayan yatırım teşvikleri, yeşil enerji teşvikleri, kültürel teşvikler gibi uygulamalar konu dışı bırakılacaktır. Ayrıca bazı ülkelerde girişimcilik programları Kamu İstihdam Kurumu aracılığıyla yürütüldüğünden, bunlara da kısaca değinilecektir.

Üçüncü Bölümde, Türkiye'de teşvik sisteminin gelişimine kısaca değinilerek 2000 yılı sonrası uygulanan sigorta prim teşvikleri kronolojik olarak incelenecektir. İşgücü eğitim programları ve işbaşı eğitim programları ise, eğitim sırasında katılımcıya mali destek sağlamakla birlikte katılımcı söz konusu programlar sonucunda istihdam edildiği zaman mevcut İstihdam Teşvik Kanunları kapsamında değerlendirildiği için ve mevcut İstihdam Teşvik Kanunlarına detaylı olarak değinileceği için, bu programlar konu dışı bırakılacaktır. Yatırım teşvikleri ise istihdama dolaylı destek sağlamakla birlikte bu çalışmada yalnızca, yatırım teşviklerini ve istihdam teşviklerini bir bütün içerisinde ele alan Bölgesel Teşvik Sistemi uygulamalarına yer verilecektir. Girişimcilik

Teşviklerine ilişkin hibeler veya maddi destekler Türkiye'de, ÇSGB bünyesinde uygulanmadığı için değinilmeyecektir.

Dördüncü bölümde, dünyadaki ve Türkiye'deki uygulamalar değerlendirilecek, uygulanmakta olan politikaların eksik yönleri ve henüz uygulanmamış politikalara yer verilecektir. Ayrıca Türkiye'deki sistemin eksik yönleri belirlenmeye çalışılarak teşvik sistemine ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TEŞVİKLER VE SÜBVANSİYONLAR

Ekonomik literatürde teşvik kavramı, belirli ekonomik faaliyetlerin diğerlerine oranla daha fazla ve hızlı gelişmesini sağlamak veya ülkelerin kalkınma stratejilerine ve mevcut sosyo-ekonomik ve toplumsal yapılarına bağlı olarak belirli aktivitelerin yapılmasına veya yapılmamasına özendirmek amacıyla kamu tarafından sağlanan nakdi veya gayri nakdi destekler paketi olarak tanımlanabilir. [4]

Sübvansiyon ise Dünya Ticaret Örgütü'ne (WTO) göre; kamu tarafından mali katkıda bulunulan, fonların doğrudan transferini (yardım, kredi, vb.) ve fonların veya borçların olası doğrudan transferini (kredi teminatları) kapsayan, devlet gelirlerinden feragat edilen, devletin genel altyapı dışında mal veya hizmet temin ettiği veya satın aldığı, devletin herhangi bir fon mekanizmasına ödeme yaptığı, devletin herhangi bir organı bu işlemleri yürütmesi için görevlendirdiği veya talimat verdiği durumlarda uygulanan politikalara denilmektedir. [5]

Teşvik, Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük'te, "isteklendirme, özendirme" olarak; [6] İktisat Terimleri Sözlüğü'nde ise "Belirli bir iktisadi veya sosyal amaca ulaşabilmek için maddi destek ve hukuki kolaylıklar biçiminde verilen ödül" olarak tanımlanmıştır. [7] Sübvansiyon ise, Güncel Türkçe Sözlük'te "destekleme"; [8] İktisat Terimleri Sözlüğü'nde "Devlet tarafından üretici veya tüketicilere dolaylı veya dolaysız olarak yapılan karşılıksız malî yardım. Desteklenen belirli mal veya

---

[4] İncekara, Ahmet; **Türkiye'de Teşvik Sistemi**, İTO Yayınları, Yayın No: 1995- 10, s.9 ve ATO; **Türkiye'de Uygulanan Teşvik Politikaları**, ATO Yayınları, Yayın No: 14, Ankara Haziran 2000, s.7

[5] WTO; Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Tedbirler Anlaşması http://www.ekonomi.gov.tr/upload/9EC2D2F7-D8D3-8566-4520EBBFE6359F4F/SCM-TUR.pdf (12.07.203)

[6] TDK; Güncel Türkçe Sözlük; "Teşvik" ve "Sübvansiyon" maddesi http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (12.07.2013)

[7] TDK; Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü; "Teşvik" ve "Sübvansiyon" maddesi http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori1=bakdetay2&sozid=IKT (12.07.2013)

[8] http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts

hizmetlerle ilgili plan veya program" olarak tanımlanmıştır. [9] Dolayısıyla teşvik ve sübvansiyonun anlam olarak birbirlerine çok yakın kavramlar olduğu görülmektedir.

Teşvikler makro ve mikro ekonomik amaçlar doğrultusunda, genel olarak üretimi destekleme ve idame amacına yöneliktir. Özel kişilere tüketim amacıyla yapılan yardımlar teşvik ya da sübvansiyon olarak adlandırılmaz. Bu türde devlet yardımlarına literatürde "sosyal yardım" denilmektedir. [10]

Teşvikler ve Sübvansiyonlar, özel sektörün yatırım, istihdam, ihracat ve benzeri ekonomik faaliyetlerde bulunma arzularını güçlendirmek amaçlarıyla devletin kullandığı enstrümanlardır ve özünde birer devlet müdahalesi aracıdır. Dolayısıyla hem dünya literatüründe hem de Türkiye literatüründe her ikisi birlikte "Devlet Yardımları" olarak da adlandırılmaktadır.

1.1.1. Teşvik Politikası

Teşvikler, ekonomik yapının istenen sonuçlara ulaşması için sıklıkla başvurulan ekonomi politikası önlemleridir. Teşvik politikaları, genel ekonomi politikasının bir alt dalı olup, ekonomik birimleri belirli davranışlara yönlendirerek amaçlanan sonuçların gerçekleşmesini sağlamaktadır. Kısaca, teşvik politikaları, maliye ve para politikası ile kurumsal ve teknolojik araçların belirli bir kısmını kapsayarak bunları, belirlenmiş ekonomik amaçların gerçekleşmesi yönünde bir araya getirmektedir. [11]

Teşvik politikaları, bölgeler arası gelir ve gelişmişlik düzeyi farklılıklarını ortadan kaldırmak gibi sosyal amaçların yanı sıra, istihdam yaratmak, yatırımları teşvik etmek, yönlendirmek, desteklemek, katma değeri yüksek gelişmiş teknolojileri kullanmak ve nihaî olarak ekonomik istikrarı ve büyümeyi sağlamak gibi ekonomik amaçlarla da kullanılan bir kamusal politika aracıdır. [12]

---

[9] http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori1=bakdetay2&sozid=IKT

[10] Aktan, Can; Plütokrasi ve Teşvik Kollamacılık, http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/rant-kollama/plutokrasi.htm (12.07.2013)

[11] Dürüs, İlhami; **Türkiye'de Vergi Teşvik Önlemleri, Mahiyeti ve Etkinliği**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2005, s.3-4

[12] Güven, Aytekin; "Türkiye de İller Arasında Gelir Eşitsizliğinde Teşvik Politikalarının Rolü: Bir Ayrıştırma Analizi", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:17, Antalya, 2007, s. 21.

Teşviklerin diğer kamusal politikalardan farkı ya da avantajı, ekonomiye doğrudan enjekte edilmesidir. Bu nedenle uygulamaların etkisi daha kısa sürede ortaya çıkabilmektedir. Hızlı tepki alma imkânı, uygulamaların oldukça geniş bir alanda kullanılmasını sağlamaktadır. Verilen teşvikler devletin kamusal maliyetini oluştururken teşviklerin bölgeye sağlayacağı katma değer, istihdam ve diğer ekonomik ve sosyal avantajlar ise kamusal faydayı oluşturmaktadır. [13]

1.1.2. Teşvik Çeşitleri

WTO, "*Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Önlemler Anlaşması*", sübvansiyonları üç başlık halinde sınıflandırılmaktadır. WTO'ya göre sübvansiyonlar başlangıçta, Yasak Sübvansiyonlar, Dava Edilebilir Sübvansiyonlar ve Dava Edilemeyen Sübvansiyonlar olarak üçe ayrılmıştır. Ancak Dava Edilemeyen Sübvansiyonlar için 5 yıl süre verilmiştir ve bu süre dolduğu için Dava Edilemeyen Sübvansiyonlar yürürlükten kalkmıştır. Anlaşma çerçevesinde yasak sübvansiyonlar ve dava edilebilir sübvansiyonlar aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır. [14]

Yasak Sübvansiyonlar: İhracat performansına bağlı olan ve yerli malı ürünlerin kullanımını teşvik eden sübvansiyonlardır.

Dava Edilebilir Sübvansiyonlar: Kullanılan sübvansiyonun Dünya Ticaret Örgütü'ne üye olan başka bir üye ülkeyi olumsuz etkilemesi, ülkenin yerli sanayiine ve ülke menfaatlerine zarar vermesi durumunda, söz konusu sübvansiyonlar, Dava Edilebilir Sübvansiyonlardır.

Amaçlarına göre teşvikler; yatırım teşvikleri, üretim teşvikleri, kalite ve verimlilik artışına yönelik teşvikler, dış ticaret teşvikleri, doğrudan yabancı yatırımlara yönelik teşvikler, genel ekonomik kalkınma teşvikleri, bölgesel kalkınma teşvikleri, sektörel kalkınma teşvikleri, girişimcilik teşvikleri, Ar-Ge teşvikleri, teknolojik yenilikleri kullanmaya ve geliştirmeye yönelik teşvikler, kapasite artışına yönelik teşvikler, çevre yatırımlarına yönelik teşvikler, kültür yatırımlarına yönelik teşvikler,

---

[13] Çiloğlu; **a.g.m.,** s. 29-32
[14] http://www.ekonomi.gov.tr/upload/9EC2D2F7-D8D3-8566-4520EBBFE6359F4F/SCM-TUR.pdf

işletmelerin iflasını veya tasfiyesini önlemeye yönelik teşvikler, istihdam artışına yönelik teşvikler, vb. olarak çok çeşitli başlıklarda sınıflandırılabilir. Teşviklerin piyasaya hızla tesir eden bir iktisadi araç olması, kullanım amacını her geçen gün genişletmektedir. [15*]

İstihdam artışına yönelik teşvikler ise veriliş amacına göre, kendi içerisinde ayrıca sınıflandırılabilir. Bunlar; işgücü piyasası göstergelerinin iyileştirilmesine yönelik teşvikler, kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik teşvikler, işgücüne nitelik kazandırılmasına ve nitelikli işgücünün artırılmasına yönelik teşvikler, işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların istihdamının artmasına yönelik teşvikler, işini kaybeden işgücüne geçici gelir desteği sağlamaya yönelik teşvikler, işini kaybeden işgücünün yeniden istihdamına yönelik teşvikler, kriz dönemlerinde işgününe geçici gelir desteği sağlanmasına yönelik teşvikler, vb. olarak çok çeşitli amaçlarla kullanılabilmektedir.

Veriliş şekillerine göre teşvikler; aynî teşvikler, nakdî teşvikler, karşılık mukabili nakdî (kredi) teşvikler, vergi teşvikleri, sigorta prim teşvikleri, fonlar aracılığıyla sağlanan teşvikler, garanti ve kefalet teşvikleri ve fiyat teşvikleri şeklinde sınıflandırılabilir.[16*]

İstihdam teşvikleri ise, veriliş şekillerine göre, arz yönlü teşvikler, talep yönlü teşvikler ve iş arama destekleri olarak sınıflandırılabilir. Talep yönlü teşvikler; işvereni teşvik ederek, daha fazla kişiyi istihdam etmesi, istihdam ettiği kişi sayısını koruması, işe ilişkin faaliyetlerini genişleterek yeni istihdam alanları yaratması amacını taşıyan teşviklerdir. Arz yönlü teşvikler ise, çalışmanın marjinal faydasını yükselterek, işsizleri sosyal yardım almak yerine iş aramaya ve çalışmaya özendiren teşviklerdir. Bu tür teşvikler genellikle, işsizlik sigortası gibi işsizlikten kaynaklanan sosyal harcamalarını azaltmak isteyen ve işsizlik oranı çok yüksek olmayan sistemlerde kullanılan teşviklerdir. Ülkelerin çok az bir kısmı işgücü eksikliği çekmekte, çoğunlukla işgücü

---

[15] http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/rant-kollama/plutokrasi.htm
[16] http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/rant-kollama/plutokrasi.htm
[*] Aktan'ın sınıflandırmasından yararlanılmış ancak mevzuat çerçevesinde eklemeler ve değişiklikler yapılmıştır

arzında fazlalık yaşanmaktadır. Bu sebeple ülkeler daha çok talep yönlü teşviklere ağırlık vermektedirler.[17]

1.2. **LMP PROGRAMLARI**

İstihdam Sübvansiyonları, işgücü piyasası politikası (LMP) programlarının bir türü olan "*Aktif İşgücü Piyasası Politikası*" (ALMP) programlarından biridir.

Bu bağlamda LMP, bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlayarak refah düzeyini artırmak, üretim faktörlerini etkin kullanarak gelir yaratmak, yaratılacak gelirin eşit ve adil dağılımını gerçekleştirmek, sosyal adalet ve fırsat eşitliğini sağlamak, yoksulluğu önlemek, işsizlik ve yarattığı olumsuz sonuçlarla mücadele etmek, vb. amaçlarla uygulanan; bireylerin insan onuruna yaraşır biçimde yaşamalarına olanak tanıyan ilke, kural ve usuller bütünüdür.[18]

LMP, Aktif ve Pasif Politikalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İstihdamın desteklenmesi açısından, Pasif İstihdam Politikalarından Aktif İstihdam Politikalarına geçiş, son yıllarda en dikkat çekici gelişmelerden birisidir.[19]

1.2.1. ALMP Programları

ALMP, programları; işsiz bireylere rehberlik, koçluk hizmeti, eşleştirme, eğitim, iş kulüpleri gibi hizmetler sunarak, işverenlere işgücü piyasasına girmekte zorlanan grupları istihdam etmesi için teşvik vererek, işsizlere ve işverenlere yeni işler kurarak istihdam yaratmaları, becerilerini ve iş kapasitelerini geliştirmeleri konusunda destek vererek, istihdamın artırılmasına ve yeni işler yaratılmasına yönelik programlardır.[20]

OECD sınıflandırmasına göre ALMP programları; Kamu İstihdam Hizmetleri, Eğitim ve Mesleki Eğitim, İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı, İstihdam Sübvansiyonları,

---

[17] Smith, Christoper; **International Experience with Worker-side and Employer-side Wage and Employment Subsidies, and Job Search Assistance Programmes: Implications for South Africa**, Poverty Action Lab, Massachusetts Institue of Technology (MIT), Human Sciences Research Council, Nisan 2006, s.5-23

[18] Karaduman, Özce; **Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İzmir, 2006, s.4

[19] Smith; **a.g.e.,** s.5

[20] **A.g.e.,** s.5

Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon, Toplum Yararına Programlar, Girişimcilik Teşvikleri başlıklarından oluşmaktadır.[21]

1.2.2. PLMP Programları

PLMP programları, iş arayanlara veya işini kaybedenlere mali destekler sunarak bir yandan işsizliğin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek diğer yandan geçici süreyle bu bireylerin maddi sorunlarına destek olarak iş bulmaları için onlara uygun ortam sağlamak üzere uygulanan programlardır. [22]

OECD sınıflandırmasına göre PLMP programları; işini kaybedenlerin gelirinin korunması ve desteklenmesi ve erken emeklilik uygulamalarından oluşmaktadır.[23]

1.3. İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

İktisat politikaların temel amacı, gelir ve istihdamı arttırmaktır. Ekonomik büyümenin, üretim ve gelir artışının yanı sıra istihdam olanakları da yaratması gerekir. İş gücü piyasasındaki dengeleri gözetmeyen ekonomik büyüme, ekonomik krizlere ve istikrarsızlıklara yol açabilmektedir. Son yıllarda Türkiye'de ve dünyada sıkça görülmeye başlayan istihdam yaratmayan büyüme, ülkeleri üretecekleri politikalarda istihdam yaratma olgusuna dikkat etmeye zorlamaktadır. Bu politikaların en önemli aracı ise istihdamı teşvik eden mekanizmalardır.[24]

Dünya literatüründe, "İstihdam Teşviki", uluslararası incelemelerde "employment incentive" olarak kullanılmaktadır. [25] Hem kapsam hem de çeşit itibariyle geniş bir konu olmakla birlikte istihdamın teşvik edilmesi anlamında değerlendirildiğinde ALMP ile aynı anlamda kullanılabilmektedir.

---

[21] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
[22] Smith; **a.g.e.,** s.5
[23] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
[24] Özsunar, Fulya; **2000'li Yıllarda "İstihdam Yaratmayan" Büyüme Araştırması, Teşvik Uygulamaları Açısından Sektörel Değerlendirme**, Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Yayınlanmamış Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, Mayıs 2012, s.14-33
[25] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

Buna göre; Kamu İstihdam Kurumları tarafından verilen iş eşleştirme hizmetleri, işsizlerin veya istihdamdaki işgücünün eğitimi için yapılan uygulamalar, dezavantajlı grupların istihdamı için yapılan uygulamalar, kamu kurum ve kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından istihdamın artırılması, özendirilmesi için yapılan çalışmalar istihdamın teşvik edilmesi olarak anlamlandırılabilmektedir.

İstihdam sübvansiyonu ise, istihdam teşviki kavramının içerisindeki alt kavramlardan birisidir ve literatürde "employment subsidy" olarak geçmektedir. Genellikle istihdam teşvikleri için verilen dolaylı veya dolaysız mali destekleri kapsamaktadır. Vergi indirimleri, sosyal katkı ödemelerindeki indirimler, ücret sübvansiyonu, istihdam edilen fert başına verilen nakit destekler, vb. sübvansiyonlara örnektir. Özellikle Amerika, Kanada gibi bazı ülkelerin literatüründe sübvansiyon, "credit" (kredi) olarak da adlandırılabilmektedir. Söz konusu ülkelerde "credit", örneğin "tax credit" olarak kullanıldığında, aslında işverenin maliyetlerini azaltmaya yönelik vergi indirimini ifade etmektedir. Birçok ülkede sübvansiyon verilerek düzenlenen programlarda yaratılan veya desteklenen istihdama "sübvansiyonlu istihdam" (subsidizied employment) denilmektedir. "İş Yaratma Teşvikleri" (Job Creation Incentives) terimi de, esasen "İş Yaratmak" olmakla birlikte, bazı ülkelerde, Türkiye'deki anlamıyla "ilave istihdam teşvikleri" olarak kullanılan bir kavramdır.

Türkiye'deki uygulamalarda, istihdam teşvikleri şeklinde anılan uygulamalardan genellikle, sigorta prim paylarında indirimler veya muafiyetler ile gelir vergisi stopajında indirimler veya muafiyetler anlaşılmaktadır ancak aslında bu destekler, dolaylı sübvansiyondur. Ayrıca birçok ülkede sübvansiyon aracı olarak kullanılan ücret sübvansiyonu uygulaması Türkiye'de yoktur. Dolayısıyla Türkiye'de istihdam bağlamında, teşvik ve sübvansiyon aynı anlamda kullanılmaktadır.

Bu çalışmada 2000 yılı sonrası uygulanan sigorta prim teşviklerine detaylı olarak değinilecektir. İşgücü eğitim programları ve işbaşı eğitim programları ise, eğitim sırasında katılımcıya mali destek sağlamakla birlikte katılımcı söz konusu programlar sonucunda istihdam edildiği zaman mevcut İstihdam Teşvik Kanunları kapsamında değerlendirildiği için ve mevcut İstihdam Teşvik Kanunlarına detaylı olarak değinileceği için, bu programlar konu dışı bırakılacaktır. Yatırım teşvikleri ise istihdama dolaylı destek sağlamakla birlikte bu çalışmada yalnızca, yatırım teşviklerini

ve istihdam teşviklerini bir bütün içerisinde ele alan Bölgesel Teşvik Sistemi uygulamalarına yer verilecektir. Girişimcilik Teşviklerine ilişkin hibeler veya maddi destekler Türkiye'de, ÇSGB bünyesinde uygulanmadığı için değinilmeyecektir.

1.3.1. İstihdam Teşviklerinin Stigmatik (Damgalayıcı) Etkisi

Stigmatik (damgalayıcı) etki, "Kötü İmaj Etkisi" şeklinde düşünülebilir. Kimi zaman işverenler, işsizliği negatif bir sinyal olarak algılamaktadır. Bu düşünce, işverenlerin davranışlarına doğrudan yansımamakla birlikte, bireylerin başarılı çalışanlar olmadığı için ve kendi bireysel hataları sonucunda işsiz kaldığı sonucuna varabilmektedirler. [26]

Bu durum arz yönlü istihdam teşviklerinde bazı sıkıntılara neden olmaktadır. Özellikle yüksek nitelikli işsizler, uzun süredir işsiz olduklarında, stigmatik (damgalayıcı) etki nedeniyle arz yönlü istihdam teşviklerinden yararlanmaktan imtina edebilmektedirler. Bu da teşviklerin etkinliğini azaltabilmektedir. [27]

---

[26] Biewen, Martin, Susanne, Steffes; **Unemployment Persistence: Is There Evidence for Stigma Effects?**, Centre for European Economic Research, Discussion Paper No. 08-057, Ağustos, 2008, s.1

[27] **A.g.e.,** s.1

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYA'DA TEŞVİK SİSTEMİ

2.1. DÜNYADA TEŞVİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ

Klasik iktisatçılar, liberal anlayışın hâkim olduğu bir devlet tasarlamışlar ve ekonominin kendi haline bırakılırsa en iyi şekilde işleyeceği fikrinden hareketle devleti ekonominin dışına itmişlerdir. Buna göre, iktisadi hayata en az düzeyde devlet müdahalesi anlayışıyla mali politikaların ve dolayısı ile teşvik politikalarının minimize edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. [28]

1929'da Büyük Buhran'ın ardından Keynesyen iktisatçılar ekonomik istikrarın sağlanabilmesi için devletin ekonomideki rolü ve fonksiyonlarının genişletilmesini savunmuşlardır.[29] Bu dönemde devletin, işini kaybedenlere yeniden iş sağlamaya yönelik bir çabası olarak işgücü politikaları uygulanmıştır. İstihdam teşviklerinin ilk uygulaması, ABD'de "Yeni Düzen"in bir parçası olarak toplum yararına programların ilk örneği olarak kabul edilen, yol, köprü, park, hava alanı ve çeşitli kamu binalarının inşaatlarında iş yaratılması programlarıdır.[30] Almanya'da da iki dünya savaşı arası 1914-1939 yılları arasında, Weimar Cumhuriyeti döneminde benzer programlar uygulanmış ancak devamında gelen Nazi hükümeti tarafından uygulanan angarya politikalarına doğru evirilip kötüye kullanılmıştır.[31]

II. Dünya Savaşı'nın ardından gelen süreçte, ülke ekonomilerinde kamu kesiminin etkin bir rol oynadığı ve müdahaleci devlet anlayışının hâkim olduğu ve hatta devletin ekonomide iktisadi teşebbüsler kurarak bizzat yer aldığı görülmüştür. Bu yıllarda devletin temel görevinin tam istihdamı sağlamak olduğu düşünülmektedir. Esasında teşvik politikalarının ağırlıklı olarak uygulandığı dönemler de bu yıllar olmuştur. İlk defa vergilemenin asıl amacı dışında dolaylı amacı keşfedilmiş ve iktisat

---

[28] Dürüs; **a.g.e.,** s.7-9

[29] **A.g.e.,** s.9-10

[30] Amerikan Büyükelçiliği, Tepedeki Kente Doğru-3, ABD'nin Kısa Öyküsü, http://www.usemb-ankara.org.tr/ABDportre/Bolum3.htm (12.12.2013)

[31] Auer, Peter; Ümit, Efendioğlu; Janine, Leschke; **Active Labour Market Around The World Coping With The Consequences of Globalization**, ILO, Geneva, 2005, s.7

politikaları; büyüme, tam istihdam, kaynak yaratma ve kaynakları yönlendirme, tasarruf, yatırım ve ihracatı artırma ve yönlendirme amaçları doğrultusunda dizayn edilmiştir.[32]

Devlet müdahalelerine ilişkin olarak Avrupa Birliğinde üye ülkeler arasındaki ayrımcı ve rekabeti bozucu uygulamaların yasaklanması amacıyla 1958 yılında Roma Antlaşması'nda çeşitli hükümler getirilmiştir. Buna göre üye ülkeler kendi işletmelerine, sanayi ürünlerine, sanayi gruplarına ve belirli bölgelere, üye ülkeler arasındaki ticareti olumsuz etkileyecek nitelikte yardım yapamazlar. Ancak yine Roma Antlaşması'nda, sosyal ve bölgesel dengesizliklerin giderilmesi amacıyla Antlaşmada belirtilen sınırlar çerçevesinde sosyal, bölgesel ve sektörel yardımların yapılabileceği öngörülmektedir.[33]

Bununla birlikte üye ülkelerin ve dolayısıyla Avrupa Birliği'nin başta Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya olmak üzere diğer ülkelere karşı rekabet üstünlüğünün korunması amacıyla ihtiyaç duyulan hallerde Birlik içinde yardım programları uygulanabileceği kabul edilmiştir.[34]

Ortak pazar içerisindeki toplumsal ve ekonomik birliğin geliştirilmesine hizmet etmek üzere özellikle girişimcilik, Ar-Ge, çevre, eğitim, bölgesel kalkınma ve istihdam alanlarında ortak sosyal hedeflere ulaşılmasına katkı sağlamak ve ekonomik kalkınmayı hızlandırmak üzere teşviklerin uygulanması öngörülmüştür.[35]

1970'li yıllarda başlayan petrol krizlerinin neticesinde artan enflasyon ve bütçe açıkları ülkelerin işgücü piyasasını çok fazla etkilemiştir. Hatta bunun sonucunda Neo-liberal iktisatçılar krizden kurtulmanın yolunun, serbest piyasa mekanizmasına tekrar işlerlik kazandırılması, bu çerçevede devletin ekonomik yaşamdaki yerinin ve rolünün

---

[32] Dürüs; **a.g.e.,** s.9-10
[33] DPT; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Vergi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001, s.40-41
[34] A**.g.e,** s.41
[35] DPT; Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Devlet Yardımları Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2007, s.74

daraltılması olduğunu savunmuşlardır.[36] Ancak yine de ağırlıklı pasif işgücü programları olmak üzere işgücü programları uygulanmaya devam etmiştir.[37]

Petrol krizi sonrası 90'lı yıllarda, işsizlik ödemelerinin işgücü piyasasına olumlu bir katkı sağlamadığı görüşünde birleşilerek, Avrupa Birliği'nin kurulmasının da etkisiyle ALMP'ler ve dolayısıyla istihdam teşvikleri hız kazanmıştır. [38] 2000'li yıllardan itibaren ülkeler ALMP programlarına ve istihdam teşviklerine ağırlık vermiş, işsizlikle mücadelede etkin bir araç olarak kullanmışlardır. Özellikle kriz dönemlerinde teşvikler, krizle mücadelede önemli bir araçtır. [39]

Üye devletler, küresel krizin ortaya çıkmasıyla birlikte, krizin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkileri ile mücadelede, koordineli ve birbirini tamamlayan tedbirlerle mücadele yolunu seçmişlerdir. Bu çerçevede AB Aralık 2008'de; mali sektöre ilişkin reformları, talebin sürdürülmesine yönelik eylemleri, yatırımların artırılmasını, maliye politikalarının güçlendirilmesini, istihdamın korunmasını ve yeni işlerin yaratılmasını içeren Avrupa Ekonomik İyileştirme Planı'nı (European Economic Recovery Plan) yürürlüğe koymuştur. Avrupa Birliği Yapısal Fonları ve Avrupa Küreselleşmeye Uyum Fonu gibi Birliğin mali araçları da, üye devletlerin ekonomik iyileşme çabalarını desteklemek üzere kullanılmıştır.[40]

İşgücü piyasası politikaları, Avrupa Ekonomik İyileştirme Planı'nın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve AB'nin uzun dönemli işgücü piyasası reformu stratejisine uygun olarak şu anahtar öncelikleri içermektedir. [41]

- İstihdamı sürdürmek, iş yaratmak ve hareketliliği geliştirmek
- Nitelik düzeyini yükseltmek
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarının eşleştirilmesini sağlamak
- İstihdama katılımı artırmak ve hane halklarını desteklemek

---

36 Dürüs; **a.g.e.,** s.11
37 Auer; Efendioğlu ve Leschke; **a.g.e.,** s.7
38 **A.g.e.,** s.8
39 TİSK; **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamının Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri**, Yayın No:317, Ankara, 2 Ocak 2012, s.7
40 **A.g.e.,** s.7
41 **A.g.e.,** s.7

2.2. DÜNYADA İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKASI PROGRAMLARI

LMP uygulamaları ve uygulayıcı birimler ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber OECD ve EUROSTAT tarafından belirli başlıklarda sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu teşvikler kimi ülkelerde ayrı ayrı, kimi ülkelerde birden fazla program birbirine entegre edilerek, kimi ülkelerde belirli programları seçerek, kimi ülkelerde de bu sınıflandırmadan farklı bir biçimde uygulanmaktadır.[42] Ancak geneli itibariyle uygulanan programlar Aktif ve Pasif olmak üzere belirli başlıklarda toplanmıştır.[43]

2.2.1. Dünyada ALMP Programları

OECD ve EUROSTAT'a göre dünyada uygulanan ALMP programları; Kamu İstihdam Kurumu Hizmetleri, Eğitim ve Mesleki Eğitim, İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı, İstihdam Sübvansiyonları, Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon, Toplum Yararına Programlar ve Girişimcilik Teşvikleri olarak sınıflandırılmaktadır. [44]

2.2.1.1. Kamu İstihdam Kurumu Hizmetleri

Kamu İstihdam Kurumu Hizmetleri, iş arama becerilerinin artırılmasına yönelik eğitimler, kişisel kariyer planı oluşturulması, iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ile ilgili atölye çalışmaları, iş arama kanallarının etkin kullanılmasına yönelik rehberlik hizmeti gibi desteklerdir.[45] Sadece Kamu istihdam kurumlarının değil işbirliği yapılan kuruluşların, bağlı veya ilgili kuruluşların faaliyetleri de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerine ayrılan bütçe hesaplanırken, işe yerleştirme ve bağlantılı hizmetler, destek yönetimi ve diğer idari işlemler kalemleri dikkate alınmaktadır.[46]

İşe yerleştirme ve bağlantılı hizmetler kapsamında, açık iş ilanlarının alınması ve yayınlanması, internet sitesi gibi açık bilgi sistemlerinin oluşturulması, eşleştirme ve iş

---

[42] OECD; OECD Employment Outlook 2013, Notes to Annex Tables P, Q and R. Public expenditure and participant stocks in labour market programmes in OECD countries , 2013b http://www.oecd.org/els/emp/EmoStatAnnx-NotesTablesPQR-Jul2013.pdf (07.09.2013)

[43] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

[44] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

[45] Smith; **a.g.e.,** s.5-6

[46] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

fırsatlarına yönlendirme hizmetleri, eğitim ve mesleki eğitime ilişkin danışmanlık, iş danışmanlığı ve kişiye özel kariyer planı yönetimi, toplu taşıma harcamaları gibi iş arama giderlerine ilişkin finansal destek, işverenler için çalışan bulunmasına aracılık etmek ve işverenlere ilişkin diğer hizmetler yer almaktadır.[47]

Destek yönetimi; işsizlik sigortası fonu veya erken emeklilik desteğinin yönetiminin Kamu İstihdam Kurumu tarafından yapılması ve bunların yönetimine ilişkin maliyet oluşması durumunda hesaplanan idari harcama gider kalemlerinden oluşmaktadır.[48]

Diğer idari harcamalar ise; Aktif ve Pasif programların yönetilmesinden kaynaklanan ve diğer başlıklarda yer almayan idari harcamalardır. Ayrıca destek yönetimi ve işe yerleştirme hizmetleri bütçede ayrı kalem olarak yer almıyorsa bu başlıkta yer verilmektedir. Ancak aktif ve pasif programlar için verilen teşvikler ve işsizlik sigortası ödemeleri gibi ödemelere bu kısımda yer verilmemektedir.[49]

2.2.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitim

ALMP programı olarak değerlendirilen Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları, kurumsal eğitim, işyerinde eğitim, entegre edilmiş eğitim ve staj desteklerinden oluşmaktadır.[50] Bu eğitimler genellikle Kamu İstihdam Kurumları tarafından bizzat sağlanmaktadır. Ancak birçok ülkede hizmet satın alma yoluyla özel sektör tarafından sağlanması yolu da tercih edilebilmektedir.[51]

Kurumsal eğitim, eğitimin % 75'ten fazlasının kurumsal bir eğitim kurumunda (okul, eğitim merkezi, vb.) teorik eğitim olarak gerçekleştirilmesini; işyerinde eğitim ise, eğitimin % 75'ten fazlasının işyerinde pratik eğitim olarak gerçekleştirilmesini ifade

---

47 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
48 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
49 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
50 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
51 Smith; **a.g.e.,** s.5-6

eden kavramlardır. Entegre edilmiş eğitim ise, eğitimin eğitim merkezi ve işyeri arasında eşit olarak paylaştırıldığı eğitimdir.[52]

Staj destekleri, işverenlere dezavantajlı veya hedef gruplardan stajyer almaları için destek verilmesi, söz konusu stajyerlere harçlık verilerek staja katılmalarının teşvik edilmesi gibi programlardır. Bu göstergenin içerisinde zorunlu örgün eğitim ve mesleki eğitim stajları yer almamaktadır.[53]

2.2.1.3. İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı

İş Rotasyonu bir çeşit geçici istihdam programıdır. İşverenin tam zamanlı bir çalışan almak yerine, belirli bir süre için, dezavantajlı grupları veya genel olarak işsizleri istihdam etmesini sağlayan programlardır. *İş paylaşımı* ise, iş rotasyonunun kısmi zamanlı işler için olan uygulamasıdır.[54]

2.2.1.4. İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam sübvansiyonları işe alma sübvansiyonları ve istihdamın korunmasına ilişkin sübvansiyonlar olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. İşe alma sübvansiyonları, işverenin ücret veya ücret dışı maliyetlerini azaltmak üzere, dezavantajlı hedef gruplardan ya da genel olarak işsizlerden istihdam edilmesi halinde işverene verilen nakit ödül, vergi indirimleri, ücret dışı maliyetlerde indirim gibi teşvikleri ifade eder.[55] Bazı ülkelerde uygulanan, iş bulan bireylere ikramiye verilmesi gibi arz yönlü programlar da bu başlıkta ele alınmaktadır. İstihdamın korunmasına ilişkin sübvansiyonlar ise, işe alma sübvansiyonları ile benzerdir ancak amacı itibariyle istihdamın devam etmesi ve korunmasına yöneliktir.[56]

---

52 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
53 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
54 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
55 Smith; **a.g.e.,** s.5-6
56 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

2.2.1.5. Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon*

Engelli istihdamı için verilen istihdam teşvikleri genellikle ayrıştırılarak bu başlıkta yer alınmakta, ayrıca engellilere yönelik mesleki rehabilitasyon faaliyetlerini içermektedir. *Engelli İstihdamı* teşvikleri, çalışma kapasitesi kalıcı veya geçici olarak kısıtlanmış engelli bireylerin istihdamını amaçlamaktadır. Bu tür teşviklerde genellikle belirli bir süre kısıtı yoktur, istihdam süresince verilir. Ömür boyu korumalı işyerleri uygulaması sosyal bir politika olduğu için bu kapsamda değerlendirilmemektedir.[57]

Mesleki Rehabilitasyon, çalışma kapasitesi kalıcı veya geçici olarak kısıtlanmış engelli bireylerin çalışmaya ya da eğitime devam edebilmeleri için uygulanan programlardır. Bu programlar, engelli bir bireye yeni bir mesleki eğitim veya işbaşı eğitimi verilmesi olabileceği gibi, sonradan engelli duruma gelmiş ve önceki işini eskisi kadar etkin yapamayacak olan bireylere uygulanan işe alıştırma programları şeklinde de olabilmektedir. Sosyal ve tıbbi rehabilitasyonlar kapsam dışındadır.[58]

2.2.1.6. Toplum Yararına Programlar **

Uzun süreli işsiz veya istihdam edilmesi güç bireylerin kamuda veya kar amaçlı olmayan kuruluşlarda, toplum yararına işlerde çalıştırılmasına ilişkin programlardır. Ender olarak özel sektörle de işbirliği yapılabilmektedir. Çoğunlukla işgücü maliyetlerinin tamamı kamu bütçesinden karşılanmaktadır. Korumalı işyerleri kapsam dışındadır.[59]

---

* Terimin orijinali "Supported Employment and Rehabilitation" olup, daha anlaşılır olması için "Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon" olarak kullanılmıştır.

57 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

58 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

** Terimin orijinali "Direct Job Creation" olup, daha anlaşılır olması ve "Job Creation" terimiyle karışmaması için Türkiye literatüründeki adıyla kullanılmıştır.

59 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

2.2.1.7. Girişimcilik Teşvikleri*

İşsizleri ve dezavantajlı hedef grupları kendi işlerini kurmaları için desteklemek suretiyle girişimciliği teşvik eden programlardır.[60] Bu teşvikler, işsizlerin hem kendilerinin iş bulmasının sağlanması, hem ekonomik kalkınmaya ve büyümeye katkıda bulunmalarını, hem de uzun vadede bu girişimler vasıtasıyla ilave istihdam yaratarak işsizlik oranının azaltılmasına katkıda bulunmayı amaçlayan desteklerdir.

2.2.2. Dünyada PLMP Programları

PLMP programları, işini kaybedenlerin gelirinin korunması ve desteklenmesi ve erken emeklilik uygulamalarından oluşmaktadır.[61]

2.2.2.1. İşini Kaybedenlerin Gelirinin Korunması ve Desteklenmesi

İşini kaybedenlerin gelirinin korunması ve desteklenmesi, tam zamanlı istihdama ilişkin yardımlar, yarı zamanlı istihdama ilişkin yardımlar, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı ve ücret garanti fonu başlıklarından oluşmaktadır.[62]

Tam Zamanlı istihdama ilişkin yardımlar; işsizlik sigortası ve işsizlik desteğidir. İşsizlik sigortası, Türkiye'de olduğu gibi çoğu ülkede, işini kaybedenlere belirli şartlar altında, belirli bir süre için işsizlik sigortası fonundan ödeme yapılması şeklindedir. İşsizlik Desteği ise bazı ülkelerde uygulanmaktadır ve işsizlik sigortası şartlarını taşımayanlar için finansal bir destektir.[63]

Yarı Zamanlı istihdama ilişkin yardımlar; tam zamanlı işini kaybedip yarı zamanlı çalışmaya başlayan ya da yarı zamanlı çalışıp geri kalan sürede de çalışmak için iş arayan bireylere verilen desteklerdir.[64]

---

* Terimin orijinali "Start-up Incentive" olup, daha anlaşılır olması için ve bazı ülkelerde ilave istihdam teşvikleri için de buna benzer terimler kullanıldığı için Türkiye literatüründeki adıyla kullanılmıştır.

60 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
61 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
62 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
63 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf
64 http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

Kısa Çalışma Ödeneği[*]; Türkiye'de olduğu gibi kısa çalışma uygulaması nedeniyle ücret gelirinin bir kısmından mahrum olan bireylere, belirli bir süre için yapılan desteklerdir.[65]

İş kaybı tazminatı; kendi kusuru dışında, işyerinin faaliyetlerinin son bulması nedeniyle işini kaybedenlere kamu bütçesinden ödenen tazminattır.[66] (Türkiye'de yalnızca özelleştirme nedeniyle işini kaybedenlere ödenmektedir.)

Ücret Garanti Fonu[**]; Türkiye'de olduğu gibi işverenin iflası vb. nedenlerle işini kaybeden çalışanların ödenmemiş ücret alacakları ve kimi ülkelerde de kıdem tazminatlarının belirli şartlar altında ödenmesi uygulamasıdır.[67]

2.2.2.2. Erken Emeklilik

Yeni bir iş bulması zor olan yaşlı çalışanların erken emekliliklerinin özellikle kriz dönemlerinde, teşvik edilmesi ve desteklenmesidir.[68]

2.2.3. Dünyada ALMP ve PLMP'nin Genel Değerlendirmesi

Ek 1. OECD Ülkelerinde ALMP ve PLMP'lere Ayrılan Paylar. (GSMH'nin yüzdesi olarak) tablosunda gösterildiği gibi, OECD ülkelerinin yaklaşık % 70'inde GSMH'den PLMP'ye ayrılan pay, ALMP'ye ayrılan paydan daha fazladır. 2011 yılı için ülkelerin uyguladığı ALMP ve PLMP oranlarına bakıldığında, GSMH içerisinden PLMP'ye yaklaşık % 0,9 pay ayrılırken ALMP'ye yaklaşık % 0,4 pay ayrıldığı görülmektedir. Ayrıca Şekil 1'e göre 2009'da küresel krizin etkisiyle işgücü piyasalarında yaşanan bozulma sonucu, özellikle PLMP'de büyük artış yaşanmıştır.

---

[*] Terimin orijinali "Partial Employment Benefits" olup, daha anlaşılır olması için Türkiye literatüründeki adıyla kullanılmıştır.

[65] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

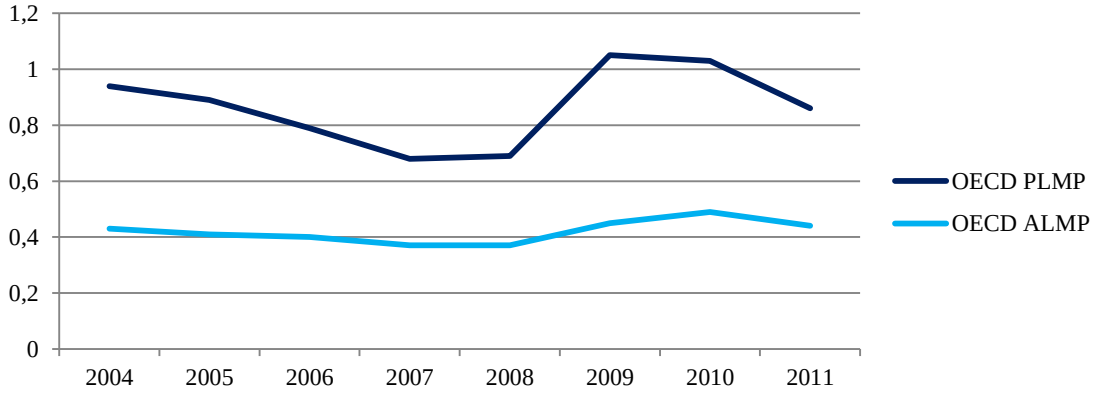
[66] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

[**] Terimin orijinali "Bankruptcy Compensation" olup, daha anlaşılır olması için Türkiye literatüründeki adıyla kullanılmıştır.

[67] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

[68] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

Şekil 1. GSMH'den ALMP ve PLMP için ayrılan paylar, yıllar itibariyle OECD ortalaması



Kaynak: Ek 1 kullanılarak hazırlanmıştır.

Ek 1'e göre, 2011 yılında LMP'ye en fazla pay ayıran ülkeler, İspanya, Belçika, İrlanda ve Danimarka'dır. Bu ülkelerin GSMH'den LMP'ye ayırdıkları paylar % 3'ten fazladır. Onları Hollanda ve Finlandiya takip etmektedir ve ayırdıkları paylar % 2,5'tan fazladır. GSMH'den LMP'ye en az pay ayıran ülkeler ise, Şili, Çek Cumhuriyeti, Meksika, Romanya, Malta ve Litvanya'dır. Bu ülkelerin GSMH'den LMP'ye ayırdıkları paylar % 0,5'in altındadır. İngiltere için 2010 ve 2011 verileri henüz sağlıklı bir şekilde tamamlanmamış olup 2009 yılına bakarak kriz döneminde dahi çok az pay ayrıldığı görülebilmektedir. ALMP'ye en fazla pay ayıran ülkeler Danimarka, Belçika, Finlandiya ve İsveç'tir. Bu ülkelerin ALMP'ye ayırdıkları pay % 0,75'ten fazladır. PLMP'ye en fazla pay ayıran ülkeler İspanya, İrlanda, Belçika, Danimarka ve Hollanda'dır. Bu ülkelerin PLMP'ye ayırdıkları pay % 1,5'tan fazladır.

Bu bağlamda, Danimarka ve Belçika kriz öncesi ve sonrası genel olarak LMP'ye fazla pay ayıran gelişmiş ülkelerdir. İrlanda krizden etkilenen ülkeler arasında yer almaktadır ve LMP harcamalarının da kriz sonrası arttığı görülmektedir. Krizde olan İspanya'nın özellikle 2008'den sonra PLMP'ye fazlaca pay ayırmasının ise, kriz nedeniyle artan işsizlik ve moral çöküntüsünün yarattığı ekonomik sıkıntılarla mücadele etmeye çalışmasından ileri geldiği düşünülmektedir. Krizde olan bir başka ülke olan Yunanistan'da da PLMP'ye daha fazla pay ayrıldığı ve bu payın 2009'dan sonra daha

da arttığı görülmektedir. Ancak PLMP acil önlem paketi olarak görülse de orta ve uzun vadede ALMP olmadan tek başına etkisi düşük olmaktadır.[69]

2.2.4. Dünyada Ücret Üzerindeki Yükler

Dünya genelinde ücret üzerindeki en büyük mali yükler gelir vergisi ve sosyal sigorta primleridir. Bu gider kalemleri, ülkeler açısından sosyal sigorta sisteminin finansmanı için gerekli olduğu gibi bir yandan da işgücü maliyetini artırarak istihdamı olumsuz etkileyebilmektedir. Bu gider kalemlerinin oranı, işverenler üzerinde olumlu ya da olumsuz, kayıtlı işçi çalıştırma, ilave istihdam yaratma, yeni iş sahalarına yatırım yapma noktasında belirleyici faktörlerden biri olabilmektedir. Söz konusu ücret dışı gider kalemlerinde indirime gidilmesi ya da muafiyet verilmesi, kamu otoriteleri tarafından teşvik amacıyla sıklıkla uygulanan politikalardır.

Şekil 2'de ülkelerin gelir vergisi ve sosyal sigorta primlerinin ücrete oranı görülmektedir. Hangi kalemlerin daha ağırlıklı olduğu ülkelerin uyguladığı ekonomi politikalarına göre belirlenmektedir. Örneğin Belçika, İzlanda, Yeni Zelanda, Avusturalya, Danimarka ve Norveç gibi ülkeler vergi oranlarını daha yüksek tutmayı tercih ederken; Fransa, İsveç, Portekiz gibi ülkeler sigorta primi işveren paylarını daha yüksek tutmayı tercih etmişlerdir.

Bazı ülkelerde bazı kalemlerin hiç olmadığı da görülmektedir. Örneğin Şili'de kamuya ait sosyal güvenlik sistemi olmaması neticesinde yalnızca sigorta primi işçi payları görülmektedir.[70] Danimarka sigorta primi işveren payını, Avusturalya işçi payını almamaktadır. Yeni Zelanda ise yalnızca vergi almaktadır.

Dünyada ücret üzerine en fazla mali yük uygulayan ülkelere bakıldığında Belçika açık ara önde gelmektedir. Onu, Fransa, Almanya, Macaristan, Avusturya ve İtalya izlemektedir. Türkiye'nin, baz alınan 34 ülke arasında 17. sırada yer alarak ortalama bir politika izlediği görülmektedir. Ücret üzerine en az mali yük uygulayan

---

[69] Çapar Diriöz, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Planlama Uzmanlığı Tezi, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2835, Mart 2012, s.19

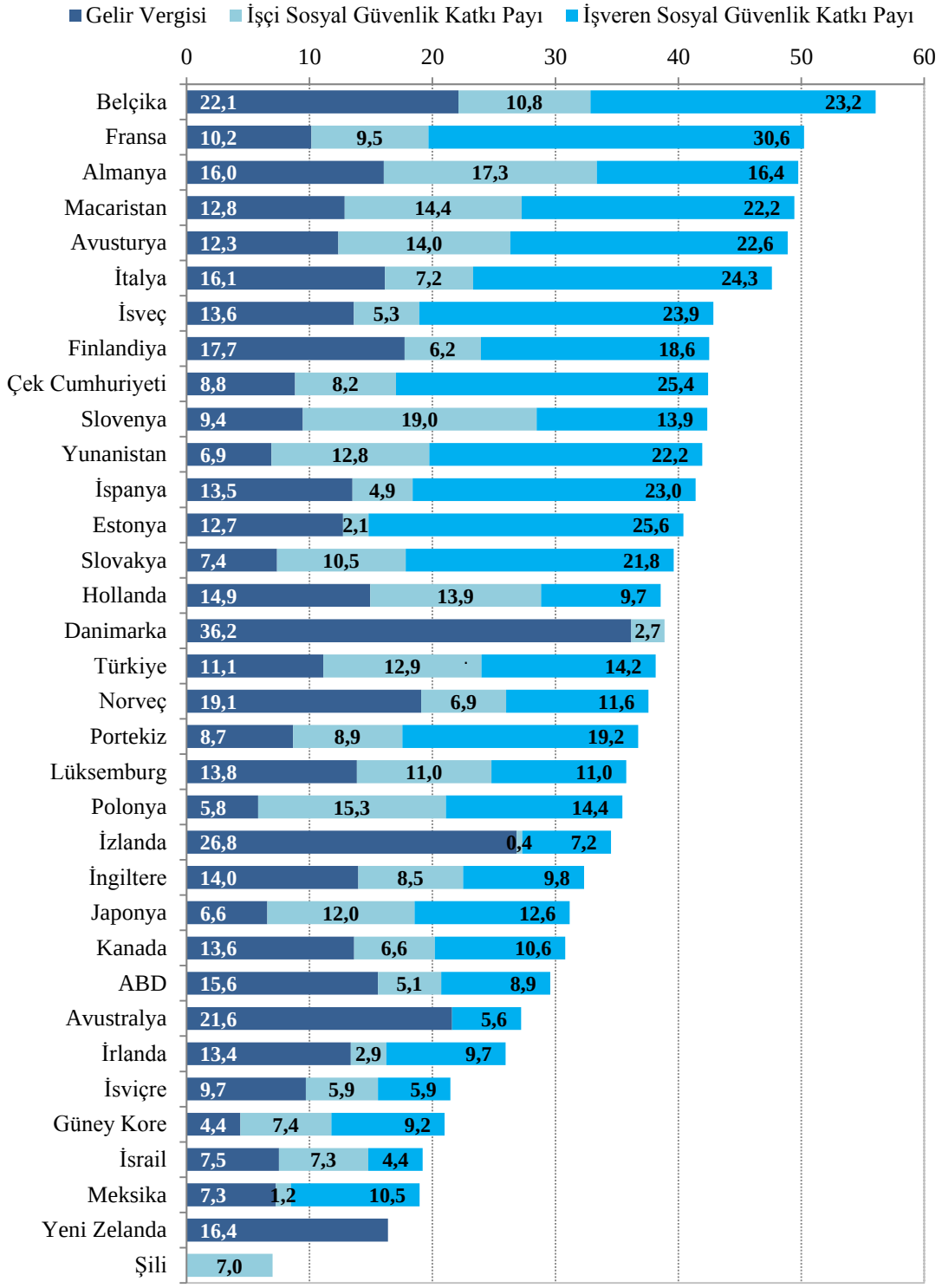
[70] Spencer, Paula Agurto; SENCE Unidad de Desarrollo Estratégico, (Şili Kamu İstihdam Kurumu Strateji Geliştirme Departmanı), "Şili İstihdam Teşvikleri", 16.11.2013, (Eposta Görüşmesi)

ülkeler ise; Şili ve Yeni Zelanda sistem farklılıklarından dolayı göz önüne alınmazsa, Meksika, İsrail, Güney Kore ve İsviçre'dir.

Ek 2. Dünyada 15-64 Yaş Arası İşsizlik Oranları (%)'nı göz önüne alarak bu tablo değerlendirildiğinde istisnalar olmakla birlikte aslında işgücü maliyeti yüksek ülkelerde işsizlik oranlarının çok yüksek olmadığı görülmektedir. Ancak bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve bu düzeye bağlı olarak aldıkları vergilerle sundukları kamu hizmeti ile ilgilidir. Ayrıca söz konusu ülkeler üretimlerinin büyük bir kısmını gelişmekte olan ülkelere kaydırmakta ve kendi ülkelerinde daha çok nitelikli işgücünün çalışabileceği iş sahaları açmaya özen göstermektedirler. Dolaysıyla işgücü maliyetleri, gelişmekte olan ülkelerin yatırım çekmek için birbirleriyle rekabet etmesi noktasında önemli bir belirleyicidir.

Gelişmiş ülkelerdeki yatırımcılar, yatırım yapacakları ülkeleri, iş yapma kolaylığına göre belirlemektedir. Dünya Bankası ve uluslararası yatırım şirketleri periyodik olarak, ülkelerdeki iş yapma kolaylıklarına ilişkin yayınlar hazırlamakta, yatırımcıları en kârlı olan seçeneklere yönlendirmeye çalışmaktadırlar.

Şekil 2. Ülkelerde, Gelir Vergisi, Sosyal Güvenlik Katkısı İşçi Payı ve Sosyal Güvenlik Katkısı İşveren Paylarının Ücrete Oranı (%) (2012)



Kaynak: 2012: As a % of labour costs, http://dx.doi.org/10.1787/888932783648 (08.12.2013)
OECD; "Income tax plus employees' and employers' social security contributions",**Taxing Wages 2013**, OECD Publishing, 2013, s.17,

2.3. ÜLKE UYGULAMALARI

Ülkelerin uyguladığı aktif işgücü politikaları ve istihdam teşvikleri özellikle Küresel Kriz döneminde önemli bir dönüm noktası yaşamış, Krizin işgücü piyasası üzerinde yarattığı olumsuzlukları gidermek üzere, yeni teşvikler verilmeye başlanmış veya var olan teşvikler geliştirilmiştir. Bu nedenle ülke uygulamaları incelenirken, genel olarak ülkenin yapısına değinilerek, teşvikler açısından zengin bir dönem olması nedeniyle kriz sonrası uygulanan politikalara da yer verilmiştir. Ancak daha çok güncel teşviklerle ilgili örnekler verilmeye çalışılmıştır.

EUROSTAT ve OECD'nin ALMP sınıflandırmasına göre ülkelere genel olarak bakıldığında istisnasız bütün Kamu İstihdam Kurumlarının iş eşleştirme ve danışmanlık hizmeti sunduğu görülmektedir. Bunun dışında en sık uygulanan programlar Eğitim ve Mesleki Eğitim başta olmak üzere Engellilere Yönelik Özel Programlar ve İstihdam Sübvansiyonlarıdır. Bunun yanı sıra bazı ülkelerde Toplum Yararına Programlar, Girişimcilik Programları, İş paylaşımı ve İş Rotasyonu gibi sınıflandırmada yer alan diğer programlar da mevcuttur. Konumuz gereği, ülke örneklerinde istihdam sübvansiyonlarına ne kadar pay ayrıldığına kısaca değinilerek uygulanan istihdam sübvansiyonlarından bazı örnekler verilmiştir.[71]

EUROSTAT ve OECD tarafından sunulan, ülkelerin uyguladığı ALMP'lerin türüne ilişkin detaylı istatistiki analizlere ait en son veri 2011 yılı için mevcuttur. Ancak 2004-2011 yılları arası dönemin, kriz dönemi ve sonrasını içeren önemli bir dönem olması, ülkenin teşvik sistemine bütüncül bir açıdan bakma ve genel bir fikir edinme imkânı sağlaması sebebiyle, söz konusu incelemelere yer verilmiştir.

---

[71] OECD; OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)

2.3.1. Kuzey Amerika

2.3.1.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

Ücret ve istihdam sübvansiyonları denilince akla ilk gelen ülke ABD'dir. ABD'deki işgücü programlarının kökleri 1930'lardan da önceye dayanmaktadır.[72] 1960'ların sonundan itibaren, mali teşvik paketinin parçası olarak artan istihdam vergileri sonucu dezavantajlı grupları korumak amacıyla, dezavantajlı gruplar için özel istihdam fırsatlarını arttırmak üzere çeşitli şekillerde kategorize edilmiş ücret sübvansiyonları kullanılmıştır.[73]

ABD'de uygulanan ilk teşviklerden biri, 1960'ların sonlarında ortaya çıkan "*İş Hayatında İş Fırsatları*" (JOBS) programıdır. Program, "Ulusal İş İttifakı" (NAB) tarafından genç ve eğitimsiz bireylerin beceri düzeylerini geliştirmek ve iş tecrübesi edinmelerini sağlamak amacıyla gönüllü bir çaba olarak başlamıştır.[74] Program kapsamında işverenlere, ilave istihdam yaratılarak işe aldıkları bireyler için 3.200 $ teşvik verilmiştir. Sübvansiyon miktarının yüksek olmasına ve tanıtımın iyi yapılmasına rağmen NAB'a kayıtlı işverenlerin sadece üçte biri civarında işyeri bu uygulamadan yararlanmıştır. 1971 yılında 93.000 kişiye iş imkânı sağlanmıştır ve bu katılımın en yüksek olduğu yıldır[75] (1 $ ≈ 0,7 €; 27.12.2013[76]).

1971-1978 Arası sertifikalı bireylerin istihdamı için hibe yerine vergi indirimi öngören "*İş Teşviki Vergi İndirimi*" (WINTC) uygulanmıştır. Program, "*Bakıma Muhtaç Çocuğu Olan Ailelere Yardım Programı*" (AFDC) yararlanıcılarını istihdam eden işverenlere 2 yıl boyunca vergi indirim sağlamıştır.[77]

"*Yeni İşler Vergi İndirimi*" (NJTC) programı, 1977'nin ortalarından 1978'in sonlarına kadar etkili olmuştur. Program kapsamında, istihdamını bir önceki yıla göre % 2'den fazla artıran işverenlerin ilave istihdam yaratarak işe aldıkları her bir birey için ilk

---

[72] Mirengoff, William; Rindler, Lester; **The Comprehensive Employment and Training Act, Impact on People, Places, Programs, An Interim Report**, National Academy of Science, Washington D.C.,1976, s.1

[73] Katz, Lawrance F.; **Wage Subsidies For The Disadvantaged**, National Bureau of Economic Research Working Papaer Series, No:5679, Cambridge, 1996, s.10-11

[74] **A.g.e.,** s.11

[75] **A.g.e.,** s.11

[76] XE Currency Converter, (Döviz Kuru Çevirici),http://www.xe.com/currencyconverter/# (27.12.2013)

[77] Katz; **a.g.e.,** s.11

ücretin 4.200 $'ının % 50'si olmak üzere, 2.100 $ teşvik verilmiştir. Ancak bu teşvikin tutarı toplamda 100.000 $'ı geçmeyecek şekilde planlanmıştır. Bu da en fazla 47 işçi için teşvik verilmesi anlamına gelmektedir. Firmaların, bu teşvikle bir önceki yıla göre % 2'den daha fazla istihdam yarattıkları gözlenmiştir.[78] Teşvik miktarı, 47 kişi ile sınırlı olduğundan büyük firmalar için çok da kullanışlı bir teşvik değildir. NJTC belirli bir hedef gruba yönelik olmamakla beraber, teşvik miktarı düşük olduğu için tam zamanlı ve yüksek ücretli çalışanlardan daha çok, düşük ücretli, dezavantajlı veya part time çalışan grupların istihdamı ile bağlantılı olmuştur. Söz konusu teşvik ücret sübvansiyonları gibi istihdam edilen periyod süresince değil, tek seferlik toplu para ödemesi şeklinde uygulanmaktadır. Yürürlükte olduğu dönemde NJTC'den kaynaklanan vergi indirimleri toplam 5,7 milyar $'dır.[79]

"*Hedeflenmiş İşler Vergi İndirimi*" (TJTC) 1978 de NJTC'nin yerine uygulanmaya başlanmıştır ve özellikle 1979-1994 arası dönemde etkili olmuştur. Program kapsamındaki hedef gruplar, ekonomik olarak dezavantajlı konumdaki 18-24 yaş arası gençler, kamu yardımı alanlar ve "İlave Güvenlik Geliri" (SSI - Supplemental Security Income) yararlanıcıları, Vietnam gazileri, eski hükümlüler ve mesleki rehabilitasyon programına dâhil olan engellilerdir. Teşvik kapsamında söz konusu hedef gruplara mensup kişileri istihdam eden işverenler için ilk yıl ücretlerin % 50'si, ikinci yıl ücretlerin % 25'i vergi kredisi şeklinde sübvanse edilmiştir. Teşvik kapsamında en az 90 gün istihdam sağlanması şartıyla aylık en fazla 3.000 $ teşvik verilmiştir.[80] Hedef gruptaki bireylere Kamu İstihdam Kurumundan "kupon" (vouchers) verilerek işverenlerin bu kişileri işe alması sağlanmaya çalışılmıştır. TJTC, daha çok perakende ve hizmet sektöründeki büyük firmalar tarafından değerlendirilmiştir. 1986'da ilk yıl için ödenen ücret oranı % 40'a, 1989'da hedef gruptaki gençlerin yaşı 18-22 yaş grubuna indirilmiştir.[81] 1994 yılında aşağıda değinilecek olan, WOTC programı ile

---

[78] Bishop, John H.; Robert, Haveman; **Selective Employment Subsidies: Can Okun's Law Be Repealed?**, American Economic Association izniyle Cornell University ILR School yeniden basım, 3.1.1979, s.1

[79] Katz; **a.g.e.,** s.12-13

[80] Smith; **a.g.e.,,** s. 14

[81] Katz; **a.g.e.,** s.14-15

değiştirilmiştir. Halen uygulanmakta olan bu programa temel olması açısından önemlidir.[82]

1978'lerin sonlarından 1981'in başlarına kadar "*Gençler için Teşvik Yetkisi Pilot Projesi*" (YIEPP) uygulanmıştır. Projede 16-19 yaş arası seçilmiş dezavantajlı gençlerin yazın tam zamanlı, okul döneminde de yarı zamanlı işlere yerleştirilmeleri amaçlanmıştır. Program, kamuda, kar amacı olmayan kuruluşlarda ya da özel sektörde asgari ücretle işler yaratılarak ve ücretlerin % 100'ü teşvik edilerek uygulanmıştır. Programdaki işlerin % 29'u özel sektörde, özellikle perakende sektöründeki işyerleri tarafından yaratılmıştır. Kontrol alanı olarak belirlenen dört şehirde yapılan etki analizine göre gençlerin gelirlerinde ve istihdamında büyük ölçüde artış olduğu görülmektedir. Program döneminin ortalaması alındığında özel sektördeki genç istihdamı % 18 oranında artmıştır ancak bu verilere bakarak programın etkin olduğu söylenemez zira aynı dönemde işten çıkarmalarda da % 50 oranında artış gözlenmiştir. Buna göre bir YIEPP katılımcısına istihdam yaratmak için özel sektörde çalışan iki kişi işten çıkarılmıştır. Ayrıca programda istihdam olanakları okullaşma ile bağlantılı olsa da, YIEPP gençlerin okullulaşma oranını arttırmamıştır. YIEPP, iş yaratmak için teşvik verilirken talep yönlü engellerin öneminin düşünülmesi gerektiğini göstermiştir. Uygulandığı dönem dikkate alındığında projenin en önemli yönü, sadece beyaz Amerikalıların değil azınlıkların istihdam oranlarının da artış göstermesidir.[83]

"*İş Eğitimi İşbirliği Yasası*" (JTPA), 1983 yılında yürürlüğe giren, işyerinde eğitim üzerine odaklanan bir programdır. Programda işverenlere JTPA katılımcılarını istihdam etmeleri halinde 6 ay boyunca ücretin % 50'si oranında ücret sübvansiyonu verilerek söz konusu kişilerin istihdamını teşvik etmek amaçlanmıştır. Program özellikle ekonomik açıdan dezavantajlı konumda olan gençler için önemli olmuştur.[84]

---

[82] Smith; **a.g.e.,** s. 13-14

[83] Farkas, George, et al.; **Impacts from the Youth Incentive Entitlement Pilot Projects: Participation, Work and Schooling over the Full Program Period**, Manpower Demonstration Research Corporation, Aralık, 1982; aktaran Katz; **a.g.e.,** s.26-27 ve Farkas, George, et al.; **Post Program Impacts of the Youth Incentive Entitlement Pilot Projects**, Manpower Demonstration Research Corporation, Ocak, 1984; aktaran Katz; **a.g.e.,** s.26-27

[84] Katz; **a.g.e.,** s.23

1970'lerin sonunda, uzun süredir AFDC yararlanıcısı olan bekâr ebeveynler için uygulanan "*Ulusal Destekli İş Uygulaması*" (NSW) ile, operasyon birimi tarafından geliştirilen ve yönetilen projeler kapsamında, korumalı işyerlerinde 12 aydan 18 aya kadar sübvanse edilmiş istihdam sağlanmıştır.[85]

"*Ev Hanımı-Ev Sağlığı Yardımcısı Uygulaması*" (HHHA) programı, 1980'lerin ortalarında uygulanmıştır. Program kapsamında, katılımcılara 4 haftadan 8 haftaya kadar eğitim ve yakın gözetim altında olmak üzere, özel ve yarı kamu işyerleri aracılığıyla evde bakım hizmeti sektöründe 12 aya kadar sübvanse edilmiş istihdam sağlanmıştır. HHHA, yedi eyalette uygulanmış ve NSW'nin aksine özel sektörde istihdam sağlamıştır ancak sadece yedi eyaletin beşinde dikkate değer kazanç artışları gözlenmiştir. Programın ilk iki yılında yıllık kazançların yaklaşık 2.000 $ arttığı ve programdan sonraki dördüncü beşinci yıl civarında da yıllık kazançlara 500 $ civarında etkisi olduğu belirlenmiştir. Sosyal yardım-istihdam bağlantılı bu program, mesleki eğitimi, iş geliştirmeyi, istihdam teşviklerini, özel sektör işbirliğini ve destek hizmetlerini harmanlayarak istikrarlı ve dikkate değer kazançlar sağlamıştır ancak program kapsamındaki işler düşük ücretli işler olduğu için bu kazanç miktarı, kişileri yoksulluktan kurtarma noktasında başarılı olamamıştır.[86]

ABD'de istihdamı artırmak için arz yönlü teşvikler de gündeme gelmiştir. Bu kapsamda 1980'lerden itibaren işsizlik sigortası alanların istihdamı için Illinois, New Jersey, Washington ve Pennsylvania eyaletlerinde "*İşveren İkramiyesi*" (The Employer Bonus) deneyleri uygulanmıştır.[87] Illinois eyaletinde yapılan deneyde, işsizlik sigortası başvurusu yapan bireyler havuzundan rastgele seçilen kişilere 11 hafta içerisinde iş bulması ve bu işte en az 4 ay çalışması halinde işvereninin 500 $ nakit ikramiye kazanacağı söylenmiştir. Ancak çalışanların yaklaşık üçte biri söz konusu ikramiye için

---

85 **A.g.e.,** s.28

86 Bell, Stephen H. and Larry L. Orr.; "Is Subsidized Employment Cost Effective for Welfare Recipients?" **Journal of Human Resources 29** (Winter 1994): 42-61; aktaran Katz; **a.g.e.,** s.28-29

87 Smith; **a.g.e.,** s. 23

verilen kuponu (vouchers), "stigmatik (damgalayıcı) etki" nedeniyle almayı reddetmiştir. Özelikle yüksek nitelikli işsizlerde reddetme daha yaygın olmuştur.[88]

Küresel Kriz dönemine gelindiğinde ABD'de işsizliğin hızla tırmandığı görülmektedir. 2007 yılında % 4,7 olan işsizlik rakamı 2008 yılında % 5,8'e, 2009 yılında ise % 9,4'e çıkmıştır. Kriz öncesi döneme göre istihdam oranı yaklaşık 6 puan, işgücüne katılma oranı ise yaklaşık 2 puan gerilemiştir. Bu bağlamda, Küresel Krizin ABD'den çıkarak tüm dünyayı etkilediği göz önüne alındığında, ABD'nin krizden en çok etkilenen ülkelerden biri olduğu söylenebilmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Bu nedenle, 2009 yılında ABD'de iş yaratmak ve mevcut istihdamı korumak, ekonomik krizden etkilenenleri desteklemek ve ekonomik refahı tesis etmek amacıyla, "*2009 Amerikan Kurtarma ve Yeniden Yatırım Yasası*" (American Recovery and Reinvestment Act of 2009) imzalanmıştır. Bu yasanın amaçlarından biri, yüksek enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji ile ilgili yeşil işler için verilecek eğitimleri ve araştırma projelerini desteklemektir. Bu kapsamda eyalet düzeyinde 30 projeye, 763.175 $'dan 4 milyon $'a kadar değişen miktarlarda kaynak aktarılmıştır.[89]

Ayrıca söz konusu yasa ile ülke çapında pek çok program finanse edilmiş ve Küresel Krize yönelik çeşitli politikalar üretilmiştir. Uygulanan önlemler aşağıda yer almaktadır.[90]

- "*İşgücü Yatırım Yasası*" (WIA) Programları: Eyaletler düzeyinde farklı uygulamaları olan WIA programları kapsamında, yetişkin eğitimine, işini kaybedenlere, hızlı büyüyen ve gelişen sektörlere yönelik eğitim ve istihdam programları; suça karışmış yoksul bölgelerdeki gençleri hedefleyen "*Gençlik Yapılanması*" (Youth Build) programı başta olmak üzere genç işgücüne

---

88 Woodbury, Stephen A. and Robert G. Spiegelman; "Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois" **American Economic Review 77,** (September 1987): 513-30; aktaran Katz; **a.g.e.,** s.29

89 DOLETA; American Recovery and Reinvestment Act of 2009: State Labor Market Information Improvement Grants http://www.doleta.gov/pdf/LMI_Grant_Summaries_02052010.pdf (01.10.2013)

90 DOL; Information Related to the American Recovery and Reinvestment Act of 2009 http://www.dol.gov/recovery/implement.htm (01.10.2013)

yönelik aktiviteler; toplu işten çıkarılmalara karşı önlemler gibi çeşitli başlıklarda 3 milyar 950 milyon $ kaynak sağlanmıştır.

- Yaşlılar için kamu servislerinde yarı zamanlı istihdam programları kapsamında 120 milyon $ kaynak sağlanmıştır.
- İstihdam hizmetleri için eyalet hibeleri kapsamında 400 milyon $ kaynak sağlanmıştır.
- İşsizlik Sigortasındaki düzenlemeler için 7,5 milyar $ kaynak sağlanmıştır.
- "*İş Fırsatları Vergi İndirimi*" (WOTC) programı finanse edilmiştir.
- "*Ticaret Dengeleme Desteği*" (TAA) Programı uluslararası ticarette yaşanan kriz nedeniyle işini kaybedenlere sağlanan bir destektir ve 2010 yılı sonuna kadar % 160 artırımlı ödenmiştir.
- "*Konsolide Bütçe Omnibüs Uzlaşma Yasası*" (COBRA) belirli durumlarda işverene çalışanları için grup sağlık sigortası hizmeti almasını sağlayan bir yasadır. Bu kapsamda 31 Mayıs 2010 tarihine kadar COBRA primlerinde % 65 indirim sağlanmasına yönelik hibe verilmiştir.

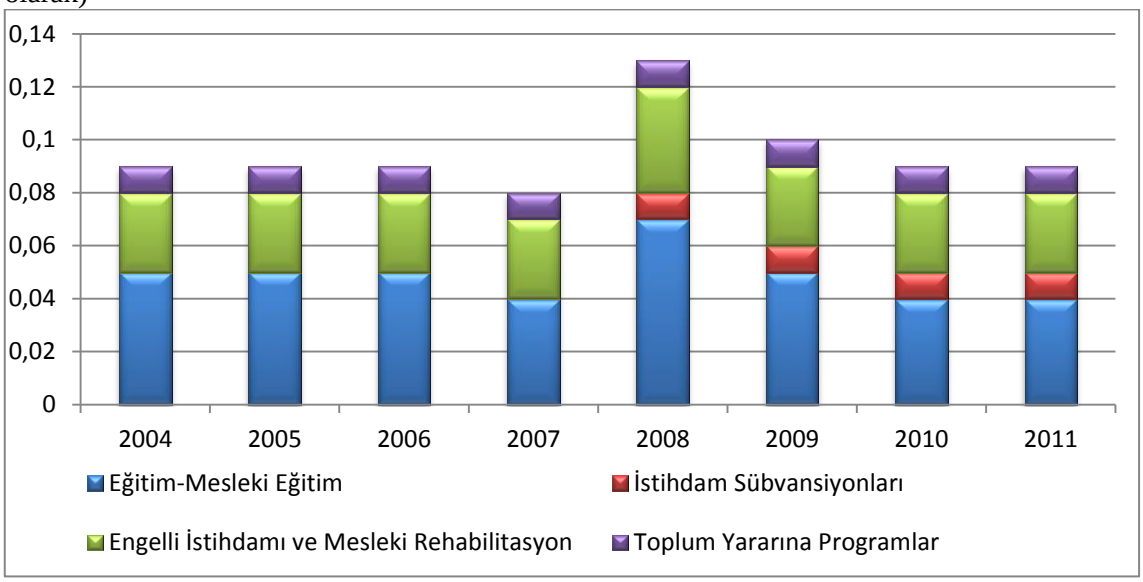
Söz konusu programlar kapsamında yürütülen projeler eyaletler arasında farklılık göstermektedir. Yukarıdaki finansman çerçevesinde her eyalet kendi bölgesi için uygun olan programları yürütmektedir. [91]

Şekil 3'te ABD'de uygulanan ALMP programlarının Küresel Krizden etkilendiği görülmektedir. 2004 yılından 2008 yılına kadar istihdam sübvansiyonlarına bütçede pay ayrılmadığı, daha çok Eğitim ve Mesleki Eğitim programları ile Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon üzerinde durulduğu görülmektedir. Küresel Kriz sonrası ise hem mevcut programlara ayrılan bütçe artırılmış, hem de İstihdam sübvansiyonları gündeme alınmıştır. Toplum Yararına Programlar ise, krizden çok fazla etkilenmeden düzenli olarak uygulanmıştır. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 15,8 milyar $ kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 1,2 milyar $'ı ise, istihdam sübvansiyonları

[91] DOLETA; WOTC http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/wotcEmployers.cfm (01.10.2013)

için kullanılmıştır ve bu rakam GSMH'nin yaklaşık on binde biridir. [92] Ancak elbette eyalet bütçelerinde farklı uygulamalar söz konusu olmaktadır.

Şekil 3. ABD'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Uygulanan İstihdam Teşvik Programlarından en kapsamlısı ve halen uygulanmakta olanı "*İş Fırsatları Vergi İndirimi*" (WOTC) Programıdır. WOTC'un amacı gaziler, çeşitli sosyal yardımlardan yararlananlar, eski hükümlüler, engelliler, kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşayanlar ve gençler gibi hedef grupları istihdam etmektir. Bu kapsamda; [93]

- Gazilerin,
- Ailesinden biri veya kendisi "*Yoksul Aileler için Uzun Süreli Geçici Yardım*" (LTANF) yararlanıcılarının,
- Ailesinden biri veya kendisi "*Yoksul Aileler için Kısa Süreli Geçici Yardım*" (STANF) yararlanıcılarının,
- "*Gıda Takviyesi Destek Programı*" (SNAP) yararlanıcılarının,
- "*İlave Güvenlik Geliri*" (SSI) yararlanıcılarının,

[92] OECD; OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
[93] http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/wotcEmployers.cfm

- Engelliler için Mesleki Rehabilitasyon programından gönderilenlerin,
- Eski hükümlülerin,
- Kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşayan 18-39 yaş arası kişilerin,
- Kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşayan 16-17 yaş arası gençlerin 1 Mayıs – 15 Eylül arası yaz döneminde

istihdamı için teşvik verilmektedir. Yardım miktarı hedef gruba ve çalışma saatlerine göre değişmektedir ve 1 yıl için verilmektedir. [94]

- Eğer birey en az 120 saat çalışıyorsa, işveren ilk yıl ücretinin % 25'i oranında vergi kredisi almaktadır.
- Eğer birey en az 400 saat çalışıyorsa, işveren ilk yıl ücretinin % 40'ı oranında vergi kredisi almaktadır.

İstisnai olarak ailesinden biri veya kendisi LTANF yararlanıcısı olanlar için süre teşvik süresi 2 yıldır. [95]

- Ailesinden biri veya kendisi LTANF yararlanıcısı olanlar, en az 120 saat çalışıyorsa, işveren ilk yıl ücretinin % 25'i ve ikinci yıl ücretinin % 25'i oranında teşvik almaktadır.
- Ailesinden biri veya kendisi LTANF yararlanıcısı olanlar, en az 400 saat çalışıyorsa, işveren ilk yıl ücretinin % 40'ı ve ikinci yıl ücretinin % 50'si oranında teşvik almaktadır.

Buna ilişkin olarak işverenlerin gerekli hesaplamaları yapabilmeleri için Excel üzerinde bir hesaplama programı hazırlanmıştır ve bu program Birleşik Devletler Çalışma Departmanı, İstihdam ve Eğitim Dairesi'nin sitesinden indirilebilmektedir. [96]

Ayrıca WOTC kapsamında, her hedef grup için belirlenmiş bir azami teşvik miktarı mevcuttur. Verilen teşvikler Tablo 1'de gösterilen miktarları aşamamaktadır.

---

[94] DOLETA; WOTC Eligible New Hires http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/eligible.cfm (01.10.2013)
[95] http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/eligible.cfm
[96] DOLETA; WOTC Calculator http://www.doleta.gov/business/Incentives/opptax/spreadsheets/calculator.xlsx (01.10.2013)

Tablo 1. WOTC Kapsamında Alınabilecek Maksimum Teşvik Miktarları

Hedef Grup			Azami Teşvik Miktarı
Gaziler	SNAP Yararlanıcıları		2.400 $
	Hizmete bağlı sakatlık için tazminat hakkı olanlar	Son 1 yıl içerisinde askeri görevden ayrılan	4.800 $
		En az son 6 aydır işsiz olan	9.600 $
	İşsiz olanlar	En az 4 hafta	2.400$
		En az 6 hafta	5.600 $
Diğer Hedef Gruplar	Ailesinden biri veya kendisi STANF yararlanıcısı olanlar		2.400 $
	Ailesinden biri veya kendisi LTANF yararlanıcısı olanlar (2 yıl)		9.000 $
	SNAP Yararlanıcıları		2.400 $
	Kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşayan 18-39 yaş		2.400 $
	Engelliler için Mesleki Rehabilitasyondan gönderilen		2.400 $
	Eski Hükümlüler		2.400 $
	SSI Yararlanıcıları		2.400 $
	Kalkınmada öncelikli bölge yaz çalışması / 16-17yaş		1.200 $

Kaynak: DOLETA, WOTC Benefit Amounts http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/benefits.cfm (01.10.2013)

Birleşik Devletler Çalışma Departmanı, İstihdam ve Eğitim Dairesi tarafından finanse edilen, online bir interaktif iletişim ve öğrenme platformu olan "Workforce^{3}One"[97] tarafından, işverenlere WOTC programını tanıtan videoların[98] yanı sıra teşvikten yararlanmak için ne yapmaları gerektiğini adım adım anlatan bir video hazırlanmıştır.[99]

Workforce^{3}One tarafından hazırlanan videolar bunlarla sınırlı değildir. Kendisine ait YouTube kanalında bilgilendirme amacıyla hazırlanmış çeşitli videolar mevcuttur.[100] Bu bağlamda, Workforce^{3}One platformunun, işçilerin ve işverenlerin İstihdam ve Eğitim Dairesi tarafından koordine edilen programları, çalışma hayatına ilişkin önemli konuları ve karmaşık bürokratik işlemleri, basit bir dille ifade ederek anlamalarını sağlama noktasında önemli ve çağımız gereklerine uygun, örnek bir araç olduğu söylenebilir.

---

97 Workforce^{3}One; Official Website https://www.workforce3one.org/page/about (01.10.2013)

98 Workforce^{3}One; Introduction to the Work Opportunity Tax Credit https://www.youtube.com/watch?v=zM63R7JKIp8#t=12 (01.10.2013); Workforce^{3}One; Work Opportunity Tax Credit for Veterans https://www.youtube.com/watch?v=fcjFOlolmDI (01.10.2013)

99 Workforce^{3}One; Work Opportunity Tax Credit: A Tutorial for Employers https://www.youtube.com/watch?v=w5ydUbSH5TI (01.10.2013)

100 Workforce^{3}One; YouTube Channel https://www.youtube.com/user/Workforce3One/videos (01.10.2013)

2.3.1.2. Kanada

Kanada'da 1978-1981 arasında, ABD'de uygulanan NJTC'ye çok benzeyen "*İstihdam Vergi İndirimi Programı*" (ETCP) uygulanmıştır. İş yaratma bakımından programın sonuçları da Amerika'dakine çok yakındır.[101] Bu programda NJTC'den farklı olarak, sağlanan teşvik 8 hafta ve daha fazla süredir işsiz olan kişilerin işe alımında kullandırılmıştır. Bu bağlamda, NJTC programı teşviki çalışma geçmişine bakmadan tüm yeni işe alımlarda sağlamışken, ETCP'nin hedefi orta süreli işsizler olmuştur. İşverenlere, söz konusu kişilerin en az 3 ay, haftada 35 saat çalışılan işlerde istihdam edilmeleri şartıyla, en fazla 9 ay süreyle istihdam edilen kişi başına haftada 1,5–2 $ arasında teşvik verilmiştir. İlk yılın sonunda sonuçlar beklenen seviyeye ulaşmayınca, teşvik şartları hafifletilmiş; işsizlik süresi iki hafta, teşvikten yararlanma süresi 1 yıl olacak şekilde değişiklik yapılmıştır. Bu sonuç, Kanada'da dezavantajlı gruplar için uygulanan teşvik politikalarına çok daha dikkatli karar verilmesi ve yeni işçilerin durumu riskli olduğundan teşviklerin verilmesinde daha cömert davranılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.[102]

Arz yönlü teşvik denemeleri Kanada'da da gerçekleşmiştir. Bunlardan bir tanesi 1992-1996 arasında uygulanmış olan "*Öz Yeterlilik Projesi*" (SSP)'dir. Proje kapsamında, en az 1 yıldır gelir desteği alan bekâr ebeveynlerin haftada en az 30 saat çalışmaları koşuluyla, gelir desteğinin % 50'sini almaya devam etmesi sağlanarak teşvik verilmiştir. SSP'nin kısa vadede istihdam oranları üzerinde etkili olduğu ancak orta ve uzun vadede programın etkinliğinin çok fazla olmadığı gözlenmiştir.[103]

Aynı program "Öz Yeterlilik Projesi Artı" (SSP Plus) adıyla New Brunswick eyaletinde, diğer Kamu İstihdam Kurumu hizmetleriyle entegre edilerek uygulanmıştır. Bu kapsamda SSP Plus kapsamında verilen teşvikler, iş ve meslek danışmanlığı, kariyer

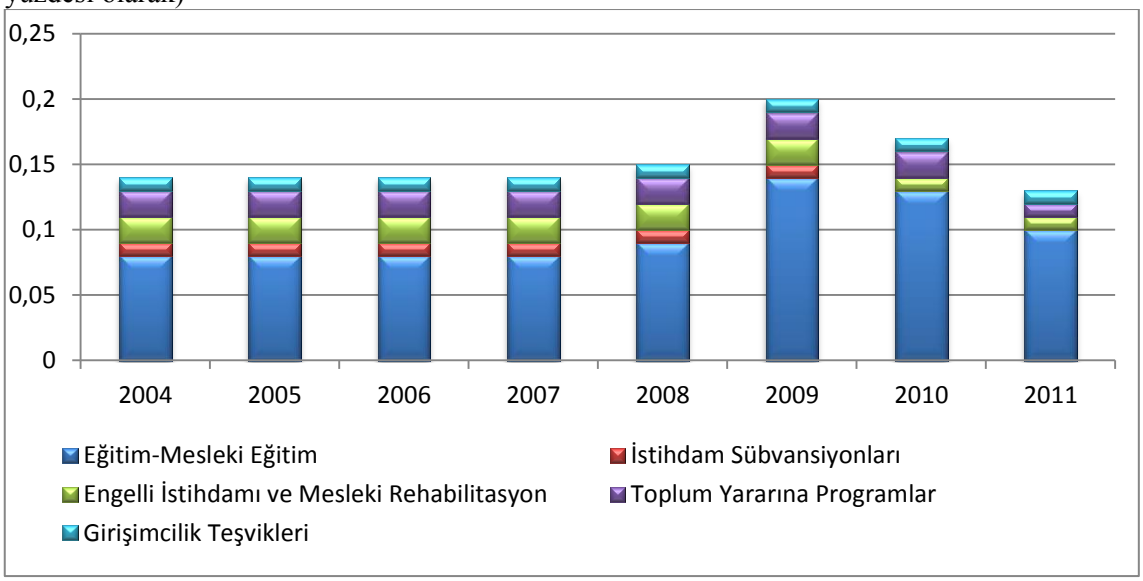
---

[101] Katz; **a.g.e.,** s.30
[102] Smith; **a.g.e.,** s. 13
[103] A**.g.e.,** s. 30

planı, özgeçmiş oluşturma, iş kulüpleri, mülakat teknikleri eğitimi gibi araçlarla desteklenmiştir. Program sonuçlarının SSP'den daha etkili olduğu görülmüştür.[104]

Küresel Kriz dönemine gelindiğinde Kanada'nın Kriz döneminde işsizlik oranının yaklaşık 2 puan artarak 2009 yılında % 8,4 olduğu ve 2012 yılında % 7,3'e kadar gerilediği görülmektedir. İstihdam oranlarının kriz döneminde yaklaşık 2 puan düşüş gösterse de 2012 yılına doğru gelindiğinde tekrar yükselmeye başladığı görülmektedir. İşgücüne katılma oranlarında kriz döneminde yaklaşık 1 puan artış olmuş ancak 2012 itibariyle tekrar kriz öncesi durumuna dönmüştür. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 4. Kanada'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 4'e göre, Kanada'da uygulanan ALMP programlarının Amerika'da olduğu gibi Küresel Kriz döneminde değişime uğradığı görülmektedir. Yıllar içerisinde en çok payın Eğitim ve Mesleki Eğitime ayrıldığı ülkede, kriz döneminde bu tedbire daha da fazla önem verildiği görülmektedir. 2010 yılından itibaren İstihdam Sübvansiyonlarının GSMH içerisindeki payı, görünmeyecek kadar düşmüştür. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 2,7 milyar CAD ≈ 2,6 milyar $ kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 64 milyon

[104] Lei, Ying; Charles, Michalopoulos; **SSP Plus at 36 Months: Effects of Adding Employment Services to Financial Work Incentives**, SRDC - Social Research and Demonstration Corporation, 2001, s.3

CAD ≈ 63 milyon $'ı ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin onbinde birinden daha azdır[105] (1 CAD ≈ 0,94 $ ≈ 0,68 €; 27.12.2013[106]). Kanada'da istihdam sübvansiyonları için eyalet düzeyinde uygulamalar mevcuttur ve aşağıda eyaletlerde uygulanan bazı programlardan örnekler verilmiştir.

Kanada'nın genelinde uygulanan ve ücret sübvansiyonu içeren tek program, bir iş başı eğitim programı olan, "*Çıraklık İş Yaratma Vergi İndirimi*" (AJCTC) programdır. Program kapsamında çalıştırılacak çırakların mesleki yeterlilik belgesi olması gerekmektedir. Kanada'da mesleki yeterlilik lisanslama işlemi 1952'den beri Red Seal Trade olarak adlandırılan Kanada Hükümeti ile eyaletler arasında bir anlaşma programı çerçevesinde yapılmaktadır. Program çerçevesinde işverenlere, yıl içerisinde en fazla 2.000 CAD olmak üzere ücretlerin % 10'u oranında teşvik sağlanmaktadır.[107]

Bunların dışında Kanada'da eyaletler düzeyinde çeşitli teşvik programları uygulanmaktadır. Uygulanan teşvik programları genellikle eğitim ve çıraklık üzerine veya bunlarla entegre edilmiş durumdadır. Ayrıca kültür, Ar-Ge, yenilenebilir enerji gibi alanlarda da çok sayıda yatırım teşviki mevcuttur.[108] Aşağıda, şu anda yürürlükte olan, eyalet düzeyinde bazı istihdam teşviklerine yer verilmiştir.

"*Gençlik Çalışma Programı*" (Get Youth Working Program), yalnızca British Columbia eyaletinde uygulanmakta olup, 15-29 yaş arası genç bireylerin istihdamı için 2.800 CAD teşvik sağlayan bir programdır. En fazla 3 kişi için teşvik alınabilmektedir. Buna ilave olarak yeni işe alınan gençlerin eğitimi için 1.000 CAD daha teşvik alınabilmektedir. Söz konusu işin en az 3 aylık ve haftada en az 30 saat çalışılan bir iş olması gerekmektedir.[109]

"*NL Ücret Sübvansiyonu*" (JobsNL Wage Subsidy Program), yalnızca Newfoundland and Labrador eyaletinde uygulanmakta olup, öncelikle yüksek lisans

---

[105] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#
[106] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[107] Canada Revenue Agency; Apprenticeship Job Creation Tax Credit (AJCTC) http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdls/tpcs/ncm-tx/rtrn/cmpltng/ddctns/lns409-485/412/jctc-eng.html (27.08.201); Red Seal Home; Industry's Standard of Excellence since 1959, http://www.red-seal.ca/w.2lc.4m.2@-eng.jsp (27.08.201)
[108] Canada Business Network; Wage subsidies http://canadabusiness.ca/eng/page/2739/ (27.08.201)
[109] Get Youth Working Program; Employer Info http://www.getyouthworking.ca/ (27.08.2013)

mezunları ve engelliler olmak üzere Eğitim ve Yetenek Departmanı tarafından belirlenen diğer dezavantajlı grupların istihdamı için teşvik sağlamaktadır. Teşvikler uzun süreli işlere verilebildiği gibi mevsimlik işler için de verilebilmektedir ancak verilen teşviklerin süresi değişmektedir. Her iki durumda da teşvik, en fazla saatlik 8 CAD ve en fazla haftada 40 saatlik çalışma için verilmek üzere % 50 ücret sübvansiyonu şeklindedir. Uzun süreli istihdamda 20 ila 52 hafta arasında, mevsimlik istihdamda 10 ila 19 hafta arasında teşvik verilmektedir.[110]

"*Eğitim Ortaklık Vergi İndirimi*" (Co-operative Education Tax Credit), yalnızca Ontario eyaletinde uygulanmakta olup, Ontario Üniversitesi veya kolej öğrencilerini 10 hafta ila 4 ay arasında yarı zamanlı istihdam eden işverenlere 3.000 CAD teşvik verilmesini öngören bir programdır.[111] Alternatif bir iş başında eğitim programı olarak düşünülebilmektedir.

"*Eğitim ve Staj Ortaklık Vergi İndirimi*" (Co-op Education and Apprenticeship Tax Credits) programı yalnızca Manitoba eyaletinde uygulanan, Ontario eyaletinde uygulanan programa benzer bir programdır, henüz mezun olmamış öğrencileri ve yeni mezun olmuş öğrencilerin istihdamını amaçlamaktadır. Bu kapsamda henüz mezun olmamış öğrencileri en az 10 hafta süreyle yarı zamanlı istihdam eden işverenlere ücretin % 10'u tutarında ve kişi başına 1.000 CAD'dan fazla olmamak üzere teşvik verilmektedir. Bir öğrenci en fazla 5 defa istihdam edilebilmektedir ancak işverenlerin istihdam edeceği bireyler için bir sayı sınırlaması bulunmamaktadır. Programın yeni mezunlara yönelik kısmında ise, yeni mezunları eğitimleri ile ilgili bir alanda istihdam eden işverenlere, ücretin % 5'i tutarında teşvik verilmektedir. Teşvikler tam zamanlı bir işte kesintisiz iki yıl istihdam edildikten sonra verilmektedir ve yıl içerisinde alınan teşvik miktarı, her istihdam edilen kişi için en fazla 2.500 CAD olabilmektedir ancak

---

[110] Newfoundland Labrador, Department of Advanced Education and Skills, Jobs NL Wage Subsidy http://www.aes.gov.nl.ca/empservices/jobsnl_wage_subsidy.pdf (27.08.2013)

[111] Ontario, Ministry of Finance, Co-operative Education Tax Credit http://www.fin.gov.on.ca/en/credit/cetc/index.html (27.08.2013)

istihdam edilen kişi sayısında bir sınırlama bulunmamaktadır. Ayrıca program kapsamında stajlar için de çeşitli teşvikler verilmektedir.[112]

"*İşveren Ücret Sübvansiyonu – İşgücü Gelişimi*" (Employer Wage Incentive - Workforce Expansion) programı yalnızca New Brunswick eyaletinde uygulanmakta olup işverenlere yeni kalıcı işler veya her yıl tekrar eden mevsimlik işler yaratılması için teşvik verilmektedir. Bireylerin işsizlik sigortası için uygun olması gerekmektedir ancak program kapsamında yerel bir etnik grup olan aborijinlere, aborijinler dışındaki görünür azınlıklara, orta öğretimden yeni mezun olmuş bireylere, sosyal yardım alanlara, engellilere, yaşlı işsizlere ve ülkeye yeni gelmiş olanlara öncelik verilmektedir. Söz konusu gruplar işsizlik sigortası şartlarına haiz olmaksızın programdan yararlanabilmektedirler. Program kapsamında verilen teşvikler aşağıdaki şekildedir.[113]

- Kalıcı istihdam
  - İşsizlik Sigortası şartlarına haiz bireyler için saatlik 8 CAD'a kadar ücretin % 50'si meslek koduna göre değişmek üzere 12-24 hafta süreyle teşvik olarak verilmektedir.
  - Orta öğretimden yeni mezun olanlar hariç diğer öncelikli gruplar için saatlik 8 CAD'a kadar ücretin % 70'i, meslek koduna göre değişmek üzere 12-24 hafta süreyle teşvik olarak verilmektedir. Engelliler için süre, meslek kodu aranmaksızın 24 haftadır.
- Her yıl tekrarlanan mevsimlik işler
  - İşsizlik Sigortası şartlarına haiz bireyler için en az 14 hafta süreli istihdam sağlayan işlerde, saatlik 8 CAD'a kadar ücretin % 50'si, çalışma süresinin yarısı süresince teşvik olarak verilmektedir. Teşvik süresi en az 7 en çok 10 hafta olabilmektedir.

- Ortaöğretimden yeni mezun olanlar

[112] Manitoba, Co-op Education and Apprenticeship Tax Credits http://www.gov.mb.ca/finance/ccredits.html (27.08.2013)

[113] New Brunswick, Employer Wage Incentive - Workforce Expansion http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.6935.html#serviceDescription (27.08.2013)

- Son dört yıl içerisinde mezun olan bireyleri istihdam eden işverenlere, işin eğitim alanıyla ilgili olması şartıyla teşvik verilmektedir. İşveren tarafından ödenen saatlik ücretlerin, asgari ücretin üzerinde, saatlik 2 CAD ila 3,99 CAD arasında olması gerekmektedir. İşsizlik Sigortası şartlarına haiz bireyler için 40 hafta, uygun olmayanlara 24 hafta süreyle ödenmektedir.

Eğer işverenin ödediği ücretler 3,99 CAD'dan fazla ise, yine New Brunswick eyaletinde uygulanan bir başka program olan "*Ücret Sübvansiyonu – Bir İş Taahhüdü*" (Wage Incentive – One-job Pledge) programından yararlanabilmektedirler. Program kapsamında son dört yıl içerisinde ortaöğretimden mezun olanları haftalık en az 30 saat en fazla 40 saat olmak üzere saatlik en az 4 CAD ücretle çalıştıran işverenler için, saatlik 10 CAD'a kadar ücretin % 70'i oranında ve 52 hafta süreyle teşvik verilmektedir.[114]

"*Eşit İstihdam Fırsatları*" (Equal Employment Opportunity) Programı da New Brunswick eyaletinde uygulanan bir diğer teşvik programıdır. Program kapsamında aborijinlere, aborijinler dışındaki diğer görünür azınlıklara ve engellilere kamu kurumlarında istihdam sağlanmaktadır. Bu amaçla 2 yıl boyunca ücretin % 50'si yıllık 15.000 CAD'dan fazla olmamak üzere sübvanse edilmektedir. Engelli bireyleri veya sağlık sorunları nedeniyle kısa sürelerle çalışabilecek kişileri istihdam edenlere ise, 5 yıl süreyle aylık 250 CAD katkı sağlanmaktadır.[115]

"*Métis Hedeflenmiş Ücret Sübvansiyonu*" (TWS) programı yalnızca Alberta eyaletinde uygulanan, Aborjinler'den ayrı bir etnik grup olan Métis halkının istihdamı için, 6 ay süreyle % 50 oranında ücret sübvansiyonu sağlayan bir programdır. Engelliler için süre 1 yıla çıkmaktadır.[116]

---

[114] New Brunswick, Wage Incentive – One-job Pledge http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.201311.html (27.08.2013)

[115] New Brunswick, Equal Employment Opportunity Program http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.5028.html (27.08.2013)

[116] Rupertsland Institue, Métis Centre of Excellence, For Employers, Métis Targeted Wage Subsidies http://www.metisemployment.ca/for-employers/programs (27.08.2013)

Son olarak, Kanada'da sigorta primi işçi payı ve işveren payı oranları gelire ve eyaletlere göre farklı uygulandığı için, aslında kaynağında ayrıştırılmak suretiyle az gelişmiş bölgelere ve dar gelirli kimselere teşvik sağlanmasına yönelik bir uygulama olduğu sonucuna varılabilmektedir.[117] Ayrıca Küresel Kriz nedeniyle işveren ve işçi sigorta prim oranları 2009 ve 2010 için dondurulmuştur.[118]

2.3.2. Güney Amerika

2.3.2.1. Arjantin

Arjantin'de istihdam programları 1990'ların başında ortaya çıkmıştır ancak daha çok dağınık, sürekli değiştirilen ve mali açıdan yeterince destek görmeyen programlar yürütülmüştür. Siyasi çıkarlar doğrultusunda yönlendirilen programlar, yeterince etkin olamamıştır. Ancak 2000'lere gelindiğinde istihdam programlarının sosyal uyumsuzluğu gidermedeki başarısı anlaşılabilmiştir.[119] Arjantin'de, bilinen anlamda Kamu İstihdam Kurumu bulunmamaktadır ve bu konuya ilişkin hizmetler Belediyelere ait Kamu İstihdam Ofisleri aracılığıyla yürütülmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda, "Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tek fonksiyonu teknik danışmanlıktır.[120]

Arjantin'de uygulanan ilk programlardan biri olan, 1993 yılında "*Gençlik Projesi*" (Proyecto Joven), eğitimsiz, düşük gelirli gençleri hedefleyen, eğitim ile istihdam teşviklerini birleştiren bir programdır. Gençlere verilen eğitim için işverenlerin 6 aylık eğitim masrafları karşılanmıştır. Sadece 1996'da 24.000 genç bu programa katılmıştır.[121]

---

[117] OECD; **Taxing Wages 2013**, OECD Publishing, 2013 s.226-228 doi: 10.1787/tax_wages-2013-en 08.12.2013

[118] TİSK; **İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Yayın No: 302, Ankara, Aralık 2009, s.20-29

[119] Marshall, Adriana; **Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts**, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, and Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, Mart 2004, s. 42

[120] Nasra, Laura Adriana; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Servicios de Empleo, Coordinadora de Asistencias Técnicas Internacionales, (Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstihdam Departmanı, Uluslararası Teknik Koordinatör Yardımcısı), "Arjantin İstihdam Teşvikleri", 18.11.2013, (Eposta Görüşmesi)

[121] Smith; **a.g.e.,** s. 16

2002‘de Arjantin’de yaşanan büyük durgunluğun ardından 2003’te “*Daha Fazla ve İyi İşler*” (Más y Mejor Trabajo) Programı başlatılmıştır. Bu program ülkenin krizden çıkmasına yardımcı olmak ve sosyal yardım alanların sayısını azaltmak amacıyla uygulanmıştır. Bu kapsamda; sosyal yardım yararlanıcılarını ilave istihdam yaratarak işe alan işverenler için ve kriz dolayısıyla zor durumda olan işverenlere mevcut istihdamlarını korumaları içim, ayda 150 $ teşvik verilmiştir.[122]

Küresel kriz nedeniyle Arjantin’de 2008 yılında, vergi düzenlemesi ve kayıtlı istihdamın teşviki ile ilgili 26476 sayılı yasayla yeni istihdam teşvik programları hayata geçirilmiştir. Halen uygulanmakta olan bazı teşviklere aşağıda yer verilmiştir.[123]

“*Yeni işe alınan kişiler için teşvik programı*” (Programas para nuevas contrataciones) kapsamında, sosyal sigorta prim ödemeleri işveren payında ilk yıl % 50, ikinci yıl % 25 indirim verilerek teşvik sağlanmaktadır.[124]

“*İşgücü yerleştirme programı*” (Programa de Inserción Laboral) kapsamında, “*Mesleki eğitim ve işsizlik sigortası programı*”ndan (SCyE) yararlanan bireyleri istihdam eden işverenler için sosyal güvenlik primleri işveren payında değişen oranlarda indirim sağlanmaktadır. Prim teşvikleri, 45 yaşından küçük işsizler için 6 ay boyunca ödenmektedir. Kadınlar için ilk 3 ay 1.500 AR$, dördüncü ve beşinci aylarda 1.900 AR$; erkekler için 6 ay boyunca 1.500 AR$ indirim yapılmaktadır (1 AR$ ≈ 0,15 $ ≈ 0,1 €; 27.12.2013[125]). 45 yaşın üzerindeki kişiler için ise teşvikler 9 ay süreyle uygulanmaktadır. Kadınlar için ilk 6 ay 45 yaş altı ile aynı olmak üzere yedinci ve dokuzuncu aylar arasında 2.300 AR$, erkekler için ise 9 ay süresince 1.500 AR$ teşvik verilmektedir.[126]

---

[122] Marshall; **a.g.e.,**, s. 31

[123] Ministry of Foreign Affairs and Worship, Invest in Argentina http://www.inversiones.gov.ar/en/investment-incentives-0 (01.07.2013) ve Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Programa de Inserción Laboral http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/insercion_sprivado.asp (01.07.2013)

[124] http://www.inversiones.gov.ar/en/investment-incentives-0 ve http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/insercion_sprivado.asp

[125] http://www.xe.com/currencyconverter/#

[126] http://www.inversiones.gov.ar/en/investment-incentives-0 ve http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/insercion_sprivado.asp

"*Gençler İçin Daha Fazla ve Daha İyi İşler Programı*" (PJMMT) kapsamında işverenlere 6 aylık istihdam süresince aylık 1.000 AR$ teşvik verilmektedir. Aynı program kapsamında gençlere de 450 AR$ teşvik verilmektedir.[127]

2.3.2.2. Şili

Şili'de ekonomik büyümeye rağmen işsizlik artma eğiliminde olunca, bu durumun arz talep uyuşmazlığından kaynaklandığı öngörülmüş ve 1991 yılında "Şili Genç" (Chile Joven) programıyla, genç işsizlerin işgücüne katılmaları hedeflenmiştir. Program, öğrenme ve şirketlerde çalışma, bağımsız çalışan olmak için eğitim, genç çalışanlar için eğitim ile çıraklık programları olarak dört alt dalda ayrılmıştır. İşbaşı eğitimi için 20 yaş veya daha küçük kişileri istihdam eden işverenlere vergi indirimi uygulanmıştır.[128] Uygulamayla, 15-24 yaş arası eğitim sisteminde yer almayan işsiz kişiler hedeflenmiştir. Programın uygulanmasının ardından, ilk 5 yıl içinde 115.000 genç işsiz, programdan faydalanmış, program katılımcılarının en az yarısı asgari 90 gün çalışmış, % 55'i işle ilgili yeterli eğitim düzeyine erişmiş, üçte biri ile yarısı arasındaki kesim ise işlerine devam etmiştir.[129]

Şili İşgücü Piyasasının Küresel Krizden oldukça etkilendiği görülmektedir. Kriz öncesi 2007 yılında % 7,4 olan işsizlik oranı krizle birlikte % 10'a kadar çıkmıştır. Ancak 2012 itibariyle kriz öncesi dönemden daha iyi durumdadır ve % 6,7 seviyesine inmiştir. İstihdam oranı ve işgücüne katılma oranı kriz döneminde neredeyse hiç etkilenmemiş ve artış trendini sürdürmüştür (Ek 2, Ek 3, Ek 4).

Küresel Kriz döneminde, daha önce 1998-2000 yıllarında uygulanmış olan "Proempleo" adı verilen program; 2009 yılı için geçici olarak uygulanmıştır. Program kapsamında işverenlere, yeni işe aldıkları çalışanları için eğitim talep ettikleri takdirde, 4 ay boyunca ücretin % 40'ı (yaklaşık 400 $) teşvik olarak verilmiştir. Programın

---

[127] http://www.inversiones.gov.ar/en/investment-incentives-0 ve http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/insercion_sprivado.asp

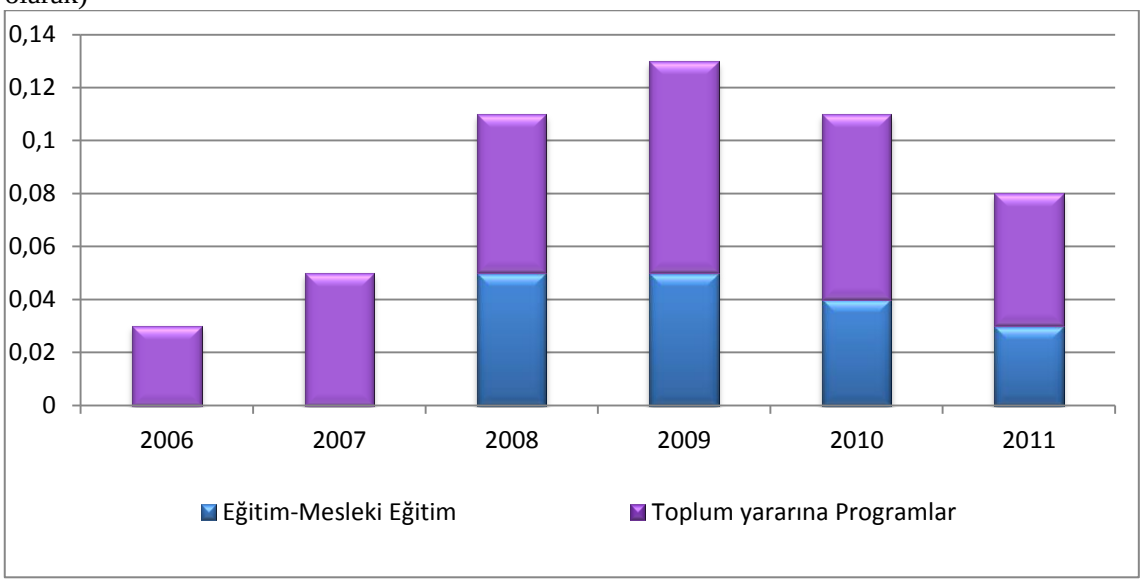
[128] Smith; **a.g.e.,** s. 16

[129] South Africa National Treasury; **Evaluation of The Implications of Introducing a Wage Subsidy Scheme in South Africa, Report To The Unemployment Insurance Fund, Final Draft 2007**, Centre for International and Comparative Labour and Social Security Law, Kasım 2007, s.16

etkisini yükseltmek için özellikle işsizliğin düşük olduğu kış ayında uygulamaya konulmuştur.[130]

Şekil 5'e göre ALMP programı olarak yalnızca Eğitim- Mesleki Eğitim ile Toplum Yararına Programların uygulandığı görülmektedir. Hatta Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları kriz sonrası uygulanmaya başlamıştır. En çok uygulandığı yıl, kriz yılı olan 2009'dur, daha sonra tekrar azalmaya başlamıştır. 2011 yılında Şili'de ALMP'ler için yaklaşık 115,5 milyar CLP ≈ 115 milyon € kaynak kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 1'idir[131] (1 CLP ≈ 0,001 €; 27.12.2013[132]).

Şekil 5. Şili'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şili'de emeklilik, işsizlik sigortası gibi birçok kamu hizmeti özelleştiği için Kamu İstihdam Hizmetleri zayıftır.[133]

[130] Spencer, Paula Agurto; 16.11.2013, (Eposta Görüşmesi)
[131] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#
[132] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[133] OECD; **2013a**, s.239-240

2.3.2.3. Meksika

Meksika'da 1995 yılında krizin ardından "*Geçici İstihdam Programı*" (PET) uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda toplumun en yoksul kesiminden niteliksiz bireylerin Toplum Yararına Çalışma Programlarında çalıştırılarak istihdam edilmesi sağlanmıştır. Programda 2000 yılından itibaren az gelişmiş bölgelere, 2002 yılından itibaren de bireylerin kendi bölgesinde istihdam edilmesine önem verilmiş ve programın bütçesi azaltılmıştır.[134] Aynı dönemde sübvansiyonlu istihdam programları da uygulamaya konulmuş, ilave istihdam için ve 100 üzerinde işçi istihdam eden yeni firmalar için vergi indirimleri yoluyla teşvik verilmiştir.[135]

2007 yılında "İlk İstihdam" (Primer Empleo) programı ile 300.000 kayıtlı istihdam yaratılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, gençleri ilk işlerinde ya da daha önce hiç sigortalı bir işte çalışmayan bir işsizi istihdam eden işverenler için 12 ay boyunca sigorta prim muafiyeti ve vergi indirimleri verilmiştir. Ancak 2007 yılı sonuna gelindiğinde sadece 3.000 sözleşme yapıldığı görülmüştür.[136]

Meksika'da, ortalama ücretin % 70'ine kadar geliri olan, düşük gelirli bireylerin ilk 61.000 MXN ≈ 3.050 € tutarındaki geliri için gelir vergisi muafiyeti uygulanmaktadır.[137] Ayrıca 2009 yılı içerisinde ilave istihdam yaratarak işçi istihdam eden işverenlere, ödedikleri sosyal sigorta primlerinin bir kısmı iade edilmiştir[138] (1 MXN ≈ 0,05 €; 27.12.2013[139]).

Meksika işsizlik oranı bakımından en iyi ülkeler arasındadır. Kriz öncesi yaklaşık % 3,5 düzeyinde olan işsizlik oranları kriz sonrası yaklaşık % 5'lere yükselmiştir ancak halen düşüktür dolayısıyla krizden çok fazla etkilenmemiştir. (Ek 2)

---

[134] Marshall; **a.g.e.,**, s. 30
[135] **A.g.e.,**, s. 31
[136] OECD; **OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Chile 2009**, OECD Publishing, 2009 doi: 10.1787/9789264060616-en (03.07.2013)
[137] Torres, Carolina; Kirsti, Mellbye; Bert, Brys; "**Trends in Personal Income Tax and Employee Social Security Contribution Schedules**", OECD Taxation Working Papers, No. 12, OECD Publishing, 2012, s.13 http://dx.doi.org/10.1787/5k95qw9633vf-en (05.11.2013)
[138] TİSK; **2009**, s.20-29
[139] http://www.xe.com/currencyconverter/#

2.3.2.4. Uruguay

Uruguay'da 1996'da Arjantin ve Şili örnek alınarak, "*Genç Profesyonel*" (Projoven) programı uygulanmış ve iş başı eğitimi sürelerindeki masraflar sübvanse edilmiştir. Bunun Şili ve Arjantin'deki programlardan farkı, bu programın iş başı eğitim süresinde sadece işverenlerin sosyal güvenlik katkılarını sübvanse etmesidir. Bu program sonrasında katılımcıların % 50'sinin iş bulduğu görülmüştür.[140]

2.3.3. Kuzey Avrupa

2.3.3.1. İsveç

İsveç'te teşvikler, 1970'lerde ortaya çıkan ulusal ve uluslararası ekonomik sıkıntıların etkisiyle gündeme gelmiştir ve o dönemde krizden etkilenen firmaların, sektörlerin ve bölgelerin durumunu iyileştirmek üzere verilmiştir.[141]

İsveç'in işgücü piyasası, istihdam oranında % 70'in üzerinde, işgücüne katılma oranında % 80 düzeyinde oranlara sahip olduğu halde, işsizlik oranı kriz sonrası 2 puan artarak yaklaşık % 8 düzeyine gelmiştir. İşgücüne katılma oranında dünyada üçüncü olan İsveç, işsizlik oranında neredeyse Türkiye ile aynı seviyededir. Türkiye'nin ise bunun tam tersi bir şekilde işsizlik oranlarındaki başarıyı istihdam ve işgücüne katılma oranlarında yakalayamadığı görülmektedir. Bu bağlamda, İsveç'in işgücü piyasası yapısının Türkiye'den çok farklı olduğu sonucuna varılabilmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

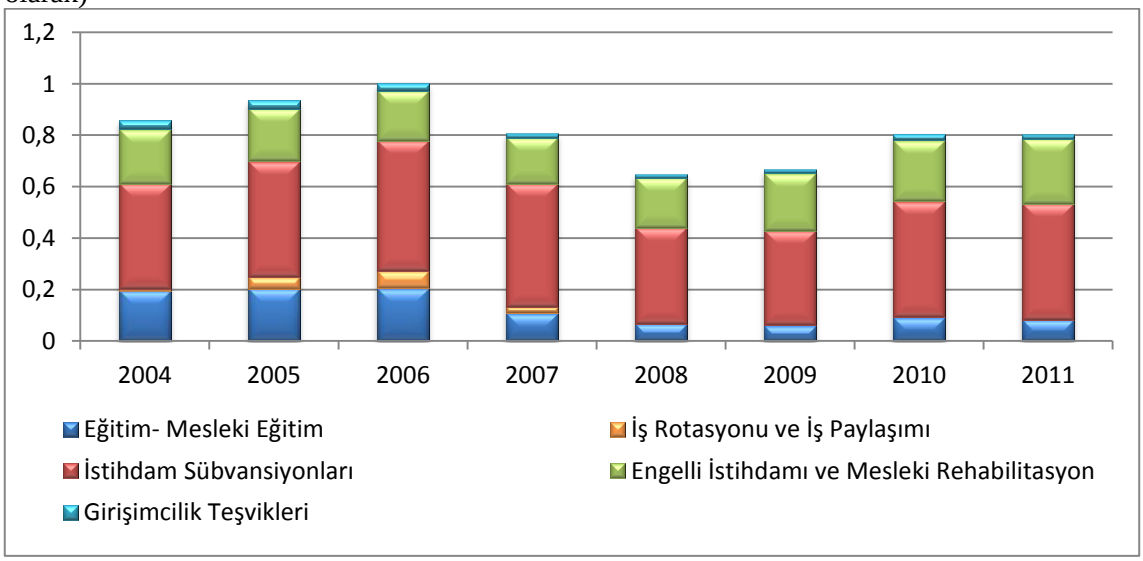
İsveç'te sigorta primi işçi payları gelire göre değişmekle beraber ortalama % 7 civarındadır. İşveren payı ise bölgeye göre değişmekle beraber % 31,42'ye kadar çıkabilmektedir. Ancak, 26 yaşın altında işçi çalıştıranlar için % 15,49 sigorta primi işveren payı, 65 yaşından büyük işçi çalıştıranlar için sadece emeklilik primi olarak % 10,21 oranları uygulanmaktadır. Kendi hesabına çalışanlarda sigorta primi, 26 yaşından küçükler için % 14,88, büyükler için % 28,97 olarak uygulanmaktadır. Bu bağlamda,

[140] Smith; **a.g.e.,**, s. 16
[141] South Africa National Treasury; **a.g.e.,**, s. 16

yaş ayrımı ve coğrafi bölgeye göre farklılaştırma işlemi dolaylı olarak sigorta prim teşviki sağlamaktadır.[142]

Şekil 6'ya göre, İsveç'te uygulanan ALMP programlarına bakıldığında İstihdam Sübvansiyonlarının geniş bir yer tuttuğu görülmektedir. Bunu, Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon takip etmektedir. Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları önemli bir paya sahip olup Girişimcilik programları da uygulanmaktadır. Eğitim ve Mesleki Eğitimin payı yıllar itibariyle azaltılıp istihdam sübvansiyonlarına ağırlık verilmiştir. İş rotasyonu ve iş paylaşımı ise 2008'den itibaren uygulanmamaktadır. İsveç'te 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 3,1 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 1,7 milyar €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 4,5'idir.[143]

Şekil 6. İsveç'te Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Küresel kriz döneminde, İsveç'te işsizleri, bir yıldan fazla süredir sağlık sorunları nedeniyle işgücü piyasasından uzak olanları ve yeni göçmenleri istihdam eden işverenler için ücret destekleri daimi olarak arttırılmıştır. Ayrıca işverenlerin gençleri

[142] OECD; **2013a**, s.506-507
[143] EUROSTAT; LMP expenditure by type of action (24.09.2013) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

istihdam etmeleri için ücret dışı işgücü maliyetleri azaltılmıştır.[144] Bu amaçla 2009 yılında nakit sıkıntısı ve kredi almada zorluklar yaşayan işverenlerin 12 aya kadarki sosyal sigorta primleri ve vergi ödemelerinin 2 ay ertelenmesi sağlanmıştır. Uzun süreli işsizler için iş yaratmanın teşvik edilmesi veya kamu sektörü iş yaratma planları uygulanmış veya mevcut programların kapsamı genişletilmiştir. Teşvik edilmiş çoğu yeni iş, iş arayanları ve dezavantajlı kişileri hedef almıştır.[145]

"İsveç Kamu İstihdam Kurumu" (Arbetsförmedlingen) diğer kamu kurumlarıyla işbirliği içerisinde, uzun süreli işsizler, gençler, ülkeye yeni gelmiş göçmenler ve çalışabilir durumdaki engelliler gibi işgücü piyasasına en uzak gruplar için istihdam teşvikleri uygulamaktadır. Bu teşvikler, sosyal sigorta katkı indirimlerinden ücret sübvansiyonlarına kadar çeşitli şekillerdeki mali desteklerden oluşmaktadır.[146]

Teşvikler ile ilgili iş ve işlemler İsveç Kamu İstihdam Kurumu tarafından takip edilmektedir. Teşviklerin verileceği sektörlerin, işverenlerin ve işsizlerin belirlenmesi; hangi işlere ne kadar süreyle, ne oranda teşvik verileceği gibi konular Kamu İstihdam Kurumunun inisiyatifindedir. Teşviklerden yararlanmak için başvuru işlemlerinin ilk aşaması, işverenin işe alım kararını vermesinin ardından iş sözleşmesinin bir örneğini Kamu İstihdam Kurumuna göndermesidir. Teşvik kapsamında işverenler normal prosedürleri izleyerek işçilerin ücretlerini öderler, daha sonra Kamu İstihdam Kurumu tarafından işverenlere finansal destek sağlanır.[147] İsveç Kamu İstihdam Kurumu'nun web sitesinde işverenlerin, bir işçiyi istihdam etmenin maliyetini ve bir işsizi istihdam etmeleri halinde alabilecekleri sübvansiyon miktarını yaş ve maaş gibi kriterler girerek hesaplayabilmelerini sağlayan bir ara yüz bulunmaktadır.[148]

Aşağıda İsveç'te, 2012 yılında uygulanan çeşitli istihdam teşvikleri ve bunlardan yararlanan kişi sayıları yer almaktadır.[149]

---

[144] TİSK; **2012**, s.16-73
[145] TİSK; **2009**, s.20-29
[146] Bergqvist, Åsa; International Adviser in Arbetsförmedlingen (İsveç Kamu İstihdam Kurumu, Uluslararası Danışman), "İsveç İstihdam Teşvikleri", 25.11.2013, (Eposta Görüşmesi)
[147] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)
[148] Arbetsförmedlingen, Räkna ut ersättningen http://www.arbetsformedlingen.se/4.3f8eb9ad140aabd13a11383.html#alder=0&lon=15800 (25.11.2013)
[149] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)

Tablo 2. İsveç'te Uygulanan İstihdam Teşvikleri ve 2012 yılı Yararlanıcı Sayıları

İstihdam Teşvikleri	Yararlanıcı Sayıları
Yeni İşler Programı (Nystartsjobb)	80.798
İstihdama Giriş Teşviki (Instegsjobb)	6.641
Ücret Sübvansiyonu (Lönebidrag)	57.482
İstihdam Geliştirme (Utvecklingsanställning)	9.308
İstihdam Güvencesi (Trygghetsanställning)	25.344
Özel İstihdam Teşviki (Särskilt Anställningsstöd)	9.848
Gelişmiş İstihdam Teşviki (Förstärkt Särskilt Anställningsstöd)	2.363
Kamu Aracılığıyla Korumalı Işyerinde Istihdam (Offentligt Skyddat Arbete)	5.620

Kaynak: Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)

2007 Yılında başlayan "*Yeni İşler Programı*" (Nystartsjobb)'nın amacı, uzun süreli işsizlerin ve İsveç'e gelen göçmelerin (Avrupa Birliği(AB)/Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ve İsviçre dışından gelen) istihdamını teşvik etmektir. Bu teşvik, İsveç Kamu İstihdam Kurumu tarafından uygulanan en yaygın teşviktir.[150] "*Yeni İşler Programı*", 20 yaş ve üzerindeki işsizleri istihdam eden işverenler için aşağıda belirtilen şartlarda uygulanmaktadır;[151]

- 21-26 yaş aralığında, son 9 ayda 6 aydan uzun süredir tam zamanlı bir işte çalışmamış olan,
- 27 yaşın üzerinde son 15 ayda 12 aydan uzun süredir tam zamanlı bir işte çalışmamış olan,
- 56 yaşın üzerinde son 9 ayda 6 aydan uzun süredir tam zamanlı bir işte çalışmamış olan,
- 2 yaşından küçük çocuğunun bakımı nedeniyle işgücü piyasasından uzak kalanlar için yukarıdaki hesaplamada bakımda geçirdikleri süre hesaba katılmamaktadır. Ayrıca eğer çocuk evlatlıksa, evlat edindikten sonraki 2 yıl boyunca işgücü piyasasından uzak kalması yukarıdaki hesaplamada dikkate alınmamaktadır.

[150] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)
[151] Arbetsförmedlingen, Faktablad Nystartsjobb/Särskilt nystartsjobb (Fact sheet New Start Jobs/Special New Start Jobs), Şubat 2013, s.1 http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf (25.11.2013)

Teşvikten yararlanmak için öncelikli şart işsizin İsveç Kamu İstihdam Kurumu'na kayıtlı işsiz olmasıdır. Yararlandırılacak gruplar ise, kurslar gibi diğer aktif işgücü programından yararlananlar, sosyal yardımlarla ilgili finansal ödemelerden yararlananlar, Samhall (korumalı işyeri) tarafından istihdam edilmiş olanlar, yeni göçmenler, şartlı tahliye olan eski hükümlüler gibi gruplardır. Dolayısıyla bu kapsamda, gerekli şartları taşıyan işsizleri istihdam eden işverenler teşvikten yararlandırılmaktadır.[152]

Sübvansiyonlar bireyin yaşına ve işsizlik süresine göre değişmektedir. Bu kapsamda;[153]

- 21-26 yaş aralığındakiler için brüt ücretin % 31,42'si oranında teşvik verilmektedir.
- 21-26 yaş aralığında ve 1 yıldan uzun süredir işsiz olanlar için teşvik oranı iki kat olmak üzere brüt ücretin % 63'ü kadar teşvik verilmektedir.
- 27 yaş ve üzerindekiler için teşvik oranı iki kat olmak üzere brüt ücretin % 63'ü kadar teşvik verilmektedir.

Teşvik uygulamasında, işveren ödemeleri yapmakta ve daha sonra Kamu İstihdam Kurumundan almaktadır. "*Yeni İşler Programı*" kapsamında teşvik verilen işler tam zamanlı işler olabildiği gibi, yarı zamanlı veya geçici işler de olabilmektedir. İşverenin alabileceği azami teşvik süreleri de işsizlerin yaşına göre değişmektedir.[154]

- 20-25 yaş arası işsizler için azami 1 yıl,
- 20-25 yaş arası işsiz olanlardan hastalık, rehabilitasyon, bakım vb. sosyal yardım alanlar için azami 5 yıl,
- 26-54 yaş arası işsizler için azami 5 yıl,
- 55 yaş ve üzerindekiler için emekli olana kadar en fazla 10 yıl.

---

[152] http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf
[153] http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf
[154] http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf

Yeni göçmenler, eski hükümlüler ve istihdam garantili bir işgücü eğitim programı olan "*İş ve Gelişme Programı*" (Jobb-och Utvecklingsgarantin) yararlanıcıları için teşvikten yararlanma süreleri ise aşağıdaki şekildedir.[155]

- Yeni göçmenler için, oturma izni alındıktan sonraki ilk 3 yıl boyunca teşvik verilmektedir. Devamında işçinin durumuna göre teşvikler devam edebilmektedir.
- En az 1 yıl hüküm giymiş ve şartlı tahliye edilmiş olanlar için en fazla 5 yıl olmak üzere cezasının bitimine kadar teşvik verilmektedir.
- İstihdam garantili bir işgücü eğitim programı olan "*İş ve Gelişme Programı*"ndan yararlananlar için, diğer şartlara uymamaları halinde en fazla 1 yıl süreyle teşvik verilmektedir.

"*Yeni İşler Programı*"nın 2008-2010 arası ilk 2 yılına ilişkin etki analizi çalışmasına göre, teşvik tutarının iki kat oranla uygulanması halinde işsizlerin istihdam edilme olasılığı % 12 ila % 19 arasında artmaktadır. Teşviklerin süresinin uzatılmasının ise, iş bulma oranı ve süresine bir etkisi olmadığı gözlenmiştir. Bunun yanı sıra, teşviklerin uzun süreli olması uzun vadede, bireylere beceri kazandırarak ve işgücü piyasası bağlantılarını geliştirerek işgücü piyasasına ilişkin umutlarını artırmaktadır.[156]

"*İstihdama Giriş Teşviki*" (Instegsjobb) programının amacı, son 3 yıl içerisinde İsveç'e göçmen olarak AB, AEA ve İsviçre dışından gelen ve oturma izni 3 yıldan daha eski olmayan, 20 yaşından büyük, İsveç Kamu İstihdam Kurumu'na kayıtlı işsiz olan ve "Göçmenler için İsveççe" (SFI) programına devam eden bireylerin istihdamını teşvik etmektir. İsveç veya AB/AEA ülkelerinin vatandaşları bu programdan yararlanamamaktadır. Ayrıca bu programdan hem kamu hem de özel sektör yararlanabilmektedir. Teşvik verilen işler tam zamanlı işler olabildiği gibi, yarı zamanlı veya geçici işler de olabilmektedir. Teşvik kapsamında, günlük 800 SEK'ten fazla olmamak kaydıyla ücretin % 80'i sübvanse edilmektedir. Ayrıca işverenin işyerinde

---

[155] http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf

[156] Sjögren, Anna; Johan, Vikström; **How Long and How Much? Learning About The Design of Wage Subsidies from Policy Discontinuties**, (IFAU) Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Working Paper 2013:18, 04.09.2013, s.28

rehberlik hizmeti temin etmesi için de teşvik verilmektedir. Teşvikler, çalışma saatlerine göre 6 aydan 24 aya kadar verilebilmektedir[157] (1 SEK ≈ 0,1 €; 27.12.2013[158]).

"*Özel İstihdam Teşviki*" (Särskilt Anställningsstöd) ile istihdam garantili bir işgücü eğitim programı olan "*İş ve Gelişme Programı*"ndan en az 6 ay süreyle veya "*Genç İstihdam Programı*" (Jobbgaranti För Ungdomar)'ndan en az 15 ay süreyle yararlanan kişileri belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle veya yarı zamanlı istihdam eden işverenler için tam zamanlı istihdamda günlük 890 SEK'ten fazla olmamak kaydıyla ücretin % 85'i oranında ve en fazla 12 ay süreyle teşvik verilmektedir.[159] Ayrıca işverene, işyerinde gözetmen istihdam edilmesi için de günlük 150 SEK'e kadar teşvik verilmektedir.[160]

"*Gelişmiş İstihdam Teşviki*" (Förstärkt Särskilt Anställningsstöd), "*Özel İstihdam Teşviki*"'ne benzemekle beraber daha dar bir gruba yöneliktir. İstihdam garantili bir işgücü eğitim programı olan "*İş ve Gelişme Programı*"ndan yararlanan işsizleri kapsamaktadır. "*Özel İstihdam Teşviki"*nden farkı gözetmen için verilen teşvikin daha fazla olmasıdır.[161]

"*Ücret Sübvansiyonu*" (lönebidrag), "*İstihdam Güvencesi*" (Trygghetsanställning), "*İstihdam Geliştirme*" (Utvecklingsanställning) ve "*Kamu Aracılığıyla Korumalı İşyerinde İstihdam*" (Offentligt Skyddat Arbete) çalışabilir durumdaki engellilerin istihdamı için verilen ücret sübvansiyonu programlarıdır.[162]

"*Ücret Sübvansiyonu*" programı kapsamında kısıtlı çalışma kapasitesi olan engelli bireylerin istihdamı amaçlanmaktadır. Teşvik, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri için verildiği gibi yarı zamanlı işler içinde verilmektedir. Ayrıca söz konusu teşvikten hem özel sektör işverenleri hem de kamu sektörü işverenleri

---

[157] Arbetsförmedlingen, Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb (Special Recruitment Incentive in the shape of Entry Recruitment Incentive), s. 1-2 (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.5673ff2e11fd0ca559b8000170010/insteg_eng.pdf

[158] http://www.xe.com/currencyconverter/#

[159] Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Särskilt anställningsstöd (Special recruitment incentive), 2012-11, s.1-2, (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83d3b/sas_engelska.pdf

[160] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)

[161] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)

[162] Bergqvist, Åsa; 25.11.2013 (Eposta Görüşmesi)

yararlanabilmektedir. Bu kapsamda işverene istihdam ettiği işsiz başına aylık 16.700 SEK'e kadar teşvik verilmektedir. Verilen teşvik miktarı, kişinin engelinin yaptığı işi ne kadar etkilediğine ve aylık ücretine göre değişmektedir ve en fazla 4 yıl süreyle verilmektedir.[163]

Bazı şartları, teşvik miktarı ve süresi bakımından "*Ücret Sübvansiyonu*" ile birebir aynı olan "*İstihdam Güvencesi*" programında özel ihtiyaçları olan engellilerin istihdamı amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, teşvik kapsamındaki işin, engelli bireyin özel ihtiyaçlarına uygun veya uyarlanmış olması kriteri bulunmaktadır.[164]

Teşvik miktarı başta olmak üzere birçok açıdan "*Ücret Sübvansiyonu*" ve "*İstihdam Güvencesi*" ile benzer yönleri olan "*İstihdam Geliştirme*", özel ihtiyaçları olan engelli bireyler için söz konusu ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde uyarlanmış işlerde istihdam yaratılmasını amaçlamaktadır. Bu uyarlamalar, engelli bireyler için iş yerinde yapılacak düzenlemeler ya da görevlerde ve çalışma saatlerinde yapılacak çeşitli düzenlemeler şeklinde olabilmektedir. Teşvik süresi azami 1 yıldır.[165]

Teşvik miktarı başta olmak üzere birçok açıdan "*Ücret Sübvansiyonu*". "*İstihdam Güvencesi*" ve "*İstihdam Geliştirme*" ile benzer yönleri olan "*Kamu Aracılığıyla Korumalı İşyerinde İstihdam*", başta zihinsel engelliler olmak üzere özel ihtiyaçları olan engelli bireylerin söz konusu ihtiyaçlarına cevap verecek korumalı işyerlerinde istihdam yaratılmasını amaçlamaktadır. Ancak söz konusu teşvikten yalnızca kamu işverenleri yararlanabilmektedir.[166]

---

[163] Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Anställning med lönebidrag (Wage-subsidised employment), 2012-11, s.1-2 (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83c3c/lonebidrag_engelska.pdf

[164] Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Trygghetsanställning (Security employment), 2012-11, s.1-3 (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83d7a/trygg_engelska.pdf

[165] Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Utvecklingsanställning (Development employment), 2012-11, s.1-2 (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83dda/utv_engelska.pdf

[166] Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (Sheltered employment with a public sector employer (OSA)), 2012-11, s.1-2 (25.11.2013) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83cdc/osa_engelska.pdf

2.3.3.2. Norveç

Dünyanın sosyal politika açısından en gelişmiş ülkeleri arasında ilk sıralarda sayılan Norveç, 2012 yılsonu verilerine göre, dünyada işsizlik oranı (% 3,3) en az olan ülkedir. İstihdam oranı (% 75,3) ve işgücüne katılma oranında (% 78,4) da en üst sıralarda yer almaktadır (Ek 2, Ek 3, Ek 4). Gelişmekte olan ülkeler açısından bu rakamlar, işgücü piyasasına ilişkin üretilen politikalar sonucunda hedeflenen rakamlardır

Kamu sektörünün rolünün fazla olduğu, yüksek vergi oranları uygulanan Norveç, geçmiş yıllar boyunca, yüksek GSMH'si, üretimdeki büyümesi, düşük işsizlik oranları ve kadın istihdamındaki başarısıyla örnek gösterilen ülkelerden olsa da, küresel krizin etkilerinden kaçamamış, bu dönemde üretim hacminde durgunluk ve işgücü piyasasında bozulmalar gözlenmeye başlamıştır. Ancak işgücünün yapısı ve uyguladığı politikaların da etkisiyle, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında artış gözlenmiştir. Norveç'in uyguladığı politikalar genel olarak "İskandinav Refah Modeli" olarak adlandırılmaktadır.[167]

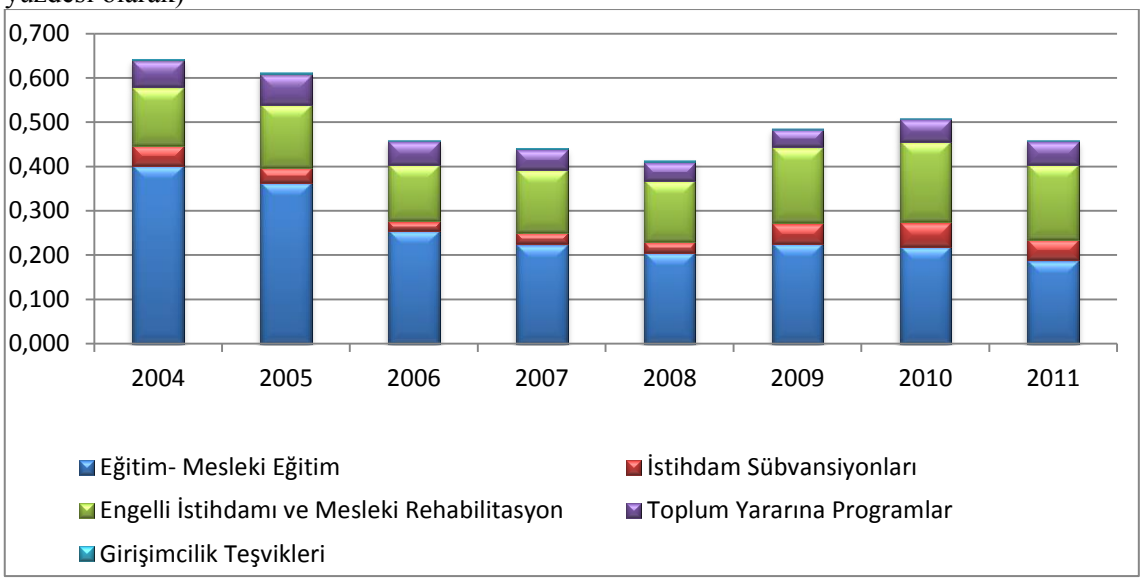
Norveç yaşlı bir nüfusa sahiptir ve yaşlı çalışanların oranı her geçen gün artmaktadır. İşgücü piyasasında oluşan bu baskı sonucu, işgücü açığının göçmenler ve uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına entegre edilmesiyle kapatılması ihtiyacı doğmuştur. Bu da, işsizlere yönelik sosyal koruma desteklerinden yararlanan gruplar için ALMP uygulanması anlamına gelmektedir. Norveç'te işsizlik oranları düşük ve işgücü piyasası kısıtlı olduğu için, istihdam edilebilirliği güç olan gruplar, başta OECD ülkeleri dışından gelen dil ve mesleki yetersizlikleri olan göçmenler olmak üzere, çalışabilir durumdaki engelliler, yaşlılar ve 16-24 yaş arası düşük eğitimli gençlerdir. İşgücü piyasasının dışındaki bu gruplar, başta engelli yardımı olmak üzere işsizlik sigortası, sağlık yardımı vb. sosyal ödemelerden yararlanmaktadırlar. Dolayısıyla

[167] Duell, Nicola; Shruti, Singh; Peter, Tergeist; **Activation Policies in Norway**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 78, OECD Publishing, 2009, s.13-30 doi: 10.1787/226388712174 (27.11.2013)

ülkede uygulanan ALMP'lerin temel hedefi bu grupları işgücü piyasası içerisine çekerek, işgücü açığını kapatmak ve sosyal ödemelere ayrılan bütçeyi azaltmaktır.[168]

Sosyal ödemeleri bütçesinde önemli bir yer tutan Norveç'te, çocuk bakım hizmetlerinin yıllardır kamusal olması, kadınlara ilişkin işgücü piyasası göstergelerinde dünya ülkeleri arasında en üst sıraya yerleşmesine neden olmuştur. Bununla birlikte, diğer sosyal ödemelerinin işgücü piyasasına olumsuz etki yaptığı görüşü yaygındır. Bu yapısı sebebiyle, sosyal sağlık harcamaları yüksek olan Norveç'te, işgücü piyasasının en büyük sorunu olarak medikalizasyon (medicalisation) gösterilmektedir.[169]

Şekil 7. Norveç'te Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT; LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 7'de görüldüğü üzere, Norveç'te 2004 yılından itibaren azalmaya başlayan ALMP programlarında, küresel kriz sonrası bir miktar artış yaşanmış ancak 2011 yılında tekrar azalmaya başlamıştır. Yıllar itibariye en çok payın Eğitim ve Mesleki Eğitime ayrıldığı görülmektedir ancak bu oran son yıllarda giderek azalmış, İstihdam Sübvansiyonları ve Toplum Yararına Programların payı artmıştır. Norveç'te 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 1,6 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 162

[168] **A.g.e.,** s..13-29
[169] **A.g.e.,** s..21-33

milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 5'idir.[170] Norveç'te Toplum Yararına Programlar, yalnızca engelliler için uygulanmaktadır.[171]

Norveç, sağlık problemi ya da engeli olan kişiler için teşvik önlemlerini artırarak, bu kişilerin işgücü piyasasında kalmasını sağlamaya çalışmıştır. Bu sistemin daha etkin çalışması için 2006 yılında Kamu İstihdam Kurumu ve Ulusal Sigortalar Kurumu adı altında faaliyet gösteren kurumlar birleştirilerek "*Norveç İşgücü ve Refah Kurumu*" (NAV) kurulmuştur.[172] Böylece kurumlar arasındaki iletişim kayıplarının önüne geçilerek daha etkin hizmet verilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, ülkedeki diğer Kurumlarla da işbirliği yapılarak, engelliler için mesleki rehabilitasyon ve yaşlılar için çalışmaya devam etmeleri yönünde tedbirler alınmıştır.[173]

2006 yılında göçmenler için entegrasyon ve sosyal içermeye yönelik bir eylem planı hazırlanmıştır. Doğal olarak, bu grupta en çok uygulanan programlar Norveççe kursları ve işbaşı eğitim programlarıdır. Eylem planında eğitim-mesleki eğitim, girişimcilik ve istihdam teşvikleri de yer almaktadır.[174] Göçmenlerin yanı sıra, engelliler, yaşlılar, gençler ve özellikle genç kadınlar için de istihdam teşvikleri uygulamaktadır. Programların uygulanabilmesi için engellileri, risk gruplarına ayırarak, hangilerinin işgücü piyasasına katılabileceği belirlenmiş ve ona göre eşleştirme hizmetleri ve teşvikler sunulmuştur.[175] Bütün hedef gruplar için eğitim, işbaşı eğitim ve ücret sübvansiyonları uygulanmaktadır. Hedef gruplardan istihdam edilmesi halinde işverenlere verilen ücret sübvansiyonlarının oranı standart olarak % 50'dir. Ancak kişinin içinde yer aldığı dezavantajlı gruba göre oran değişebilmektedir. Süresi ise standart olarak bir yıldır ancak bazı engelli grupları için 3 yıla kadar çıkabilmektedir.[176]

---

[170] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[171] Duell; Singh ve Tergeist; **2009**, s.84
[172] Askim, Jostein; Tom, Christensen; Anne Lise, Fimreite; Per, Lægreid; **Implementation of Merger: Lessons from the Norwegian Welfare Bureaucracy,** Rokkansenteret, Stein Rokkan Centre for Social Studies, Working Paper-11, Ağustos 2008 s.7-13
[173] Duell; Singh ve Tergeist; **2009**, 14- 20
[174] OECD; **Jobs for Immigrants (Vol. 3): Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland**, OECD Publishing, 2012, s.177 doi: 10.1787/9789264167537-en (08.12.2013)
[175] Duell; Singh ve Tergeist; **2009**, 13-87
[176] NAV; Time-limited wage subsidies https://www.nav.no/English/English/Time-limited+wage+subsidies.289851.cms (27.11.2013)

Göçmenler için ücret sübvansiyonlarının çok etkili olmadığı, sübvansiyon olsa bile işverenlerin göçmenleri işe almakta isteksiz davrandıkları gözlenmiştir.[177] 2012 yılında göçmenler, genç işsizler ve uzun süreli işsizlerden oluşan hedef grupta, ayda ortalama 17.000 kişiye hizmet verilmiştir. Engellilerden ise ayda ortalama 56.000 kişiye hizmet verilmiştir.[178]

Norveç'in nüfusu yaşlı olmasına karşın genç işsizlik oranı ülkedeki diğer grupların oranlarına göre daha yüksek olduğu için normalde 67 olan emeklilik yaşına ulaşmadan, en az 62 yaşında olmak üzere emekli olunursa 67 yaşına kadar aylık 950 NOK teşvik verilmektedir.[179] 2007 yılına kadar bunun tersi bir politika izlenmiş 62 yaşına gelen işçiler için sigorta primi işveren payında 4 puanlık indirim verilmiştir[180] (1 NOK ≈ 0,1 €; 27.12.2013[181]).

Norveç'te sigorta primi işçi payı ücretlere göre farklılaşmakla beraber genelde % 7,8'dir. Ancak 39.600 NOK'un altında ücret alan işçiler sosyal güvenlik primleri işçi payından muaftır. İşveren sigorta primleri ise bölgeler arasında farklılaştırılmış olarak uygulanmaktadır. Bu oranlar, % 0'dan % 14,1'e kadar değişebilmektedir. Kendi hesabına çalışanların prim oranı % 11 olmakla birlikte öncelikli sektörlerde çalışanlar için oran % 7,8 olarak uygulanmaktadır.[182] Bu uygulama sayesinde, az gelişmiş yerlere ve öncelikli sektörlere kaynağında ayrıştırılmak suretiyle teşvik verilmektedir.

2.3.3.3. Finlandiya

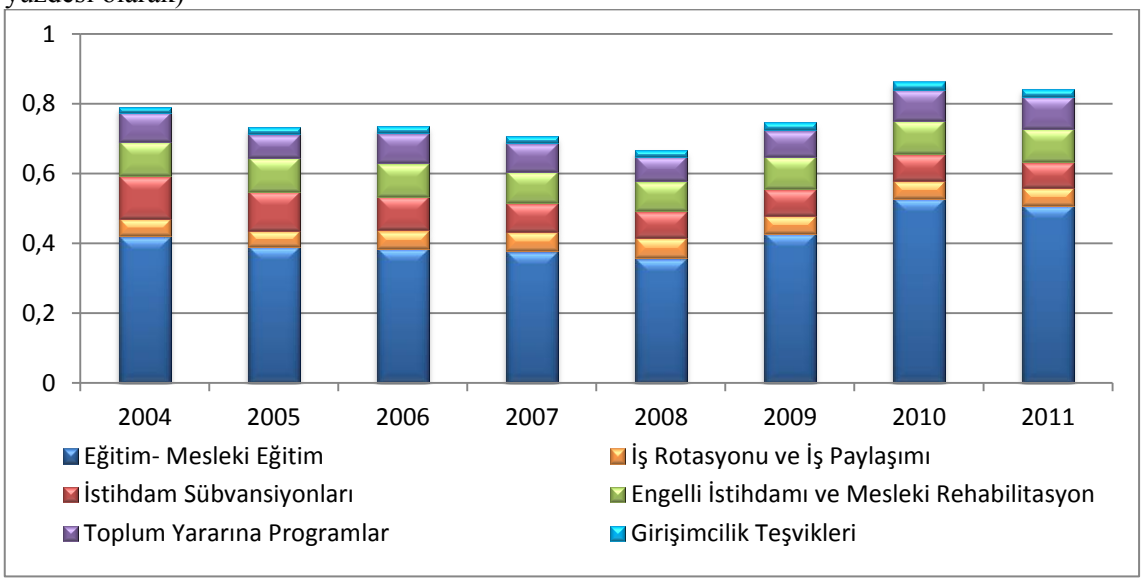
Finlandiya Küresel Krizden oldukça az etkilenen ülkelerden biridir. Küresel Kriz döneminde işsizlik oranında yaklaşık 2 puanlık artış olmakla beraber 2012 itibariyle düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir ve % 7,8 seviyesindedir. İstihdam oranı ve

---

[177] OECD; **2012**, s.177
[178] NAV; Facts and Figures 2012, s.8 https://www.nav.no/English/The+Norwegian+Labour+and+Welfare+Administration/_attachment/343517?_ts=140b9a31358&download=true (27.11.2013)
[179] OECD; **2013a**, s.442
[180] Vestad, Ola Lotherington; **Early Retirement and Youth Employment in Norway**, 08 Eylül 2013, s.4, http://www.iza.org/conference_files/older_workers_2013/vestad_o7177.pdf (08.12.2013)
[181] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[182] OECD; **2013a**, s.439

işgücüne katılma oranları ise kriz öncesine göre yaklaşık 1 puan düşmüş olup, halen yüksek seviyelerdedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 8. Finlandiya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 8'e göre, Finlandiya'da ALMP için ayrılan oranlar Küresel Kriz nedeniyle çok fazla değişiklik göstermemiştir ve uygulanmakta olan programlar tür açısından zengindir. Küresel Kriz döneminde Eğitim-Mesleki Eğitime ayrılan payın arttığı ve 2011 itibariye düşüşe geçmesine rağmen, kriz öncesine göre halen yüksek olduğu görülebilmektedir. Finlandiya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 1,6 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 140 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 7'sidir.[183]

Finlandiya'da 2007 ile 2011 arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile haftada en az 25 saat çalışılan bir işte hedef gruplardan istihdam edilen kişiler için ilk yıl ücretlerinin % 30'u, ikinci yıl ücretlerinin % 15'i oranında teşvik verilmiştir.[184]

[183] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[184] OECD; **Position Paper**, Temmuz, 2010, s. 10 http://www.oecd.org/employment/emp/45794539.pdf (28.11.2013)

Küresel Kriz döneminde Ekonomik toparlanma sürecinin hızlı biçimde istihdam yaratılması ile desteklenmesi amacıyla 2010 yılında 1 yıl süreyle sosyal güvenlik kurumuna yapılan işveren prim ödemeleri durdurulmuştur. Ayrıca 30 yaş altı işsizler için ücret desteklerinden yararlanma şartları 2011 yılında kadar geçici olarak kolaylaştırılmıştır.[185] Kendi işini kurmak isteyenler için sağlanan iş kurma desteği de artırılmıştır.[186] Yolcu taşıma şirketlerinde çalışan gemicilerin maaşlarından kesilen vergi ve sosyal güvenlik katkılarında yapılan düşüşlerle, yolcu gemisi sektörüne yaklaşık 40 milyon € teşvik sağlanmıştır.[187]

Finlandiya'da son dönemde kabul edilen yeni bir tedbir, sübvansiyon verilen iş için düzenlenen bir fiş şeklindedir ve "Şans Kartı Uygulaması" olarak adlandırılmaktadır. Kupon uygulaması ile örtüşmektedir. Mesleki eğitimden henüz mezun olmuş iş arayanlardan Şans Kartı sahibi gençleri istihdam eden işverenler, en fazla 10 ay süreyle ayda 550 €'ya kadar ücret sübvansiyonu alma hakkına sahiptirler. Ağustos 2010 itibariyle iş arayanlara 13.500 Şans Kartı verilmiş ve 1.800 sübvansiyonlu yerleştirme yapılmıştır.[188]

1930'larda başlayan ve halen uygulanmakta olan "*Ücret Sübvansiyonu*" (Palkkatuki) programı ile, 25 yaş altı işsizleri, 500 günden uzun süreli işsizleri, engellileri, sosyal dışlanma riski olan kişileri ve stajyerleri istihdam eden işverenlere, dezavantajlı kişinin durumu göz önüne alınarak ücret sübvansiyonu verilmektedir. Teşvik miktarı, ücretin % 30'u ila % 60'ı arasında değişmekte ve 6 ay süreyle verilmektedir. Bu kapsamda yapılan ödemeler en az 670 € tutarındadır. Engelliler ve uzun süreli işsizler için süre 1 yıla, oran % 90'a kadar çıkabilmektedir. Ayrıca bu teşvik kamu kurumlarına da verilebilmekte olup eğer işveren bir Sosyal Kurum ise, 3 yıla kadar teşvikten yararlanabilmektedir.[189]

---

[185] TİSK; **2012**, s.15-19
[186] TİSK; **2009**, s.78
[187] South Africa National Treasury; **a.g.e.,** s.36
[188] TİSK; **2012**, s.73
[189] European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Web-tool for Evaluated Employment Services Practices http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit (28.08.2013)

2.3.3.4. Estonya

Estonya'da işsizlik oranı Küresel Kriz öncesinde Türkiye'nin yaklaşık yarısı olmak üzere % 5,6 iken, krizden çok fazla etkilendiği ve kriz döneminde Türkiye ile aynı orana, % 14'e kadar yükseldiği görülmektedir. 2012 itibariyle Türkiye'den daha yüksek bir işsizlik oranına (% 10,3) sahiptir. % 60'ın üzerinde olan istihdam oranı ve % 70'in üzerinde olan işgücüne katılma oranı ise krizden etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

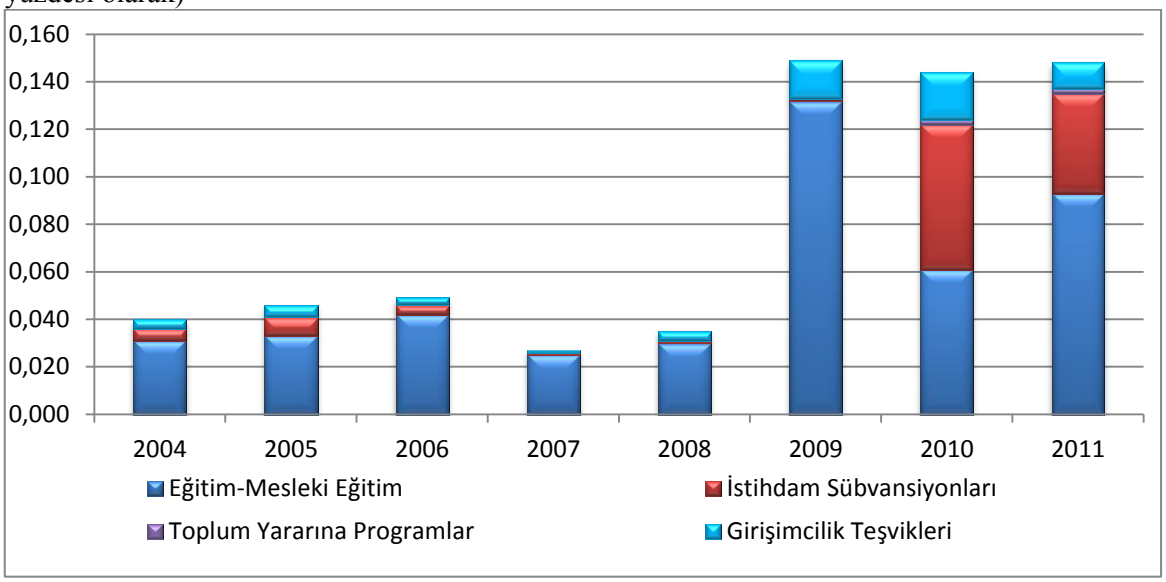
Kriz döneminde Estonya'da, ücret desteklerinden yararlanma şartları geçici olarak kolaylaştırılmıştır. Daha önce 1 yıl ve daha uzun süreli işsizleri istihdam edenler desteklerden yararlanabilirken, 2010 yılı için bu süre 6 aya; 16-24 yaş arası işsizler için ise 3 aya indirilmiştir. Ücret Sübvansiyonu Programı ile gençlerde 3 ay ve daha uzun, diğer yaş gruplarında 6 ay ve daha uzun süreli işsizleri istihdam eden işverenlere, asgari ücretin % 50'sini geçmemek kaydıyla ücret sübvansiyonu verilmiştir. Teşvik süresi, belirli süreli sözleşmelerde en fazla 6 ay, belirsiz süreli sözleşmelerde ise en fazla 1 yıl olarak uygulanmıştır. Ayrıca 2010-2013 yılları arasında uygulanmak üzere, kendi işini kurmak isteyenlere danışmanlık ve özel eğitim imkânları ile birlikte iş kurma desteği de getirilmiştir.[190]

Şekil 9'a göre, Estonya'da uygulanan ALMP programları krizden çok fazla etkilenmiştir. Genel olarak en fazla payın Eğitim ve Mesleki Eğitime ayrıldığı, kriz sonrası, istihdam sübvansiyonları ve girişimcilik teşviklerine de ağırlık verildiği görülmektedir. Ayrıca çok düşük bir oranda toplum yararına programlar uygulanmaya başlamıştır. Estonya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 23,5 milyon € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 6,8 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 4'üdür.[191]

---

[190] TİSK; **2012**, s.15-73
[191] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

Şekil 9. Estonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Estonya'da uzun süreli işsizleri ve eski hükümlüleri istihdam eden işverenler için ücret sübvansiyonları uygulanmaktadır. Bu teşvikin amacı, söz konusu kişiler için kalıcı istihdam yaratmak ve işverenlerin katlandıkları maliyetleri azaltarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Teşvik işveren ile "*Estonya Kamu İstihdam Kurumu*" (Töötukassa) arasında yapılan bir sözleşmeye dayanmaktadır ve yalnızca yeni yaratılan işler için teşvik verilmektedir.[192]

Teşvik kapsamındaki işler belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerle yapılabilmektedir ancak en az 6 aylık bir sözleşme olması şartı aranmaktadır. Teşvik aşağıdaki şartlarda uygulanmaktadır.[193]

- Son 12 ay süresince Estonya Kamu İstihdam Kurumu'na kayıtlı işsiz olanlar,
- 16-24 yaş arasındakiler için son 6 ay süresince Estonya Kamu İstihdam Kurumu'na kayıtlı işsiz olanlar,

[192] Töötukassa, Wage Subsidy, http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/wage-subsidy (15.05.2013)
[193] http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/wage-subsidy

- Eski hükümlüler için, öncelikli gönderme kapsamında Estonya Kamu İstihdam Kurumu'na kayıtlı işsiz olanlar,
- Son 15 ay içerisinde 12 aydır işsiz olanların işsizlik kaydı, iş bulma ya da engelli birinin bakımı için bakım parası alınması sebebiyle işgücü piyasasından uzak olanlar;

için aylık asgari ücreti (2013 yılı için 320 €) aşmamak şartıyla işçiye ödenen ücretin % 50'si kadardır. Süresi ise sözleşmede belirtilen sürenin yarısı kadardır ancak 6 ayı geçmemesi gerekmektedir.

Estonya'da ayrıca engellilerin istihdamı için de teşvik verilmektedir. Estonya Kamu İstihdam Kurumu'na göre engellilere istihdam yaratmanın zorluklarının yanı sıra, engelliler de çalışmak için çok fazla istekli değildir. Ancak küçük bazı düzenlemelerle normal bir şekilde çalışabilecek olan bu kişilere, fırsat eşitliği ve istihdam olanakları yaratılması için gayret edilmesi gerekmektedir.[194]

Söz konusu teşvik sadece yeni yaratılan istihdam için değil aynı zamanda hâlihazırda çalışmakta olan engelliler için de verilmektedir. Birçok engelli, işyerlerinin engelliler için uygun şekilde düzenlenmemesi nedeniyle istihdama katılma konusunda isteksiz davranmaktadır. Ancak bazı durumlarda işyerleri aslında bir takım ayarlamalarla engellilere uygun hale getirilebilmektedir. Örneğin merdiven yerine rampa kullanılması gibi. Estonya Kamu İstihdam Kurumu bu konularda işverenlere danışmanlık hizmeti ve finansal destek sağlamaktadır. İşverenler duruma göre işyerlerinde yaptıkları değişiklikler için katlandıkları maliyetin bir kısmını veya tamamını teşvik olarak alabilmektedir.[195]

Ayrıca çalışma yaşındaki engelliler istihdama katıldığı zaman, engelli ödeneği kesilmemekte bu da bir çeşit ücret sübvansiyonu görevi görmektedir. Eğer istihdam edilen kişinin engeli % 40'ın üzerindeyse devlet sigorta prim ödemelerinin asgari ücrete

---

[194] Töötukassa, Employing someone with a disability http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/employing-someone-disability (15.05.2013)
[195] http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/employing-someone-disability

karşılık gelen kısmını (2013 yılı için 290 €[196]) karşılamaktadır. Estonya'da engelliler yılda 28 gün yerine 35 gün ücretli izin hakkına sahiptir ancak bunun işverene ilave maliyet yaratmaması için ilave günlere ilişkin ücret de devlet bütçesinden karşılanmaktadır.[197]

Estonya'da uygulanan bir diğer program da çıraklık programıdır. Kayıtlı işsizleri çıraklık vasıtasıyla işgücü piyasasına katmayı amaçlayan program 4 ay süreyle uygulanmaktadır. Program kapsamında çıraklar için bir gözlemci rehber tahsis edilmesi zorunludur ve bir rehbere en fazla 4 çırak verilebilmektedir. Çıraklık sözleşmesi bir iş sözleşmesi olmadığı için işveren tarafından herhangi bir ücret ödenmesi söz konusu değildir ancak çıraklar, çıraklık döneminde de işsizlik ödeneği almaya devam etmekte, ayrıca Kamu İstihdam Kurumu tarafından burs ve yol gideri şeklinde ödeme yapılmaktadır. İşverene verilen teşvik tutarı ise günlük olarak, birinci ay 15,20 €, ikinci ay 11,40 €, üçüncü ve dördüncü aylarda 7,60 € şeklindedir.[198]

2.3.3.5. İngiltere

İngiltere'de 1998 yılında başlatılan genç işsizlerin hedeflendiği "Gençler İçin Yeni İş Anlaşması" (The British New Deal For Youth) programı ile 18-24 yaş arası ve en az 6 aydır işsizlik sigortası alan gençleri istihdam eden işverenlere teşvik sağlanmıştır. 6 aydır işsizlik sigortası alan gençler, bu sigortadan faydalanmaya devam etmek isterlerse "gateway" (geçiş süreci) denilen dört aylık bir süreç ile iş bulmaya yardımcı resmi bir rehber eşliğinde iş aramaktadır. İş bulma süreci başta sübvansiyonsuz işler için olup, yine de iş bulunamazsa, 6 aya kadar (1998'de asgari ücretin yarısı olan) haftalık 60 £ teşvik verilmektedir. Dört aylık program sonunda istihdam oranının % 5-11 arasında arttığı görülmüştür. Eğer bu altı ay sonunda yine de iş bulunamazsa, işsiz kişiye bir yıllık eğitimini karşılayacak yardım, teşvikli iş aramaya devam, kâr amacı olmayan bir sektörde 6 ay çalışma veya devlette çevre programında çalışma seçeneklerinden birini seçmesi şartıyla işsizlik sigortası almaya devam etme

---

[196] Estonia Sotsial Ministerium, Ministry of Social Affairs, Puudega inimese töölevõtmine http://www.sm.ee/sinule/tooandjale/puudega-inimese-toolevotmine.html (15.05.2013)
[197] Estonia Sotsial Ministerium, Ministry of Social Affairs, Hiring a person with a disability, http://www.sm.ee/eng/for-you/employers/hiring-a-person-with-a-disability.html (15.05.2013)
[198] Töötukassa, Apprenticeships, http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/apprenticeships (15.05.2013)

hakkı tanınmaktadır. İşveren, yeni işe aldığı kişiye haftada bir gün eğitim için izin verirse, 6 ayda 750 £ kadar ek bir teşvikten faydalanabilmektedir[199] (1£ ≈ 1,2 €; 27.12.2013[200]).

"*Çalışan Aileler Vergi İndirimi*" (WFTC) Programı, 1999'da çıkarılmış ancak tam anlamıyla 2000 yılında uygulanmaya başlanmış arz yönlü bir programdır. Çocuklu ailelere haftada en az 16 saat çalışması şartıyla verilen bir teşviktir. 30 saatten fazla çalışılırsa ilave bir teşvike daha hak kazanılmaktadır. 2003 yılında "*Çalışanlar Vergi İndirimi*" (WTC) ile uygulamadan kaldırılmıştır.[201] Halen uygulanmakta olan bu programda, hedef gruplar sınıflandırılmış ve teşvik miktarı içinde yer aldığı gruba göre değişecek şekilde uygulanmaya başlanmıştır.[202]

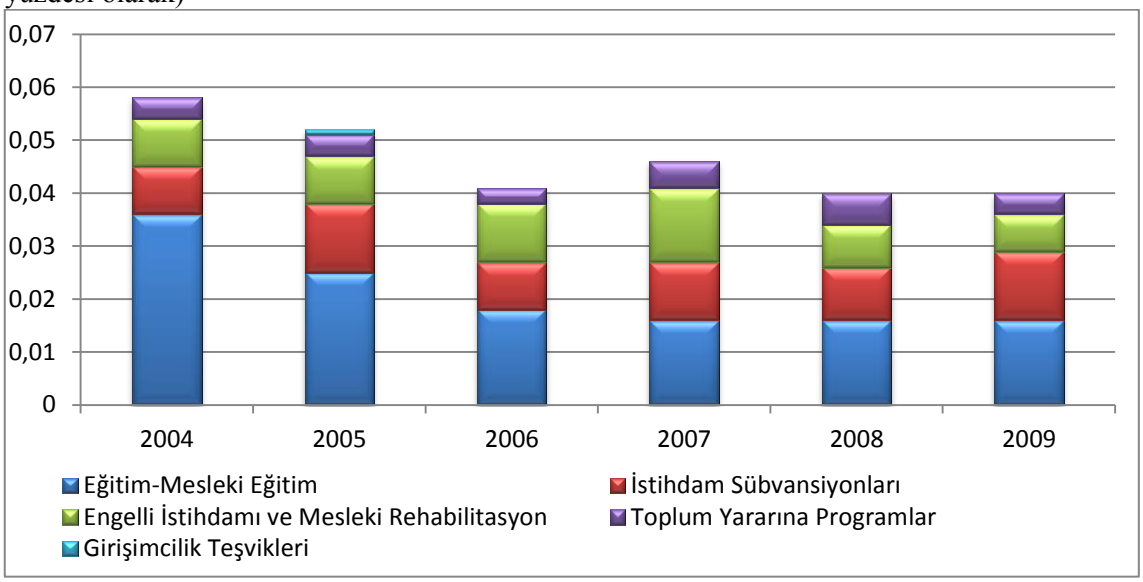
Küresel Kriz döneminde İngiltere'de, yerel idarelerde ve işsizliğin yüksek olduğu bölgelerdeki belediyelerde iş arayanlara ücret destekli işlerin sağlanması için yeni bir program oluşturulmuştur. Aynı zamanda 6 aydan uzun süredir işsiz olan kişileri istihdam eden ve eğitim veren işverenlere yeni teşvikler getirilmiştir. Bu program Mart 2011'de sona ermiştir. Ayrıca işsizler için iş kurma teşvikleri yürürlüğe konulmuştur. Kendi hesabına çalışmaya başlayanlar, ilk 16 hafta için Kendi Hesabına Çalışma Kredisi'nden yararlanmaya hak kazanmakta ve ihtiyacı olanlara danışmanlık desteği verilmektedir.[203]

İngiltere'nin işgücü piyasasına bakıldığında, OECD ve AB ortalamalarının üzerinde oranlara sahip olduğu görülmektedir. Küresel Kriz döneminde işsizlik oranı yaklaşık 2,5 puan artmış ancak istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

---

[199] Smith; **a.g.e.,** s. 15-16
[200] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[201] Smith, **a.g.e.,** s. 27-28
[202] Jobcentre Plus, WTC https://www.gov.uk/working-tax-credit/what-youll-get (04.09.2013)
[203] TİSK; **2012**, s.15-20

Şekil 10. İngiltere'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır

Şekil 10'a göre, İngiltere'de uygulanan Girişimcilik Teşvikleri yalnızca 2005 yılında çok az bir oranda uygulanmıştır. Bunun haricinde uygulanan programların içerisinde eğitim-mesleki eğitim ve istihdam sübvansiyonları ağırlıklıdır. 2009 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 635 milyon € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 204 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 1'idir.[204]

İngiltere'de uygulanan programlardan biri "*Ücret Teşviki*" (Wage Incentives) programıdır. Bu kapsamda; 18-24 yaş arası bir işsizi en az 26 hafta süreyle ve hafta en az 16 saat çalışılan bir işte istihdam eden işverenlere teşvik verilmektedir. Teşvik tutarı çalışma saatlerine göre değişmektedir. Haftada 16-29 saat arası çalışılan işlerde 1.137,50 £, 30 saatin üzerinde çalışılan işlerde 2.275 £ verilmektedir.[205]

Son olarak, İngiltere'de sosyal güvenlik primleri gelire göre değişmektedir. İşçi sigorta prim paylarında haftalık 146 £ altında kazananlar primden muaftır. Ayrıca gelire ve bireysel emeklilik yaptırıp yaptırmadığına göre farklı prim oranları uygulanmaktadır.

[204] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[205] Jobcentre Plus Wage Incentives https://www.gov.uk/jobcentre-plus-help-for-recruiters/other-employment-schemes (04.09.2013)

İşveren sigorta prim payları için 144 £ altındaki ücretler prim payından muaf olup aynı şekilde, çalışanın bireysel emeklilik yaptırması durumunda indirimli oranlar uygulanmaktadır.[206] Bu sayede belirli bir tutarın altında gelir elde edenlere dolaylı teşvik verilmektedir.

2.3.3.6. İrlanda

İrlanda'nın işgücü piyasasına bakıldığında, kriz öncesi % 5'lerde olan işsizlik oranının krizle birlikte hızla tırmandığı ve 2012 yılında % 15'i geçtiği görülmektedir. İstihdam ve işgücüne katılma oranlarında da çok keskin olmasa da 3-4 puan düşüş gözlenmiştir. Dolayısıyla İrlanda'nın krizden en çok etkilenen ülkelerden biri olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

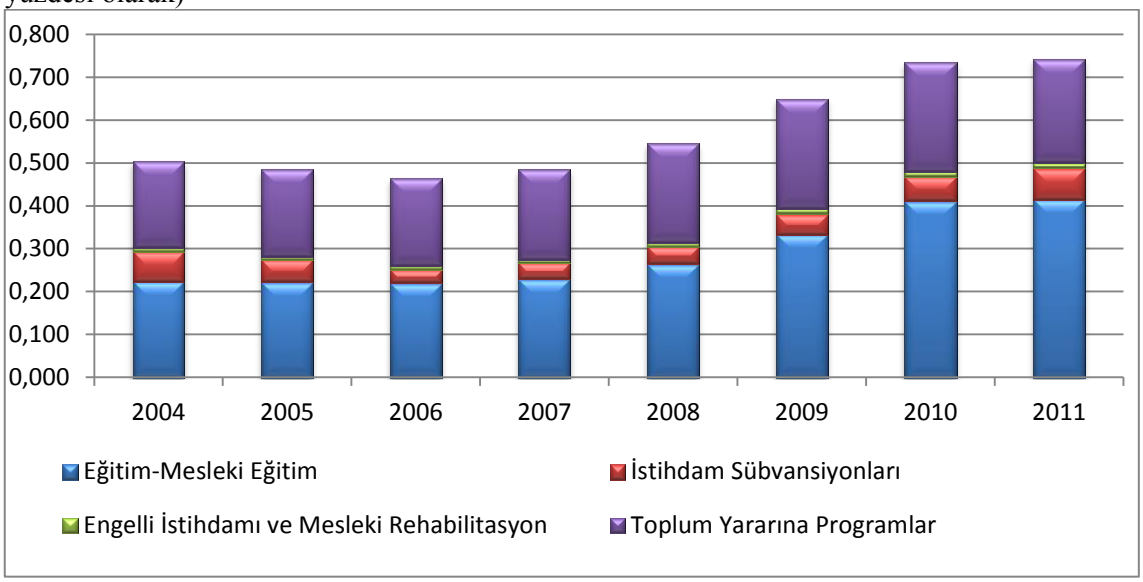
Kriz döneminde İrlanda'da destek verilmediği takdirde işten çıkarmalara gidebilecek, destek verildiği takdirde yaşatılabilecek durumda olan işletmelere yönelik teşvik programları yürürlüğe konmuştur. Ayrıca 6 aydan daha uzun süredir işsiz olan yeni bir işçiyi istihdam eden işverenler bir yıl süreyle sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmuştur.[207]

Şekil 11'de ülkede uygulanan ALMP programlarına bakıldığında kriz sonrası giderek artan bir yapıda olduğu, özellikle de Eğitim-Mesleki Eğitim Programları ile Toplum Yararına Programlara fazlaca pay ayrıldığı görülmektedir. İrlanda'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 1,2 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 115 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 7'sidir.[208]

---

[206] OECD; **2013a,** s.537-538
[207] TİSK; **201**2, s. 15-17
[208] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

Şekil 11. İrlanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

İrlanda'da son dönemde uygulanan finansal teşvikler, "*Ücret Sübvansiyonu Programı*" (Wage Subsidy Scheme), "*İşverenler için Sosyal Sigorta Prim Ödemeleri Desteği*" (Employer Job PRSI Incentive), "*Gelir İş Yardımı*" (Revenue Job Assist) ve "*Artı İşler*" (JobsPlus) programıdır.[209]

"*Ücret Sübvansiyonu Programı*" ile engelli bireyleri haftada 20 saatten fazla istihdam eden işverenlere teşvik sağlanmaktadır. Teşvik kapsamında, sosyal sigorta ödemeleri, yıllık izin, vergi indirimleri gibi konular yer almaktadır. Söz konusu teşvik paketi üç aşamada verilmekte olup, işveren isterse üçünden de aynı anda yararlanabilmektedir.[210]

Birinci aşamada, % 20'den fazla engelli bir bireyi 21 ila 39 hafta arasında çalıştıran işverenler için çalıştırdığı saat başına 5,30 € teşvik verilmektedir. İkinci aşamada, ikiden fazla engelli çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktadır. Bu kapsamda işveren ilave yönetim, denetim ve diğer maliyetleri için hibe elde edebilmektedir. Hibe

[209] Department of Social Protection, Financial Supports, http://www.welfare.ie/en/Pages/Financial-Supports_holder.aspx (15.11.2013)
[210] Department of Social Protection, Wage Subsidy, http://www.welfare.ie/en/Pages/Wage-Subsidy-Scheme_holder.aspx (15.11.2013)

miktarı çalışan engelli sayısına göre değişmektedir. Örneğin 3 ila 6 engelli çalıştıran işyerleri % 10 ücret sübvansiyonu almaktadır. Verilebilecek maksimum sübvansiyon miktarı 23 ve üzeri engelli çalıştıran işyerleri için % 50 oranındadır. Üçüncü aşama 30 ve üzeri engelli çalıştıran işyerleri için uygulanmaktadır. Bu kapsamda işverene, bir İstihdam Yardım Görevlisi istihdam etmesi karşılığında yıllık 30.000 € teşvik verilmektedir.[211]

İrlanda'da uygulanan diğer iki program "*İşverenler için Sosyal Sigorta Prim Ödemeleri Desteği*" ve "*Gelir İş Yardımı*" programları için başvuru kabulü 30 Haziran 2013 itibariyle sona ermiş olup yerine "*Artı İşler*" programı getirilmiştir.[212]

"*İşverenler İçin Sosyal Sigorta Prim Ödemeleri Desteği*" programında işverenlere en az son 6 ay boyunca sosyal yardım ödemelerinin birinden yararlanmış olan nitelikli işgücünün ilave istihdamı için 18 ay boyunca sosyal sigorta prim ödemeleri desteği verilmektedir. Söz konusu sosyal yardım ödemeleri işsizlik ödeneği, işsizlik yardımı, bekâr ebeveyn yardımı ve engelli ödeneğidir. Ancak ülkede uygulanan bazı işgücü yetiştirme veya staj programı yararlanıcıları, 6 ay boyunca sosyal yardım alma şartı aranmaksızın teşviklerden yararlanabilmektedirler. Teşvik; en az 6 ay süreli ilave istihdam sağlayan ve haftalık çalışma saati 30'dan fazla olan işler için verilmektedir ve maksimum teşvik miktarı toplam çalışanların % 5'ini veya küçük işletmeler için en fazla 5 ilave istihdamı geçememektedir.[213]

"*Gelir İş Yardımı*" programı ise işverenlere uzun dönemli işsizleri istihdam etmeleri karşılığında 3 yıla kadar, hem sosyal sigorta prim desteği hem de ilave vergi indirimleriyle finansal teşvikler sunmaktadır. İlave vergi indirimleri, "*Çift Ücret Desteği*" (Double Wages Deduction) adı altında uygulanmaktadır ve "*İşverenler İçin Sosyal Sigorta Prim Ödemeleri Desteği*" programında verilen 18 aylık desteğin iki katı 36 ay olmak üzere toplamda en fazla 3 yıl verilmektedir. Nitelikli personel sayısında bir

---

[211] http://www.welfare.ie/en/Pages/Wage-Subsidy-Scheme_holder.aspx

[212] Department of Social Protection, Employer Job (PRSI) Incentive Scheme, SW128, http://www.welfare.ie/en/downloads/sw128.pdf (15.11.2013) ve Department of Social Protection, Employer Job (PRSI) Incentive Scheme http://www.welfare.ie/en/Pages/240_Employer-Job-PRSI-Incentive-Scheme.aspx (15.11.2013)

[213] http://www.welfare.ie/en/downloads/sw128.pdf ve http://www.welfare.ie/en/Pages/240_Employer-Job-PRSI-Incentive-Scheme.aspx

limit bulunmamaktadır. Teşvik; haftalık çalışma saati 30'un üzerinde olan, en az 12 ay süreli ve ücreti prim tabanlı olmayan (ücretin % 75'inden fazlası prim ile ödenmeyen) işler için verilmektedir. Programın hedef kitlesi son 12 ay boyunca işsizlik ödeneği, işsizlik yardımı, bekâr ebeveyn yardımı, âmâ ödeneği, engelli ödeneği, hastalık yardımı veya malullük yardımlarından birini alan kişilerdir. Ülkede uygulanan bazı işgücü eğitim veya staj programlarından yararlanan kişiler için ilave şart aranmamaktadır. Bu yöntemle işverenlere çok yüksek vergi indirimleri sağlanmıştır.[214]

Söz konusu programların yerine 1 Temmuz 2013'te gelen "*Artı İşler*" programının hedef kitlesi uzun süreli işsizlerdir ve program için 6 ay deneme süresi öngörülmüştür. Program kapsamında işverene 2 yılda bir; 1 yıldan fazla 2 yıldan az süredir işsiz olan kişiler için istihdam edilen kişi başına 7.500 €, 2 yıldan uzun süredir işsiz olan kişiler için kişi başına 10.000 € teşvik verilmektedir. Teşvik; tam zamanlı, haftalık çalışma saati 30'un üzerinde olan, haftada en az 4 gün çalışılan işleri kapsamaktadır. Bu teşvikle, işsizlik sigortası vb. devlet yardımlarından yararlanan işsizlerin azaltılması amaçlanmıştır.[215]

Son olarak, İrlanda'da sigorta primi işçi payı prim payı sabit % 4'tür. Ancak haftalık 352 €'nun altındaki kazançlar primden muaftır. Sigorta primi işveren payı ise % 10,75'tir. Ancak haftalık 356 €'dan az kazanan işçileri istihdam edenler için bu oran % 8,5 olarak uygulanmaktadır.[216] Prim oranlarını gelire göre farklılaştırarak dolaylı prim teşviki verilmektedir.

2.3.3.7. Letonya

Letonya'da 2008 ve 2009 yıllarında "*Geçici İstihdam Ödemesi*" (Algoti pagaidu darbi) adıyla düşük nitelikli kişiler için istihdam teşvikleri uygulanmıştır. Program kapsamında 6 ay boyunca işverene, işçi başına aylık asgari ücret tutarında ödeme

---

[214] The Office of the Revenue Commissioners, http://www.revenue.ie/en/tax/it/leaflets/it59.html (15.11.2013) ve Department of Social Protection, Revenue Job Assist, http://www.welfare.ie/en/Pages/Revenue-Job-Assist-Employers-Information.aspx (15.11.2013)

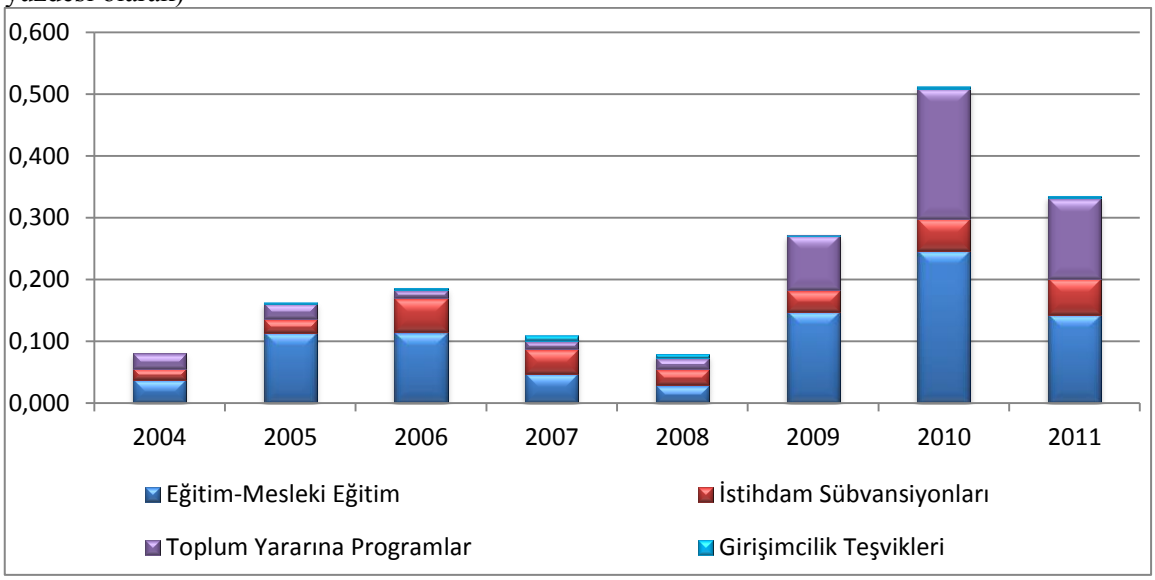
[215] Department of Social Protection, JobsPlus, http://www.welfare.ie/en/Pages/JobsPlus-Employers.aspx (15.11.2013)

[216] OECD; **2013a,** s.342

yapılmıştır. İşveren ise, ücret dışı vergi, sigorta, vb. yükümlülüklerle beraber asgari ücretin üzerinde ödeme yapıyorsa, aradaki farktan sorumlu tutulmuştur.[217]

Letonya Küresel Krizden en fazla etkilenen ülkelerden biridir. Kriz öncesi, % 7,7 olan işsizlik oranı, kriz döneminde % 17,5'e yükselerek 10 puan birden artış göstermiştir. 2012 itibariyle % 15,3'e kadar gerilemiştir ancak halen yüksektir. % 60'ın üzerinde olan istihdam oranı ve % 70'in üzerinde olan işgücüne katılma oranı ise krizden etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 12. Letonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 12'de ülkede uygulanan ALMP'lere bakıldığında yıllar itibariyle çok fazla değiştiği görülmektedir. Özellikle Kriz sonrası eğitim-mesleki eğitim ve toplum yararına programlarda ciddi artış olduğu, istihdam sübvansiyonlarına da önem verildiği görülmektedir. Letonya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 67 milyon €

[217] EUROFOUND; EMCC, ERM, Support Instruments, http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/ (19.11.2013)

kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 11,7 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 6'sıdır. [218]

Letonya'da dezavantajlı kişiler için istihdam tedbirleri uygulanmaktadır. Buna göre öncelikle dezavantajlı bireyler; Letonya Kamu İstihdam Kurumuna kayıtlı 6 aydan uzun süreli işsizler, 2 yıldan uzun süreli işsizler, genel ortaöğretim veya mesleki eğitimi bitirememiş bireyler, 50 yaşından büyük işsizler, bir veya daha fazla bağımlı bireye bakmakla yükümlü olan bekâr ebeveynler veya yalnız bireyler, iş bulma şanslarını artırmak için Letonca bilmeye veya mesleki yeterliliklerini geliştirmeye ihtiyaç duyan ulusal azınlıklara mensup bireyler ve engelliler olmak üzere sınıflandırılmıştır. Bu grupları istihdam eden işverenlere çeşitli teşvikler verilmektedir. Bu teşviklerin süresi standart olarak 12 aydır ancak engelli bireyler için 12 ila 36 ay arasıdır. Teşvikler;[219]

- Ücret sübvansiyonu adı altında işveren tarafından dezavantajlı gruplara ödenen aylık ücretin % 50'si hibe olarak verilmektedir. Ancak bu tutar aylık asgari ücreti geçemez. Engelliler için hibe miktarı standart olarak aylık asgari ücret tutarındadır.
- Eğer işverenin iş sahası, engellilere destek olmak üzerineyse ve engellilere yönelik bir mesleği icra eden işsiz bir profesyoneli işe alırsa zorunlu sigorta prim payları devlet tarafından ödenmektedir. Bu kişilere örnek olarak, işaret dili çevirmeni ya da engelli danışmanı verilebilir.
- Engelli bir bireyi istihdam eden ve bu sebeple işyerinin fiziki koşullarında değişiklik veya uyarlama yapan işyerleri için, yaptıkları masrafı karşılamak üzere tek seferlik bir hibe verilmektedir. Ayrıca iş koşulları engelli bireyin evden çalışabileceği şekilde de düzenlenebilmektedir.

İşveren aynı zamanda istihdam ettiği her bir hedef grup için profesyonel bir gözlemci sağlamak zorundadır. Gözlemci, kişilerin iş için gerekli olan temel becerileri ve yetkinlikleri öğrenmeleri için yardımcı olmaktadır.[220]

---

[218] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[219] Nodarbinātības valsts aģentūras, Service for Employers, Measure for Unemployed Representing Disadvantaged Groups , http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=437&txt=2926&from=0 (19.11.2013)
[220] http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=437&txt=2926&from=0

Avrupa Sosyal Fonu tarafından desteklenen "*Gençler İçin İş*" (Darba Vieta Jaunietim) programının amacı 18-24 yaş arası gençleri destekleyerek genç istihdamını artırmaktır. Programa hem özel sektör kuruluşları hem de kamu kurum ve kuruluşları dâhil edilmiştir ancak söz konusu işler düşük nitelikli olamamakta ve ilave istihdam şartı aranmaktadır. Gençlerin aylık ücreti aylık asgari ücretin (200 LVL-2012) altında olamamaktadır. İşverene verilen teşvik miktarı ilk 6 ay için 100 LVL, sonraki 3 ay için 50 LVL tutarındadır. Eğer söz konusu genç engelli ise bu tutarlar ilk 6 ay için 150 LVL, sonraki 3 ay için 100 LVL olarak uygulanmaktadır. Ayrıca zorunlu sağlık harcamaları da karşılanmaktadır. Buradaki önemli nokta, gençlere ödenen ücret aylık asgari ücretten az olamayacağı için, işverenin katkı yapma zorunluluğunun olmasıdır. 5 ve üzeri genci istihdam eden işverenler eğer isterlerse gözetmen tutabilirler ve gözetmenin ücretinin % 50'si de teşvik olarak verilmektedir. İşveren eğer engelli çalışanlar için ergoterapist sağlarsa 500 LVL'ye kadar ilave bir teşvik daha almaktadır[221] (1 LVL ≈ 1,42 €; 27.12.2013[222]).

2.3.4. Batı Avrupa

2.3.4.1. Almanya

Almanya'da özellikle, 1990 yılında Batı ve Doğu Almanya'nın birleşmesinin ardından, önceden Doğu Almanya'da kalan bölgeyi kalkındırmak için çok sayıda ALMP uygulanmıştır. 2000 yılı itibariyle sadece bu kapsamda harcanan bütçe 30 milyar DM olarak hesaplanmıştır.[223]

1990'da uygulanmaya başlanan "*Kamu İstihdam Programı*" (Arbeitsbeschaffungsmassnahmen, PEP) ile 1990-1998 arasında 2 milyondan fazla kişi istihdam edilmiştir. Bu program hem kamu hem de özel sektöre ücret sübvansiyonu vererek işsizliği azaltmayı ve kişilere iş tecrübesi kazandırarak sonraki dönemlerde iş

---

[221] Nodarbinātības valsts aģentūras , Service for Employers, Jobs For Youth http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=437&txt=2928&new_lang=en (19.11.2013)

[222] http://www.xe.com/currencyconverter/#

[223] Eichler, Martin; Michael, Lechner; **Some Econometric Evidence on the Effectiveness of Active Labour Market Programmes in East Germany**, University of St. Gallen, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research (SIAW), Working Paper Number 318, Haziran 2000, s. 3

bulmalarını kolaylaştırmayı amaçlamıştır. Programın hedefi 25 yaş altı düşük eğitimli bireyler, uzun süreli işsizler, engelliler ve yaşlı bireylerdir.[224]

Aynı dönemde uygulanan "Devamlı Eğitim ve Yeniden Eğitim" (Berufliche Fortbildung und Umschulung, CTRT) programı ile de kişilerin mesleki eğitimi sağlanmış bu programdan da aynı dönemde 2 milyondan fazla kişi yararlanmıştır.[225]

Almanya'da 2003'te Minijob Reformu gündeme gelmiş, düşük ücretlilere sosyal güvenlik teşvikleri verilmiştir. Bu kapsamda kişilerin net gelirleri yükseltilmiş, vergi oranları düşürülmüştür. Aynı yıl için 400 €'ya kadar olan kazançlar sosyal güvenlik ve gelir vergilerinden muaf tutulmuştur.[226]

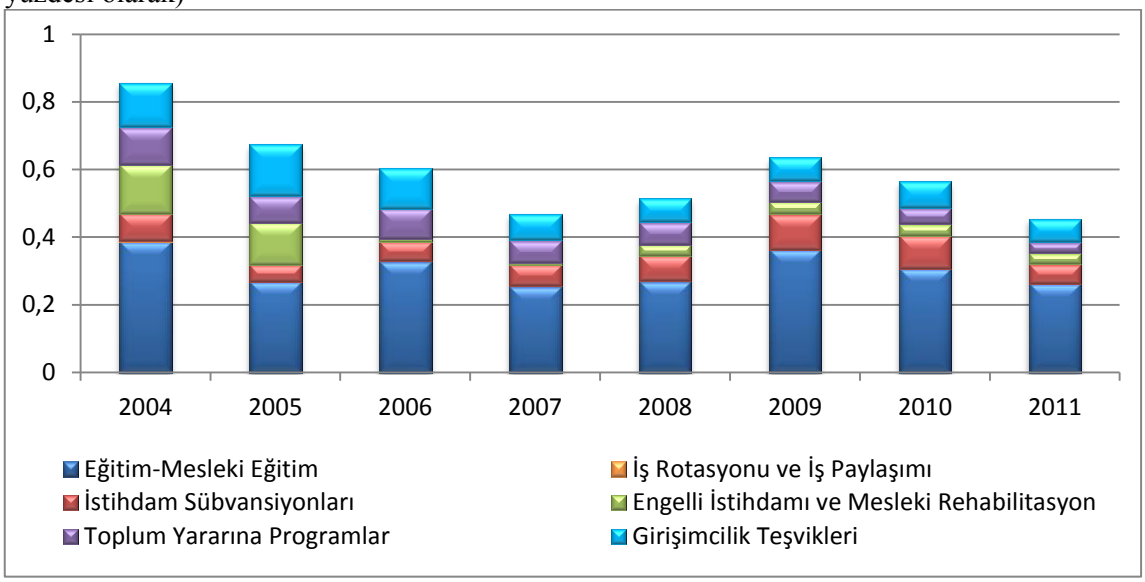
Özellikle Küresel Krizle birlikte işsizlik sigortasına ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma kapsamında, yararlanma sürelerinde değişiklikler yapılmış, işgücü eğitimiyle bağlantılı yeni teşvikler getirilmiş, hem işçiler hem de işverenler bakımından işsizlik sigortası primlerinde geçici olarak indirim yapılmış ve çalışma saatlerinin düzenlenmesinde daha esnek prosedürler getirilmiştir.[227] Ayrıca farklı bir destek olarak, yeni işe alınan sigortalılar için genel sağlık sigortası katkıları alınmamıştır.[228]

Almanya, Küresel Kriz döneminde işsizlik oranı azalan sayılı ülkelerden biridir. Aynı dönemde istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı da artış göstermiştir. 2012 itibariyle, % 5,5 işsizlik oranı, % 72,8 istihdam oranı ve % 77,1 işgücüne katılma oranı ile Avrupa ülkeleri arasında örnek gösterilecek bir işgücü piyasası dengesine sahiptir (Ek 2, Ek 3, Ek 4). Bunda elbette güçlü ekonomik ve sosyal altyapısı kadar, kriz dönemine ilişkin aldığı tedbirlerin de etkisi vardır.

---

[224] **A.g.e.,** s. 3
[225] **A.g.e.,** s. 3
[226] Orsini, Kristian; **Tax-Benefits Reforms and the Labor Market: Evidence from Belgium and other EU Countries**, (KU Leuven) Working Paper. Mart 2006, s. 3-13
[227] TİSK; **2012**, s.8-20
[228] İçli, Ezgi; "AB'nin Krizden Çıkış Serüveni", **MESS Mercek Dergisi**, Ekim 2009, s. 136-137

Şekil 13. Almanya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 13'e göre Almanya'da ALMP'ler eğitim-mesleki eğitim ağırlıklı olmak üzere uzun yıllardır uygulanmaktadır. Oranı genel olarak azalan bir seyir izlemekle beraber, kriz döneminde biraz daha fazla önem verildiği görülmektedir. İstihdam sübvansiyonları ve Girişimcilik Programları da önem verilen programlar arasındadır. Almanya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 11,7 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 1,5 milyar €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu GSMH'nin yaklaşık on binde 6'sıdır.[229]

Almanya'da İş Kurma Ödemesi uygulamasında işsizlerden serbest çalışmaya başlayanlara, kendi işlerini kurduktan sonraki sürede geçimlerini ve sosyal güvencelerini sağlamak üzere teşvik verilmektedir. Teşvik, girişimcilere 6 ay süresince geçimlerini sağlamak üzere son alınan işsizlik parası tutarında bir ödeme ile sosyal güvence giderlerini karşılamak için 300 € olmak üzere iki parça halinde ödenmektedir. İş hacminin yoğunluğu ve ilave olarak başka bir işte çalışılmadığı kanıtlanırsa 9 ay daha sosyal güvence giderleri için ayda 300 € alınabilmektedir. Teşvikten bir defa faydalananlar 24 ay geçmeden tekrar yararlanamamaktadır. Söz konusu işler

[229] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

kapsamında ayrıca 5.000 €'ya kadar teknik donanım için kredi ya da ek ödeme de alınabilmektedir. Bu teşvik, hâlihazırda faaliyet gösteren işletmelere de, zor duruma düştüklerinde ya da iş geliştirme amacıyla verilebilmektedir. Ancak bu yasal bir hak değildir, hak kazanılması yapılan değerlendirmelere bağlıdır.[230]

Meslek hayatına giriş için kalifikasyon programları kapsamında, özellikle istihdamında güçlük yaşanan gençlere, bir işletme de hem eğitim görüp hem de çalışarak ilk mesleki deneyimlerini kazanma şansı verilmektedir. Böylece, mesleki eğitim almak üzere gerekli beceriye sahip olmayan, öğrenme engelli ya da sosyal açıdan dezavantajlı konumda olan gençler için mesleki eğitime başlamak üzere bir köprü kurulmuş olmaktadır. Bu kapsamda, söz konusu gençleri 6 ila 12 ay arasında istihdam eden işverenlere ayda 216 € teşvik verilmekte ayrıca sigorta prim ödemeleri karşılanmaktadır.[231]

1969 yılından beri uygulanan Entegrasyon Sübvansiyonu (Eingliederungszuschüsse) programı ile işverenlere işe aldıkları dezavantajlı işsizler ve uzun süreli işsizler için 3 ila 12 ay süreyle % 30 ila % 50 arasında değişen oranlarda ücret sübvansiyonu verilmektedir.[232] Engelli insanlar için sübvansiyon süresi 60 aya, oranı % 70'e kadar çıkabilmektedir. Hatta 55 yaş üstü ağır engelli insanlar için süre 96 aya kadar uzatılabilmektedir. Program kapsamında özel bir hedef grup belirtilmemişse de asıl amaç engellilerin, gençlerin ve yaşlılar gibi istihdamında güçlük çekilen grupların istihdam edilmesidir.[233] 1980'lerin ortalarında hamilelik izninden dönen kadınlara öncelik verilmesine karar verilmiş ancak 2003 yılında öncelik uygulamasına son verilmiştir. Programla, 2008-2011 yılları arasında 250.000 istihdam yaratılmıştır.[234]

1998 yılından beri Almanya'nın North Rhine-Westphalian bölgesinde "*Gençler için Artı İş"* (Jugend in Arbeit plus) programı uygulanmaktadır. Program kapsamında 6 aydan uzun süreli 25 yaşın altındaki bir işsizi 12 ay süreyle istihdam eden işverenlere 12

---

[230] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı); **Özetle Sosyal Güvenlik 2013**, Bonn, Almanya, Ocak 2013 s.16-17

[231] **A.g.e.,** s.18

[232] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

[233] Bundesministerium für Arbeit und Soziales; **a.g.e.,** , s.27

[234] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

ay boyunca % 50 ücret sübvansiyonu verilmiştir. Program Almanya'nın uyguladığı en başarılı programlardan biri olmuştur.[235]

Engelli bireylerin sağlığını ve iş durumunu korumaya ve geliştirmeye yönelik pek çok yasal düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeler, çalışırken engelli duruma gelen bireylerin iş yerlerinin uyumlaştırılması, işten çıkarılmasının önüne geçilmesi, eski mesleklerini yapamayacak olanlar için yeni işler öğrenilmesine yönelik veya eski mesleklerini yapabilmek için rehabilitasyona ihtiyaç duyan bireylere yönelik eğitim ve mesleki eğitim yardımları, tıbbi rehabilitasyon yardımları, psikolojik destek yardımları, vb. olarak çeşitli başlıklarda toplanmıştır.[236]

2004 yılından bu yana Bariyersiz İş Olanakları (Jobs ohne Barrieren) adı altında çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının engellilere yönelik projeleri desteklenmektedir. Bu programdan edinilen deneyimlerle 1 Ocak 2007'de "Job4000" programı hayata geçirilmiştir. Program, ağır engelli insanların mesleki uyumlarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Program kapsamında, ağır engelli bir insanı işe alan işverenlere teşvik verilmektedir. Teşvikin tutarı ve süresi somut duruma göre belirlenmekle birlikte genellikle 5 yıl boyunca ayda 600 €'ya kadar bir destek mümkündür. Programın eğitim ayağında ise, ağır engelli gençler için ek bir meslek eğitim yeri açan işverenlere 3.000 €'ya kadar bir hibe verilmektedir. Eğitimin tamamlanması ve istihdam sağlanması durumunda 5.000 €'ya kadar bir hibe daha verilmektedir. Bunların dışında ağır engelli insanların eğitimini ve istihdamını desteklemek için uyum hizmeti veren uzman kuruluşlara destekledikleri kişi başına ayda 250 €'ya kadar teşvik verilmektedir.[237]

Almanya sosyal sigorta konusunda Avrupa'dan, Asya'ya ve Amerika'ya kadar pek çok ülkeyle anlaşma yapmıştır ve bu sağlık emeklilik gibi sigorta kollarını kapsadığı gibi, belirli koşullar altında iş aramak amacıyla ülke değiştirmek isteyenlerin

---

[235] Giguère, Sylvain; "More Than Just Jobs: Workforce Development in a Skills-Based Economy", Part II, Chapter 5, Hugh, Mosley; Petra, Bouché; **"Germany: The Local Impact of Labour Market**", OECD Publishing, 2008, s.134 http://dx.doi.org/10.1787/9789264043282-7-en (24.09.2013)
[236] Bundesministerium für Arbeit und Soziales; **a.g.e.,** s.63-68
[237] **A.g.e.,** s.69-71

Alman makamlarından aldığı işsizlik sigortasının devam etmesini sağlamaktadır.[238] Böylece işgücü mobilitesi de desteklenmiş olmaktadır.

2.3.4.2. Fransa

Fransa 1998'e kadar bir paradoks içerisindeydi. İş arayanlara verilen bir çeşit destek olan "*Minimum Gelir Desteği*" (RMI) alanların geliri, yarı zamanlı olarak asgari ücretli bir işte çalışanlardan fazlaydı. 2000 yılında yapılan bir reformla, arz yönlü "İstihdam İçin Prim" (Prime Pour l'Emploi) uygulaması başlatılmıştır. Buna göre düşük gelirli çalışan ailelere yaklaşık 300 €'ya karşılık gelen % 2,2 oranında vergi indirimi uygulanarak düşük ücretli çalışanların desteklenmesi amaçlanmıştır.[239]

Fransa'da 50 yaş üstü kişileri istihdam eden işverenler "*Sözleşme İstihdamı Girişimi*" (Contrat Initiative Emploi) ile sigorta primi işveren payında brüt asgari ücretin yaklaşık % 40'ı kadar indirim sağlanmıştır. Engelli, 50-64 yaş arası, bir yıldan uzun süredir işsiz veya sosyal yardım alan kişilerin işe alımlarında eğer belirsiz süreli sözleşme imzalanmışsa işveren 24 ay teşvikten faydalanabilmektedir.[240]

Kriz döneminde ülkede düşük ücretli kişileri istihdam eden ve 10'dan az işçi çalıştıran işverenlerin sosyal güvenlik primleri düşürülmüştür. En yüksek indirim oranı asgari ücretle istihdam edilenler için uygulanmaktadır. İndirim oranı, asgari ücretin 1,6 katına kadar kademeli olarak azaltılmıştır. Çırakları işe alan işverenlerin sosyal güvenlik prim ödemeleri ise ertelenmiştir. Kriz döneminde işletmelere yönelik sektörel destekler verilmiş ve hükümetler tarafından finanse edilen işletmelere yönelik programlar, özellikle KOBİ'ler bakımından iyileştirilmiştir. KOBİ'lere ek fonlar sağlanarak finansman imkânlarından yararlanmaları kolaylaştırılmıştır.[241]

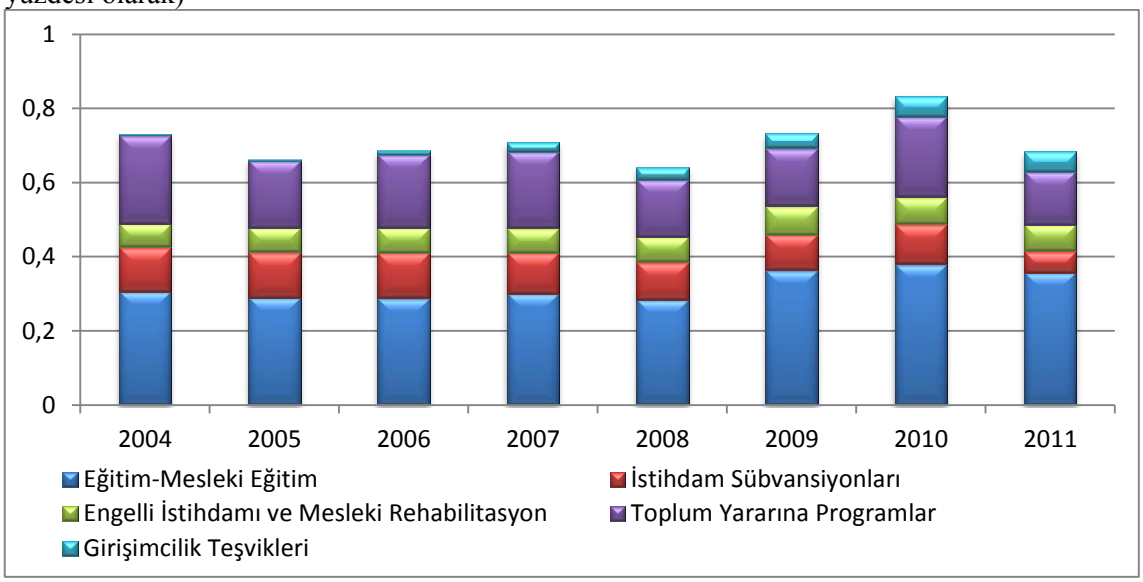
Şekil 14'e göre, Fransa'da uygulanan ALMP'lerde en fazla pay Eğitim ve Mesleki Eğitime ayrılmaktadır ve onu Toplum Yararına Programlar takip etmektedir. İstihdam Sübvansiyonları da uzun yıllardır uygulanmakta olup, kriz sonrası istihdam

---

[238] **A.g.e.,** s.122-125
[239] Orsini; **a.g.e.,** s. 6
[240] South Africa National Treasury; **a.g.e.,** s.36
[241] TİSK; **2012**, s.17-20

sübvansiyonlarına ayrılan pay azaltılıp, girişimcilik teşviklerine verilen pay artırılmıştır. Fransa'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 13,7 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 1,2 milyar €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 6'sıdır.[242]

Şekil 14. Fransa'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Küresel kriz öncesi % 7,4 olan işsizlik oranı, krizle beraber % 9,2 seviyesine yükselmiştir ve artış seyrindedir. 2012 itibariyle % 9,9'a ulaşmıştır. % 60'ın üzerindeki istihdam oranı ve % 70'in üzerindeki işgücüne katılma oranı krizden etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Fransa'da art arda gelen ekonomik krizlerle ve artan işsizlikle mücadele etmek için 1970'lerin ortalarından beri uygulanan kamu istihdam politikaları kapsamındaki teşvik tedbirleri, son yıllarda daha da önem verilerek uygulanmaktadır.[243]

Uygulanan istihdam teşvik tedbirleri, sosyal güvenlik primlerinden muafiyet olabileceği gibi eğitim hibeleri şeklinde de olabilmektedir. Teşviklerin amacı işgücü

[242] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[243] Gauvin, Annie; Pôle Emploi, Direction Stratégie et Relations Extérieures, Adjointe au DGA,(Fransa Kamu İstihdam Kurumu, Strateji ve Dış İlişkiler, Genel Müdür Yardımcısı), "Fransa İstihdam Teşvikleri", 04.12.2013, (Eposta Görüşmesi)

piyasasına girmekte zorlanan gruplara yardımcı olmaktır. Bu gruplar; son 18 ay içerisinde 12 aydır iş arayan uzun süreli işsizler, asgari refah yardımı yararlanıcıları (aile yardımı), 50 yaşından büyük işsizler, engelliler ve düşük nitelikli veya niteliksiz gençlerdir. Programlar Fransa İş Kanunu tarafından kendisine verilen yetkilerle Fransa Kamu İstihdam Kurumu (Pôle Emploi) tarafından yürütülmektedir.[244]

Sosyal sigorta primleri işveren payından muafiyetler işyerinin coğrafi konumuna göre değişen sürelerle uygulanmaktadır. Belirli şartlar altında şirket öncelikli bölgelerde faaliyet göstermek ve çalışanlarını da burada istihdam etmek kaydıyla, 12 aydan 7 yıla kadar teşviklerden yararlanabilmektedir. Bölgesel muafiyetten ayrı olarak, asgari ücretin 1,6 katı tutarında ücret ödeyen şirketler için sigorta primi işveren payı indirimleri mevcuttur. İndirim oranı firma büyüklüğüne göre değişmekle beraber en fazla brüt ücretin % 26'sı tutarında olabilmektedir.[245]

"*Profesyonelleşme Sözleşmeleri*" (Le contrat de professionnalisation) ve "*Staj Sözleşmeleri*" (Le contrat d'apprentissage) ile gençlere, bir yandan çalışırken bir yandan da nitelik kazanma şansı sunulmaktadır. Teşvikler, işsizlerin durumuna (26 yaşında küçük, 26 yaşından büyük, sosyal yardımdan yararlanan, vb.) ve çalışma şekline göre değişmekle beraber, işveren için sigorta prim muafiyeti, eğitim masraflarının karşılanması ve 2000 €'ya kadar hibe verilebilmektedir.[246]

İşverenler için ayrıca, işe alacağı niteliksiz işsiz için eğitim verilmesi ve eğitim masraflarının karşılanması şeklinde sözleşmeler de mevcuttur. Bunlar, "*İstihdam İçin Operasyonel Hazırlık*" (POE) ve "*İstihdam Öncesi Eğitim*" (AFPR) programlarıdır. Söz konusu programlar kapsamında, en fazla 400 saatlik eğitim masrafı için 2000 € ile 3200 € arasında teşvik verilmektedir.[247]

Fransa'da işverenlerin maliyetlerini düşürmek üzere uygulanan bir başka yöntem, ücret desteğidir. Destek kapsamında verilen teşvik miktarı asgari ücretin % 14'ünden; "*Özel Sektör İçin Yerleştirme Sözleşmesi"* (CUI/CIE) kapsamında faaliyet

[244] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[245] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[246] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[247] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)

gösteren şirketler için % 95'e; "*Kar amacı gütmeyen kurumlar için yerleştirme sözleşmesi"* (CUI/CAE) kapsamında faaliyet gösteren kurumlar için % 105'e kadar verilebilmekte olup oranı bölge valisi tarafından belirlenmektedir. Teşvik süresi, 12 aydan başlamakta, 50 yaş üstü işsizler ve engelliler gibi dezavantajlı gruplar için 5 yıla kadar çıkabilmektedir.[248]

2012 yılında, iki yeni sübvansiyonlu sözleşme modeli oluşturulmuştur. Bunlar "*Geleceğin İşleri*" (Les emplois d'avenir) ve "*Nesil Sözleşmesi*" (Le contrat de génération)'dir. Geleceğin İşleri kapsamında, 2014 yılı sonuna kadar 16-25 yaş arası 150.000 genç insanın istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu gençlerin niteliksiz veya düşük nitelikli, işgücü piyasasına girmekte zorlanan gençler olması hedeflenmekte ve bu gençleri 1 ila 3 yıl arası istihdam eden işverenlere, sektöre göre değişmek üzere, ücretin % 35 ila % 75'i oranında ücret sübvansiyonu verilmektedir. Nesil Sözleşmesi kapsamında ise; 26 yaş altı ve 57 yaş üstü işsizlerin istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. Teşvik miktarı 3 yıla kadar, yıllık 4000 € olmak üzere toplamda en fazla 12.000 € tutarındadır.[249]

Bu kadar çeşitli sözleşme olması ve hepsinin uygulama prosedürünün birbirinden farklı olması uygulamada, özellikle danışmanlar açısından zorluk yaratmaktadır.[250]

2.3.4.3. Belçika

2002 yılında Belçika'da arz yönlü "*Düşük Ücret Vergi İndirimi*" (LWTC - Low Wage Tax Credit) uygulaması başlamıştır. Program kapsamında, vergiler gelir grubuna göre yıllık % 13 ila % 40 arasında belirlenmiştir. Diğer ülkelerde uygulanan arz yönlü programlara göre en büyük farklılık aileyi değil bireyi temel olarak almasıdır. Böylece iki bireyin de düşük ücretle çalıştığı aileler daha fazla yardım almıştır.[251]

---

[248] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[249] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[250] Gauvin, Annie; 04.12.2013, ((Eposta Görüşmesi)
[251] Smith; **a.g.e.,** s.29

"*İş Tecrübesi Programı*" (WEP+) ile niteliksiz uzun süreli işsizler için özel eğitim yoluyla iş tecrübesi kazandırılması amaçlanmıştır. Program kapsamında 2 yıllık iş sözleşmesi yapılması şartıyla 4 yıl süreyle azalan oranlı ücret sübvansiyonu verilmiştir. Oranlar ilk yıl % 80 olmak üzere sonraki yıllarda % 60, % 40 ve % 20 şeklinde devam etmiştir.[252]

Belçika'da 45 ve üstü yaş uzun dönemli işsizlerin istihdamında 5 yıl sosyal güvenlik katkılarından kısmen muaf tutulmuşlardır. Yeni işe alınan uzun dönemli işsizler için "Active Programme" ile işverenlere 500 €'ya kadar ücret sübvansiyonu verilmiştir.[253]

Küresel Kriz döneminde Belçika'da işsizlik oranı % 7'den % 8'e 1 puan yükselmiş ancak 2012 itibariyle neredeyse kriz öncesi haline gerilemiştir. % 60'ın üzerindeki istihdam ve işgücüne katılma oranı ise krizden etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Kriz döneminde Flaman Hükümeti 50 yaşın üzerindeki işsizlerin daimi sözleşmelerle istihdamı için uygulanan ücret desteğini artırmıştır. Valon Hükümeti'de, KOBİ'lerde istihdam edilen gençler için ek ücret desteklerini uygulamaya koymuştur. İşgücü mobilitesi hususunda vergi teşvikleri ve ikamet edilen yerden uygun iş teklifinin olduğu bölgeye gidebilmeleri için iş arayanlara yönelik ulaşım yardımları uygulamaya konulmuştur.[254] İlave istihdam sağlayan işverenlere ilk işçide daha fazla indirim verilmek suretiyle istihdam ettikleri 3 işçi için sigorta primlerinde indirim sağlanmıştır.[255] Ayrıca belirli sektörlerde vergi muafiyeti getirilmiştir.[256]

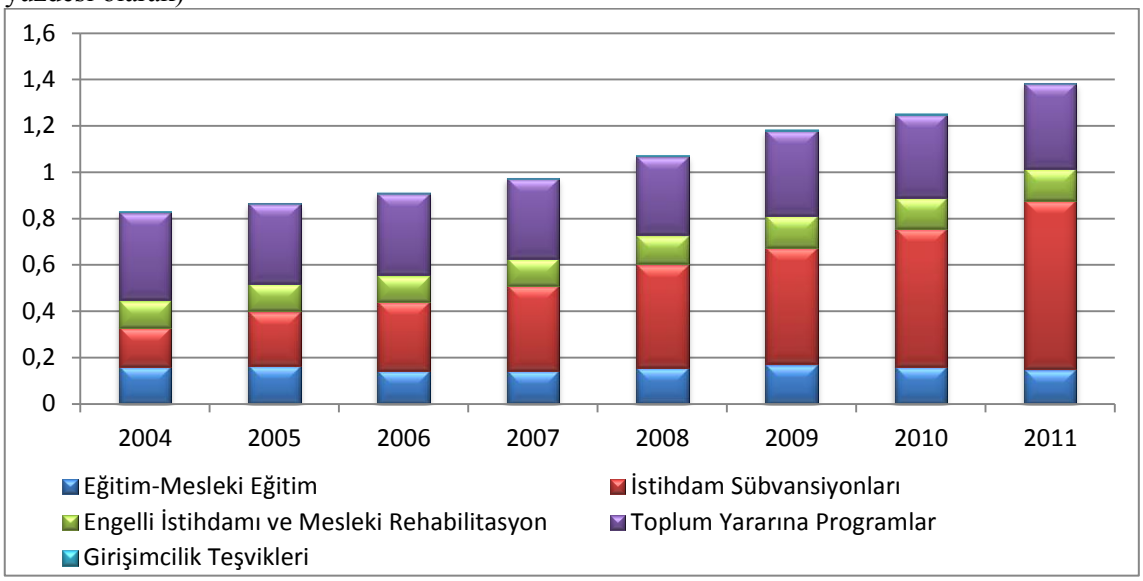
Şekil 15'e göre, Belçika'da ALMP'ler yıllardır artarak uygulanmaktadır. En fazla pay istihdam sübvansiyonlarına ayrılmakta ve onu toplum yararına programlar takip etmektedir. Girişimcilik teşviklerine ayrılan pay çok düşüktür. Belçika'da 2011

---

[252] OECD; **Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy, Local Economic and Employment Development (LEED)**, OECD Publishing, 2003, s.105-106 doi: 10.1787/9789264104716-en (04.12.2013)
[253] South Africa National Treasury; **a.g.e.,** s.36
[254] TİSK; **2012**, s. 16-21
[255] OECD; **2010**, s. 10
[256] İçli; **a.g.m.**, s.136

yılında, ALMP'ler için yaklaşık 5,1 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 2,7 milyar €'su ise istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 7'sidir.[257]

Şekil 15. Belçika'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Diğer pek çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Belçika'da da işgücü piyasasının temel problemlerinden biri yaşlı çalışanlardır. 2012 yılında sosyal taraflarla 45 yaş üstü işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen sektörler arası bir sözleşme yapılmıştır. Ayrıca 50 yaş üstü çalışanların çalışma saatlerinin ve işlerinin azaltılmasına yönelik ikinci bir sözleşme daha yapılmıştır. En son kariyer sözleşmesi adıyla bir sözleşme yapılarak 50 yaş üstü kişiler ve okuldan yeni mezun olan gençler risk grubu olarak belirlenmiştir.[258]

Belçika'da Flaman Bölgesi'nde, iş arayanlar için rehberlik ve eğitim, mesleki eğitim, iş başı eğitim ve düşük nitelikli bireylerin istihdamına yönelik istihdam

[257] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[258] EUROFOUND; **Industrial relations and working conditions developments in Europe 2012**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, s.15 http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn1304021s/tn1304021s.pdf (04.12.2013)

teşvikleri uygulanmaktadır. Teşviklerin finansal kaynağı, prim sistemi ile oluşturulan fondur.[259]

Belçika'da 2013 yılında gençleri staj programına alan işverenlere, gençlere ödenen 900 €'nun 700 €'su teşvik olarak verilmiştir. Eğer işverenler program sonunda stajyeri işe alırlarsa işveren sigorta prim paylarında da 4 yıla kadar indirim yapılmaktadır. Çeşitli hedef gruplara dâhil olan gençler için sigorta primi işveren teşvikleri mevcuttur ancak 2013 yılında en çok teşvikin çok düşük nitelikli ve düşük nitelikli gruplara verilmesine karar verilmiştir. Ayrıca orta seviyede nitelikli olanlar için de yeni bir teşvik yaratılmıştır.[260]

Yaşlı bireyleri istihdam eden işverenler için başlı başına bir teşvik sistemi yaratılmıştır ve sigorta primi işveren paylarında yaş grubuna göre indirim yapılmaktadır. Bu indirimin miktarı 2013 yılı için, 54 yaşından büyükler için her çeyrekte 400 €, 58 yaşından büyükler için her çeyrekte 1000 €, 62 yaşından büyükler için her çeyrekte 1500 € tutarlarına karşılık gelmektedir. Ayrıca süreç içerisinde işverenlerin işgücü maliyetini azaltmak için genel olarak sigorta primlerinin aşamalı olarak düşürülmesi planlanmaktadır.[261]

Wallonia Bölgesi'nde 2013 yılından itibaren 30 yaşın altındakileri ve 50 yaşın üzerindekileri istihdam eden işverenlerin ilk 3 istihdamı için ilave bir teşvik uygulanmaya başlanmıştır. Sübvansiyon miktarı kişilerin yaşına ve ne kadar süredir işsiz olduğuna göre değişmektedir.[262]

Ayrıca girişimcileri desteklemek amacıyla, çok küçük işletmelerin işe alacağı ilk 3 kişi için teşvik verilmektedir. Bu kişilerin 50 yaş üstü veya 30 yaş altı hedef gruplardan olması gerekmektedir. [263]

---

[259] OECD; **2003**, s.105-106
[260] European Commission; Europe 2020, **Belgium Stability Programme** (2013-2016), 2013b, s.66 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2013_belgium_en.pdf (04.12.2013)
[261] **A.g.e.**,, s.67
[262] European Commission; Europe 2020, **Belgium National Reform Programme 2013**, 2013a, s.9 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_belgium_en.pdf (04.12.2013)
[263] **A.g.e.**, s.94

Son olarak Belçika'da standart sigorta primi işçi payı % 13,07, işveren payı % 34,67'dir ancak hem işçi hem de işveren için gelir gruplarına göre indirim yapılmaktadır.[264]

2.3.4.4. Hollanda

Hollanda'da 1996 yılında yürürlüğe konulan SPAK programıyla düşük gelirli bireylere sosyal sigorta indirimleri sağlanmıştır.[265] Ayrıca 2010 yılında başlayıp 2013 yılında biten "*Pilot Ücret İstisnası*" (Pilot Wage Dispensation) programıyla 23 yaşından büyük ve sosyal yardım alan engelli bireyleri istihdam eden işverenlere asgari ücretten daha düşük ücret ödeyebilme imkânı getirilmiştir.[266]

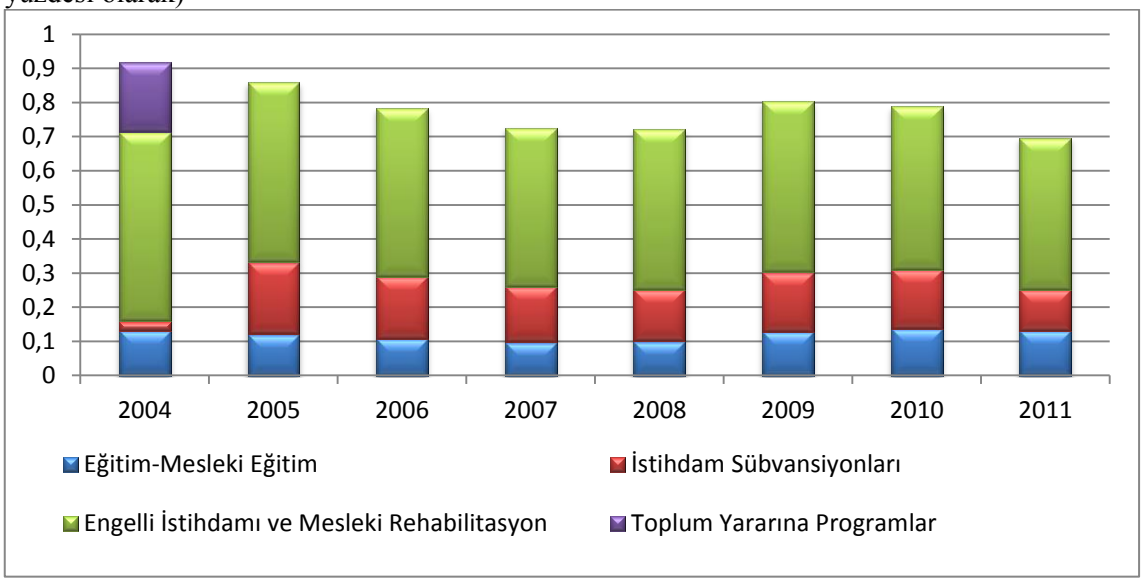
Hollanda'da Küresel Krizden bu yana işsizlik oranı 2 puan yükselmiştir ancak 2012 itibariyle % 5,3 oranıyla halen düşüktür. İstihdam oranı % 75,1 ve işgücüne katılma oranı % 79,3 ile dengeli ve başarılı bir işgücü piyasası profili çizmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 16'ya göre ülkede geçmişten beri uygulanan ALMP'ler içerisinde en çok pay engelli istihdamı ve mesleki rehabilitasyona ayrılmaktadır. İstihdam sübvansiyonları ile eğitim-mesleki eğitim yaklaşık aynı paylara sahiptir. Toplum yararına programlar ise 2005 yılından itibaren uygulanmamıştır. Hollanda'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 4,2 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 724 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 1'idir.[267]

---

[264] OECD; **2013a**, s.439
[265] South Africa National Treasury; **a.g.e.**, s.36
[266] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit
[267] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

Şekil 16. Hollanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Hollanda'da 2014 vergi planında, işsizlik sigortası yararlanıcısı 18-27 yaş arası kişileri istihdam eden işverenler için, en az 6 ay süreyle istihdam ve haftalık en az 32 saatlik çalışma şartı olan bir iş sağladıkları takdirde, en fazla 2 yıl süreyle 3.500 €'ya kadar sosyal sigorta prim indirimi getirilmiştir. Düzenleme 1 Ocak 2014'de başlayıp 1 Ocak 2016'da sona erecektir.[268] Ayrıca 2012 yılında emeklilik yaşı yükseltilmiştir.[269]

2.3.4.5. Avusturya

Kriz döneminde uzun dönemli işsizlerin belediyelerde ya da kar amacı gütmeyen kurumlarda istihdamını artırmak amacıyla 2010 yılı sonunda sona ermek üzere, işgücü maliyetlerinin 2/3'ü oranında geçici ücret desteği yürürlüğe konmuştur. 2010 yılında hedef grup, uzun süreli işsizlerin yanı sıra mezuniyet sonrası nitelik veya deneyim eksikliği nedeniyle iş bulamayan 25 yaş altı gençleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca kendi hesabına çalışan bir işverenin genç bir işsizi ilk defa işe alması halinde, 2013 yılı sonuna kadar brüt ücretin % 25'i, bir yıl süre ile kamu

[268] Federation of European Employers, http://www.fedee.com/social-security-incentive-to-reduce-youth-unemployment/ (04.12.2013)
[269] EUROFOUND; **a.g.e.,** s.69

istihdam kurumu tarafından karşılanmıştır.[270] Bunlara ek olarak, çalışılan saatler için ödenen sosyal güvenlik katkı paylarının % 41 kadarı da devlet tarafından ödenmiştir.[271]

Yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak üzere, 50-55 yaş arası bireyleri istihdam eden işverenlerden işsizlik sigortası işveren payı % 50 indirimli alınmış, 55 yaş üzerini istihdam edenlerden alınmamıştır.[272]

2008 ve 2009 yıllarında hükümet ekonomiye ve işgücü piyasasına yönelik olarak üç taraflı olarak sosyal diyalogla geniş çaplı önlemler uygulamıştır. Bunların bazıları 2012 ve 2013 yıllarında uygulamadan kalsa da halen devam edenleri vardır. Kısa Çalışmanın periyodu uzatılmış, kısa çalışma ile eğitim entegre edilmiş, gençlere yönelik politikalar uygulanmış, yaşlılar için yarı zamanlı çalışma düzenlemesi kolaylaştırılmış, sosyal yardımlar yeniden düzenlenmiş ve tek kişilik işletmeler için istihdam teşvikleri hayata geçirilmiştir.[273]

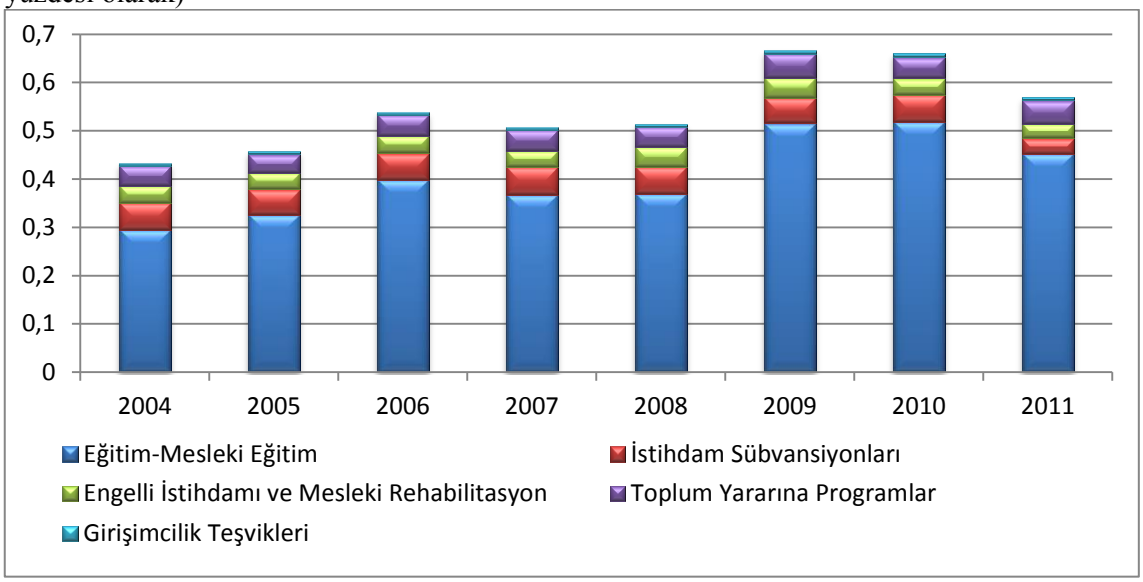
Avusturya, Küresel Krize rağmen % 4,4 işsizlik oranı, % 72,5 istihdam oranı ve % 75,9 işgücüne katılma oranı ile çok başarılı bir grafik sergilemektedir.(Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 17'ye göre Avusturya'da en çok pay eğitim-mesleki eğitime ayrılmıştır. Kriz döneminde programlarda artış olmuştur ancak 2011 itibariyle tekrar düşmeye başlamıştır. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 1,7 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 95 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 3'üdür.[274]

---

[270] TİSK; **2012**, s.14- 18
[271] TİSK; **2009**, s.16
[272] South Africa National Treasury; **a.g.e.,** s.36
[273] EUROFOUND; **a.g.e.,** s.14-15
[274] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

Şekil 17. Avusturya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Avusturya'da ağırlıklı olarak eğitim-mesleki eğitim ile sübvansiyonlu işbaşı eğitimi programları uygulanmaktadır. Eğitim istihdam bağlantısı için okulu yeni bitiren veya son sınıfta olan gençler ile 19 yaşından küçük olup okulu bırakmış gençler için staj koçluğu (Lehrlingscoaching) ve genç koçluğu (Jugendcoaching) olmak üzere iki tür koçluk programı uygulanmaktadır. Her iki program da gençlerin eğitimini tamamlaması ve eğitim istihdam arasında bir köprü olma amacı taşımaktadır.[275]

2.3.5. Güney Avrupa

2.3.5.1. İtalya

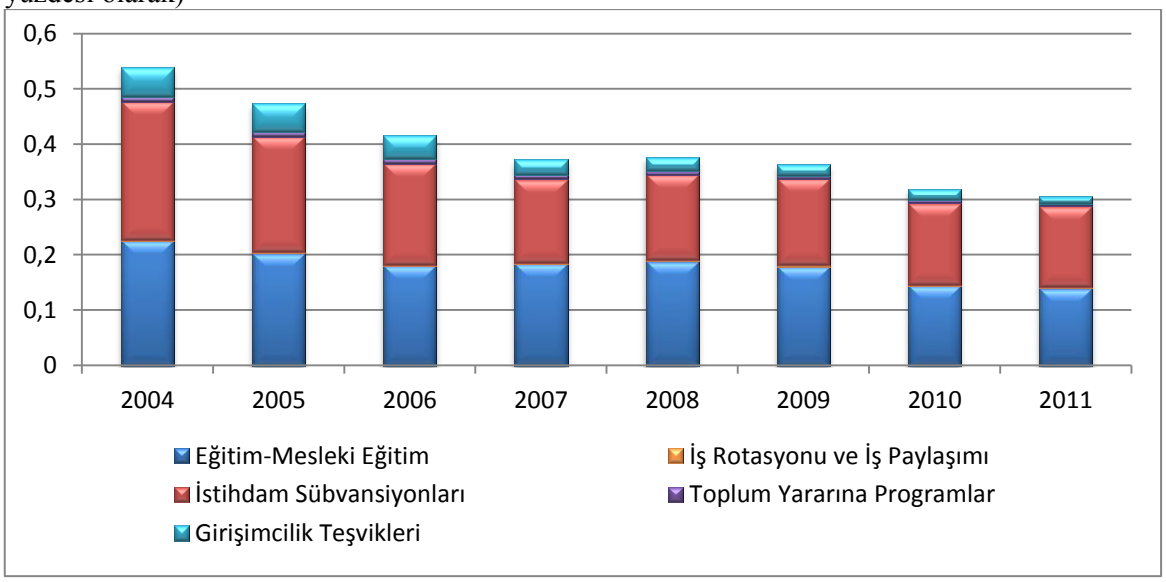
İtalya'nın güneyi ve kuzeyi arasındaki gelişmişlik farkı, işgücü piyasasına da yansımaktadır. Sadece kuzeyi ele alındığı zaman işgücü piyasası daha dengeli iken, güneyine bakıldığında daha niteliksiz işgücü ve dengesiz bir işgücü piyasası görülmektedir. Bunun neticesinde de İtalya'nın kırılgan ve krizlere karşı hassas bir işgücü piyasası yapısı olduğu söylenebilmektedir.[276]

[275] EUROFOUND; **a.g.e.,**, s.99
[276] Türker, Şerife; **Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, İtalya Çalışma Ziyareti,** Yayınlanmamış Yurt Dışı Geçici Görev Raporu, 19.11.2012-23.11.2012, s. 1-21

Küresel Kriz öncesi % 6,2 olan işsizlik oranı, krizle beraber yükselmeye başlamıştır ve 2012 itibariyle % 10,8 seviyesine ulaşarak Türkiye'den daha yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. İstihdam oranı 1 puan düşmüş ve % 57,6 seviyesine, işgücüne katılma oranı 2 puan yükselmiş ve % 64,6 seviyesine gelmiştir. Bu kapsamda İtalya'nın Avrupa'daki birçok ülke gibi işsizlik oranları bakımından krizden oldukça etkilendiği söylenebilmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 18'e göre, İtalya'da en çok uygulanan ALMP programları istihdam sübvansiyonları ve eğitim-mesleki eğitim programlarıdır. Girişimcilik geçmiş yıllarda daha çok uygulanmakla beraber, genel olarak uygulanan ALMP oranları azalırken girişimcilik teşvikleri azalma oranı en çok olan program olmuştur. İtalya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 4,8 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 2,3 milyar €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 1'idir.[277]

Şekil 18. İtalya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

2003 yılında uygulamaya konulan 18-29 yaş arası genç çalışanlar ve 29-32 yaş arası işsizler dâhil olmak üzere dezavantajlı işçileri hedef alan İşe Yerleştirme

[277] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

Sözleşmesi, 9 ila 18 ay sürelidir. Bu sözleşmelerin % 60'tan fazlası daha sonra belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmüştür. Sözleşmenin özelliği, daha düşük sigorta primi ve işverenin toplu sözleşmelere istinaden daha düşük ücret ödeme olanağıdır.[278]

İtalya'da 2007 yılında başlayan ve halen uygulanmakta olan "*İş Deneyimi*" programı Marche bölgesindeki nitelikli genç işsizleri, uzun süreli işsizleri ve yaşlı işsizleri istihdam etmeyi amaçlamaktadır. Teşvik, istihdam edilen kişi başına 650 €'ya kadar ve 1 yıla kadar verilebilmektedir. Teşvik kapsamında hem özel işyerleri hem de kamu işyerleri kabul edilmektedir. Program kapsamında, 2012 yılı itibariyle 6.043 iş deneyimi fırsatı yaratılmıştır. Bu fırsatlardan kadınlar % 70,78 ile daha fazla yararlanmışlardır. Yararlanan işsizlerin % 52,54'ü üniversite, % 43,95'i ortaöğretim mezunudur. Programın ana hedefi genç işsizler olmasına karşın, yararlanıcıların % 36,98'i 25-29 yaş aralığında, % 20,49'u 30-34 yaş aralığında ve % 22,19'u da 34 yaşından büyüktür.[279]

2011 yılında başlayan "*İşyeri Başlama Hibesi*" programı, Marche bölgesinde yeni başlayacak işletmelere nakit destek sağlamayı amaçlamaktadır. Ana hedef gruplar özellikle yeni mezunlar olmak üzere gençler, engelliler ve diğer dezavantajlı gruplardır. Teşvik miktarı en az 5.000 € olarak ödenmekte, hedef gruba göre en fazla 25.000 € ila 30.000 € arasında değişmektedir. Program kapsamında Ağustos 2013 itibariyle 350'den fazla işyeri açılmış, 1000'den fazla kişi istihdam edilmiştir. Program kapsamında kadınlara öncelik verilmesine karar verilmiştir ve hibe alarak işletme açanların % 59'u kadındır.[280]

İtalya'da kadın girişimciliği ve kadın istihdamı konusuna önem verilmektedir. Ülkenin, özellikle güneyinde, erkek egemen toplum yapısı neticesinde kadın istihdam oranları Avrupa ülkelerine göre düşüktür. Bu sebeple, bölge hükümetleri ve CNA, kadınlara iş kurma aşamasından iş geliştirme aşamasına ve finansal kaynaklar

---

[278] TİSK; **2012**, s.74

[279] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

[280] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

konusunda danışmanlığa, hatta garantörlüğe kadar çok geniş bir alanda destek vermektedir.[281]

Kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmak için aile geliri düşük kadınlara yaklaşık 400 € (2012 verisi) kreş desteği sağlanmaktadır. Söz konusu destek, sadece çalışan kadınlara değil, iş aramakta olan düşük gelirli kadınlara da, daha etkin bir şekilde iş arayabilmeleri için verilmesi açısından önemlidir. Ayrıca evde bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılamayan kadınlara, aylık 1000 €'ya kadar (2012 verisi) kupon (vouchers) verilerek teşvik sağlanmaktadır. Doğum sonrası işe dönen kadınların mevcut işlerine devam edebilmeleri için, daha düşük saatlerle esnek çalışma imkânı getirilmiş ancak bu durumda işverenin uğradığı işgücü kaybı nedeniyle finansal teşvik verilmesi öngörülmüştür. Doğum iznini babanın kullanması halinde, vergi indirimi yoluyla aileye ilave teşvikler verilmektedir.[282]

Ayrıca Emilia Romagna Bölgesi'nde hedef gruplardan istihdam edilen bireyler için 3 yıl istihdam sağlanması kaydıyla işverene erkekler için 7.000 €, kadınlar için 8.000 € (2012 verisidir) teşvik verilmektedir.[283]

2.3.5.2. Portekiz

Portekiz'de kriz döneminde "*İstihdam Girişim Programı*" (Programa Iniciativa Emprego) adında geçici bir program uygulanmıştır. Program kapsamında, 6 aydan uzun süreli işsizleri ve 35 yaşına kadar olan işsizlerden ilk defa çalışmaya başlayacak olanları ilave istihdam yaratarak işe alan işverenlere ilk 3 yıl sigorta primlerinden muafiyet veya 2.500 € işe alım sübvansiyonuyla birlikte 2 yıl muafiyet sağlanmıştır. İlave istihdam şartı için son 3 yılın ortalaması alınmıştır.[284]

55 yaş ve üzeri yaşlıları işe alan işverenlere sağlanan sosyal güvenlik primlerinde % 50 oranındaki indirimin, 2010 yılında 40 yaş ve üzeri için uygulanması öngörülmüştür. Belirli süreli sözleşmelerle çalışma da desteklenmektedir. Bu tür

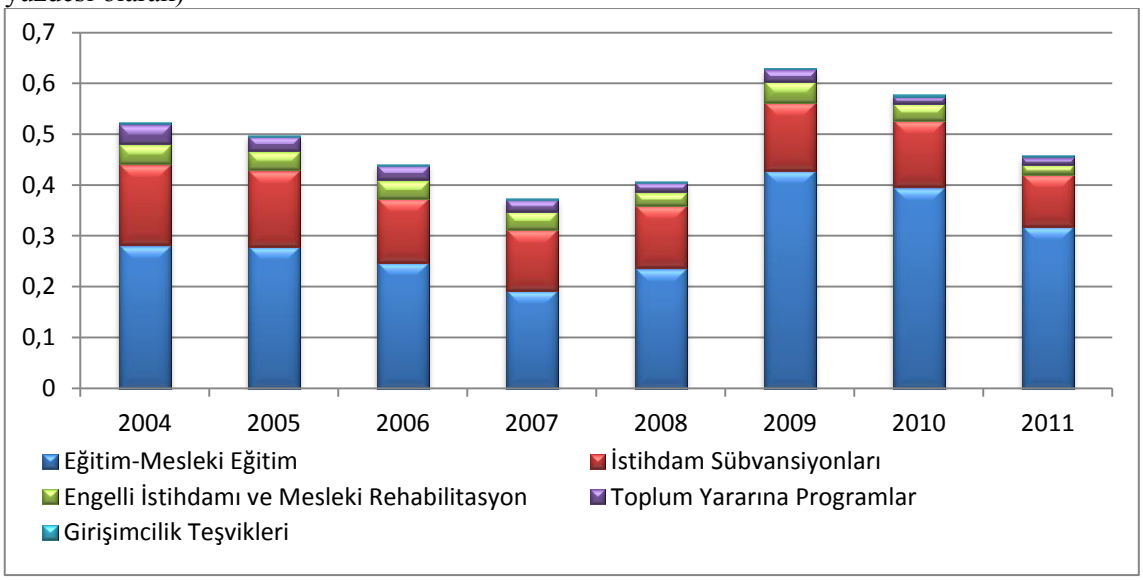
[281] Türker; **2012,** s.1-21
[282] **A.g.e.,** s.1-21
[283] **A.g.e.,** s.1-21
[284] OECD**; 2010**, s. 10

sözleşmelerin ilk yılı için işverenlerin sosyal güvenlik primlerinde % 50, daha sonrası için de % 65 oranında indirim uygulanmaktadır. Ayrıca iş kuran işsiz gençlere, kamu istihdam kurumuna kayıtlı olmaları şartıyla kredi desteği verilmiştir.[285]

2009 yılında istihdamın korunması ve sosyal korumanın güçlendirilmesi hedefiyle 45 yaşın üzerindeki her çalışan için işverenin ödediği sosyal güvenlik katkı payında % 3 indirim uygulanmıştır.[286]

Yunanistan ve İspanya'dan sonra Avrupa'da işsizlik oranı bakımından Küresel Krizden en çok etkilenen ülkelerden biri Portekiz'dir. Kriz öncesi % 8 seviyelerinde olan işsizlik oranı krizle beraber yükselişe geçmiş ve 2012 itibariyle % 16,4'e ulaşmıştır. İstihdam oranı yaklaşık 7 puan düşerek % 61,8 seviyesine gelmiş, işgücüne katılma oranında önemli bir değişiklik olmamıştır. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 19. Portekiz'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 19'a göre Portekiz'de en çok uygulanan programlar eğitim-mesleki eğitim programlarıdır. Onu istihdam sübvansiyonları takip etmektedir. Kriz sonrası bu tedbirler daha fazla uygulanmaya başlanmıştır. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 783 milyon

[285] TİSK; **2012**, s.17-19
[286] İçli; **a.g.m.,** s.134

€ kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 177 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık binde 1'idir.[287]

2012 yılında "*Teşvik 2012*" (Stimulus 2012) düzenlemesi yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenlemenin amacı, istihdamında güçlük yaşanan 6 aydan uzun süreli işsizlerin iş gücü piyasasına dönmesini sağlamaktır. Program kapsamında mesleki eğitim verilerek bu bireyler istihdam edildiği takdirde, istihdam süresinin sonuna kadar finansal hibe verilmesi öngörülmüştür.[288]

2.3.5.3. Hırvatistan

2013 yılında AB'ye en son katılan ülke olan, Hırvatistan'da işgücü programları planlı bir yapıda görünmemektedir. Kriz öncesi % 8 seviyelerinde olan işsizlik oranı, 2012 itibariyle % 16,3'e çıkmış, istihdam oranı da yaklaşık 7 puan gerileyerek % 50,7'ye düşmüştür. İşgücüne katılma oranı ise % 60 seviyelerindedir (Ek 2, Ek 3, Ek 4). İstihdam oranı ve işgücüne katılma oranı bakımından Türkiye'ye yakın göstergelere sahip Hırvatistan'da işsizlik, giderek büyük bir sorun haline gelmektedir. AB fonları ve kendi kaynaklarını kullanarak birçok ALMP'yi bir arada yürüten ülkede, hemen hemen aynı hedef gruplara yönelik, çok sayıda ama özensiz planlanmış programlar göze çarpmaktadır. Programlar bakımından Türkiye'den farklı olan yönü, hedef grupların segmentasyonudur. AB normları doğrultusunda, programların uygulandığı dezavantajlı gruplar daha ayrıntılı belirlenmiş ve Türkiye'nin henüz dezavantajlı grubunda yer vermediği bazı gruplar da kapsam içine alınmıştır. En çok kullanılan yöntem ücret sübvansiyonlarıdır.

Hırvatistan'da ortaöğretim veya altı eğitim görmüş 25 yaş altı genç işsizler ile üniversite mezunu 29 yaş altı genç işsizlerden iş deneyimi olmayanların istihdamı için bir yıl süreyle ücret sübvansiyonu verilmektedir. Sübvansiyon miktarı küçük ve orta ölçekli işletmeler için % 50, büyük işletmeler için % 30 olarak uygulanmaktadır.[289]

---

[287] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[288] EUROFOUND; **a.g.e.,**, s.64
[289] Hrvatski zavod za zapošljavanje, Uz pola – pola do prvog posla http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11737 (04.12.2013)

Romanların istihdamı için 2 yıl boyunca % 75 oranında ücret sübvansiyonu verilmektedir.[290] 29 yaş altı engelli işsizlere 1 yıl boyunca % 75 oranında;[291] işverenin eğitimde ya da ücretsiz izinde olan çalışanının yerine ilave istihdam yaratarak aldığı yedek işçiler için 1 yıl boyunca, KOBİ'lere % 30, büyük işletmelere % 50 ücret sübvansiyonu verilmekte, ancak üst sınırları kişilerin eğitim durumuna ve daha önce iş tecrübesi olup olmamasına göre değişmektedir.[292]

Hırvatistan'da, toplam 11 isim altında benzer yapıda ücret sübvansiyonları uygulanmaktadır. Uygulanan programlarla, engelliler, 50 yaş üstü işsizler, gençler, uzun süreli işsizler, mevsimlik işçiler, mesleki eğitim gören işsizler, savaş gazileri, özel ilgiye muhtaç çocuğu olan bireyler, 4 ya da daha fazla küçük çocuğu olan bireyler, bekâr ebeveynler, eski hükümlüler, bağımlılar, insan ticareti kurbanları, aile içi şiddet mağdurları, mağdur mülteciler, yetiştirme yurtlarından ayrılan gençler ve ıslahevinden çıkan gençler gibi çok çeşitli ve ayrıntılı belirlenmiş hedef gruplar için yukarıda yer alan programlara benzer şekilde kurgulanmış, ücretin % 75'ine kadar teşvik öngören programlar uygulanmaktadır.[293]

2.3.5.4. Malta

2004 yılında AB'ye üye olan Malta, 2012 itibariyle % 6,5 işsizlik oranı, % 59 istihdam oranı ve % 63,1 işgücüne katılma oranı ile Avrupa ülkeleri arasında ortalama bir seyir izlemektedir. Ancak krizden etkilenmemesi hatta işgücü göstergelerinin kriz döneminde de iyileşmeye devam etmesi bakımından başarılı bir trend izlediği söylenebilmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Kriz döneminde Malta'da 2009 yılında başlatılmış olan İstihdam Yardım Programı, dezavantajlı kişilerin ve engellilerin istihdamını mali destek sağlamak ve nitelik düzeylerini yükseltmek üzere uygulanmıştır. Ayrıca kendi işini kurmak isteyen

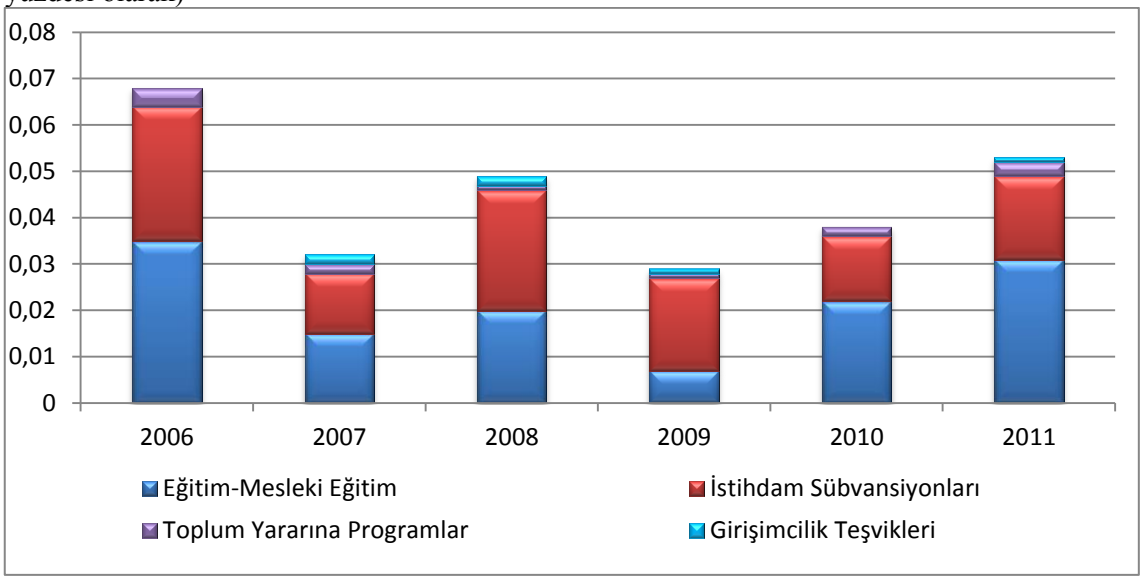
---

[290] Hrvatski zavod za zapošljavanje, Pola – pola i za osobe romske nacionalne manjine http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11745 (04.12.2013)
[291] Hrvatski zavod za zapošljavanje, Pola–pola za uključivanje http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11744 (04.12.2013)
[292] Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zamjenski radnik http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11752 (04.12.2013)
[293] Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11697 (04.12.2013)

eski tersane işçilerine girişimcilik nitelikleri kazandırmayı ve mali destek sağlamayı amaçlayan bir plan uygulanmıştır.[294]

Şekil 20'ye göre ülkede en çok uygulanan program eğitim-mesleki eğitim programlarıdır ve onu istihdam sübvansiyonları izlemektedir. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 3,3 milyon € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 1,1 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık onbinde 2'sidir.[295]

Şekil 20. Malta'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Malta'da 2009-2013 yılları arasında İstihdam Yardım Programı (Employment Aid Programme) adıyla bir istihdam teşvik programı yürütülmüştür. Program kapsamında; eğitimini son iki yıl içerisinde tamamlayan 25 yaş altı genç işsizlerin, 2 yıldan uzun süredir işsiz olanların, kendisine bağımlı bakmakla yükümlü olduğu bireyler olan yalnız ve işsiz kişilerin, ortaöğrenimin altında eğitimi olan işini kaybetmiş kişilerin, 50 yaş üstü işsizlerin, uzun süredir Kamu İstihdam Kurumuna işsiz olarak kayıtlı olanların istihdam edilmesi amaçlanmıştır. İşverenlerin söz konusu hedef gruplardan istihdam ettiği kişiler için birkaç ay boyunca hem maaş hem de sosyal

[294] TİSK; **2012**, s.15-19
[295] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

güvenlik primi işveren payı için cömert sübvansiyonlar verilmiştir. Bu süre Gozo Adası'ndan istihdam edilen engelliler için 3 yıl olarak uygulanmıştır. Yerel bir haber ajansında yayınlanan bilgiye göre, program başladıktan 10 ay sonra 411 işyerinin yararlandığı ve program kapsamında 1,5 milyon € teşvik verildiği belirtilmiştir.[296]

Şu anda program, Malta'da yalnızca Gozo Adası için devam etmektedir ve 12 Aralık 2013 tarihinde sona erecektir. Program kapsamında belirlenen hedef gruplarda, Malta'dakine göre bazı farklılıklar vardır. Hedef gruplar, son 6 ay içerisinde düzenli geliri olan bir işte çalışmamış olanlar, son iki yıldır -özellikle ailevi sebepler veya başka bir zorunlu sebeple- işgücü piyasasından uzak kalmış olanlar, kendisine bağımlı bakmakla yükümlü olduğu bireyler olan yalnız ve işsiz kişiler, ortaöğrenimin altında eğitimi kişiler, 50 yaş üstü işsizler, son 16 ay içerisinde 12 ay veya son 8 ay içerisinde 6 ay Kamu İstihdam Kurumuna işsiz olarak kayıtlı olan 25 yaşın altındaki kişiler ve engelli bireylerdir. Teşvik kapsamında işverenlere 52 hafta boyunca ücretin % 50'si teşvik olarak verilmektedir. Engelli bireyler için oran % 75 olarak uygulanmaktadır ve işveren istihdam etmeye devam ederse 4 ay daha teşvik verilmektedir. Ayrıca engellileri istihdam eden işverenler istihdamın ilk üç yılında işveren sigorta prim paylarından muaftır. Uygulama kapsamında verilen teşvikler, gerekli sürelerin tamamlanmasının ardından işverene geri ödeme şeklinde yapılmaktadır.[297]

2.3.6. Doğu Avrupa

2.3.6.1. Macaristan

1989 yılında Doğu Bloğunun çökmesinin ardından birçok Doğu Avrupa ülkesi gibi Macaristan da 2004 yılında AB'ye katılmıştır. Sosyalist rejimden kapitalist rejime geçerken yaşadığı büyük ekonomik dönüşüm, ülkenin ekonomisinin kırılgan bir yapıda olmasına neden olmuştur. Küresel kriz öncesi % 7 seviyelerinde olan işsizlik oranı kriz sonrası yükselmiş ve 2012 yılı itibariyle % 11 seviyesine ulaşmıştır. İstihdam oranı ve işgücüne katılma oranı etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

---

[296] http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/
[297] ETC, Employment Aid Programme – Gozo, http://etc.gov.mt/Page/93/eap-gozo.aspx (24.09.2013)

Macaristan'ın asıl işgücü piyasası sorunları, yaşlanan nüfus ve bölgesel gelişmişlik farklarıdır. Ülke, düşük nüfuslu olduğu için, aslında iş bulunamaması sorunundan çok, niteliksiz işgücüne ve ülkenin en büyük etnik azınlık grubu olan Romanlara iş bulunamaması sorunu vardır. Macaristan'da, ağırlıklı olarak başkent Budapeşte olmak üzere, batıdaki birkaç ilde işgücü piyasası imkânları geniştir. Ancak doğu ve güney bölgesi altyapı ve sanayi bakımından gelişmemiştir. Bu da söz konusu bölgelerde işsizliğin daha fazla olmasına yol açmaktadır.[298]

Kriz döneminde, Macaristan'da asgari ücretin iki katından az olan ücretler için işverenlerin sosyal güvenlik primleri sürekli olarak azaltılarak, 2009 yılında % 32 olan prim oranı, % 27'ye düşürülmüştür ve bu indirimin kapsamı genişletilerek 2010 yılında tüm ücretlere uygulanmıştır. Mevcut işini kaybeden işsizleri işe alan işverenler için ücret desteği programı oluşturulmuş ancak uygulamaya 2009 yılında son verilmiştir.[299]

2009-2010 arası, bir toplum yararına program olan "Çalışmaya Giden Yollar" (ÚMP) programı yürütülmüştür. Program kapsamında uzun süreli işsizleri 90 gün boyunca günde 6 saat istihdam ederek geçici gelir desteği sağlanması amaçlanmıştır.[300]

Şekil 21'e göre Macaristan'da en çok Toplum Yararına Programlar uygulanmakta, onu İstihdam Sübvansiyonları takip etmektedir. Eğitim ve Mesleki Eğitim ile Girişimcilik Teşvikleri de düşük oranda uygulanmaktadır. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 350 milyon € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 98 milyon €'su ise, İstihdam Sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık onbinde 9'udur.[301]

Toplum Yararına Programların bu kadar yüksek oranda uygulanmasının sebebi, ülkede sosyal yardımların kaldırılmasıdır. Sosyal yardım vermek yerine bireyleri Toplum Yararına Programlardan yararlandırmak suretiyle çalışarak kazanç elde etmeleri yoluna gidilmiştir. Ayrıca Türkiye'den farklı olarak, programlar bir meslek öğrenmeye

---

[298] Türker, Şerife; **Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu, Macaristan Staj Programı**, Yayınlanmamış Yurt Dışı Geçici Görev Raporu, 27.05.2013 – 21.06.2013, s. 1-20

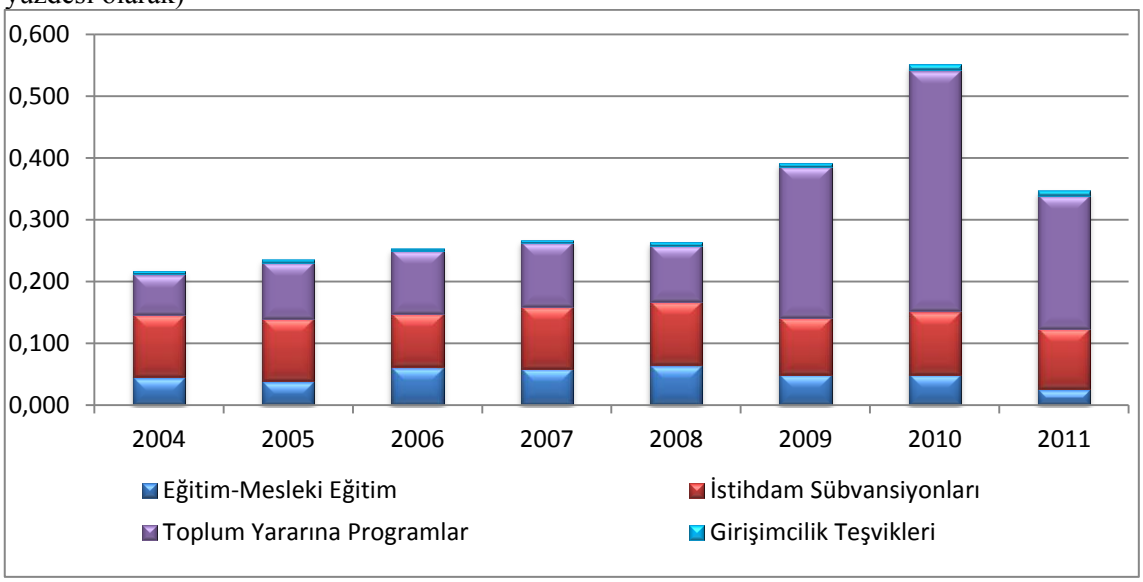
[299] TİSK; **2012**, s.14-17

[300] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

[301] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

yönelik olabilmektedir. Diğer pek çok ülkeden farklı olan yönü ise, tarım alanında da uygulanmasıdır. Bireylere ziraat eğitimi verilmesinin ardından yer ve ekipman temin edilerek, ülkede ihtiyaç olan ürünlerin üretimi sağlanmakta ve ürettikleri ürünlere alım garantisi verilmektedir.[302]

Şekil 21. Macaristan'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

SME+ programıyla Macaristan'da KOBİ'lerin, toplu işten çıkarmaya maruz kalmış bir işsizi, 3 aydır iş arayan olarak kayıtlı bir işsizi veya son 1 yıldır istihdam edilememiş bir işsizi, ilave istihdam yaratarak işe almaları halinde 1 yıl boyunca sigorta primi işveren payı muafiyeti sağlanmaktadır. Ancak işverenlerin, sübvansiyon süresinin iki katı kadar süreyle istihdam sağlaması zorunluluğu vardır.[303]

2012 ve 2013 yıllarında sosyal güvenlik prim sistemi değiştirilmiştir. Bu değişikliğin aşamalı olarak gerçekleşmesi için işverenlere teşvik verilmiştir. Teşvik, eğer işveren çalışanlarının en az 2/3'üne zam yaparsa, sigorta primi işveren payının ödenmesini içermektedir. Böylece işveren yaptığı zammın önemli bir kısmından etkilenmemektedir. Hükümet uzun vadede işgücü maliyetlerini düşürmeyi

[302] Türker; **2013**, s.1-20
[303] OECD**; 2010**, s. 10

hedeflemektedir. 2013 yılından itibaren 25 yaş altı bireylere, 55 yaş üstü bireylere, başlangıç seviye işlerde (beden işçileri, zanaatkârlar, vb.) çalışanlar, 6 aydan uzun süreli işsizler ve hamilelik izninden dönenler için indirimli sosyal güvenlik primi işveren payı uygulamasına geçilmiştir.[304]

START Programı ile işgücü piyasasına giren gençleri istihdam eden işverenlere sosyal sigorta prim teşviki sağlanmıştır. % 27 oranındaki işveren katkı payı, birinci ve ikinci dönem için indirimli olarak sırasıyla % 10 ve % 20 oranlarında uygulanmıştır. Program, faydalanıcının eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır. Yükseköğrenim görmeyenler için birinci ve ikinci dönemin her biri 1 yıl devam ederken, yükseköğretim mezunları için birinci dönem 9 ay, ikinci dönem 3 ay sürmektedir.[305] Bu program güncellenerek devam etmektedir.[306]

Rejim değişikliğiyle beraber, daha önce sahte bir tam istihdam durumunda olan ülkede büyük bir işsizlik baş göstermiştir. Bu amaçla 1991 yılında ücret sübvansiyonu uygulamasına başlanmıştır. Program kapsamında 6 aydan uzun süreli işsizleri istihdam eden işverenlere 1 yıla kadar ücretin % 50'si tutarında teşvik sağlanmaktadır. Teşvik desteğiyle işe alınan çalışanların sübvansiyonlu istihdamın sona ermesinin ardından sübvansiyonlu istihdamda kaldığı süre kadar daha işveren tarafından istihdam edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde verilen teşvik geri alınmaktadır.

Bu program halen uygulanmaktadır ancak hedef gruplarda ve sübvansiyon miktarlarında değişiklikler olmuştur. Yürürlükte olan program kapsamında 25 yaş altı, 50 yaş üstü, düşük nitelikli, uzun süreli işsiz, küçük çocuklu bekâr işsiz kadınlar, engelliler, vb. dezavantajlı grupları istihdam eden işverenlere en fazla 1 yıl süreyle % 50 ila % 100 arasında ücret sübvansiyonu verilmektedir.[307]

İşgücünün mobilitesini desteklemek ve gelişmemiş illerdeki bireylere iş bulunmasını desteklemek amacıyla, iş imkânlarının az olduğu doğu ve güney illerinden

---

[304] OECD; **2013a**, s.323-324
[305] TİSK; **2012**, s.74
[306] Nemzeti Munkaügyi Hivatal http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=ma_tamogatas&switch-content=ma_tamogatas_start_kartya_taj&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full (04.12.2013)
[307] Smith; **a.g.e.**, s. 18

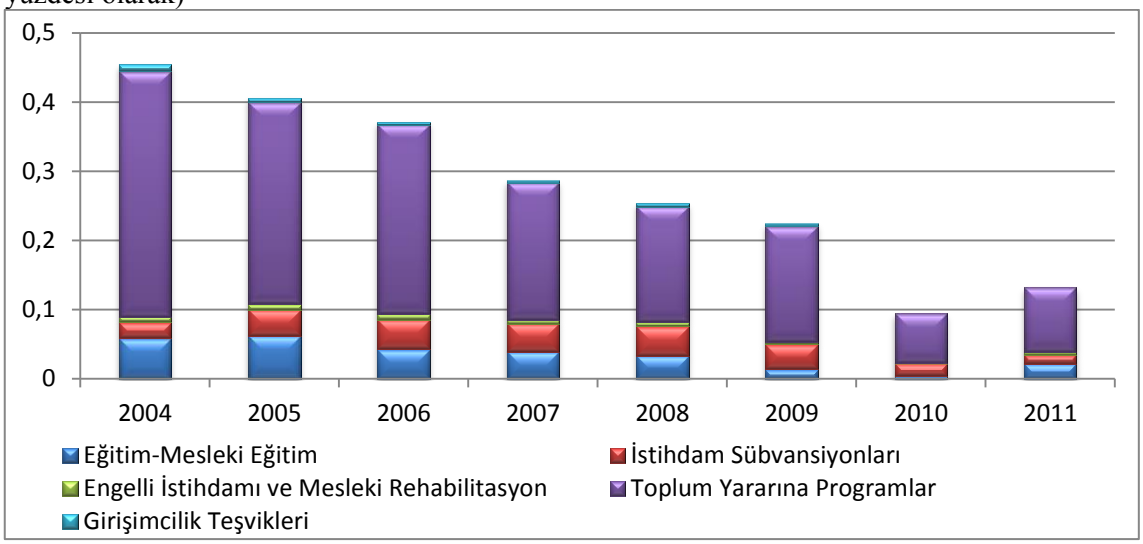
gelişmiş illere çalışmak için günübirlik gitmeyi kabul eden bireylerin yol masrafları, taşınmayı kabul edenlerin de taşınma giderleri karşılanmaktadır.[308]

2.3.6.2. Bulgaristan

2007 yılında AB'ye üye olan Bulgaristan, kriz öncesi 2007 yılında işgücü piyasası bakımından iyi bir durumdayken, AB'ye üye olmanın gerektirdiği dönüşümler ve ertesi yıl meydana gelen krizin de etkisiyle büyük ekonomik sorunlarla karşı kaşıya kalmıştır. Kriz öncesi % 6 seviyelerinde olan işsizlik oranı ikiye katlanarak 2012 itibariyle % 12 seviyelerine ulaşmıştır. İstihdam ve işgücüne katılma oranları krizden çok fazla etkilenmemiştir ve % 60 seviyelerindedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Kriz döneminde, 2009 yılında, 2013 yılı sonuna kadar uygulanmak üzere kendi hesabına çalışmayı geliştirmeyi amaçlayan, bu çerçevede işsizlere eğitim veren, başarılı olanlara başlangıç sermayesi ve danışmanlık hizmetleri sağlayan bir plan uygulamaya konulmuştur.[309] Ayrıca sosyal sigorta primleri için devletin ödediği pay artırılmıştır.[310]

Şekil 22. Bulgaristan'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action (24.09.2013)
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

[308] Türker; **2013**, s.1-20
[309] TİSK; **2012**, s.19
[310] İçli; **a.g.m.**, s.136

Şekil 22'ye göre, ülkede uygulanan ALMP programları giderek azalmıştır ancak yıllar itibariyle en çok pay toplum yararına programlara ayrılmıştır. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 51 milyon € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 5 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 1'idir.[311]

Bulgaristan'da dezavantajlı gruplardan ilave istihdam yaratarak işçi istihdam eden işverenlere sigorta prim teşviki sağlanmaktadır. Bu gruplar; 29 yaşın altında işsizler, engelliler, gaziler, yetiştirme yurtlarından ayrılan gençler, bekâr ebeveynler veya bekâr olup çocuk evlat edinenler, eski hükümlüler, 50 yaşından büyük işsizler, vb. gruplardır.[312]

"Yeni İş" programı kapsamında 29 yaşından küçük gençleri iş başı eğitimi için istihdam eden işverenlere 6-12 ay ücret sübvansiyonunun yanı sıra ücretin % 40'ı oranında malzeme ve ekipman şeklinde ayni yardım yapılmaktadır. Girişimcilik Desteği kapsamında 20.000 BGN'ye kadar başlangıç desteği sağlanmaktadır. Ayrıca Yeşil İşler için de sübvansiyonlu istihdam programları uygulanmaktadır[313] (1 BGN ≈ 0,51 €; 27.12.2013[314]).

2.3.7. Okyanusya

2.3.7.1. Avustralya

Avustralya'da, kriz döneminde işsizlik oranı sadece 1 puan artmıştır ve 2012 itibariyle % 5,4 ile halen düşüktür. % 70'in üzerindeki istihdam oranı ve % 75'in üzerindeki işgücüne katılma oranı ise krizden etkilenmemiştir. Bu yönüyle dengeli bir profil çizmektedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

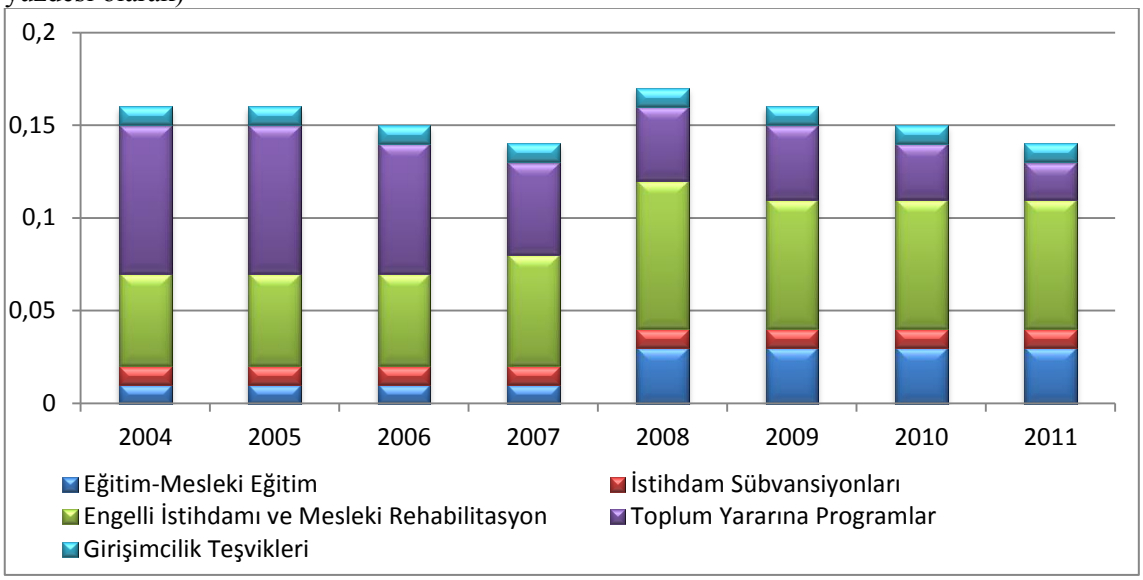
Şekil 23'e göre, Avustralya'da en çok Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon programları ile Toplum Yararına programlar uygulanmaktadır. Eğitim ve Mesleki Eğitim programlarında kriz sonrası artış olduğu görülmektedir. Genel olarak

---

[311] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do
[312] Delibasheva, Ani; Bulgaristan Kamu İstihdam Kurumu, Genel Müdür Yardımcısı, "Bulgaristan İstihdam Teşvikleri", 18.11.2013, (Eposta Görüşmesi)
[313] Delibasheva, Ani; 18.11.2013, (Eposta Görüşmesi)
[314] http://www.xe.com/currencyconverter/#

Avustralya'nın ALMP'lere ayırdığı bütçenin yıllar itibariyle pek değişmediği görülmektedir. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 2 milyar AUD ≈ 1,8 milyar $ kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 189 milyon AUD ≈ 168 milyon $'ı ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 1'idir[315] (1 AUD ≈ 0,89 $ ≈ 0,64 €; 27.12.2013[316]).

Şekil 23. Avustralya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Avustralya'da 1985 yılından beri yürürlükte olan "Jobstart System" (işe başlama sistemi), uzun süreli işsizlerin, evsizlerin, engellilerin, eski hükümlülerin ve yaşlı bireylerin istihdamını teşvik etmektedir. Sübvansiyon miktarları, bireylerin hangi dezavantajlı grupta yer aldığına ve ne süreyle istihdam edildiğine göre farklılıklar göstermektedir. Başlangıçta, teşvikten yararlanabilmek için 26 hafta tam zamanlı çalışma şartı aranmaktayken, 1995 yılında bu süre13 haftaya indirilmiştir. Yıl içerisinde 26 haftanın üzerinde istihdama da ek sübvansiyonlar getirilmiştir. Bu programla, istihdam oranının % 30 arttığı görülmüştür.[317]

[315] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#
[316] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[317] Smith, **a.g.e.,** s.17

Program yürürlükte olan haliyle, "*Yerli Ücret Sübvansiyonu*" (IWS) şeklinde uygulanmaktadır. Bu kapsamda, Aborjinleri ve Torres Strait adası halkından işsiz bir bireyi istihdam eden işverenler için 13 hafta ve 26 hafta istihdam teşviki uygulanmaktadır. Buna göre, haftada 35 saatten fazla çalışılan tam zamanlı işler için haftalık 4.400 $, 15 saatten fazla çalışılan yarı zamanlı işler için haftalık 2.200 $ teşvik verilmektedir. Bunlara ilave olarak tam zamanlı işlerde 1.100 $, yarı zamanlı işlerde 550 $ daha teşvik verilmektedir.[318]

"*Geliştirilmiş Ücret Sübvansiyonu*" (Enhanced Wage Subsidy) programıyla 6 aydan uzun süreli işsiz olan engellileri, haftada 15 saat ve üzeri çalışılan işlerde istihdam eden işverenler için de 3.000 $ teşvik verilmektedir.[319] "*Deneyim+ İş İkramiyesi*" (Experience+ Jobs Bonus) programıyla 50 yaş üstü işsizleri istihdam eden işverenlere 1.000 $ teşvik verilmektedir. [320]

2.3.7.2. Yeni Zelanda

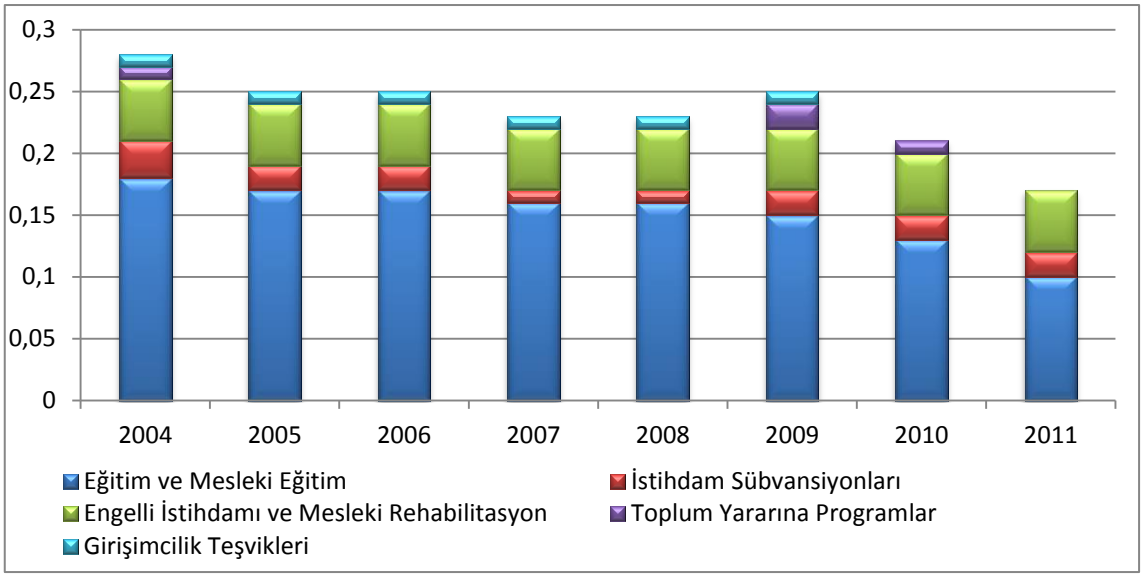
Yeni Zelanda'da kriz öncesi işsizlik % 3 seviyelerindeyken 2012 itibariyle 2 kat artarak % 7 seviyelerine gelmiştir. Ancak halen çok yüksek değildir. İstihdam ve işgücüne katılma oranları ise 1-2 puan gerilemiştir, ancak halen % 70'in üzerindedir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 24'e göre Yeni Zelanda'da Eğitim ve Mesleki Eğitime çok fazla pay ayrılmaktadır. Onu Engeli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon takip etmektedir. 2011 yılında Girişimcilik Teşvikleri ve Toplum Yararına Programların uygulanmadığı görülmektedir. 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 356 milyon NZD ≈ 288 milyon $ kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 31 milyon NZD ≈ 25 milyon $'ı ise, istihdam

[318] Australian Government, Department of Employment, Indigenous Wage Subsidy (IWS), http://employment.gov.au/indigenous-wage-subsidy-iws (04.12.2013)
[319] Australian Government, Department of Employment, Enhanced Wage Subsidy, http://employment.gov.au/enhanced-wage-subsidy (04.12.2013)
[320] Australian Government, Department of Employment, Experience+ Jobs Bonus http://employment.gov.au/experience-jobs-bonus(04.12.2013)

sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu tutar GSMH'nin yaklaşık on binde 1'idir[321] (1 NZD ≈ 0,82 $ ≈ 0,59 €; 27.12.2013[322]).

Şekil 24. Yeni Zelanda'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)

∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

"*İş Akışı: Ücret ve Eğitim Sübvansiyonları*" (Job Streams: Wage and training subsidies) uygulaması iki çeşit programdan oluşmaktadır. Birinci parçası "*Endüstri için Beceriler Programı*" (Skills for Industry programmes), ikinci kısmı "*Esnek Ücretler*" (Flexi-wage)'dir. "*Endüstri İçin Beceriler Programı*", İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programıdır ve hizmet sağlayıcı aracılığıyla düzenlenebileceği gibi işveren aracılığıyla da düzenlenebilmektedir. "*Esnek Ücretler*" Programı ise, bir ücret sübvansiyonu programıdır ve iki ayrı şekilde uygulanmaktadır. Genel olarak dezavantajlı gruplar hedeflenmekle beraber özel bir kriter getirilmemiştir. İşverenler dezavantajlı kişileri ilave istihdam yaratarak ve piyasa ücreti üzerinden ödeme yaparak işe aldıkları takdirde, en fazla 52 hafta süreyle ve en fazla 21.060 $ tutarında teşvik verilmektedir. Teşvik miktarı, işe alınan kişinin durumu, işverenin nasıl ve ne süreyle iş

[321] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#
[322] http://www.xe.com/currencyconverter/#

sağladığı, eğitim de sağlayıp sağlamadığı gibi kriterlere göre ayrı ayrı belirlenmektedir ve bu sebeple adı Esnek Ücretlerdir.[323]

2.3.8. Asya

2.3.8.1. Güney Kore

Türkiye gibi tarımdaki çözülme sonucu tarımdan kopan işgücünün çok olduğu Kore'de, küresel krizler sonrası alınan istihdam tedbirleri ile bu kesim için sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam yaratılmıştır. Kore'de bu tedbirler, istihdamı koruma, yeni istihdam yaratma, mesleki eğitim ve işe yerleştirme ile sosyal güvenliği kapsayacak şekilde bir paket halinde uygulanmıştır.[324]

Paket kapsamında; istihdamı korumak için, kısa vadede finansman güçlüğü çeken şirketleri, İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları ile sübvanse ederek işçi çıkarmalarının önüne geçmeyi amaçlamışlardır. İşsizlik sigortasının kapsamı genişletilerek daha fazla kişinin yararlanması sağlanmış, işsizler kredilerle de desteklenmiştir.[325]

Kore, kriz döneminde de işsizlik oranını düşüren bir ülkedir ve 2012 itibariyle % 3,3 işsizlik oranıyla dünya genelinde 2. en düşük orana sahiptir. İstihdam oranı % 64,2 ve işgücüne katılma oranı % 66,4 ile oldukça iyi bir yere sahiptir ve daha önemlisi bu oranlar da krizden etkilenmemiştir. (Ek 2, Ek 3, Ek 4)

Şekil 25'e göre Kore'de kriz öncesi programlar arasında dengeli bir dağılım vardır. Ancak Küresel Kriz döneminde en yoğun uygulanan politika toplum yararına programlar olmuştur. Krizin ardından tekrar azalmaya başlamıştır ancak 2011 yılı itibariyle halen yoğun bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Toplum Yararına programları Eğitim ve Mesleki Eğitim takip etmektedir. İstihdam Sübvansiyonları, Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon ve Girişimcilik Teşvikleri daha düşük oranlarda uygulanmaktadır. Kore'de 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 3,8 trilyon

---

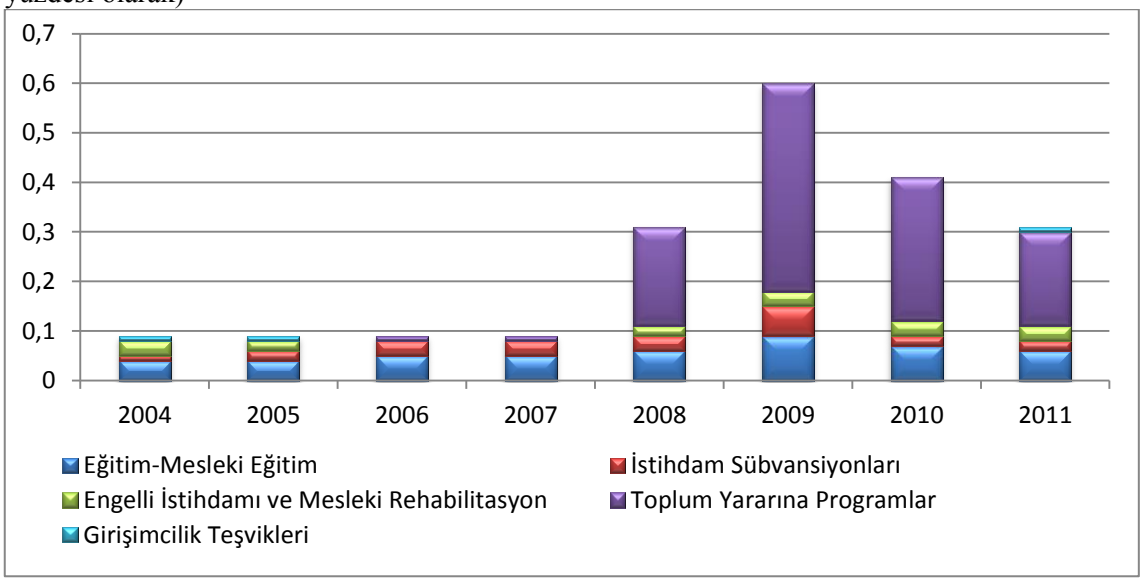
[323] New Zealand, Work and Income, Flexi-wage http://www.workandincome.govt.nz/manuals-and-procedures/employment_and_training/programmes_and_services/flexi-wage/flexi-wage-16.htm (04.12.2013)

[324] Öz, Sumru, **Kriz ve İşsizlik: Başarı Örnekleri ve Çözüm Önerileri,** TÜSİAD KOÇ University Economic Research Forum Working Papaer Series, Working Paper:1024, İstanbul, Ağustos 2010, s.10-14

[325] A**.g.e**., s.10-14

KRW = 2,6 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 263 milyar KRW = 180 milyon €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu GSMH'nin yaklaşık on binde 2'sidir[326] (1 KRW ≈ 0,00068 €; 27.12.2013[327]).

Şekil 25. Güney Kore'de Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Kore'de genç istihdamını artırmak için zorunlu emeklilik yaşı uygulanmaktadır. Ancak birçok işveren emeklilik yaşı gelmeden bireyleri emekli olmaya zorlamaktadır, bunun önüne geçmek için işverenlere çalışanlarını emekli olana kadar çalıştırmaları için teşvikler verilmektedir.[328]

2010 yılında "*Benim İşim Gelecek*" (My Work for Tomorrow) programıyla, gençlerin eğitimden istihdama geçişlerini kolaylaştırmak için mesleki eğitim programları düzenlenmiştir. Orta yaşlı işsizler için " İşe Doğru Umut" (Finding-Hope-Through-Work Project) projesi uygulanarak mesleki eğitim sağlanmıştır. 10 kişiden

[326] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#
[327] http://www.xe.com/currencyconverter/#
[328] Jones, Randall S.; Satoshi, Urasawa; "**Sustaining Korea's Convergence to the Highest-Income Countries**", OECD Economics Department Working Papers, No. 965, OECD Publishing, 2013, s. 13- 17 http://dx.doi.org/10.1787/5k97gkd8jgzs-en (08.12.2013)

daha az işçi çalıştıran küçük işletme sahipleri için sigorta primi işveren paylarında indirime gidilmiştir. Ayrıca çok sayıda toplum yararına program uygulanmıştır.[329]

Sosyal girişimlere 4 yıl boyunca çeşitli vergi ve sigorta prim teşvikleri sağlanmaktadır ve iş yaratma programları için de teşvikler verilmektedir. Doğum sonrası işe dönen kadınları istihdam eden işverenler için, belirli süreli sözleşmelerde 6 ay boyunca 400.000 KRW teşvik verilmektedir. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise ilk 6 ay 300.000 KRW, devamında 600.000 KRW olmak üzere 1 yıla kadar teşvik verilmektedir.[330]

Kore düşük doğum oranı ve uzun yaşam süresiyle dünyanın en hızlı yaşlanan ülkelerinden biridir. Bu kapsamda 300 ve üzeri işçi çalıştıran işverenlerin belirlenen kotalar çerçevesinde yaşlı işçi çalıştırması gerekmektedir. 2012 yılında uygulanmaya başlanan "50 yaş üzeri yeni işyeri adaptasyon destek programı" (50+ New Workplace Adaptation Support Program) ile 50 yaş ve üzeri işsizlere KOBİ'lerde mesleki eğitim imkânı sağlanmış ve bu programa katılan bireyleri istihdam eden işverenlere teşvik verilmiştir.[331]

2.3.8.2. Japonya

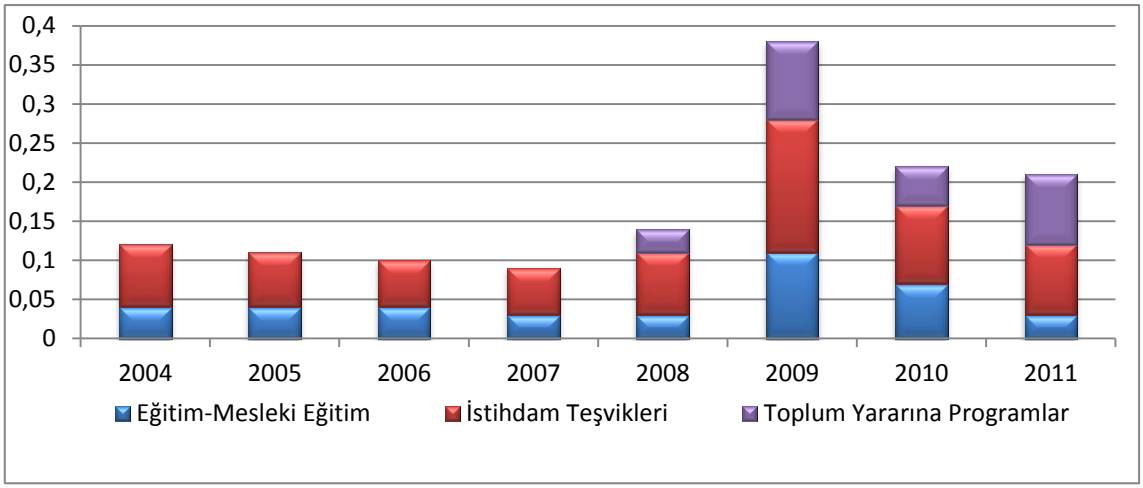
Japonya, özellikle erkeklerdeki yüksek istihdam oranlarıyla dikkat çeken bir ülkedir. Savaşlarla dolu geçmişine, doğal felaketlere çok açık olan coğrafyasına ve 2011 yılında yaşadığı Fukushima Nükleer felaketine rağmen ülkede işgücü piyasası rakamları iyi durumdadır. 2012 yılsonu itibariyle ülkedeki istihdam oranı % 70,6 ile OECD ülkeleri arasında ilk 15 içerisinde yer almaktadır. Bu rakamın geçmiş yıllarla aynı düzeyde olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı (% 4,6 Ek 1) ile ilk 5'e girmiştir. İşgücüne katılma oranı ile ortalamaların üzerinde (% 73,6) olmasına karşın, ancak ilk 20 ülke içerisine girebilmiştir (Ek 2, Ek 3, Ek 4). Kendisiyle aynı ölçüde gelişmiş diğer ülkelerle kıyaslandığında, istihdam ve işgücüne katılma oranlarındaki düşüklük, ülkedeki ataerkil yapı nedeniyle kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının

---

[329] Republic of Korea; Ministry of Employment and Labour , **2012 Employment and Labour Policy in Korea**, Aralık 2012, s. 23-24
[330] **A.g.e.,** s. 27-46
[331] **A.g.e.,** s. 48-51

düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Sadece erkekler baz alındığında söz konusu oranlarda dünyada 3. sırada yer almaktadır. 2000 yılından bu yana ülke içerisindeki gelişime bakıldığında, oranların kadın ve erkek açısından çok az değişiklik gösterdiği görülmektedir, bu da ülkedeki ataerkil kültürün değişime çok açık olmayan baskın bir yapıda olduğunu göstermektedir.[332]

Şekil 26. Japonya'da Yıllar İtibariyle ALMP'lerin Programlara Göre Dağılımı (GSMH'nin yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, Public Expenditure as a percentage of GDP, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471# (08.12.2013)
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, OECD tarafından yapılan bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Şekil 26'da görüldüğü üzere Japonya'da ALMP'lere ayrılan paylar genelde düşük seviyededir. Yalnızca 2009 yılında bir yükselme görülmektedir ki bu da Küresel Krize karşı alınan tedbirlerden kaynaklanmaktadır. Sonraki yıllarda tekrar düşüşe geçmiştir. Japonya'da ALMP olarak uzun yıllar Eğitim ve Mesleki eğitim ile İstihdam Teşvikleri uygulanmıştır. 2008 yılında itibaren Toplum Yararına Programlar da uygulanan politikalar arasında geniş bir yer tutmaya başlamıştır. 2009 yılındaki sıra dışı yükselme dikkate alınmazsa, 2007 yılı ile 2011 yıllarında Küresel Kriz öncesi uygulanan politikalara göre neredeyse tek farkın Toplum Yararına Programlar olduğu görülmektedir. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon ile engellilere yönelik diğer

[332] EUROSTAT; Unemployment rates by sex, age and nationality (%), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en (22.11.2013)

programlar başka bir Kamu Kurumu tarafından yürütüldüğü için ALMP'ler arasında sayılmamaktadır.[333]

Japonya'da 2011 yılında, ALMP'ler için yaklaşık 1 trilyon ¥ ≈ 7 milyar € kullanılmıştır. Bu rakamın yaklaşık 436 milyar ¥ ≈ 3 milyar €'su ise, istihdam sübvansiyonları için kullanılmıştır ve bu GSMH'nin yaklaşık on binde 9'udur[334] (1 ¥ ≈ 0,0068 €; 27.12.2013[335]).

Günümüzde Japonya'da "Gençler için HRD Destek" programı uygulanmaktadır. Program kapsamında 35 yaş altı genç işsizleri istihdam eden işverenlere 3 ay ila 2 yıl arasında sübvansiyonlu işbaşı eğitimi ve sübvansiyonlu istihdam imkânı sunulmaktadır. İş başı eğitimi kişi başı ayda 150.000 ¥ verilmektedir. İstihdam için ise ilk yıl ayda 500.000 ¥, ve istihdamın devam etmesi durumunda ikinci yıl için de ayda 500.000 ¥ verilmektedir. [336]

---

[333] Duell, Nicola; David, Grubb; Shruti, Singh; Peter, Tergeist; **Activation Policies in Japan**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing, 2010, s.13-14 doi: 10.1787/5km35m63qqvc-en (08.12.2013)

[334] http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#

[335] http://www.xe.com/currencyconverter/#

[336] Schinichi, Kakui; Japonya Kamu İstihdam Kurumu, "Japonya İstihdam Teşvikleri", 28 Kasım 2013, (Eposta Görüşmesi)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TEŞVİK SİSTEMİ

3.1. TÜRKİYE'DE TEŞVİK SİSTEMİNİN GEÇMİŞİ

Türkiye'de teşviklerin geçmişi Osmanlı döneminde 1863 yılında Islahat-ı Sanayi Komisyonu'nun kurulmasına kadar uzanır. 1913 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu'nun ardından Cumhuriyet kurulduktan sonra 1923 yılında Birinci İktisat Kongresi yapılmış ve 1927 yılında günün gereksinimlerine uygun daha kapsamlı bir Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. 1948 yılında İkinci İktisat Kongresi'nin yapılması, 1950 yılında Türkiye Sınai Kalkınma ve Yatırım Bankası'nın kurulması, 1954 yılında çıkarılan Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu önemli gelişmelerdir.[337]

1963 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın çıkarılması ve planda teşviklerle ilgili düzenlemelere yer verilmesi, özellikle Toplum Kalkınması başlıklı bölümde yer verilen Köy Kalkınması Uygulaması (KÖY), Türkiye'de bugün kullanılan Bölgesel Teşviklerin temelidir.[338] 1967 yılında ise 933 sayılı Kalkınma Planı'nın Uygulanması Esaslarına Dair Kanun çıkarılmıştır. Planlı dönemle birlikte yerli sanayinin kurulması ve kollanması amacıyla getirilen vergisel teşviklerin kalkınmada öncelikli yörelere uygulanmaya başlaması, sistemin kurumlaşması ve belgeli sisteme geçilmesi teşviklere bir sistematik kazandırmış ve kurumsal yapıya bürünmesini sağlamıştır.[339]

24 Ocak 1980 kararlarıyla "ihracata dayalı kalkınma stratejisi" ile, gelişen ihracata ve yatırımlara cazip teşvikler verilmeye başlanmıştır.[340] 1985 yılında karşılıksız

---

[337] Yavan; **a.g.m.**, s.78-79 ve YAVUZ, Ali; "Bir Maliye Politikası Aracı Olarak Yatırım Teşviklerinin Rekabet Koşulları Altında Özel Kesim Yatırımları ve İstihdam Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz", **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2010 s. 90

[338] DPT; **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963- 1967**, Ocak 1963, s. 101-105, http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan1.pdf

[339] Yavuz; **a.g.m.,** s. 90-95 ve YAVAN; **a.g.m.,** s.79

[340] Yavuz; **a.g.m.,** s. 90

hibe şeklinde bir teşvik aracı olan KKDF uygulaması başlamıştır ve bunun sonucunda teşvikli yatırımlarda büyük artış yaşanmıştır.[341]

1990 sonrası dönemde kamuda yaşanan kaynak dar boğazı ile birlikte cazip parasal teşvikler kaldırılarak, vergisel ağırlıklı normal ve genel teşvik araçlarından oluşan yaygın bir teşvik sistemine geçilmiştir.[342] 1996 yılında WTO'ya üye olunması ve Gümrük Birliği'ne girilmesi ile teşvikler açısından önemli bir süreç başlamıştır.[343] 2000'lerin başından bu yana Türkiye, hem AB normlarına uygun hem de üyesi olduğu WTO ve OECD kuruluşların teşviklerle ilgili düzenleme ve yükümlülüklerine uygun olarak yatırım teşvik politikaları uygulamaktadır.

Ekonomik kalkınma ve büyüme politikaları çerçevesinde, ülke çapında uzun yıllardır uygulanmakta olan teşvik ve destekler sık sık revize edilmekte ve bunlara yenileri eklenmektedir. Geçmişte yaşanan ekonomik krizler ve alınan tedbirler kapsamında uygulanan teşvik ve destekler dar tutulmuş veya münferit uygulanmıştır. Yakın zamanda ise, yaşanan ekonomik krizler zaman zaman büyüyerek şiddetini artırmış ve global ekonomik kriz olarak karşımıza çıkmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak alınan ekonomik tedbirler artırılmış, uygulama sahaları genişletilmiş ve buna bağlı olarak teşvik ve destek unsurları da genişletilerek yatırımcıya katkıda bulunmaya çalışılmıştır.[344]

Türkiye'de teşviklerin genel amacı, bölgeler arası dengesizlikleri gidermek, istihdam yaratmak ve uluslararası rekabeti artırmak olarak ifade edilebilirse de teşvikler Türkiye'de sanayileşme, kalkınma ve refah artışını sağlayabilmek için temel enstrümanlardan biri olarak da kullanılmıştır.[345]

---

[341] Yavan; **a.g.m.,** s.79
[342] Yavuz; **a.g.m.,** s. 90
[343] Yavan; **a.g.m.,** s.79
[344] Apak, Talha; Türkiye'de Teşvik ve Destekler, (25.07.2012) http://www.alomaliye.com/2012/talha_apak_tesvik_destekler.htm
[345] Yavuz; **a.g.m.,** s. 90

3.2. TÜRKİYE'DE UYGULANAN TEŞVİK VE DESTEKLER

Türkiye'de Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Maliye Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, KOSGEB, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TÜBİTAK, TTGV, KGF, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, TKDK, Gelir İdaresi Başkanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, İç işleri Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Kalkınma Ajansları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SGK ve İŞKUR başta olmak üzere pek çok Kurumun teşviklerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi vardır ve birçoğu farklı konulardaki teşvikleri koordine etmektedir.[346]

Türkiye'de yatırım, ulusal ve uluslararası ticaret, girişimcilik, rekabet, teknoloji, Ar-Ge, inovasyon, çevre, yeşil işler, sanayi sektörü, kültür, turizm, tarım ve istihdam gibi konularda özel sektöre yönelik çok çeşitli başlıklarda teşvikler uygulanmaktadır.[347]

OECD ve EUROSTAT sınıflandırması açısından incelendiğinde, Türkiye'de uygulanan ALMP'ler, iş danışmanlığı, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve istihdam teşvikleridir. PLMP'ler ise, işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonudur.

Bunlardan yalnızca istihdam teşvikleri İŞKUR haricinde diğer kurumların da işbirliğini gerektirmektedir. Diğer programlar İŞKUR bünyesinde uygulanmaktadır.

3.3. TÜRKİYE'DE 2000 YILI SONRASINDA UYGULANAN SİGORTA PRİMLERİYLE İLGİLİ TEŞVİK KANUNLARI

Türkiye'de çeşitli amaçlarla uzun yıllar teşvik kanunları yürürlüğe girmiştir. Ancak, çalışmada üzerinde durulan dönem olarak 2000 yılı sonrası yürürlüğe giren prim teşvik kanunları incelenecektir. Konuyla ilgili ilk Kanun olan 5084 sayılı "Yatırımların ve İstidamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"dan başlanarak kronolojik inceleme yapılmıştır. Söz konusu Kanunlarla ilgili

---

[346] GMKA Güncel Teşvik ve Destekler, http://www.gmka.org.tr/guncel_destek_ve_tesvikler (11.08.2013)
[347] BAKA Yatırımcılara Teşvik ve Destekler Rehberi, http://www.baka.org.tr/yatirimcilara-tesvik-ve-destekler-rehberi--H273.html (11.08.2013)

değişikliklerden, yalnızca bu çalışmanın konusu ile doğrudan ilgili olan önemli değişikliklere yer verilmiştir.

3.3.1. Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşviki

5084 Sayılı "Yatırımların ve İstidamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile getirilen teşvik, Türkiye'de ilk İstihdam Teşviki Kanunu olma özelliği taşımaktadır. 29.01.2004 Tarihinde kabul edilen Kanun, 06.02.2004 tarihli 25365 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı; bazı illerde vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek suretiyle yatırımları ve istihdam imkânlarını artırmaktır (5084/ md.1). Bu Kanun ile düzenlenen gelir vergisi stopajı ve sigorta primleri işveren payının teşviki uygulaması, 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hâsıla tutarı, 1500 $ veya daha az olan *Adıyaman, Afyon, Ağrı, Aksaray, Amasya, Ardahan, Batman, Bartın, Bayburt, Bingöl, Bitlis, Çankırı, Diyarbakır, Düzce, Erzincan, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Hakkâri, Iğdır, Kars, Kırşehir, Malatya, Mardin, Muş, Ordu, Osmaniye, Siirt, Sinop, Sivas, Şanlıurfa, Şırnak, Tokat, Uşak, Van* ve *Yozgat* olmak üzere 36 ili kapsamıştır.[348]

5350 sayılı ve 18.05.2005 tarihli "Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 5084 sayılı Kanun'un 2. Maddesinde yer alan Kanun kapsamı; 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik değeri eksi olan *Kars, Tunceli, Kastamonu, Niğde, Kahramanmaraş, Çorum, Artvin, Kütahya, Trabzon, Rize, Elazığ, Karaman* ve *Nevşehir* olmak üzere 13 ili[349] ve bedelsiz yatırım yeri tahsisi açısından da söz konusu illere ilaveten kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki diğer illeri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.(5350/ md.1)

---

[348] Umdu, Ersin; Ramazan, Yıldız; **Sigorta Prim Teşvikleri ve İşçi Ödenekleri**, İTO Yayınları, Yayın No: 2010- 57, İstanbul 2011,s.145

[349] **a.g.e.,** s.145-146

5615 sayılı ve 04.04.2007 tarihli "Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Kanun kapsamına giren bölgelere *Gökçeada* ile *Bozcaada* da ilave edilmiştir (5615/ md.24/ A-B-C-D).

31.12.2008 tarihine kadar geçerli olmak kaydıyla, ilave istihdam sağlayan işyerlerinde uygulanan teşvik kapsamında, çalıştırılan işçilerin asgari ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin ve asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için % 80'i sübvanse edilmek suretiyle indirim sağlanmıştır. (5084/ md.3, md.4)

2005 yılında 5350 sayılı Kanunla istihdam şartı en az 30 işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacak şekilde daraltılmış (5350/ md.2, md.3), 2007 yılında 5615 Sayılı Kanunla tekrar 10 kişiye indirilmiştir (5615/ md.24). Ayrıca 5350 sayılı Kanunun söz konusu maddeleriyle, indirim oranları hesaplanırken artan işçi sayısının iki katı üzerinden indirim verilerek daha fazla sayıda ilave istihdam yaratan işyerlerinin daha fazla ödüllendirilmesini amaçlamıştır (5350/ md.2, md.3). İlave istihdam kıstası getirmesi, istihdam oranının artırılmasını sağlamaya yöneliktir.

5838 sayılı 28.02.2009 tarihli "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile daha önce 2008 yılı sonu olan 5084 sayılı Kanun'un geçerlilik süresi, 2009 yılı sonuna kadar uzatılmıştır (5838/ md.13). Daha sonra 5951 sayılı 05.02.2010 tarihli "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile, yalnızca sigorta primi işveren payı teşviki için 2012 yılı sonuna kadar uzatılmıştır (5951/ md.10).

Başlangıçta söz konusu Kanun kapsamında işverenlere, en az 10 işçi çalıştırmak ve diğer kıstaslara haiz olmak şartıyla bedelsiz yatırım yeri tahsisi ve enerji harcamaları desteği de getirilmiştir (5084/ md.5, md.6). 2005 yılında 5350 sayılı Kanunla istihdam şartı en az 30 kişiye çıkarılmış (5350/ md.4, md.5), 2009 yılında 5838 sayılı Kanun ile bu madde tamamen yürürlükten kaldırılmıştır (5838/ md.16).

Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşvikinin geçerlik süresi, 2012 yılsonu itibariyle bitmiştir. Finansmanı Hazineden sağlanan teşvikin yürürlükte olduğu dönemde sigorta

primi işveren payı teşviki için yaklaşık 5,7 milyar TL kamu kaynağı aktarılmıştır. 2012 Aralık ayı verilerine göre teşvikten 45.598 işyeri, 883.988 sigortalı yararlanmıştır. Yararlanan sigortalıların yaklaşık % 19'u kadın, % 81'i erkektir. Yürürlükte olduğu dönemde bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanamamışlardır.[350] (Tablo 10)

3.3.2. Kültür Yatırımları Teşviki

14.07.2004 Tarihinde kabul edilen 5225 Sayılı "Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu", 21.07.2004 tarihli 25529 sayılı resmi gazetede yayımlanarak 01.08.2004 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Kültür yatırımı ve girişimleri için uygulanacak istihdamla bağlantılı teşvik unsurları, gelir vergisi stopajı teşviki ve sigorta primi işveren payının teşvikidir. Söz konusu teşvikle ilgili nihai bir bitiş süresi öngörülmemiştir.[351]

Kanun uyarınca gerekli şartları sağlayan işyerlerinde çalıştırılacak işçilerin; gelir vergisi stopajı indirimi için ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin ve sigorta primi işveren paylarında indirim için prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazanç üzerinden hesaplanan işveren payının, yatırım aşamasında üç yılı aşmamak kaydıyla % 50'si, işletme aşamasında ise yedi yılı aşmamak kaydıyla % 25'i teşvik olarak verilmektedir (5225/ md.5). Söz konusu teşvikler, ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılması yoluyla hedeflenmiş bir sektörde istihdamın artırılması hususunda önem arz etmektedir.

Ayrıca taşınmaz mal tahsisi, enerji harcamaları desteği, uzman yabancı personel çalıştırılması gibi teşvikler de Kanunda yer almakta ve bu teşvikler de sektörel istihdama dolaylı olarak katkı sağlamaktadır.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 1,2 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 17 işyeri, 485 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Kültür

---

[350] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Aralık 2012 Verileri, 15.03.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

[351] Umdu, ve Yıldız, a.g.e., s.164

ve Turizm Bakanlığı tarafından sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 48'i kadın, % 52'si erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanabilmektedirler. Teşvikten, Kültür Yatırım Belgesi alanlar 3 yıl, Kültür Girişim Belgesi alanlar 7 yıl süre ile yararlanmaktadır.[352] (Tablo 10)

3.3.3. Ar-Ge Yatırımları Teşviki

28.02.2008 Tarihinde kabul edilen 5746 Sayılı "Araştırma Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanun", 12.03.2008 tarihli 26814 sayılı resmi gazetede yayımlanarak 01.04.2008 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Ar-Ge çalışmaları için uygulanacak teşvik unsurları, Ar-Ge desteği, gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi işveren payının teşviki, damga vergisi istisnası ve tekno-girişim sermaye desteğidir.

Kanun kapsamında Ar-Ge merkezleri, kamu kurumları, uluslararası fonlar, TÜBİTAK projeleriyle desteklenen projeler, tekno-girişim sermayesiyle çalışan işletmeler, vb. desteklenmektedir. Gelir Vergisi Stopajı İndirimi kapsamında söz konusu işletmelerde çalışanların aldıkları ücretler, doktora mezunları için % 90, diğerleri için % 80 oranında vergiden muaf tutulmaktadır. Ayrıca söz konusu personelin prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazanç üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının % 50'si 5 yıl süreyle Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Teşvikten işletmede çalışan toplam Ar-Ge personeli sayısının % 10'u yararlandırılmakta ancak kamu personeli olanlar söz konusu teşviklerden yararlandırılamamaktadır. Ayrıca söz konusu teşvik kapsamında, Ar-Ge desteği kapsamında Kurumlar Vergisi İndirimi, Tekno-girişim sermaye desteği kapsamında 100.000 TL'ye kadar hibe ve Damga Vergisi muafiyeti, verilmektedir (5746/ md.3, md.4). Kanun, 31.12.2023 tarihine kadar uygulanacaktır. (5746/ md.6)

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 300 milyon TL kamu kaynağı

---

[352] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

kullanılmıştır ve teşvikten 2.070 işyeri, 31.206 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Maliye Bakanlığı tarafından sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 22'si kadın, % 78'i erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanabilmektedirler.[353] (Tablo 10)

3.3.4. İşsizlik Sigortası Kanunu

4447 Sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu" 08.09.1999 tarihli 23810 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir ancak Kanunun ilk halinde sigorta prim teşviki uygulaması bulunmamaktadır. Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması bu Kanunla başlamıştır ve Kanunun yürürlüğe girme tarihinden itibaren uygulama ile ilgili iş ve işlemler konusunda o zamanki adı "İş ve İşçi Bulma Kurumu" olan İŞKUR sorumlu ve yetkili kılınmıştır. Sonraki yıllarda uygulamaya geçirilmiş olan bazı İstihdam Teşviklerinin ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının finansmanı için temel kaynaklardan biri olan, İşsizlik Sigortası Fonunun temelleri de bu Kanunla atılmıştır.

Kanun, Türkiye'deki işgücü piyasasını adeta yeniden şekillendirerek bir dönüm noktası yaratmıştır. Yurtdışına işçi gönderme dönemi bittikten sonra neredeyse atıl durumda kalmış olan İŞKUR'u hayata döndürmüş, hızlı bir değişim ve dönüşümle bugün bulunduğu noktaya gelmesinde kilit rol oynamıştır. 4447 Sayılı Kanun, bazıları istihdam teşvikleri ile ilgili olmak üzere pek çok kez değişikliğe uğramıştır.

3.3.5. 5763 Sayılı Kanun

5763 Sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", 26.05.2008 tarihli 26887 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ve 4447 sayılı Kanunda değişikliğe yol açan, teşviklerle ilgili maddeleri aynı yılın Temmuz ayında yürürlüğe girmiştir. 5763 Sayılı Kanun için genel olarak "Krizden Çıkış Paketi" denilebilir. Bu Kanun ve daha sonra bazı uygulamalarda süre uzatımına ilişkin değişiklikler yapan Kanunlar, ekonomik çöküntüyü önlemek ve ekonomik krizden etkilenenleri desteklemek bakımından kamu kaynağı kullanımının iyi birer örneğidir.

---

[353] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

Bu Kanunun en önemli özelliği, Kanunun 14. maddesiyle; İŞKUR tarafından uygulanan Aktif İşgücü Programlarına, İşsizlik Sigortasının içerisindeki devlet payının % 30'una kadar kaynak aktarılmasının sağlanmasıdır. Böylece pasif bir işgücü politikasıyla aktif işgücü politikalarının finanse edilmesinin önü açılmış, Kurumun kaynak sıkıntısı ortadan kalkmış, çalışmaları etkili hale gelmiş ve hızlanmıştır. Kanunun 19. maddesiyle, Güneydoğu Anadolu Projesi'ne (GAP) de kaynak aktarılması öngörülerek bölgesel kalkınmaya destek verilmiştir. Ayrıca bu Kanunla 5 puanlık prim teşviki ve kadınların ve gençlerin istihdamı için teşvikler ile engelli istihdamı teşvikinde değişiklikler getirilmiştir.

3.3.6. Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki

2008 yılında 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"la getirilen düzenlemeler 4447 sayılı Kanunda değişikliklere yol açmış, kadınların ve 18-29 yaş arası gençlerin sigorta primi işveren paylarının teşvik edilmesi suretiyle Türkiye'de ilk defa dezavantajlı grupların istihdamı için teşvik verilmesini sağlamıştır. 5763 sayılı Kanunun 20. maddesiyle getirilen Geçici 7. madde ile son 6 aydır işsiz olan, kadınları ve 18-29 yaş arası gençleri, işverenin son 1 yılda çalıştırdığı ortalama işçi sayısına ilave olarak istihdam eden işverenlerin asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ilk yıl % 100'den başlamak üzere her yıl % 20 eksiltilerek, beşinci yılda % 20 olmak üzere İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmüştür. İlk düzenlemede teşvikin kapsamı, kanunun yürürlük tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde istihdam edilenlerdir. Bu süre, 2009 yılında 5838 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 32. maddesiyle 1 yıl daha uzatılmıştır.

İşe alınma yönünden teşvikin süresi sona ermiştir ancak hali hazırda yararlanmakta olanlar vardır. Teşvik 31.06.2015 tarihinde tamamen sona erecektir. 2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 300 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 6.117 işyeri, 10.681 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 54'ü kadın, % 46'sı erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim

teşvikinden yararlanabilmektedirler.[354] Bu teşvik kadınların erkeklerden daha fazla yararlanması yönünden diğer teşviklerden ayrılmaktadır. (Tablo 10)

3.3.7. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki

5921 sayılı ve 18.08.2009 tarihli "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4447 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak, İşsizlik Ödeneği alanları istihdam eden işverenlere teşvik getirilmiştir.

Kanunun 1. maddesine göre, işverenler işsizlik ödeneği alanları ilave istihdam yaratarak işe aldıkları takdirde, asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primleri işçi ve işveren payı ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanmaktadır.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 500 bin TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 25 işyeri, 90 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 24'ü kadın, % 76'sı erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanamadığı için teşvik yeterince etkin olamamıştır. Teşvik için herhangi bir bitiş süresi öngörülmemiştir.[355] (Tablo 10)

3.3.8. İlave İstihdam Teşviki

5921 sayılı ve 18.08.2009 tarihli "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 2. maddesiyle 4447 sayılı Kanuna Geçici 9. Madde eklenmiş; 31.12.2009 tarihine kadar, ilave istihdam yaratılarak işe alınanlar için; sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmüştür. Bu madde daha sonra 5951 sayılı 05.02.2010 tarihli "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü

---

[354] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

[355] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 7. maddesi ile değişikliğe uğramış, 2010 yılı sonuna kadar işe alınanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Teşvik, şu anda yürürlükte değildir. Söz konusu teşvik kapsamında, yürürlükte olduğu dönemde İşsizlik Sigortasından yaklaşık 135 milyon TL kaynak aktarılmıştır. Yürürlükte olduğu dönemde, sürekli değişiklik göstermekle birlikte yaklaşık 31.000 işyeri, 77.000 sigortalı yararlanmıştır.[356] Kriz döneminde geçici olarak uygulanmış olması, teşviklerin genel kabul gören amacına ve tanımına son derece uygundur.

3.3.9. 6111 Sayılı Kanun

6111 Sayılı 25.02.2011 tarihli "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 69. maddesi ile; daha önce 5763 Sayılı Kanunla, 4447 sayılı Kanunda değişiklik yaparak getirilen, İşsizlik Sigortası içerisindeki devlet payından % 30'a kadar aktif işgücü programlarına kaynak aktarılması düzenlemesi değiştirilerek, fonun bir önceki yıl gelirlerinin % 30'unun kaynak olarak aktarılmasına karar verilmiştir. Ayrıca 4447 sayılı Kanundaki teşviklerin kapsamı genişletilmiştir.

3.3.10. Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşviki

2011 yılında getirilen 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"un 74. maddesiyle 4447 sayılı Kanunda yapılan en önemli değişiklik, Geçici 7. ve Geçici 9. Maddeleri değiştirmesi ve Geçici 10. Maddenin yürürlüğe konulmasıdır. Buna göre; 31.12.2015 tarihine kadar özel sektör işverenlerince işe alınan kişilerin, işverenin son 6 ayda çalıştırdığı ortalama işçi sayısına ilave olarak işe alınmaları kaydıyla, sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın bu kişilerin özelliklerine göre farklı sürelerle İşsizlik

[356] SGK; SGK Veri Tabanı

Sigortası Fonundan karşılanması düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle sigorta prim teşvikinin aşağıdaki şekilde uygulanması öngörülmüştür:

- Kadınlar ve 18-29 yaş arası gençler için;
  - Mesleki yeterlik belgesi sahipleri **48 ay**, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaları halinde ilave 6 ay olmak üzere **54 ay**
  - Mesleki ve teknik eğitim veren okulları veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler **36 ay**, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaları halinde ilave 6 ay olmak üzere **42 ay**
  - Mesleki yeterlilik belgesi olmayan ya da herhangi bir mesleki ve teknik eğitim veren okulu veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmeyenler **24 ay**, ancak İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaları halinde ilave 6 ay olmak üzere **30 ay**
- 29 yaşından büyük erkekler için;
  - Mesleki yeterlik belgesi sahibi olanlar ve mesleki ve teknik eğitim veren okulları veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler **24 ay**, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaları halinde ilave 6 ay olmak üzere **30 ay**
  - Mesleki yeterlilik belgesi olmayan ya da herhangi bir mesleki ve teknik eğitim veren okulu veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmeyen ancak İŞKUR'a kayıtlı işsiz olanlar **6 ay**
- Hâlihazırda hizmet akdi ile çalışanlardan, Maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren okulları bitirenler **12 ay**

4447 Sayılı Kanuna, Geçici 10. Maddeyle getirilen bu düzenlemelerle; daha önce 5763 sayılı Kanunla Türkiye'de ilk defa dezavantajlı gruplara yönelik getirilen teşviklerin kapsamı genişletilmiş ve mesleki eğitimle ilişkilendirilmiştir. İŞKUR'un düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin teşvik kapsamına alınması ve İŞKUR'a kayıtlı işsiz olanlara ilave 6 ay teşvik verilmesine yönelik uygulamalar, Türkiye'deki işgücü piyasasının kayıt altına alınması ve Aktif İşgücü Programlarına ayrılan kaynakların istihdama dönüşmesi bakımından önemlidir.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 500 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 125.097 işyeri, 258.079 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 55'i kadın, % 45'i erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanabilmektedirler. Teşvikin süresi 31.12.2015 tarihinde sona ermekle beraber Bakanlar Kurulu süreyi 5 yıl daha uzatmaya yetkilidir.[357] Bu teşvik kadınların erkeklerden daha fazla yararlanması yönünden diğer teşviklerden ayrılmaktadır. (Tablo 10)

Tablo 3. 6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri

CİNSİYET	ÇALIŞMA DURUMU	YAŞ GRUBU	MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ	MESLEKİ VE TEKNİK OKUL VEYA İŞKUR KURSU	İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZ	TEŞVİK SÜRESİ (AY)
KADIN	Çalışmayan	+18	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12
ERKEK	Çalışmayan	18-29	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
		+29	✓	X	X	24
			✓	X	✓	30
			X	✓	X	24
			X	✓	✓	30
			X	X	✓	6
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12

Kaynak: 6111 sayılı Kanun kullanılarak hazırlanmıştır.

[357] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

3.3.11. Engelli İstihdamının Teşviki

4857 Sayılı "İş Kanunu" 10.06.2003 tarihli 25134 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 30. Maddesi ile daha önceki İş Kanunlarında da yer verilmiş olan Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Kanuna göre 50 veya üzerinde işçi çalıştıran işverenler, en az yarısı engelli olmak üzere toplamda % 6 oranında engelli, eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırmak zorundadır ve bu oranın her yıl Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirlenmesi öngörülmüştür. Kanunla getirilen yenilik doğrultusunda bu zorunluluklara ilave olarak teşvikler düzenlenmiştir. Başlangıçta; belirlenen kontenjanların üzerinde engelli çalıştıran, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran, engelli ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran, çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş engellileri çalıştıran işverenlerin ödemesi gereken işveren sigorta prim paylarının % 50'sinin Hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür.

2008 yılında 5763 Sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 2. maddesi ile engelli çalıştırma konusunda getirilen yükümlülükler ve teşvikler değiştirilmiştir. Buna göre yükümlülük, 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işverenlerden özel sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde % 4 engelli ve % 2 eski hükümlü olarak değiştirilerek, özel sektör işyerlerinden eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış, kamuda engelli çalıştırma yükümlülüğü artırılmıştır. Teşviklerde de düzenleme genişletilerek, özel sektör işverenlerince kontenjan dâhilinde çalıştırılan engelli sigortalıların sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı; kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için sigorta primine ait işveren hisselerinin % 50'sinin Hazinece karşılanması şeklinde değiştirilmiştir.

2014 yılında 6518 sayılı "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 58. maddesi ile kontenjan fazlası engelli çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenler için de teşvik oranı % 100'e çıkarılmıştır.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 240 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 17.976 işyeri, 55.941 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Hazineden sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 18'i kadın, % 82'si erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanabilmektedirler. Teşvik için herhangi bir bitiş süresi öngörülmemiştir.[358] (Tablo 10)

3.3.12. Beş Puanlık Prim İndirimi

5510 Sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"; Sosyal Güvenlik Kurumunun 5502 Sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile kurularak Sosyal Güvenlik ile ilgili Kurumların tek çatı altında toplanmasının ardından 31.05.2006 tarihinde kabul edilerek, 16.06.2006 tarihli 26200 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, ancak daha sonra bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği için tüm hükümleri ile 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.[359] Kanunun ilk halinde sigorta prim teşviki bulunmamaktadır. Daha sonra getirilen değişikliklerle teşvik düzenlemeleri getirilmiştir.

2008 yılında 5763 Sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 24. maddesi ile 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmış, 4(a) kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazinece karşılanması öngörülmüştür.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 19 milyar TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 1.154.917 işyeri, 8.641.643 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Hazineden sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 26'sı

---

[358] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

[359] SGK, Tarihçe, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce

kadın, % 74'ü erkektir. Teşvik için herhangi bir bitiş süresi öngörülmemiştir.[360] Tek önemli şartı, sigorta prim borcu olmaması olan Teşvik, uygulama kolaylığı sebebiyle en çok yararlanılan ve en çok kamu kaynağı aktarılan teşvik olması yönüyle önemlidir (Tablo 10)

3.3.13. Yurt Dışı İstihdam Teşviki

29.05.2013 tarihinde 6486 Sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 5. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 81. maddesi, özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürdüğü sigortalılar için, prime esas kazanç üst sınırına kadar ücretler üzerinden hesaplanan GSS priminin % 5'inin Hazinece karşılanması şeklinde genişletilmiştir.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 3 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 312 işyeri, 26.364 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Hazineden sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 1,5'i kadın, % 98,5'i erkektir. Teşvik için herhangi bir bitiş süresi öngörülmemiştir.[361] (Tablo 10)

3.3.14. Bölgesel Yatırım Teşviki

Şu ada yürürlükte olan teşvikler arasında en kapsamlı teşvik olan sistem, sadece sigorta primi işveren payını değil, sigorta primi işçi payını da teşvik etmesi ve ilave yatırım teşvikleri sağlaması bakımından bölgesel kalkınmaya ve istihdama yönelik doğrudan veya dolaylı birçok fayda sağlamaktadır.

Teşvikler, belgeli yatırımlara verilmektedir. Bu kapsamda "Yatırım Teşvik Belgesi", yatırımın karakteristik değerlerini ihtiva eden, yatırımın bu değerler ve tespit edilen şartlara uygun olarak gerçekleştirilmesi halinde üzerinde kayıtlı destek unsurlarından istifade imkânı sağlayan bir belgedir (2009/1 md. 3). Bu çalışmanın

---

[360] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

[361] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

konusunu oluşturan teşviklerle ilgili önemli değişiklikleri içeren mevzuata kısaca değinilerek, teşvik sisteminin en son hali daha detaylı anlatılacaktır.

- Yüksek Planlama Kurulu'nun 10/7/2009 tarihli ve 2009/23 sayılı Raporu üzerine, 2009/15199 sayılı "Bakanlar Kurulu Kararı" ile yürürlüğe konulan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar açıklanmıştır. Kararın 3. maddesinde 4 adet bölge sınıflandırması ile destek unsurları belirlenmiştir.
- Bu kararın uygulamasına ilişkin usul ve esaslar, Hazine Müsteşarlığınca hazırlanan 2009/1 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de açıklanmıştır. Tebliğin 20. maddesinde sosyal güvenlik primi işveren hissesi desteği yer almaktadır.
- 2010/2 sayılı Tebliğin 1. maddesi ve 2011/1 sayılı Tebliğin 9. maddesi ile 2009/1 sayılı Tebliğde pek çok değişikliğin yanı sıra işveren hissesi prim desteği ile ilgili 20. Maddede de değişiklik yapılmıştır.
- 2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının sigorta primi işveren hissesi desteği de dâhil bazı maddeleri 04.04.2011 tarihinde 2011/1597 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar"ın 4. maddesi ile değiştirilmiştir.
- 5921 sayılı ve 18.08.2009 tarihli "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 3. maddesi ile 5510 Sayılı Kanun'a Ek 2. Madde getirilerek, bu teşvik uygulamasına kanuni dayanak getirilmiştir.
- 15.06.2012 tarihli 6322 sayılı "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 32. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun söz konusu Ek 2. maddesi değiştirilmiş, Bakanlar Kurulunca belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmının da karşılanmasına imkân tanınmıştır. Ayrıca Hazineden karşılanır ifadesi de Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanır olarak değiştirilmiştir.
- 2012/3305 sayılı "Bakanlar Kurulu Kararı" yayımlanmış ve 2009/15199 sayılı "Bakanlar Kurulu Kararı" yürürlükten kaldırılmıştır. 2012/3305 Sayılı Kararın 3. ve 4. maddeleriyle, daha önceki karardan oldukça farklı bir yapıda oluşturulan teşvik sisteminde, bölge sınıflandırması 6'ya çıkarılmış, daha önce getirilen teşviklere ilave olarak yatırım alanlarının kapsamı genişletilmiş ve ayrıca belirli bölgelerde gerekli koşulları sağlamak kaydıyla gelir vergisi

stopajı desteği ve sigorta primi işçi payı desteğinin de teşvik olarak verilmesi öngörülmüştür.

- Bu kararın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, 2012/1 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de açıklanmıştır. Söz konusu tebliğin 14. ve 15. Maddelerinde teşviklerle ilgili esaslara yer verilmiştir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından söz konusu teşviklerin uygulanmasına ilişkin 2012/30 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Genelgesi" yayımlanmıştır. Genelgede teşvik uygulamasına ilişkin iş ve işlemler detaylı olarak örnekleriyle açıklanmıştır.
- 2012/3802 sayılı "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar"ın 1. maddesi ile 2012/3305 sayılı "Bakanlar Kurulu Kararı"nda değişiklik yapılmıştır. Buna göre 6. Bölge yatırımlarında verilecek teşvikin yatırımın % 15'ini geçememesi şartı kaldırılmıştır.

Kanun kapsamında, teşvik verilecek bölgelerin sınıflandırması Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yatırım Teşvik Uygulamalarında Bölgeler

1. Bölge	2. Bölge	3. Bölge	4. Bölge	5. Bölge	6. Bölge
Ankara	Adana	Balıkesir	Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Antalya	Aydın	Bilecik	Amasya	Aksaray	Ardahan
Bursa	Bolu	Burdur	Artvin	Bayburt	Batman
Eskişehir	Çanakkale (Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri Hariç)	Gaziantep	Bartın	Çankırı	Bingöl
İstanbul	Denizli	Karabük	Çorum	Erzurum	Bitlis
İzmir	Edirne	Karaman	Düzce	Giresun	Diyarbakır
Kocaeli	Isparta	Manisa	Elazığ	Gümüşhane	Hakkâri
Muğla	Kayseri	Mersin	Erzincan	Kahramanmaraş	Iğdır
	Kırklareli	Samsun	Hatay	Kilis	Kars
	Konya	Trabzon	Kastamonu	Niğde	Mardin
	Sakarya	Uşak	Kırıkkale	Ordu	Muş
	Tekirdağ	Zonguldak	Kırşehir	Osmaniye	Siirt
	Yalova		Kütahya	Sinop	Şanlıurfa
			Malatya	Tokat	Şırnak
			Nevşehir	Tunceli	Van
			Rize	Yozgat	Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri
			Sivas		

Kaynak: 2012/3305 Sayılı Kararın Ek.1 Belgesi

Başka özel bir şart belirtilmediği takdirde, yatırımların destek unsurlarından yararlanabilmeleri için asgari sabit sermaye yatırım tutarının bölgeler bazında değişmek suretiyle Tablo 5'te belirtildiği gibi olması gerekmektedir. Finansal kiralama yöntemiyle yapılacak yatırımlarda finansal kiralamaya konu makine ve teçhizata ait toplam tutarının, her bir finansal kiralama şirketi için asgari 200 bin TL olması gerekmektedir. Ayrıca teşvik belgesi kapsamında yatırım harcaması olarak kabul edilen marka, lisans, know-how, vb. maddi olmayan duran varlıkların oranı, teşvik belgesinde kayıtlı toplam sabit yatırım tutarının % 50'sini geçememektedir (2012/3305 md 5).

Tablo 5. Yatırımların Destek Unsurlarından Yararlanabilmeleri İçin Asgari Sabit Sermaye Yatırım Tutarı

Bölge	Asgari Sabit Sermaye Yatırım Tutarı
I. Bölge	1 Milyon TL
II. Bölge	1 Milyon TL
III. Bölge	500 Bin TL
IV. Bölge	500 Bin TL
V. Bölge	500 Bin TL
VI. Bölge	500 Bin TL

Kaynak: 2012/3305 md 5

3.3.14.1. Teşvik Türleri

Kanun kapsamında verilen teşvikler, Gümrük Vergisi Muafiyeti, Vergi İndirimi, KDV İstisnası, KDV İadesi, Faiz Desteği, Yatırım Yeri Tahsisi, Sigorta Primi İşveren Payı Desteği, Sigorta Primi İşçi Payı Desteği ve Gelir Vergisi Stopajı desteklerinden oluşmaktadır. Genel olarak Bölgelere göre destek unsurlarından yararlanma durumu Tablo 6'da gösterilmiştir.[362]

Tablo 6. Bölgesel Teşvik Uygulamaları Kapsamında Destek Unsurları

Destek Unsurları		I	II	III	IV	V	VI
KDV İstisnası		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gümrük Vergisi Muafiyeti		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vergi İndirimi Yatırıma Katkı Oranı (%)	OSB Dışı	15	20	25	30	40	50
	OSB İçi	20	25	30	40	50	55
Sigorta Prim İşveren Payı Desteği (Destek Süresi)	OSB Dışı	2 Yıl	3 Yıl	5 Yıl	6 Yıl	7 Yıl	10 Yıl
	OSB İçi	3 Yıl	5 Yıl	6 Yıl	7 Yıl	10 Yıl	12 Yıl
Yatırım Yeri Tahsisi		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Faiz Desteği		X	X	✓	✓	✓	✓
Gelir Vergisi Stopajı Desteği		X	X	X	X	X	10 Yıl
Sigorta Primi İşçi Payı Desteği (Destek Süresi)		X	X	X	X	X	10 Yıl

Kaynak: ÇSGB; **T.C. ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, 15.12.2013, s. 78

Sigorta Primi İşveren Payı ile ilgili olarak, yatırıma başlama süresi ve yatırım türüne göre özel şartlar da mevcuttur.

[362] ÇSGB; **T.C. ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, 15.12.2013, s. 78

3.3.14.1.1. Sigorta Primi İşveren Payı Desteği

Büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında desteklenen yatırımlarda, teşvik belgesinde kayıtlı istihdamı aşmamak kaydıyla, ilave istihdam için ödenmesi gereken sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır (2012/3305 md 12).

Bu teşvikten, teşvik türüne göre değişmekle beraber Tablo 7'de belirtilen sürelerde yararlanılmaktadır.

Tablo 7. Sigorta Primi İşveren Payı Desteği, Yararlanma Süreleri

Bölgeler	Büyük Ölçekli Yatırımlar ve Bölgesel Teşvik Uygulamaları		Stratejik Yatırımlar	Genel Teşvik Uygulamaları (tersanelerin gemi inşa yatırımları)
	31/12/2013 tarihine kadar (dâhil) başlanılan yatırımlar	1/1/2014 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar		
I. Bölge	2 Yıl	-	7 Yıl	18 Ay
II. Bölge	3 Yıl	-	7 Yıl	18 Ay
III. Bölge	5 Yıl	3 Yıl	7 Yıl	18 Ay
IV. Bölge	6 Yıl	5 Yıl	7 Yıl	18 Ay
V. Bölge	7 Yıl	6 Yıl	7 Yıl	18 Ay
VI. Bölge	10 Yıl	7 Yıl	10 Yıl	18 Ay

Kaynak: 2012/3305 md 12

İlk 5 bölgede yararlanılan sigorta primi işveren hissesi desteğinin tutarı, yatırım türüne göre değişmek üzere sabit yatırım tutarının Tablo 8'de belirtilen oranlarını geçememektedir. Altıncı Bölge için sınırlandırma yoktur (2012/3802 md 1).

Tablo 8. Sigorta Primi İşveren Payı Desteği, Sabit Yatırım Oranına Göre Destek Tavanı (%)

Bölgeler	Büyük Ölçekli Yatırımlar	Bölgesel Teşvik Uygulamaları	Stratejik Yatırımlar
I. Bölge	3	10	15
II. Bölge	5	15	15
III. Bölge	8	20	15
IV. Bölge	10	25	15
V. Bölge	11	35	15

Kaynak: 2012/3802 md 1

3.3.14.2. Bir Alt Bölge Desteğinden Yararlanacak Yatırımlar

Büyük ölçekli yatırımlar veya bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında teşvik belgesi düzenlenen yatırımlardan, Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) yapılan yatırımlar veya aynı sektörde faaliyet gösteren en az beş gerçek veya tüzel kişinin ortağı olduğu yatırımcı tarafından gerçekleştirilen ve ortak faaliyet gösterilen alanda entegrasyonu sağlayacak yatırımlar; vergi indirimi ve sigorta primi işveren hissesi desteği açısından bulundukları bölgenin bir alt bölgesinde sağlanan oran ve sürelerde desteklerden yararlanabilmektedirler. Ayrıca söz konusu yatırımlardan, Altıncı Bölgede gerçekleştirilecek büyük ölçekli ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamındaki yatırımlar için sigorta primi işveren hissesi desteği, bölgede geçerli olan süreye 2 yıl, vergi indirimi desteği ise bölgede geçerli olan yatırıma katkı oranına 5 puan ilave edilmek suretiyle uygulanmaktadır (2012/3305 md 18).

2012/30 Sayılı SGK Genelgesine göre, 2012/1 sayılı Tebliğ kapsamına giren işverenler, destekten yararlanılacak sigortalılar haricindeki sigortalılarından dolayı, gerekli şartları taşımaları kaydıyla, diğer kanunlarda öngörülen teşvik ve desteklerden de yararlanabileceklerdir.

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 20 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 564 işyeri, 38.115 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Ekonomi Bakanlığı tarafından sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 38'i kadın, % 62'si erkektir. Bu teşvikten yararlananlar, "3.3.12"de değinilmiş olan 5 puanlık prim teşvikinden yararlanabilmektedirler.[363] (Tablo 10)

3.3.15. Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi

5084 Sayılı Kanunun sona ermesinin ardından beklenen değişiklik 6486 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la getirilmiştir. Bu değişiklikle Bakanlar Kuruluna bölgesel

[363] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

farklılıkları göz önüne alarak on ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerine uygulanmak üzere, beş puanlık prim teşvikine ilave olarak altı puana kadar puan ekleme yetkisi verilmiştir. 29.05.2013 tarihinde, 6486 Sayılı Kanunun 2. Maddesiyle, 5510 sayılı Kanunun 81. Maddesine aşağıdaki fıkra;

"(Ek fıkra: 21/5/2013-6486/5 md.) On ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerine uygulanmak üzere, birinci fıkranı (ı) bendinde belirtilen ve Hazinece karşılanan puana, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden altı puana kadar ilave puan eklemeye, sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksini dikkate almak suretiyle ilave puan uygulanacak illeri ve uygulama süresini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir."

eklenerek Bakanlar Kuruluna bölgesel farklılıkları göz önüne alarak on ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerine uygulanmak üzere, beş puanlık prim teşvikine ilave olarak altı puana kadar puan ekleme yetkisi verilmiştir.

Buna bağlı olarak 14.07.2013 tarihinde çıkarılan 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile, teşvik verilecek iller 3 bölgeye ayrılmış, I Sayılı Listedeki yerlerin 31.12.2016, II Sayılı Listedeki yerlerin 31.12.2017, III Sayılı Listedeki yerlerin 31.12.2018 tarihine kadar 5 puana ilave olarak 6 puan, toplamda 11 puan sigorta primi işveren payı teşvikinden yararlandırılmasına karar verilmiştir (2013/4966 md 2).

Tablo 9. Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi, Bölge Sınıflandırması

I Sayılı Liste	II Sayılı Liste	III Sayılı Liste
Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Amasya	Aksaray	Ardahan
Artvin	Bayburt	Batman
Bartın	Çankırı	Bingöl
Çorum	Erzurum	Bitlis
Düzce	Giresun	Diyarbakır
Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Erzincan	Kahramanmaraş	Iğdır
Hatay	Kilis	Kars
Karaman	Niğde	Mardin
Kastamonu	Ordu	Muş
Kırıkkale	Osmaniye	Siirt
Kırşehir	Sinop	Şanlıurfa
Kütahya	Tokat	Şırnak
Malatya	Tunceli	Van
Nevşehir	Yozgat	Bozcaada ve Gökçeada
Rize		
Sivas		
Trabzon		
Uşak		

Kaynak: 2013/4966 md 2

2013 Ekim ayı verilerine göre, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sigorta primi işveren payı teşviki için yaklaşık 43 milyon TL kamu kaynağı kullanılmıştır ve teşvikten 31.532 işyeri, 828.421 sigortalı yararlanmaktadır. Finansmanı Hazineden sağlanan teşvikten yararlanan sigortalıların yaklaşık % 18'i kadın, % 82'si erkektir.[364] (Tablo 10)

3.3.16. Teşvik Yararlanıcıları ve Ayrılan Kaynaklar

Tablo 10'a göre teşviklerden yararlananların durumuna bakıldığında, en çok 5 puanlık prim teşvikinden yararlanıldığı açıkça görülmektedir, Yeni Bölgesel Teşvik ise, 2013 yılında yürürlüğe girmesine rağmen şimdiden bireysel yararlanıcı sayısı, diğer

[364] ÇSGB; T.C. **ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**, Ekim 2013 Verileri, 15.12.2013 s.69-71 ve SGK; **SGK Veri Tabanı**;

teşviklerin önüne geçmiştir. Onu, Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Teşviki takip etmektedir. Tabloya göre, teşvikler sayesinde, en az 9,8 milyon yeni istihdam yaratılmıştır. 2004 yılından itibaren istihdam teşvikleri için, yaklaşık 26,2 milyar TL; sadece 2013 yılında ise, yaklaşık 790 milyon TL kaynak aktarılmıştır.

Tablo 10. Teşviklerden Yararlananlar ve Ayrılan Kamu Kaynağı* (Ekim 2013)

Teşvik	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı			2013 Kamu Kaynağı (Bin TL)**	Yürürlük Tarihinden İtibaren Kamu Kaynağı (Bin TL) **	Kaynak
		Kadın	Erkek	Toplam			
Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşviki***	45.598	167.543	716.445	883.988	-	5.670.660	Hazine
Kültür Yatırımları Teşviki	17	237	248	485	81	1.200	Kültür ve Turizm Bakanlığı
Ar-Ge Yatırımları Teşviki	2.070	6.943	24.263	31.206	8.891	305.600	Maliye Bakanlığı
Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki	6.117	5.753	4.928	10.681	497	301.250	İşsizlik Sigortası Fonu
İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki	25	22	68	90	30	513	İşsizlik Sigortası Fonu
İlave İstihdam Teşviki***	31.000	-	-	77.000	-	135.000	İşsizlik Sigortası Fonu
Kadın, Genç, Mesleki Yeterlilik Teşviki	125.097	142.255	115.824	258.079	46.116	500.700	İşsizlik Sigortası Fonu
Engelli İstihdamı Teşviki	17.976	9.816	46.125	55.941	7.965	243.120	Hazine
5 Puanlık Prim Teşviki	1.154.917	2.245.380	6.396.263	8.641.643	670.681	19.015.000	Hazine
Yurtdışı İstihdam Teşviki	312	400	25.964	26.364	3.135	3.135	Hazine
Bölgesel Yatırım Teşviki	564	14.631	23.484	38.115	5.821	20.000	Ekonomi Bakanlığı
Yeni Bölgesel Teşvik (İlave 6 Puan)	31.532	154.092	674.329	828.421	42.810	42.810	Hazine
TOPLAM	1.338.627	2.579.529	7.311.496	9.891.025	786.027	26.238.988	

Kaynak: ÇSGB; **T.C. ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler, Ekim 2013 Verileri**, 15.12.2013 s.70-71; SGK; **SGK Veri Tabanı**; Birleştirilerek hazırlanmıştır.

**Tablodaki tüm veriler, geriye dönük iptaller nedeniyle değişikliklere uğrayabildiği için, kesin veriler değildir. Yuvarlamadan dolayı toplamlar birbirini sağlamayabilir.*

*** Teşviklere ayrılan kamu kaynakları için yaklaşık değerler verilmiştir.*

**** Kalkınmada Öncelikli Yöreler ve İlave İstihdam Teşviki yürürlükten kalkmıştır. Verilen bilgiler, yürürlükte oldukları dönemlere ilişkin yaklaşık değerlerdir.*

Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki ile, Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Teşvikinde, kadınlara daha fazla teşvik verilmesi neticesinde, kadınların daha fazla yararlandığı; bunlar dışındaki teşviklerde yararlanıcı erkek sayısının, kadın sayısından oldukça fazla olduğu görülmektedir. Türkiye'deki teşvikler için EUROSTAT ve OECD'nin kullandığı sınıflandırmaya göre mali bir değerlendirme yapmak, teşviklerin finansmanının farklı farklı Kurumlar aracılığıyla yürütülmesi sebebiyle gerçekçi olmamaktadır. EUROSTAT ve OECD sadece Kamu İstihdam Kurumlarının Hizmetlerini baz almaktadırlar. İKİNCİ BÖLÜMde incelendiği üzere, birçok ülkede girişimcilik teşvikleri de dâhil olmak üzere istihdam teşvikleriyle bağlantılı bütün hizmetler Kamu İstihdam Kurumları tarafından yürütülmektedir. Türkiye'deki sistemin karmaşık olmasından kaynaklanan bu durum sebebiyle uluslararası göstergeler açısından yapılan değerlendirmeler sağlıklı sonuç vermemektedir.

Ülkenin teşvik sisteminin yapısı nedeniyle, uluslararası sınıflandırmayla uyum sağlanamadığı için, en eski ve kurucu üyelerden olmasına rağmen OECD istatistiklerinde Türkiye'ye ilişkin ALMP detaylı istatistikleri mevcut değildir. Tablo 10'da dağınık bir yapıda olsa da istihdam sübvansiyonları için ne kadar kaynak ayrıldığına değinilmiştir. Diğer programlar için de karşılaştırma imkânı vermesi açısından Aktif İşgücü Programlarına ayrılan bütçe değerlendirilebilir. Ayrıca sorumluluğu İŞKUR'da olan mesleki eğitim programları ve işbaşı eğitim programlarının bütçeleri de program bazında karşılaştırma imkânı vermektedir.

Tablo 11. İŞKUR Aktif İşgücü Programları

	2009	2010	2011	2012	2013
Aktif İşgücü Programları Ayrılan Kaynak (Milyon TL)	472	494	996	1.488	1.562
Aktif İşgücü Programları Kullanılan Kaynak (Milyon TL)	306	392	409	1.122	-
Mesleki Eğitim Kursları (Milyon TL)	193	245,7	264	332,4	-
İşbaşı Eğitim Programları (Milyon TL)	2,1	8,6	10,5	25,1	-

Kaynak: İŞKUR; İŞKUR Veri Tabanı

2011 yılında 6111 Sayılı Kanunun 69. maddesi ile İşsizlik Sigortası içerisindeki devlet payından % 30'a kadar aktif işgücü programlarına kaynak aktarılması düzenlemesi değiştirilerek, fonun bir önceki yıl gelirlerinin % 30'unun kaynak olarak aktarılmasına karar verilmiştir. Türkiye'de Aktif İşgücü Programları için ayrılan pay her geçen gün artmaktadır ve 2013 yılında 1.562 milyon TL kaynak ayrılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ SİSTEMİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SİSTEME YÖNELİK ÖNERİLER

4.1. DÜNYADAKİ TEŞVİK SİSTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dünyada uygulanan ALMP sistemlerine genel olarak bakıldığında en yaygın kullanılan programın Eğitim ve Mesleki Eğitim olduğu görülmektedir. Bunu İstihdam Sübvansiyonları ve Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon takip etmektedir. Eğitim ve Mesleki Eğitime bu kadar pay ayrılıyor olması, İstihdam Sübvansiyonlarının tek başına uygulandığında yeterince etkin olmamasından kaynaklanmaktadır. Ülkeler, bir yandan işgücüne katılımında güçlük çekilen gruplar için doğrudan veya dolaylı maddi destek sağlarken bir yandan da bireylerin niteliklerinin yükseltilmesi, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve "düzgün" işlere yerleştirilebilmeleri için eğitim ve mesleki eğitim programlarına kaynak ayırmaktadırlar. Bu durum gelişmiş ülkelerde de geçerlidir.

İşgücünün nitelik düzeyinin yükseltilmesi, uzun dönemli sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma bakımından önemli olduğu kadar, ekonomik iyileşmenin hızının ve yoğunluğunun artırılması bakımından da önem taşımaktadır. İşgücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve insan kaynaklarının geliştirilmesi yeni istihdam fırsatları yaratmaktadır. Söz konusu eğitimler, işsizlere yönelik mesleki eğitimler olabileceği gibi, mevcut çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlaması ve istihdamının korunması şeklinde de olabilmektedir. Ayrıca çıraklık programlarının desteklenmesi ve yükseköğretim alanında yatırımlar yapılması da işgücünün nitelik düzeyinin yükseltilmesinde fayda sağlamaktadır.[365]

Gelişmiş ülkelerin örgün veya mesleki eğitimden istihdama geçiş politikaları etkili olsa da, nüfus yaşlanması ve eksik işgücü sorunuyla karşı karşıya kaldıkları için göçmen işçilere de kapılarını açmaktadırlar. Göçmenler genellikle gelişmiş ülkelerin

[365] TİSK; **2012**, s.21-22

vatandaşlarına göre daha düşük nitelikli olmaktadır. Söz konusu göçmen işçilerin, ülkede bulunan etnik azınlık grupların veya dezavantajlı grupların da, Kamu Kurumları tarafından sunulan hizmetlerden etkin olarak yararlanabilmesi ve işgücü piyasası şartlarında eşit fırsatlara sahip olabilmesi için ALMP programlarına ve istihdam teşviklerine ihtiyaç vardır. Gelişmiş ülkelerde etnik azınlık gruplarla birlikte göçmen işçiler de dezavantajlı gruplara dâhil edilmekte ve özel programlar uygulanmaktadır.

İşgücü piyasası göstergelerinin yüksek ve olumlu olduğu ve krizden çok fazla etkilenmeyen ülkelerde, yıllar içerisinde çok fazla değişiklik göstermeyen yerleşik bir sistem olduğu söylenebilmektedir. Bu durumun, ülkelerdeki kamu hizmetlerinin dengeli ve planlı işleyişinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bir ülkede insan kaynakları planlaması doğru ve etkin yapıldığı takdirde, meslek edinmeye yönelik üniversite programları veya mesleki eğitim veren okulların programları bu plana göre dizayn edilebilmektedir. Bu da, orta ve uzun vadede işgücü açığı olacak alanların tespit edilmesi ve planlı insan kaynağı yetiştirilmesi suretiyle hem ülkedeki işsizlik oranlarının azaltılmasına hem de sektörlerin dengeli gelişmesine imkân vermektedir.

Bilgi ve bu bilgileri değerlendirme imkânı veren gelişmiş istatistik sistemleri, Kamu otoritelerinin en büyük gücü haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerin en büyük avantajı, nüfus yoğunluğunun az olması ve birbiriyle entegre edilmiş Kamu Hizmetleri sayesinde bilgiye kolay ulaşabilme ve politikaları bunlara göre yönlendirebilme imkânıdır. Ülke Örneklerinde, gelişmiş ülkelerde dezavantajlı grupların segmentasyonunun çok detaylı yapıldığı ve dolayısıyla programları şekillendirirken en çok dezavantajlı olan gruplara en fazla teşvik sağlanacak şekilde bir yapılanmaya gidilmesi imkânının olduğu görülmektedir.

Özellikle Küresel Kriz döneminde, bir yandan AB standartlarına uyum sağlama gayreti içerisinde olan bir yandan da aniden ortaya çıkan krizle mücadele etmeye çalışan AB'ye yeni katılan ülkelerle, ekonomik açıdan daha güçlü AB ülkelerine nazaran daha disiplinsiz ve dengesiz bir yapıda olan Güney Avrupa ülkelerinin işgücü piyasası göstergeleri olumsuz eğilimler göstermiştir ve bu etkilerin henüz tam olarak geçtiği söylenemez (Ek 2, Ek 3, Ek 4). Söz konusu ülkeler, içerisinde bulundukları ekonomik darboğazı aşabilmek için uygulanan işgücü piyasası programlarını genişletmişlerdir. Bu amaçla uygulanan programlardan biri olan Toplum Yararına Programlar genellikle,

amacına uygun şekilde, kriz dönemlerinde artırılmış, kriz dönemi geçtikten sonra düşük oranlarda uygulanmıştır.

Doğu Bloğunun ve Yugoslavya'nın parçalanmasıyla ortaya çıkan ve bir kısmı sonradan AB'ye katılan devletlerin, AB'deki diğer ülkelere göre daha dengesiz ve ekonomik açıdan sağlam olmayan bir yapıda olduğu görülmektedir (Ek 2, Ek 3, Ek 4). Ayrıca AB'nin söz konusu ülkelere fon aktararak hızla AB standartlarına ulaştırmaya çalıştığı da dikkat çekmektedir. Bu ülkelerde çok fazla sayıda, ancak özensiz planlanmış programlar mevcuttur. Programlar; üzerinde çok fazla düşünülmeden yürürlüğe konulmuş gibi, aynı hedef grupları içerecek ve birbirleriyle kesişecek şekilde karmaşık bir yapıdadır.

AB ülkelerinde önem verilen bir diğer olgu, işgücü mobilitesidir. Düşük nüfus yoğunluğunun bir sonucu olarak, bireylerin iş bulmak için yer değiştirmesi teşvik edilmektedir. Bu amaçla EURES sistemi oluşturulmuştur. EURES, kendi ülkesi dışında AB ülkelerinden herhangi birinde çalışmak isteyen bireylere hizmet vermektedir. Yıl içerisinde uluslararası veya lokal fuarlar düzenleyerek ülkeler hakkında bilgi edinilmesini sağlamaktadır. Ayrıca EURES ofislerinde, çalışmak üzere gidilmesi düşünülen ülkelerin çalışma ve yaşama koşulları hakkında danışmanlık hizmeti verilmektedir. İnternet portalı üzerinden uluslararası iş ilanlarını yayımlamakta, uluslararası düzeyde eşleştirme imkânı tanımaktadır.[366]

4.2. TÜRKİYE'DEKİ TEŞVİK UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÖNERİLER

Türkiye'de istihdam konusunda politika üretilen konular, bölgesel gelişmişlik farkları ve yatırım, sektörel teşvikler, kadın istihdamı, genç istihdamı, mesleki yeterlilik, engelli istihdamı, kayıt dışılık, işsizlik ödeneği alanların istihdamı, kriz politikası, yurtdışı istihdam ve girişimcilik olarak ayrı başlıklarda ele alınabilir.

[366] Eckrich, Natali; Macaristan Kamu İstihdam Kurumu, EURES Departmanı, Etkinlik ve İstihdam Fuarı Koordinatörü, Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu, Macaristan Staj Programı, 30.05.2013 (Sözlü Görüşme)

4.2.1. Bölgesel Gelişmişlik Farkları ve Yatırım

Türkiye'de ekonomi ve istihdam alanında göze çarpan ilk sorun bölgesel gelişmişlik farkları olmuştur. 1980'li yıllarda yatırımlarda bölgesel gelişmişlik farklarını gidermek üzere başlayan teşvik sisteminin devamında 2004 yılında getirilen Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşviki, istihdam özelinde de bölgesel politikalar üretilmesinin ilk adımı olmuştur. 2009 yılında istihdamı da kapsayacak şekilde geliştirilen Bölgesel Yatırım Teşviki ve 2013 yılında getirilen Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi ile bölgesel gelişmişlik farkları konusunda tedbir alınmaya devam edilmektedir.

Ancak Yeni Bölgesel Teşvik Sisteminin bölgeler arasında oran farklılığı getirmek yerine 6 puanlık standart oranın farklı sürelerle uygulanması yoluna gitmesi, bölgesel gelişmişlik farklarını giderme noktasında yeterince başarılı olmayabilir. Tablo 10'a göre, teşvik yeni yürürlüğe girmiş olmasına rağmen yararlanma oranı çok hızlı artmış ve diğer teşviklerin önüne geçmiştir. Bu teşvikin etkin olduğu anlamına gelebileceği gibi, aslında bu teşviklerin sorun çözmekten çok sürekli ödemeler haline geldiğini de gösterebilir. Ancak bir yandan, kayıt dışı istihdamı önlemek noktasında da tedbir alınmak istenmesi, teşviklerin bu amaç doğrultusunda şekillendirilmesine neden olmaktadır.

Dünyadaki örneklere bakıldığında bölgeler arası vergi oranları, sigorta prim oranları, hatta asgari ücret tutarlarında değişikliğe gidilebildiği görülmektedir. Ancak bu durum, işgücü maliyetlerinin bölgeler bazında iyi analiz edilmesi şartına bağlıdır. Türkiye'de istatistik sistemleri geliştirilerek bu analizlerin yapılmasının ardından, bölgeler arasında farklı oranlar uygulanmak suretiyle teşviklerin uygulanması daha etkili olabilir. Bunun yanı sıra, Bölgesel Teşvik Sistemi çok karmaşık bir yapıdadır. Yatırım Teşvik Belgesi şartı koşması ve prosedürlerinin fazla olması teşvikin etkinliğini düşürmektedir. Bakanlar Kurulu Kararlarıyla ve Tebliğlerle güncellendiği için çok fazla mevzuat değişikliği geçirmiştir. Bu da takip edilmesini güçleştirmektedir. Söz konusu teşvike ilişkin, diğer istihdam teşvikleriyle birlikte, kapsamlı bir çerçeve Kanun düzenlemesi yapılması ve prosedürlerinin azaltılması etkinliğini artırabilecektir. Ancak prosedürlerin kolaylaştırılması, yatırım teşviklerinin suistimal edilmemesi için, sağlıklı bir izleme sistemi oluşturulması şartına bağlıdır.

4.2.2. Sektörel Teşvikler

Türkiye'de kültür yatırımları ve Ar-Ge yatırımları düzenli olarak teşvik edilmektedir. Ancak teşvik sisteminin dağınık olması sonucu, bu teşvikler diğer teşviklerden farklı mevzuatlarda düzenlendiği için etkinliği düşüktür. Ayrıca Türkiye'de KOSGEB, TTGV, TÜBİTAK gibi kurum ve kuruluşların da özellikle Ar-Ge konusunda bir takım teşvikler vermesi, teşvik yararlanıcıları açısından durumu daha da karmaşık hale getirmektedir.

Sektörel teşviklerin ÇSGB bünyesinde genel olarak planlanması ve ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak uygulanması teşviklerin etkinliğini artırabilir. Ayrıca bu amaçla gelişmekte olan ve geliştirilmesi toplum açısından yararlı olan sektörler de değerlendirilerek tek mevzuat altında başka sektörlere de teşvik verilmesi mümkün olabilir.

Örneğin yenilenebilir enerji, en başta sürdürülebilir kalkınmayı sağlaması ve sosyal faydaları nedeniyle dünyada yükselen bir sektördür. Türkiye'de yenilenebilir enerji için 2005 yılında yürürlüğe giren 5346 sayılı "Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun" ile bazı yatırım teşvikleri verilmesi öngörülmüştür. Bu teşvikler geliştirilerek, yenilebilir enerji alanında insan kaynağı yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi de teşvik edilebilir.

Bilişim sektörü de, nitelikli işgücünün istihdam edilmesine olanak sağlaması ve ülkelerin hızla kalkınmasını sağlaması bakımından önemli bir sektördür.

Sektör tercihleri belirlenirken, katma değeri yüksek, ileri teknolojiye sahip, çevre kirliliği yaratmayan sektörlere verilecek teşviklerin amacı istikrardan çok büyüme olmalıdır. Ayrıca gerekli teknolojinin ülke içerisinde üretilip üretilmediği de sektör tercihleri yapılırken, göz önüne alınması gereken konulardan biridir.[367]

Sanayi sektöründe teknolojik gelişmelerle birlikte insan gücüne olan ihtiyacın önceki dönemlere göre nispi olarak azalması, hizmetler sektörünü ön plana çıkarmıştır.

---

[367] Çiloğlu; **a.g.m.,** s.39-41

Hizmetler sektöründeki nitelikli işgücü ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Hizmetler sektöründe, ülke kalkınması açısından kilit alanlar ve çalışanlar açısından en fazla "düzgün" iş sağlayan alanlar belirlenerek istihdam teşviki verilebilir. Örneğin turizm ve bankacılık, hem kadınlara ve gençlere daha fazla iş imkânı sağlaması, hem de "düzgün" işler sağlaması bakımından öne çıkan çalışma alanlarıdır. Bu alanlardaki kadın ve genç istihdamı teşvik edilerek, ülkedeki genel istihdam oranlarının artırılması ve dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların ve gençlerin istihdam oranlarının artırılması mümkün olabilir.

Turizm sektöründe makineleşme ve otomasyon imkânlarının sınırlı olması, sektörün istihdam potansiyelinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Ayrıca, turizm için gerekli yatırım harcamaları, başta inşaat ve gıda olmak üzere diğer sektörlerin gelişmesine de imkân sağlamaktadır. Ancak turizm sektöründe, öğrenci ve emekli gibi, işsiz sayılmayan grupların mevsimlik istihdamı ve kayıt dışılık da yaygındır.[368] Sektörel istihdam teşvikleri verilerek turizm sektöründeki istihdam potansiyelinin dezavantajlı gruplardan sağlanması ve kayıtlı istihdamın artırılması desteklenebilir.

Bankacılık sektörü ise, daha çok nitelikli işgücüne istihdam olanakları sunmakla beraber, çalışanlarda % 50 kadın istihdam oranıyla, kadın istihdamının artırılmasında büyük potansiyele sahiptir. Ayrıca son yıllarda, özellikle yeni mezun istihdamında önemli rol oynayan çağrı merkezleri de, sektörde dikkat çeken bir başka alandır. ABD ve AB'deki bankalarla kıyaslandığında, Türkiye'deki bankalar, işgücü maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle görece daha az sayıda çalışan istihdam etmektedirler. İşgücü maliyetlerini düşürerek, istihdamı artırmak adına, sektöre özel istihdam teşvikleri verilmesi, kadın ve genç istihdamının artması konusunda faydalı olabilir.[369] Ayrıca, son yıllarda az gelişmiş bölgelerde açılan çağrı merkezlerinin, bölgesel kalkınmaya katkı sunduğu da göz önüne alınarak, buna yönelik destekler getirilebilir.

Geri kalmış bölgelerdeki altyapı eksikliklerine rağmen, bölgenin karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu sektörlerde teşviklerin yoğunlaşması halinde, verimli bir alanda

---

[368] Yıldız, Zafer; "Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi,** Cilt:3, Sayı:5, 2011, s. 59-69

[369] Ayan, Ebubekir; "Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları", **Business and Economics, Research Journal**, Vol.3, No:1, 2012, s.43-54

yatırım yapıldığından teşviklerin etkinliği sağlanabilir. Bu amaca yönelik uygulamalardaki en önemli husus, bölgede etkin üretimi sağlayacak sektörlerin tespitidir.[370] Bu konuda gerekli araştırmalar yapılarak sektörel teşviklerin buna göre planlanması yoluna gidilebilir.

4.2.3. Kadın İstihdamı

Türkiye AB ve OECD ülkeleriyle, özellikle de AB'ye sonradan katılan ülkelerle kıyaslandığında, işgücü piyasası ve ekonomisi bakımından daha iyi durumda görünmektedir. Ancak istihdam ve işgücüne katılma oranlarındaki düşüklük, işgücü piyasası yapısının söz konusu ülkelerden çok farklı olduğunu göstermektedir. AB'ye sonradan katılan ülkelere ve krizden en çok etkilenen ülkelere bakıldığında, ülkede işsizlik çok yüksek olsa bile, istihdam ve işgücüne katılma oranları yüksektir ve bu oranlar genellikle krizlerden etkilenmemektedir. Türkiye'de söz konusu oranlardaki düşüklüğün en temel sebebi kadınların işgücüne katılmasının düşük olmasıdır.

Türkiye'de 2013 Eylül ayı itibariyle işgücüne dâhil olmayan yaklaşık 19,5 milyon kadın vardır. Bunların içinden öğrencilik, yaşlılık, hastalık gibi zaruri sebepler çıkarıldığında aslında çalışabilir durumda olan ama işgücüne katılmayan yaklaşık 14 milyon kadın vardır ve bu, tüm ülke nüfusunun yaklaşık % 5,5'ine denktir. Yalnızca ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne dâhil olmayanlar ise yaklaşık 11,5 milyondur.[371]

Bu durum şöyle özetlenebilir, Türkiye'de işgücüne katılan kadınların istisnasız tümü iş bulsa dahi, Türkiye'nin kadın istihdam oranı, OECD ve AB ülkelerinin gerisinde kalmaya devam edecek, Güney Afrika'nın kadın istihdam oranlarına dahi ulaşamayacaktır (Ek 5, Ek 6). Dolayısıyla, işgücüne katılmayan kadınlara yönelik politika uygulamadıkça, istihdam oranlarının iyileşmesi söz konusu değildir. Bu sebeple, AB üyeliği noktasında da Türkiye'nin önüne çıkan engellerden biri olan bu durumu aşmak için çeşitli politikalar uygulanmaya devam etmektedir.

---

[370] Çiloğlu; **a.g.m.,** s.33-34
[371] TÜİK; **İşgücü Piyasası Verileri**, Eylül 2013

5763 sayılı Kanunla, Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki olarak başlatılan ve başarılı sonuçlar elde edilmesi sonucunda geliştirilerek 6111 sayılı Kanunla devam eden Kadın, Genç Mesleki Yeterlilik Teşviki bu anlamda Türkiye'de atılan en önemli adımlardan birisidir ancak geliştirilmeye ihtiyacı vardır.

Türkiye'de uygulanan sistemde yaşı ve durumu ne olursa olsun istisnasız bütün kadınların istihdamı için teşvik uygulanması, ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemek açısından önemli olmakta birlikte güncellenmeye ihtiyacı vardır. Kadınların Kamu Hizmetlerine ulaşması artık nispeten daha kolaydır ve bu sebeple kadın işsizliği bazı durumlarda işverenin çekimserliği değil, eğitimsizlikle bağlantılıdır. Bu sebeple kadın istihdamına yönelik olarak işverene teşvik verilmesi, kayıtlı kadın istihdamı üzerinde olumlu sonuç vermekle beraber beklenen etkiyi gösterememektedir. Sadece kadınlar için değil, ülkedeki tüm işgücü grupları için işgücüne katılımı artırmanın yolu, bir yandan işverene istihdam teşvikleri sağlarken, diğer yandan başta nitelik geliştirme olmak üzere, Kamu İstihdam Kurumlarının diğer araçlarıyla destek sunmaktır.[372]

Ancak Türkiye'de halen daha, kadınların işgücüne katılamamasının sadece kadın olmasından kaynaklandığı bölgelerin olduğu yadsınamaz. Bu kapsamda, bölgeler, iller ve hatta ilçeler bazında analiz yapılarak, kadınların işgücüne katılımının çok düşük olduğu bölgeler için yaşı, ekonomik statüsü ve kişisel durumu ne olursa olsun bütün kadınlara teşvik verilmeye devam edilebilir. Bu sayede ülkenin belirli bölümlerinde aşılan kadınların çalışmasına yönelik önyargıların, söz konusu bölgelerde de aşılması işgücüne katılma oranlarını artırma sürecini hızlandırabilir.

Kurumsal işletmelerde kadın istihdamı konusunda çok fazla ayrımcılık yaşanmadığı görülmektedir. Dolayısıyla KOBİ'lerde veya şahıs işletmelerinde kadın istihdamına daha fazla teşvik verilerek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika üretilebilir. Böylece kadınların iş hayatının her alanında çalışmasının önü açılabilir.

Türkiye'de, özellikle İŞKUR Mesleki Eğitim Kursu yararlanıcılarında son yıllarda kadınların oranı erkeklerden daha fazladır.[373] Dünyada olduğu gibi Türkiye'de

[372] Çapar Diriöz, **a.g.e.,** s.19
[373] İŞKUR; İŞKUR Veri Tabanı

de kadınlara yönelik mesleki eğitim kurslarının daha fazla geliştirilmesi ve onlara nitelik kazandırılmaya çalışılması temel amaç olmalıdır. Ülkenin daha az gelişmiş bölgelerindeki mesleki eğitim kursları, meslek edindirmenin yanı sıra, kadınların evden çıkıp ekonomik açıdan üretken bir işle meşgul olmaları açısından ilk adımı atmalarını sağlayarak sosyo-ekonomik açıdan dolaylı faydalar sunmaktadır. Güvenceli esnek çalışmanın hayata geçirilmesi de, geri kalmış bölgelerdeki kadın istihdamının artışında etkili olabilecek bir politikadır.

Kadın istihdamına yönelik politikaların, iş ve meslek danışmanlığı, kişiye özel kariyer planı oluşturulması gibi araçlarla da desteklenmesi gerekmektedir. Türkiye'de bazı projelerle pilot uygulamaları yapılmış olan ve başarılı bulunan İş Kulüplerinin dünyada kadın istihdamında sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Türkiye'de de bu sistem kalıcı ve yerleşik bir politika olarak hayata geçirilebilir.

Çocuk, hasta ve yaşlı bakımı rolünün genellikle kadınlara atfedilmesi, kadınların işgücü piyasasına katılması için en büyük engellerden biridir. Bu hizmetlerin kamulaştırılması ya da kamu desteği sağlanarak özel sektör aracılığıyla verilmesi dünyada sıkça uygulanan bir yöntemdir. Kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu Kuzey Avrupa ülkelerinde uzun yıllardır bu tür destekler mevcuttur. Türkiye'de de kreş hizmetleri için İtalya'daki uygulamalara benzer yapıda, kreşler için belirli standartlar getirilmesinin ardından, çalışan kadınların yanı sıra iş arayan kadınlara da kreş hizmetinden yararlanmaları için teşvikler sunulabilir. Kreş hizmetlerinin dolaylı bir başka faydası, işyeri sahiplerinin ve çalışanların da genellikle kadın olması neticesinde, kadınlar için istihdam olanaklarını artırmasıdır. Dolayısıyla kreş açmak isteyen kadın girişimcilere de teşvikler verilebilir.

Kreşler haricinde, kadınlara daha fazla istihdam olanakları yaratma potansiyeli olan diğer sektörler belirlenerek, bu sektörlerdeki kadın istihdamı desteklenebilir. Kadın girişimciliği için de, finansal kaynaklara ulaşma noktasında danışmanlık veya mikro krediler için garantörlük uygulamaları gündeme alınabilir.

Dünyada kadınlara yönelik uygulanan teşvik politikaların çok ayrıntılı tasarlandığı görülmektedir. Bir yandan evde bakım sorumlulukları için Kamu Hizmetleri geliştirilmeye çalışılırken bir yandan da kadınlar dezavantajlarına göre

sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalar, ailenin veya bireyin ekonomik durumu, işsizlik süresi, engellilik gibi herkes için geçerli kriterlerin haricinde; kadının sahip olduğu çocukların sayısı ve yaşı, şiddet mağduru olup olmadığı gibi özel kriterlere göre de ayrıştırılmaktadır. Ancak elbette bu bilgilere sahip olup politikaların buna göre belirlenmesi de ülkedeki kurumlar arasında sağlıklı bir işbirliğine ve entegrasyona bağlıdır.

Türkiye'de 2012 yılında, 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun" ile oluşturulan, "Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi" (ŞÖNİM) uygulaması ve buralarda İŞKUR ile işbirliği sağlanarak şiddet mağdurlarının Kamu İstihdam Hizmetlerinden yararlandırılmasının planlanması önemli bir adımdır.

İŞKUR tarafından, "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği"nin 99. maddesine istinaden "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar" yayımlanmıştır. Bu önemli bir adımdır ve dezavantajlı gruplara özel politikalar üretilmesine imkân verecektir.

Bu kapsamda, İçişleri Bakanlığı ile protokol yapılarak, işsiz kadınların çocuk sayısı ve çocuklarının yaşı ile ilgili bilgiler edinilerek, küçük çocuğu olan işsiz kadınlar için özel politikalar üretilebilir ve Kamu istihdam hizmetlerinin sunumunda bu kadınlar için özel uygulamalara yer verilebilir.

4.2.4. Genç İstihdamı

5763 sayılı Kanun ve devamında gelen 6111 sayılı Kanun kapsamında gençlere de yer verilmesi dünyadaki diğer ülkeler kadar hızlı olmasa da Türkiye'de de artan genç işsizliği için tedbir alınması açısından önemlidir. Türkiye'de genç nüfusun yüksek olması, uygulanan politikalara göre fırsat veya tehdit olabilecektir. (Ek 7)

Ek 7'da, dünyadaki diğer ülkelere bakıldığında nüfusları hızla yaşlanmasına rağmen, genç işsizliğinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Gençlerin dezavantajı, tecrübesizliktir. Bu amaçla özellikle son yıllarda neredeyse bütün ülkelerde gençler için mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, çıraklık eğitimi gibi programlar hayata geçirilmiştir. Ülkelerin birçoğunda, gençlere uzun süreli mesleki eğitim veya çıraklık eğitimi verilmesi halinde işverene eğitim için teşvikler verilmekte akabinde istihdam

sağlanması halinde ilave teşvikler verilmektedir. Türkiye'deki 6111 sayılı Kanun kapsamında olduğu gibi sadece ilave istihdam için teşvik veren ülkelerde mevcuttur. Ancak, sorunun kökenine inerek çözüm üretilme yoluna gidilirse, asıl sorun tecrübesizlik olduğu için, işbaşı eğitimi ve çıraklık eğitimi programları gençler üzerinde daha etkili olacaktır.

Gençler için girişimcilik programları da Türkiye'de ve dünyada son yıllarda önem verilen programlardır. Dünyada, iş yaratma teşvikleri ve girişimcilik teşvikleri olarak iki ayrı başlıkta girişimcilik desteklenmektedir. Ülke kalkınması, yeni iş alanları açılması ve işsizliği önlenmesi bakımından önemli olan girişimcilik programları, gençler açısından önemli olmakla birlikte finansal kaynaklara ulaşma sıkıntısı nedeniyle Türkiye'de etkin olamamaktadır.

Gençlerin çalışma geçmişi olmadığı için genellikle başlangıç sermayesi için gerekli olan maddi birikimleri de yoktur. Dolayısıyla kişisel ağları üzerinden finansal kaynağı olmayan gençler, çok başarılı girişimcilik fikirlerine sahip olsalar dahi bu fikirlerini hayata geçirecek elverişli ortamı bulamamaktadırlar. KOSGEB gibi kurum ve kuruluşlar girişimciliği desteklemekle beraber, verilen teşvikler genellikle yapılan maddi harcamaların geri ödenmesi şeklinde olmaktadır. Bankalar ise, gençlere kredi verme noktasında yüksek risk taşıdığı için çekimser davranmaktadır.

Bu bağlamda, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak gençler için geri ödeme şeklinde değil de, başlangıç sermayesinin bir kısmına destek olmak amacıyla peşin ödeme şeklinde teşvikler verilmesi sağlanabilir.

4.2.5. Mesleki Yeterlilik

6111 sayılı Kanun kapsamında mesleki eğitim veren okullardan veya İŞKUR mesleki eğitim programlarından mezun olanlara teşvik verilmesi ve İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programları uygulanması, dünyada da örnekleri görülen düzenlemelerdir. Mesleki Yeterlilik teşvikine İŞKUR kurslarından mezun olanların dâhil edilmiş olması ise, aktif politikalardan istihdama geçişi desteklemesi açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Bu tür teşvik politikaları, dünyada ağırlıklı olarak, gençlere veya ilk defa çalışmaya başlayacak olanlara yönelik olarak uygulanmaktadır.

Dünyada mesleki eğitime çok önem verilmektedir. Türkiye'de 90'lı yıllarda uygulanan yanlış mesleki eğitim politikaları Türkiye'nin işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir. Bu sebeple ülkede ara kademelerde çalışan eksikliği yaşanmaktadır. Türkiye'de uygulanan söz konusu teşvik ve Mesleki Yeterlilik Sisteminin hayata geçmiş olması, mesleki eğitimin gelişmesi açısından önemli adımlardır. Ancak mesleki eğitimin tamamlayıcı unsuru işbaşı eğitimidir ve dünyada işbaşı eğitimi daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır.

Türkiye'de de işbaşı eğitimi önem kazanmıştır ancak Türkiye'deki sistemin eksik yönü, çoğunlukla gençlerin yararlandığı işbaşı eğitiminin kısa süreli olmasıdır. İşverenler istihdam edecekleri kişide genellikle asgari 1 yıl tecrübe aramaktadırlar. İşbaşı eğitim katılımcıları bu süreyi tamamlayamadıkları için, programların etkinliği beklenenden düşük olmaktadır. Bu amaçla özel sektörle işbirliği sağlanarak bu sürenin asgari 1 yıl olacak şekilde planlanmasının önü açılabilir. Önceki bölümlerde belirtilen gençlerdeki tecrübesizlik durumu da bu süre içinde aşılabilir. (bkz. 4.2.4)

Ayrıca dünyada genellikle söz konusu programlar uygulanırken, devamında sağlanacak istihdam için verilecek ilave teşvikler programın içeriğine dâhil edilmekte ve bir paket olarak işverene sunulmaktadır. Bu durum işverenin bilgiye daha kolay ulaşması ve yaralanabileceği teşviki önceden bilmesine imkân sağladığı için daha etkin olmaktadır. Türkiye'de ise, işveren katılımcıları istihdam etmek isterse, ayrıca teşvik mevzuatı konusunda bilgi sahibi olması gerekmekte, ancak bu şekilde istihdam teşviklerinden yararlanabilmektedir. Teşvik sisteminin programlara entegre edilerek işverene sunulması, programların etkinliğini artırabilir.

4.2.6. Engelli İstihdamı

Engelli istihdamının teşviki Türkiye'de de dünyadaki uygulamalara benzer şekilde uzun yıllardır uygulanmaktadır. Ancak engellilere yönelik sosyal yardımlar sebebiyle, engelliler açısından çalışmanın marjinal faydası düşük kalabilmektedir. Kimi zaman sorun, engelli bireye iş bulunamaması değil, engelli bireyin sosyal yardım alması neticesinde çalışmak istememesi olmaktadır. İşverenlere de kota ve idari para cezası getirilmiş olması bu açıdan bir ikilem yaratmaktadır. Bu bağlamda detaylı analizlerle, engelli sosyal yardımlarının ve engelli teşvikinin irdelenmesi ve sosyal yardımların ve

teşviklerin engellileri çalışmaya özendirecek şekilde düzenlenmesi yararlı olabilir. Bunun yanı sıra, engellilerin iş ve işyeri koşulları dışında işe ulaşım ve erişebilirlik imkânları iyileştirilmeden uygulanacak istihdam teşvik politikaları etkili olamayacaktır.[374] Ayrıca sosyal yardım istihdam bağlantısı yapılarak açık iş önerilmesi ve kabul edilmemesi halinde sosyal yardımların kesilmesi sisteminin sağlıklı işletilmesi de engelli istihdamına katkı sunabilir.

İstihdam teşviklerinin engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmadaki etkisine ilişkin İsviçre özelinde yapılan bir çalışmada, % 20 ücret sübvansiyonunun % 25, % 40 ücret sübvansiyonunun % 35, % 60 ücret sübvansiyonunun % 45 oranında istihdam edilebilirlik sağladığı gözlenmiştir. Vergi indirimlerinin % 30, sigorta prim teşviklerinin ise % 37 oranında etki ettiği saptanmıştır.[375]

Türkiye'de korumalı işyerleri uygulamasının yeterince etkinleştirilememesi ve mesleki rehabilitasyon sisteminin zayıf olması da önemli bir eksikliktir. Dünyada engellilere yönelik segmentasyon sistemi Türkiye'den daha detaylı belirlenmektedir. Bu kapsamda detaylı analizlerle, sosyal tarafların da görüşü alınarak engellilerin kendi içerisinde dezavantajlarına göre sınıflandırılması, her engel grubunun daha kolay istihdam edilebileceği sektörlerin ve mesleklerin belirlenmesi yararlı olabilir. Ayrıca dünyada kamu özel sektör işbirliğinin iyi bir örneği olarak, işverenin işyerini engellinin özel ihtiyaçlarına göre düzenlemesi halinde katlandığı maliyetin bir kısmı veya tamamı teşvik olarak verilmektedir. Kamu açısından korumalı işyerlerinden daha az maliyetli olan bu uygulama Türkiye'de de hayata geçirilerek engelli dostu işyerleri yaratılması noktasında adım atılabilir.

Engellilere yönelik olarak uygulanmakta olan mesleki kursların yanı sıra gelişmiş ülkelerde genellikle çok önem verilen mesleki rehabilitasyon sistemi de etkinleştirilerek, sonradan engelli duruma gelen bireyler için, öncelikle daha önce yaptığı işe alıştırma programları uygulanarak eğer önceki işini yapamayacak

---

[374] BÖİB, (2005) II. **Özürlüler Şurası Genel Kurul Görüşmeleri**, s. XXIX

[375] Baer, N.; **"Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen?" (Would you hire a person with a psychiatric disability?),** Zeitschrift für Sozialhilfe, Vol. 1/2007, s. 32-33; aktaran OECD; **Mental Health and Work: Norway, Mental Health and Work**, OECD Publishing, 2013c,s.84 doi: 10.1787/9789264178984-en (08.12.2013)

durumdaysa yeni bir meslek edindirilmesi programları da hayata geçirilebilir. İşverenlere, sonradan engelli duruma gelen, mevcut çalışanını istihdam etmeye devam etmesi halinde teşvik verilmesi de uygulanabilecek bir başka yöntemdir.

4.2.7. Kayıtdışılık

Türkiye'de üstesinden gelmesi çok zor ve dikkatli bir süreç gerektiren sorunlardan en önemlisi, kayıt dışılıktır. Türkiye'de tüm teşvikler, kayıtlı istihdam için verilmekte ve özellikle sigorta primi işveren payına teşvik verilerek sigorta sistemine dikkat çekilmektedir. Kayıt dışılık makul bir seviyeye indirilmediği sürece başta teşvik politikaları olmak üzere birçok uygulamanın etki değerlendirmesi tam anlamıyla yapılamayacaktır. Kayıt dışılıkla mücadele aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ve işsizlik sigortası fonunun gelirlerinin artırılması açısından da önemlidir.

Kayıt dışılıkla mücadele amacıyla 5510 sayılı Kanunla getirilen ve en çok yararlanılan teşvik olan 5 puanlık prim sistemi, uygulama kolaylığı sebebiyle, kayıt dışı ile mücadelede en başarılı teşvik olmuştur. İşverenin sigorta prim borcunun olmaması teşvikten yararlanmak için tek önemli kriterdir. Bu kapsamda kamu otoritesini ilk defa, uygulanması gereken bir işlem konusunda ceza yerine ödül verir konuma getirerek, sosyal taraflarla ve bireysel işverenlerle geliştirilen çalışma ilişkileri açısından olumlu adımlar atılmasına imkân sağlamıştır. 2013 yılında Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi ile bu teşvik geliştirilerek 6 puan ilave indirim sağlanması, sosyal taraflarla yapılan görüşmeler sonucunda hayata geçirilmiştir. Uygulanan teşviklerin de etkisiyle kayıt dışı çalışma Türkiye'de her geçen gün yavaş ama istikrarlı bir şekilde azalmaktadır ancak geliştirilmeye ihtiyacı vardır.

Bölgesel Gelişmişlik Farkları ve Yatırım başlığında da bahsedildiği gibi, Yeni Bölgesel Teşvik Sisteminin bölgeler arası oran farklılıkları sunmaması, aslında bölgeler arası eşitsizlikleri giderme imkânı sunmaması anlamına gelmektedir. Bu da teşvikin etkinliğini sadece kayıt dışı istihdam üzerindeki olumlu etkisine indirgemektedir. İşgücü maliyetlerinin detaylı bölgesel analizleri yapılarak oranlarda farklılaştırılmaya gidilmesi, bir yandan kayıtlı istihdamı artırırken bir yandan bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi noktasında yararlı olabilir. (bkz. 4.2.1)

Mevcut teşvik sistemi ağırlıklı olarak sigorta primi ve vergi teşviklerini içermektedir. Dolayısıyla, bu teşvik sisteminden çoğunlukla, kayıtlı olarak faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmeler yararlanmaktadır. Az gelişmiş bölgelerde, genellikle kayıt dışı olarak faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmeler yaygındır. Bu nedenle sigorta primleri ve vergiler bölge işletmeleri üzerinde büyük bir mali yük değildir. Dolayısıyla, bu alanda verilen teşvikler bölgede faaliyet gösteren işletmeler için çok fazla anlam ifade etmemektedir.[376] Buradan hareketle, denetim mekanizmasını etkinleştirmeden teşvik politikaları uygulamanın etkinsiz olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Türkiye'de mevcut uygulamalar çerçevesinde denetim ve izleme sistemleri mevcuttur. Ancak denetim mekanizması için insan kaynağı ne kadar çok olursa olsun yeterince etkin olmayabilir. Bu bağlamda, toplumun bilinçlenmesi ve otokontrol mekanizmalarının sağlıklı işlemesi daha etkili olabilir. Bu amaçla, multimedya araçlarıyla ve interaktif kanallarla toplumu bilinçlendirmeye yönelik daha fazla adım atılabilir.

4.2.8. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı

Türkiye'de işsizlik ödeneği alanların istihdamının teşviki, aynı anda 5 puanlık prim teşvikinden yararlanmayı engellemesi nedeniyle etkin olamayan bir teşviktir (Tablo 10). Dünyada neredeyse işsizlik sigortasının başlamasıyla aynı anda ortaya çıkmış olan pasif istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına ve istihdama geçiş uygulamaları, bu teşvik açısından bakıldığında Türkiye'de sağlıklı işletilememektedir. Oysa ki; hemen hemen bütün ülkeler tarafından uygulanan ve en temel teşviklerden biri olan bu teşvik, içerisinde hazinenin yanı sıra işverenlerin ve işçilerin de katkısı olan Fon kaynaklarının israf edilmemesi, bireylerin işsizlik süresinin kısaltılması ve işsizlik olgusu derinleşmeden istihdama dönüşünün sağlanması açısından çok önemlidir.

Bu anlamda, söz konusu teşvik için aynı anda 5 puanlık prim teşvikinden de yararlanma imkânı getirilmesi etkinliğini artıracaktır. Ayrıca İŞKUR tarafından işsizlik

[376] Çiloğlu; **a.g.m.,** s.34

sigortası alanların izleme ve takibinin sağlıklı yapılması, işsizlik sigortası süresi bitmeden bireyleri istihdama döndürmenin hedef olarak belirlenmesi ve buna göre hareket edilmesi yararlı olabilir. Bu kapsamda izleme açısından bir başka sorun, işsizlik sigortası alanlara açık iş önerilmesi ve kabul edilmemesi halinde işsizlik sigortasının kesilmesi sisteminin sağlıklı işlememesidir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de bu sistemin daha sağlıklı işletilmesi, uzun süreli işsizliği önleme noktasında yararlı olabilir.

Uzun süreli işsizlikle mücadele için dünyada uygulanan bir başka yöntem arz yönlü teşvik politikalarıdır. Bazı ülke uygulamalarında, işsizlik sigortası alanların piyasa mekanizması içerisinde kendi çabalarıyla veya Kamu İstihdam Kurumu aracılığıyla iş bulması halinde, işsizlik sigortasının belirli bir kısmını almaya devam etmesi söz konusudur. Türkiye'de bu sistem, işsizlik sigortası süresinin yarısı kadar süre içerisinde iş bulunması halinde, işsizlik sigortası süresinin sonuna kadar işsizlik sigortası ödemesinin % 30'unun verilmeye devam edilmesi şeklinde uygulanabilir. Bu sayede örneğin 10 ay işsizlik sigortasından yararlanma hakkı olan bir işsizin en geç 5. ayda iş bulması teşvik edilerek, uzun süreli işsizliğe karşı önlem alınabilir.

Dünyada uygulanan bir başka yöntem olan "kupon" (vouchers) sistemi işsizlik sigortası alanlar için uygulanabilir. Dünyada bu teşvik, işsizlik sigortası alanların eğitimi için kullanılabildiği gibi, bu bireyleri istihdam eden işverenlere finansal teşvik verilmesi için de kullanılabilmektedir. Ancak kupon uygulamasının stigmatik (damgalayıcı) etkileri, nitelikli işsizler için uygun olmadığını göstermektedir.[377] Bu çalışmalardan elde edilen sonuca göre Türkiye'de 6 aydan uzun süredir işsizlik sigortası alan ve düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin istihdamına yönelik olarak, sigorta primi işveren payı teşvikinin haricinde kupon yöntemiyle ilave teşvik verilmesi sağlanabilir.

4.2.9. Kriz Politikası

Küresel Kriz döneminde uygulanmış olan İlave İstihdam Teşviki, teşviklerin ideal karakteristiğine en uygun teşviktir. Teşviklerin geçici olması ve teşviklerle

[377] BIEWEN ve STEFFES; **a.g.e.,** s.1

iyileştirilmesi amaçlanan süreç tamamlandıktan sonra yürürlükten kaldırılması gerektiği, sosyal yardıma dönüşmemesi gerektiği kabul edilmektedir.[378] Söz konusu teşvik, bu yönüyle kriz döneminin etkilerinin hafifletilmesi noktasında uygulanıp, kriz sonrası kaldırılması açısından önem arz etmektedir.

Küreselleşen dünyada, ülkelerin ekonomik yapısı, her türlü olumsuzluğa duyarlı hale gelmiştir. Bir ülkede yaşanan ekonomik krizler, diğer ülkeleri de etkilemekte ve zaman zaman küresel krizler yaşanmaktadır. Bu konuda tedbir almak amacıyla, önümüzdeki dönemlerde yaşanabilecek krizler için eylem planları hazırlanabilir. Ülkede işsizlik belli bir seviyenin üzerine çıktığında uygulanmak üzere, ilave istihdamı desteklemeye veya mevcut istihdamın korunmasına yönelik teşvik planları oluşturulması ekonomik krizlere karşı hızlı hareket edilerek etkin mücadele edilmesi açısından yararlı olabilir.

4.2.10. Yurtdışı İstihdam

2013 yılında getirilen yurtdışı istihdam teşviki, Avrupa'ya büyük göçlerin yaşandığı 70'li yıllardan beri, uluslararası işgücü mobilitesini destekleyen Türkiye'deki ilk uygulama olması açısından önemlidir. Yurtdışı istihdam ile ilgili ikili işgücü anlaşmaları ve diğer ülkelerde çalıştırılmak üzere işverenler tarafından istihdam edilen Türk işgücünün iş ve işlemleri İŞKUR aracılığıyla yapılmaktadır. Ancak bu teşvike kadar, spesifik olarak yurt dışına çalıştırmak üzere işçi götüren firmaları destekleyen çalışmalar içine girilmemiştir. Yurtdışı istihdamı ile ilgili konular, AB'ye üye olunmasının akabinde Türkiye'de daha fazla hizmet sunulması gereken alanlardan biri haline gelecektir.

Teşvikler genellikle yurt içinde faaliyet gösteren işletmeler düşünülerek hazırlanmaktadır. Türk şirketlerinin uluslararası faaliyetlerini desteklemek amacıyla, yurtdışında faaliyet gösteren büyük işletmeler için, daha küresel bir vizyon ile

[378] Çiloğlu; **a.g.m.,** s. 29-32

hazırlanan, bu teşvike benzer başka uygulamalar da hayata geçirilebilir. En nihayetinde çok uluslu Türk şirketleri para akışını Türkiye'ye yöneltmektedir.[379]

İŞKUR'un asli görevi Türkiye içerisindeki istihdamı artırmak ve işgücü piyasasını düzenlemektir ancak bununla birlikte; AB'nin önem verdiği konulardan biri olan işgücü mobilitesinin desteklenmesi, özel sektörün yaptığı danışmanlık hizmetlerine bir standart getirilmesi ve özel sektör tarafından ücretli sunulan danışmanlık hizmetinden toplumun her kesiminin yararlanabilmesi amacıyla, İŞKUR tarafından EURES benzeri bir yapıda yurtdışı istihdam danışmanlığı verilmeye başlanabilir.

Ancak bu teşvik verilirken, nitelikli işgücü kaybı ve beyin göçü olgusuna yol açmamasına dikkat edilmesi yararlı olabilir. Bu amaçla, yurt dışı istihdam teşviki, istihdamında güçlük çekilen gruplara verilerek, nitelikli işgücünün ülke içerisinde kalması sağlanabilir.

4.2.11. Girişimcilik

Girişimciliğin teşvik edilmesi, orta ve uzun vadede yeni işlerin yaratılmasını ve dolayısıyla yeni istihdam olanaklarının yaratılmasını sağlamaktadır.

Türkiye'de girişimcilik başta KOSGEB ve Kalkınma Ajansları olmak üzere, birçok kurum ve kuruluş tarafından desteklenen bir programdır ancak destekler çok dağınık bir yapıdadır. İŞKUR tarafından girişimcilik için eğitim verilmekle birlikte, teşvik olarak herhangi bir uygulama yürütülmemektedir. İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinde, girişimci olmayı düşünenlere iş fikri oluşturma üzerine eğitimler verilmektedir. KOSGEB ise, girişimcilerin fikirlerini ve projelerini değerlendirerek buna göre maddi destekler sağlamaktadır. İŞKUR'da proje değerlendirme uygulaması olmaksızın girişimci olmayı düşünen herkese eğitim verildiği için, katılımcıların girişimci olma oranı çok düşüktür.

Öncelikle girişimcilik programlarına ilişkin uygulamaların sadeleştirilmesi ve bu konudaki sorumluluğun tek bir Kuruma verilmesi yararlı olabilir. Dünyadaki

[379] DEİK; **a.g.e.,** 2012, s.60

uygulamalara benzer şekilde, sorumlu kuruluş İŞKUR olabilir ve diğer kurumlarla işbirliği yaparak iş yaratma teşvikleri adı altında girişimcilik programlarına ilişkin teşvikleri uygulayabilir.

Dünyada işsizlerin girişimciliği kamu istihdam kurumları tarafından teşvik edilmektedir. Türkiye'de girişimcilik programlarına ilişkin uygulamalar genellikle geri ödeme şeklinde olduğu ve işsizler açısından finansman kaynaklarına erişim zor olduğu için; Almanya örneğinde olduğu gibi, iş arayanlar açısından başlangıç sermayesinin bir kısmına peşinen destek olma ya da faizsiz kredi verme gibi uygulamalar gündeme alınabilir.

Ayrıca, İŞKUR tarafından, yalnızca özel olarak belirlenmiş dezavantajlı gruplar için, girişimcilik konusunda başlangıç sermayesi desteği, ya da finansal kuruluşlarla işbirliği içerisinde mikro kredilere garantörlük gibi uygulamaların gündeme alınması düşünülebilir.

4.2.12. Bireysel Gönderme Mekanizmasının Etkinleştirilmesi

Türkiye'de arz yönlü bir destek olarak Bireysel Gönderme programı mevcuttur ancak pratikte etkin değildir. Bireysel Gönderme, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, grup oluşturulması şartından bağımsız olarak aktif işgücü hizmetlerinden yararlandırılmaları uygulamasıdır.[380] Dünyada genellikle, işsiz bireylerin grup oluşturulması şartından bağımsız olarak, özel eğitim kurumlarından alacakları eğitimin finanse edilmesi şeklinde uygulanmaktadır. Bu programın etkinleştirilmesiyle, İŞKUR'un eğitim sağlayamadığı alanlarda eğitim çeşitliliğinin artırılması sağlanabilir. Bu sayede kişiye özel programlar uygulanmasının da yolu açılabilir. Eğitimin devamında, İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarından yararlananların istihdamı için verilen teşviklerden bu kişilerin de yararlanması sağlanabilir.

Özellikle İŞKUR'un Mesleki Eğitimleri arasında seyrek olarak yer verilen bilişim sektöründeki eğitimler desteklenerek, gelişmekte olan bu sektörün insan ihtiyacı karşılanabileceği gibi, işsizlerin niteliklerinin yükseltilmesi de mümkün olabilir.

---

[380] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği** R.G. 12.03.2013- 28585

4.3. TÜRKİYE'DE İSTİHDAM TEŞVİK POLİTİKASI UYGULANABİLECEK DİĞER ALANLAR

4.3.1. Göçmenler

Dünyada göçmen işçiler için uzun süredir politikalar uygulanmaktadır. Genellikle gelişmiş ülkelerin sorunu olan bu durum, ekonomideki iyileşmelerle ve komşu ülkelerde yaşanan sıkıntılarla birlikte, son yıllarda yurtdışından çok sayıda göç almaya başlayan Türkiye'de de sorun haline gelmeye başlamıştır. Dil, kültür ve eğitim başta olmak üzere pek çok uyum sorunu yaşayan bu kişilerin istihdamı için, kronik bir sorun haline dönüşmeden politikalar üretilmesi yararlı olabilir. Göçmenler için, çalışma izinlerinin kolaylaştırılması, çalışma ve oturma izni ya da vatandaşlık alamıyorsa sınır dışı edilmesi tedbirleri uygulandıktan sonra; göç alan diğer ülkelerde olduğu gibi ilk etapta, çalışma ve oturma izni olanlar ya da vatandaşlığa kabul edilenler için, Türkçe eğitiminin teşvik edilmesi düşünülebilir. Akabinde, özellikle Suriye gibi daha az gelişmiş ülkelerden gelenler için kamu istihdam hizmetleri yoluyla nitelik kazandırılması ve istihdam edilebilirliğinin yükseltilmesi tedbirleri uygulanabilir.

Kadınlara yönelik olarak, insan ticareti mağdurları ve yurtdışından yasadışı yollarla çalışmak için gelenler gibi göçmen gruplar için de, bu grupların yaşadığı sıkıntılar ve ülkede bu gruplardan kaynaklanan sorunlar derinleşmeden, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak istihdam politikaları üretilebilir. Özellikle evde bakım hizmetleri için yasadışı yollardan çalışmak için gelen göçmen kadınlar, önümüzdeki dönemde Türkiye'nin karşısına sorun olarak çıkabilecek gruplardandır. Türkiye'de genellikle düşük nitelikli kadın işgücü tarafından yürütülen bu hizmet son yıllarda yurt dışından gelen daha nitelikli ve yasa dışı çalışma sebebiyle daha düşük maliyetli göçmenler tarafından verilmeye başlanmıştır.

Gelişmiş ülkelerin çoğu, düşük ücretli ve zor çalışma şartları olan bu tür işler için göçmen işçilerin çalıştırılması politikasını izlemektedir. Kendi vatandaşları için ise, daha nitelikli ve daha "düzgün" işleri teşvik etmektedir. Bu durum sosyal politika açısından ikilem yaratmaktadır. Bir yandan kendi vatandaşları ile göçmenler arasında ayrımcılık yaparak insan hakları konusunda eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı düşünülebilir iken, bir yandan da aslında göçmenlere her halükarda kendi ülkelerindeki şartlardan daha iyi şartlar sağlandığı için uygulanmaya devam edilmektedir.

Bu konuda Türkiye ya yasa dışı göçmenler için denetim mekanizmalarını etkinleştirerek evde bakım ve temizlik hizmetlerinin ülkedeki düşük nitelikli kadın işgücü tarafından görülmesinin devam etmesini sağlayabilir; ya da gelişmiş pek çok ülkede olduğu gibi bu hizmetler için göçmenler açısından çalışma izinlerini kolaylaştırarak bu hizmetlerin göçmenler tarafından yürütülmesi politikası izleyebilir. Bu konuda uluslararası göç örgütü ile işbirliğine gidilip diğer ülke deneyimlerinden de yararlanılmalıdır.

Ancak her halükarda evde bakım ve temizlik hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması için etkili politikalar üretilmesine ihtiyaç vardır. Bu amaçla, söz konusu kişilerin istihdamı için 6111 sayılı Kanun ile getirilen teşviklerin haricinde bireysel işverenlere, özel olarak sigorta prim teşvikleri verilmesi uygulanabilir. Bunun yanı sıra eğer bu hizmetin göçmen işçiler aracılığıyla görülmesi politikası izlenecekse, çalışanların kayıt altına alınması için, çalışma izni prosedürünün kolaylaştırılması gündeme alınabilir.

4.3.2. Yaşlı işsizler

Nüfusun yaşlanması, gelişmiş ülkelerin önemli bir sorunudur. Gelişmiş ülkelerde bireylerin daha fazla işgücüne katılması neticesinde, doğurganlık oranı düşmektedir. Türkiye'de bu durum henüz bir sorun değildir ve uzun vadede de soruna dönüşmeyecektir. TÜİK nüfus projeksiyonuna göre, Türkiye nüfusu 2050 yılında sonra azalmaya başlayacaktır ve 2075 yılında dahi yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı % 27,7 olacaktır.[381] İşgücü açısından ele alındığında 2023 yılında 55-64 yaş arası nüfus, 15-64 yaş arası nüfusun % 28'i olacaktır ve bu rakam dünyada nüfus yaşlanması yaşayan ülkelerin çok gerisindedir.[382] Örneğin Kore'de 2011 yılında 55-64 yaş arası işgücünün toplam işgücüne oranı, % 63,7'dir.[383]

Ancak, emeklilik yaşının artırılmasının bir sonucu olarak, önümüzdeki yıllarda yaşlı işsizler sorunuyla karşılaşılabilir ve buna karşı alınacak önlemleri planlamak

[381] TÜİK; Nüfus projeksiyonları 14.02.2013, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844 18.12.2013
[382] TÜİK; **Nüfus Projeksiyonları, Yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027 18.12.2013
[383] Jones ve Urasawa, **a.g.e.,** s. 13

yararlı olabilir. Yaşlıların işsiz kalmasının en temel sebebi, yaşlılıktan kaynaklanan fiziksel ve zihinsel kabiliyet azalmasıdır. Ayrıca Türkiye açısından değerlendirildiğinde genç işgücünün maliyeti yaşlı işsizlere göre daha azdır. Çalışanlar yaşlandıkça ücretleri artmakta ve ücret artışı neticesinde sigorta primleri de artmakta, dolayısıyla işverenin katlandığı maliyet çoğalmaktadır. İşini kaybeden yaşlı bir bireyin iş bulması da Türkiye gibi genç nüfusun fazla olduğu bir ülkede neredeyse imkânsızdır. Yaşlı bir bireye yeni bir meslek edindirilmesi ise son derece zordur.

Yaşlı işsizler sorunuyla mücadele etmek için, dünyada yaşlılar için daha kısa saatler çalışmalarını sağlamak ve işverenlerin maliyetlerini azaltmak üzere, yarı zamanlı çalışma programları teşvik edilmektedir. Ayrıca işverenlere, yaşlanan işçilerini çalıştırmaya devam etmeleri için istihdam koruma teşvikleri verilmektedir. Türkiye'de de yaşlı işsizler, büyük bir sorun olarak ortaya çıkmadan adım atılması ve buna benzer uygulamaların hayata geçirilmesi yararlı olabilir.

4.3.3. Uzun Süreli İşsizler

Türkiye'de uygulanmakta olan bütün teşvik politikaları uzun süreli işsizleri de kapsamaktadır. Ancak uzun süreli işsizlere özel olarak ilave teşvikler içeren programlar henüz uygulanmamıştır.

Bu anlamda, uzun süreli işsizlere yönelik olarak uygulanabilecek en temel politikalardan biri Türkiye'de uygulanmakta olan Toplum Yararına Programlardır (TYP). TYP'lerde, sosyal güvenlik sistemi üzerinden giriş yapıldığı için, kamu istihdam kurumları açısından, uzun süreli işsizliği azaltma noktasında büyük yararlar sağlamaktadır. 2013/1 sayılı "Toplum Yararına Programlar Genelgesi"nde açıkça zorunlu tutulmamakla birlikte, uzun süreli işsizlere ve istihdamında güçlük çekilen diğer gruplara öncelik verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

TYP, ekonomik veya bölgesel kriz dönemlerinde sosyo-ekonomik sorunlarla mücadelede önemli bir araç ve işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan ve ekonomik açıdan zor durumda olan bireylere geçici gelir desteği sağlamayı amaçlamayan bir programdır. Ancak uygulamada, aslında piyasa mekanizması içerisinde istihdam edilebilecek bireyler de programdan yararlandırılmaktadır. Ayrıca

bu uygulama, bazı bölgelerde özel sektörde iş arama eğilimini olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu nedenle TYP'lerin sosyal yardıma dönüşmesinin engellenmesi için sadece kriz dönemlerinde uygulanması veya sürekli uygulamaların sadece istihdam edilebilirliği çok zor olan gruplar için söz konusu olması gündeme alınabilir. 2013/1 sayılı "Toplum Yararına Programlar Genelgesi"nde, katılımcıların aynı kurum ve kuruluşlarla yapılan TYP'lerden en fazla 18 ay süreyle yararlanması şartı getirilmesi, sürekli hale gelmesini önleme açısından önemli bir adımdır ancak geliştirilmeye açıktır.

TYP'lerin başta uzun süreli işsizler olmak üzere dezavantajlı grupların istihdamı için kullanılmasının ve TYP katılımcılarına kalıcı istihdam sağlayan işverenlere teşvik verilmesinin önü açılabilir. Bu sayede geçici gelir desteği programından kalıcı istihdama geçiş imkânı sunulduğu gibi, uzun süreli işsizliğin azaltılması konusunda da yararlı olabilir. Ayrıca istihdam teşvikleri planlanırken, uzun süreli işsizler için ilave teşvikler verilmesi sağlanabilir.

4.3.4. Bekâr Ebeveynler

TÜİK Boşanma istatistiklerine göre, 2001 yılından 2012 yılına kadar boşanmalar % 34 artış göstermiştir.[384] Boşanmak, evlenmek kadar bireylerin en temel haklarındandır. Ancak bireylerin genellikle planlı olarak yaşamadığı, karşılarına çıkan çeşitli sorunlar neticesinde spontane yaşanan bu durum, sosyal ve psikolojik sorunlar kadar, ekonomik açıdan aile gelirinde azalma sorununa ve istihdam edilebilirlik ile ilgili sorunlara neden olmaktadır.

Dünyada bekâr ebeveynlerin dezavantajlı grup olarak kabul edilmesinin temel nedeni, evli ve her iki ebeveynin de çalıştığı bir ailede, bireylerden biri işsiz kalsa dahi aile gelirinin geçici bir süre için diğer ebeveyn tarafından sağlanabilecek olması, ancak bekâr ebeveynin ailesinde böyle bir duruma imkân olmaması neticesinde yoksulluk riskinin artmasıdır. Türkiye'de boşanma sayısının her geçen gün artması, dünyadaki diğer ülkelerde geçmiş dönemlerde yaşanmış ve yaşanmakta olan işsiz bekâr ebeveynler

[384] TÜİK; **Boşanma İstatistikleri,** http://tuikapp.tuik.gov.tr/demografiapp/bosanma.zul 15.12.2013

sorununun ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu duruma önceden tedbir almak ve bir sorun haline gelmeden önce politikalar üretmek yararlı olabilir.

Türkiye'de genellikle kadınlar üzerinde sorun yaratan bekâr ebeveyn olma durumu, sosyal politikalarla giderilmeye çalışılmıştır. Dünyadaki birçok ülkenin aksine Türkiye'de kadınlar boşanmaları veya eşlerini kaybetmeleri halinde, varsa kendi ebeveynlerinin sosyal güvencelerinden yararlanabilmekte, ailesini kaybedenler için hak edildiyse vefat eden ebeveynlerinin emekli sosyal güvencesinden yararlandırılmakta ve emekli maaşı bağlanabilmektedir. Ayrıca nafaka tedbirleri de, genellikle çalışmayan kadınların lehine uygulanmaktadır.

Ancak, bu uygulamalar Kamu Harcamaları üzerine yük getiren sosyal politikalardır. Hem söz konusu bireylerin, kendi başlarına onurlu bir yaşam sürecek geliri kazanma hakkı olması, hem de sosyal harcamaların azaltılması için, bu kişilere yönelik istihdam tedbirleri uygulanabilir. Özellikle boşanma öncesinde işgücüne katılmamış eğitim seviyesi düşük kadınların, boşanma sonrası, ileri yaşlarda işgücüne katılmasında zorluklarla karşılaşılmaktadır. Söz konusu kadınlara yönelik meslek edindirme ve iş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar uygulanabilir. Ayrıca, tüm işsizler için iş arama döneminde kreş destekleri verilmesi, kadın ve erkek bekâr ebeveynler açısından da yararlı olabilir.

Bunun yanı sıra, bekâr ebeveynlerin ve çocuklarının aile gelirinden yoksun kalmasına ve yoksulluğun ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla; aile geliri olmayan bekâr ebeveynler için, işverenlere istihdam teşviki verilmesi gündeme alınabilir.

4.3.5. Kreş Destekleri

Kadınlar ve Bekâr Ebeveynler başlıklarında değinildiği üzere, kreş destekleri işgücü piyasası için, özellikle de Türkiye gibi kadınların işgücüne katılımının çok düşük olduğu bir ülke için hayati önem taşımaktadır. (bkz. 4.2.3, 4.3.4)

Türkiye'de 1970'li ve 80'li yıllarda, kamu kurum ve kuruluşları için son derece yaygın olan Kurum Kreşleri uygulamasının, yanlış politikalar neticesinde terkedilmesi, kadınları işgücü piyasası dışına iten sebeplerden biri olmuştur. Bu konuda; öncelikle

kamu kurum ve kuruluşlarında, kurumsal girişim veya özel sektör işbirliği ile bu tür uygulamalar tekrar hayata geçirilerek özel sektör işverenlerine örnek olunabilir.

İşyerinde kreş açan veya kreş için maddi destek sağlayan işverenlere, maddi teşvikler sunulabileceği gibi, bu hizmeti dışarıdan temin etmek için bizzat ailelere de teşvik verilebilir. Ancak esasen kreşlerin işyeri içerisinde veya yakınında olması esastır. Ailelerin maddi açıdan desteğe ihtiyacı olmasa dahi, evlerine ya da işyerlerine yakın kreş imkânı olmaması nedeniyle sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu amaçla, asıl özendirilmesi gereken işyeri bünyesinde kreş açılması olmakla birlikte, kreş girişimciliği teşvik edilerek kreşlerin yaygınlaştırılması da sağlanabilir. Kreşlerde çalışanların da genelde kadın olması, kadın istihdamının artışını çift yönlü desteklemektedir. Ayrıca sadece çalışan bireyler için değil, işsizlerin verimli bir şekilde iş aramaya odaklanabilmeleri ve iş buldukları takdirde çocuklarının bakımı konusunda endişe duymamaları için, iş aramakta olan ve aile geliri düşük olan bireylere de kreş desteği verilebilir.

Çocuklar, bir ülkenin gelecekteki işgücüdür ve nüfus azalması ya da yaşlanması ülkelerin işgücü piyasasında ciddi sorunlara yol açmaktadır. Ancak, nüfus yoğunluğunu korumak adına, kadınlardan sadece çocuk bakımıyla ilgilenip işgücü piyasasına katılmamaları da beklenmemelidir. Bunun yanı sıra, sadece erkeklerin çalıştığı bir ülkenin kalkınması da mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda, hem kadınları işgücü piyasasına çekerek ülkenin kalkınmasını hızlandırmak, hem de geleceğin işgücü olan çocukların sağlıklı bir şekilde yetiştirilmesini sağlamak amacıyla kreş desteği konusunda adım atılması yararlı olabilir.

4.3.6. Esnek Çalışma

Esnek Çalışma saatleri uygulaması, dezavantajlı grupların istihdamı için dünyada sıklıkla kullanılan bir politikadır. Ancak çalışma saatlerinin azalması neticesinde gelirler üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle dikkatli uygulanması, iyi planlanması gerekmektedir.

Türkiye'de son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan güvenceli esneklik, çok düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılımını artırmakta yararlı olabilir. Özellikle, kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması noktasında ve ataerkil toplum

yapısından toplumsal cinsiyet eşitliğinin hâkim olduğu bir topluma dönüşme aşamasında önemli bir araç olabilir.

Ayrıca dünyada yaşlı işsizliğinin azaltılmasında ve gençlerin tecrübe edinmesini desteklemek amacıyla da kullanılan bir uygulamadır.

4.3.7. Ücret Sübvansiyonları

Bir ALMP olarak ücret sübvansiyonları, özelikle düşük ücretli çalışanların istihdama katılımının artırılmasında ve yoksulluğun azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır.[385] Avrupa Komisyonu'na göre, ücret desteklerinin olumsuz etkilere yol açmaması için en zayıf konumda bulunan işgücünün hedeflenmesi ve desteklerin geçici nitelikte olması gerekmektedir.[386]

Ekonomik krizlerin neden olduğu zor koşullarda ücret destekleri, işletmelere işgücünü koruma ve daha fazla çalışan istihdam etme imkânı verebilir.[387] Ayrıca, sigorta primlerine teşvik verilmesi, işverenler açısından karmaşık bulunabilmekte, teşvik miktarını hesaplamada ve teşviklerden yararlanmada uzman desteğine ihtiyaç duymalarına sebep olabilmektedir. Aynı şartlarda aynı miktarda desteğin sigorta primi yerine ücretin yüzdesine verilmesi halinde, ilave istihdam teşviki işverenler açısından daha olumlu karşılanabilir.

Ancak Türkiye gibi kayıtdışılığın yüksek olduğu bir ülkede, ücret sübvansiyonu verirken bazı noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir. Eğer her ücret seviyesinde ücret sübvansiyonu verilirse, işverenler çalışanların ücretini olduğundan yüksek gösterme eğiliminde olabilirler. Bunun önüne geçmek için örneğin sadece asgari ücretle çalışanlara bu desteğin verilmesi halinde, bu defa da işverenler çalışanların ücretini olduğundan düşük gösterme eğiliminde olabilirler. Bu bağlamda, Türkiye'de ücret sübvansiyonu verilirken, ücretlerinin düşük olduğunun tespit edildiği meslekler ve sektörler için, asgari ücretle çalışanların ilave istihdamına verilirse yararlı olabilir.

---

[385] Smith**; a.g.e**., s.6
[386] TİSK; **2012**, s.14
[387] **A.g.e.,** s.13-14

4.3.8. İş Kulüpleri

Bireylere grup çalışması yoluyla iş arama becerileri kazandırarak, iş aramaya odaklanmalarını sağlamaya yönelik bir program olan İş Kulüpleri uygulaması Türkiye'de yerleşik bir program olarak uygulanarak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinliği artırılabilir.

Bireylerin aktif olarak iş araması ve iş bulma umutlarını yitirmelerinin önlenmesi işgücüne katılım açısından önemli bir tedbirdir. 2013 Eylül ayı verilerine göre, Türkiye'de işgücüne katılmayan yaklaşık 27 milyon kişinin yaklaşık 590 bini iş bulma ümidi olmadığı için iş aramamaktadır. Bu rakam işgücüne katılmayanların % 2'sine tekabül etmektedir.[388] İş kulüpleri uygulaması özellikle bu şekilde iş bulma ümidini kaybetmiş kişiler için yararlı olabilir.

4.4. TÜRKİYE'DEKİ TEŞVİK SİSTEMİNİN EKSİK YÖNLERİ VE ÖNERİLER

Gelişmiş ülkelerde uygulanan teşviklerin neredeyse tamamı Türkiye'de uygulanmaktadır. Ancak uygulanan teşvik politikaları bütünüyle incelendiğinde bir takım eksiklikler olduğu görülmektedir ve bu eksiklikler uygulama güçlükleri ile birlikte teşviklerin yeterince etkin olamaması sonucunu getirebilmektedir. Ayrıca teşviklerin kamuoyu tarafından yeterince bilinmemesi de, etkinliğini düşürmekte, dünyadaki uygulamalar kadar başarılı olmamasına neden olabilmektedir.

Teşvik uygulamalarındaki eksiklikler genel olarak; teşvik uygulayan kurumların sayıca çok olması, teşvik politikalarının dağınık olması, mevzuat düzenlemelerinin gecikmesi, mevzuatın yeterince anlaşılır olmaması, sadeleştirilmiş bilgilendirme mekanizmalarının olmaması, mevzuatın çok sık değişmesi ve takibinin güç olması, istatistik sistemlerinin yeterince gelişmiş olmaması, teşviklere ilişkin bürokratik işlemlerin karmaşık ve fazla olması, uygulamaların genellikle merkezi idare birimlerince yürütülmesi, teşviklerin sosyal yardıma dönüşme tehlikesinin olması ve genel olarak kayıt dışılığın yüksek olması gibi eksikliklerdir.

---

[388] TÜİK; **İşgücü Piyasası Verileri**, Eylül 2013

4.4.1. Çerçeve Yasa ve Teşvik Kanununun Sadeleştirilmesi

Türkiye'de öncelikle bir çerçeve yasa ile teşviklere ilişkin genel düzenlemeler yapılması yararlı olabilir. Bu yasada hedef gruplar, uygulanabilecek teşvik türleri ve sorumlu kuruluşlar belirlenerek, teşvik sisteminin sağlıklı bir yapıya kavuşturulması sağlanabilir. [389]

İstihdam teşvikleri açısından, üçüncü bölümde ele alındığı üzere, çok sayıda ve birbirinden farklı uygulamalara sahip teşvikler dikkat çekmektedir. Kısa vadede uygulanmak üzere, istihdam teşviklerinin sadeleştirilmesi yoluna gidilebilir. Burada ABD'de uygulanan WOTC programında olduğu gibi, bütün hedef grupları ve alanları tek bir teşvik uygulamasına dâhil eden ancak bu gruplara farklı oranlarda teşvik vererek dengeyi sağlamaya çalışan bir politika izlenmesi yararlı olabilir. Örneğin 5510 sayılı teşvikle verilen 5 puanlık prim teşviki uygulaması Türkiye'de en çok yararlanılan teşvik olduğu için; bu uygulama temel alınarak yapısı genişletilebilir. Bu kapsamda öncelikle teşvik verilmek istenen hedef gruplar belirlenerek; ilave istihdama 5 puan, ilave istihdamla alınan kişilerin kadın veya genç olması halinde ilave 2 puan, engelli olması halinde ilave 3 puan gibi uygulamalar yapılarak, teşviklerin tek kanun altında toplanması ve sadeleştirilmesi mümkün olabilecektir.

Bu kapsamda bölgeler ve sektörler tespit edilerek bunlar arasında da farklı oranlarda teşvik uygulanmak suretiyle, teşvik kanunlarının tek kanun altında toplanmasının yolu açılabilir.

[389] DPT, **2007**, s.86

Şekil 27. Öneri: Teşvik Kanununun Sadeleştirilmesi

4.4.2. Sorumlu Kuruluşların Azaltılması

Türkiye'de teşviklere ilişkin en önemli eksikliklerden biri, teşvik uygulayan kurumların sayısının çok olması ve teşvik politikalarının dağınık bir yapıda olmasıdır. Türkiye'de 10'un üzerinde kurum çoğu zaman birbirlerinden bağımsız bir şekilde teşvik politikaları yürütmektedir. Ayrıca zaman zaman kurumlar arası yetki ve sorumluluk çatışmaları yaşanmaktadır. Türkiye'de mevcut teşvik uygulamaları arasında yaşanan eşgüdüm eksikliği, uygulayıcı birimlerin fazlalığı ve uygulamalarda göze çarpan koordinasyon eksikliği, kamu kaynaklarının israfına yol açabildiği gibi uygulamaların etkinsizliğine de neden olabilmektedir.[390]

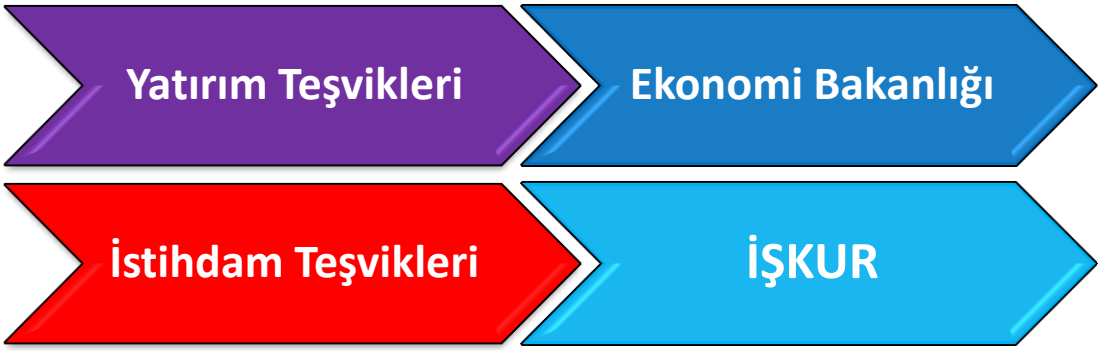
Bu sorunu gidermek amacıyla, sorumlu kuruluşların sayısının azaltılması yoluna gidilebilir. Teşvik uygulamalarını yatırım ve istihdam şeklinde iki başlıkta ayırıp, yatırım teşvikleri için Ekonomi Bakanlığı, istihdam teşvikleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumlu kuruluş olarak belirlenerek gerekli hallerde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapacakları şekilde düzenleme yapılması düşünülebilir.

[390] **A.g.e.,** s.68-70

Sonuçta, kültür yatırımları Kültür Bakanlığı ile, Ar-Ge yatırımları Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile, sürdürülebilir enerji yatırımları Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgili olmakla birlikte aslında hepsi birer yatırımdır ve bunlar için verilen teşvikler de yatırım teşvikidir. Bu kapsamda; bu yatırımlar için genel düzenlemeler ilgili Bakanlıklar nezdinde yapılmaya devam etmek kaydıyla; söz konusu yatırımlar için verilen, gümrük vergisi muafiyeti, bedelsiz yatırım yeri tahsisi, faiz desteği, vb. yatırım teşvikleri yönünden, sorumlu kuruluş Ekonomi Bakanlığı; işbirliği yapılacak kuruluşlar da her teşvikin konusu ile ilgili Bakanlıklar olabilir. Böylece teşviklerle ilgili sorumlu kuruluş sayısı azaltılarak sistem daha sade bir yapıya kavuşturulabilir.

İstihdam için verilecek tüm teşvikler ise, ÇSGB koordinasyonunda İŞKUR tarafından yürütülebilir. Başvuruların e-bildirge yöntemiyle SGK üzerinden yapılmasına devam edilebilir. Böylece karmaşık bir yapıda olan teşvik mevzuatı düzenlemeleri de, ÇSGB, İŞKUR, SGK ekseninde yapılarak, mevzuat sadeleştirilebilir, işverenlerin daha fazla bilgi sahibi olmaları ve yararlanabilecekleri teşvikleri daha kolay takip edebilmelerinin de önü açılabilir. Ayrıca bürokratik işlemlerin azaltılmasına yönelik uygulamalar için de adım atılması kolaylaşabilir.

Şekil 28. Öneri: Teşviklerden Sorumlu Kuruluşlar



4.4.1. Mevzuat Değişikliğinde Esneklik

Türkiye'deki bir başka sorun mevzuat düzenlemelerinin gecikmesidir. Teşviklerle ilgili uygulamalarda Kurumlara düzenleme esnekliği tanınmaması, tüm uygulamaların yasalara tabi olması, yasa değişikliklerinin ise zor olması nedeniyle ekonomik ve sosyal yapıda, tedbir alınması gereken bir sorun yaşandığında çabuk müdahale edilememektedir. Böyle bir durumda ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan

değişikliklerle ilgili mevzuat düzenlemesinin beklenmesi gerektiğinden bu durum uygulamada gecikmelere yol açmakta ve bu gecikmeler nedeniyle söz konusu sorunlar hızla büyüyebilmekte, sorunlar daha derin ve içinden çıkılmaz bir hale gelebilmekte, dolayısıyla nihayetinde daha kapsamlı ve maliyetli tedbirler alınmasını gerektirebilmektedir.[391]

Bu amaçla, uygulayıcı Kurumlara daha fazla yetki verilerek, belirli konularda Kurum mevzuatıyla düzenleme yapma imkânı tanınması yararlı olabilir. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi sorumlu Bakanlık sayısının azaltılması da teşvik mekanizmaları ile ilgili gerekli hallerde ivedilikle karar alınmasını kolaylaştırabilir.

4.4.2. Uygulamalarda Esneklik

Uygulanan teşviklerin yaygın ve genel bir uygulama haline gelmesi, sosyal yardıma dönüşme riskini beraberinde getirmektedir. Yaygınlaşıp sürekli hale getirilen uygulamalar verimlilik açısından ciddi sakıncalar taşıdığı gibi küreselleşen ekonomilerde rekabet sorunlarına ve kaynak israfına yol açabilir.[392] Bu nedenle teşviklerin yapısına ve süresine azami dikkat gösterilmesi önemlidir. Teşvikler planlanırken, geçici bir sorunun çözümüne yönelik olarak planlanır ve sorunun çözülmesinin ardından kaldırılır veya günün gereklerine göre güncellenirse, sürekli hale dönüşme riski ortadan kalkabilir. Bu da teşviklerin esnek bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Aksi takdirde, teşvik verilmesine gerek kalmayan alanlarda teşvik verilmesine devam edilerek kaynakların israf edilmesi durumuyla karşılaşılabileceği gibi, teşvike ihtiyaç duyan alanlara teşvik verilememesi şeklinde sorunlarla da karşılaşılabilir.

4.4.3. Kurumlar Arası Bilgi Paylaşımı ve Eşgüdüm

Türkiye'de teşvikler açısından bir başka sorun kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği eksikliği ve bilgi paylaşımına ilişkin politika eksikliğidir. Kurumlar birbirleriyle bilgi paylaşımında cömert davranmamaktadır. Öyle ki, aynı Bakanlığın

---

[391] **A.g.e., 2007**, s.68-70
[392] Dürüs; **a.g.e.,** s.183-184

altında hizmet veren İŞKUR ve SGK'nın dahi tam olarak entegrasyon sağladığı söylenememektedir. Kurumlar arası işbirliği mekanizmalarının her alanda etkinleştirilmesi, bilgi paylaşımında cömert davranılması, hatta uzun vadede TC Kimlik numarası üzerine bireyler ile ilgili, sosyo-ekonomik ve beşeri durumlarından, sağlık durumlarına ve hatta kamu kurum ve kuruluşları ile girdikleri borç ilişkisine kadar birey ile ilgili tüm bilgilerin tanımlanacağı veri tabanlarının geliştirilmesi ve kamu otoriteleri tarafından bu bilgilere göre politika üretilmesinin yolunun açılması düşünülebilir.

Bu şekilde birbirleriyle entegre edilen yapılar, ileride Norveç gibi bazı Avrupa ülkelerinde uygulanan, tek çatı altında hizmet verilmesi (one-stop-shop) düzenlemesinin hayata geçirilmesine olanak sağlayabilecektir.[393]

4.4.4. Bilgi Sistemleri

Dünyada birçok ülkede, iş arayan ve işveren segmentasyonlarının detaylı bir şekilde yapılandırıldığı görülmektedir. Türkiye'de ise nüfusun fazla olmasının ve istatistik sistemlerinin öneminin son yıllarda anlaşılmasının etkisiyle henüz çok başarılı ve ayrıntılı bir istatistik sistemi kurulamamıştır. TÜİK, önceki dönemlere nazaran başarılı çalışmalar ortaya koysa da, işgücü piyasası hakkında henüz gelişmiş ülkelerdeki kadar bilgi sahibi olunduğu söylenemez. İngiliz filozof devlet adamı ve yazar Francis Bacon'un (1561-1626) "*Bilgi güçtür*" sözü istatistik sisteminin önemini vurgulayan en temel sözdür.

Bilgi sahibi olmak, politikaları bu bilgilere göre yönlendirmek açısından elzemdir. Bu durum teşvik sistemi için de geçerlidir. Bir ülkede işsizler ve işverenler hakkında ne kadar çok şey bilinirse, o kadar etkili politikalar üretilebilir. Teşvik uygulamalarının başarısında en temel unsur, kullanılan istatistiki veri tabanının güncel ve sağlıklı olmasıdır. Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimlere göre şekillendirilen teşvikler için ancak, bu alandaki istatistiki verilerin doğruluğu ve güncelliği ölçüsünde sağlıklı bir yönlendirme yapılabilecektir. Bu şekilde, istatistiki veri tabanı, hem

[393] Askim, vd.; **a.g.e.,** s.15

teşviklerin gerekliliği hem kullanılması gereken teşvik tedbirinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.[394]

Türkiye'de istatistiki bilgi sistemi, politikaların detaylandırılmasına imkân sağlayacak yapıda değildir, öncelikle bu sistem geliştirilebilir. Akabinde, dezavantajlı grupları kendi içerisinde ayrıştırarak, dezavantaj derecesine göre, en çok dezavantajlı olana daha fazla teşvik verilmesi şeklinde teşviklerin yapılandırılmasının önü açılabilir.

4.4.5. İş Arayan ve İşveren Segmentasyonu

Kamu İstihdam Kurumlarının asli görevlerinden biri, işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların istihdam edilmesini sağlamak olduğu için dezavantajlı grupların belirlenmesinde ayrıntılı segmentasyon gereklidir. İşsizlerin ve işverenlerin sosyo-ekonomik ve beşeri durumlarını daha ayrıntılı tanımlamak ve kendi içerisinde sınıflandırmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarla ve sosyal taraflarla işbirliği yapılması yoluna gidilebilir. İşsizler için dezavantaj sayısına ve derecesine göre sınıflandırma yapılması yararlı olabilir. Örneğin işsiz bir birey, hem kadın, hem genç hem de engelli ise, tek dezavantajı engelli olmak olan işsiz bir bireye göre, görece daha dezavantajlıdır. Bu şekilde işsizler kendi içerisinde dezavantaj derecesine göre sınıflandırılarak daha çok dezavantajlı olanların Kamu İstihdam Hizmetlerinden öncelikli faydalandırılmasının veya gruplandırmalar yapılarak bu gruplara göre özel politikalar üretilmesinin yolu açılabilecektir.

Ayrıca dezavantajlı olarak kabul edilen gruplar için de, bazı ülkelerde uygulandığı gibi kendi içinde derecelendirme yapılabilir. Bu şekilde sınıflandırmalar, istihdam teşvik politikalarında hangi gruplara daha çok teşvik verilmesi gerektiği noktasında sağlıklı karar alma imkânı sağlayabilir.

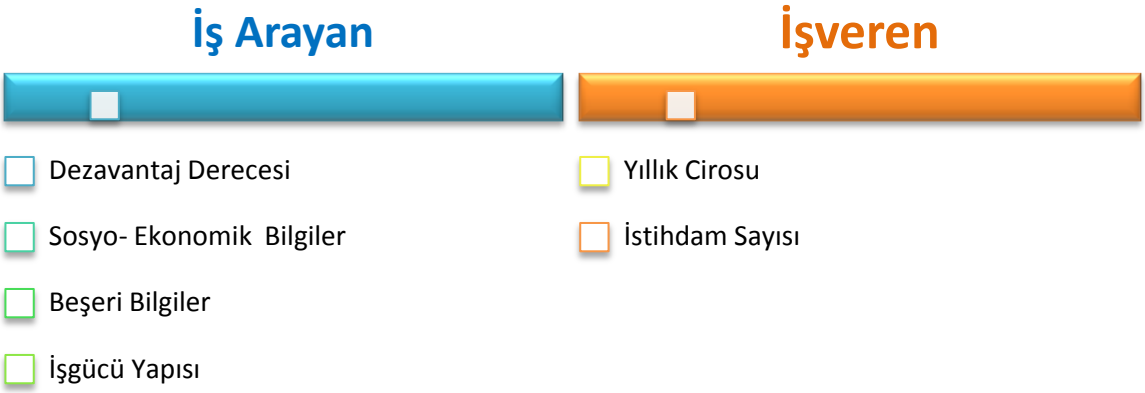
Bu bağlamda, işverenler için de segmentasyon yapılabilir. İşverenler cirosuna ve istihdam sayısına göre sınıflandırılarak, işveren gruplarına göre teşvik verilmesi sağlanabilir. Bu türde sınıflandırmalar yapılması uygulanan teşvik politikalarında,

[394] DPT, **2007**, s.68-70

geliştirilmesi amaçlanan işveren gruplarına yönelik destekleyici tedbirler sunulmasına ve yerel dinamiklere göre esnek politikalar üretilmesine imkân sağlayabilir.

Ayrıca, teşvik mekanizmalarının, hâlihazırda düzgün işleyen sistemlere değil, teşvik verildiği takdirde ilerleyebilecek alanlara verilmesi gerektiği kabul edilmektedir.[395] İşveren segmentasyonu sayesinde, en çok istihdamı sağlama potansiyeli olan işverenlere değil de, teşvik verildiği takdirde ilave istihdam sağlayabilecek işverenlere, ilave istihdam teşvikleri verilmesi uygulaması hayata geçirilebilir.

Şekil 29. Öneri: İş Arayan ve İşveren Segmentasyonu



Türkiye'de teşviklere ve diğer ALMP programlarına ilişkin istatistiklerin uluslararası camiayla paylaşılabilmesi için çalışmalar yapılması, uluslararası kuruluşların ve akademisyenlerin ülkeye ilişkin sağlıklı analizler yapabilmesine ve bu analizler doğrultusunda, politika önerilerinde bulunabilmesine imkân sağlayacaktır. Türkiye, teşvik sistemini yapılandırırken, kurucu üyelerinden olduğu OECD'nin sınıflandırmasına uygun bir teşvik sistemine kavuşturulursa, Kamu İstihdam Kurumuna daha fazla sorumluluğun verildiği, daha sade bir yapıya geçiş yapılabilir.

4.4.6. Etkinlik ve Etkililik

Teşvikler sadece dönemsel dalgalanmaların ve istikrarsızlığın yaşandığı dönemlerde ortaya çıkan tahribatı azaltabilir, ama tek başına sorunları ortadan

[395] Çiloğlu; **a.g.m.,** s.39-41

kaldıramaz.[396] Bu bağlamda teşviklerin asıl hedefi, teşviklere olan ihtiyacın ortadan kaldırılması olmalıdır. İşgücü piyasasında teşviklerin etkin olabilmesi için planlı hareket edilerek, bir yandan istihdam teşvikleri yoluyla gelir transferi yapılırken, bir yandan da aktif işgücü programları ve örgün eğitim sistemi yoluyla işgücünün niteliği yükseltilmelidir. Eğitim istihdam bağlantısının sağlıklı kurulduğu bir sistemde insan gücü planlamasıyla, hangi mesleklerin öne çıkacağı belirlenerek eğitim programları bu yönde yapılandırılabileceği gibi; geliştirilmesi istenen sektörler için insan kaynağı yetiştirmek amacıyla, eğitim programlarına yön verilmesi de mümkün olacaktır.

İşgücü piyasasında kısa vadeli iyileşmelerden çok, desteklerin orta ve uzun vadeli programlarla düzenlenmesi, teşviklerin etkinliğini artıracaktır. Bu şekilde düzenlenen teşvik programlarında uzun vadeli projeksiyonlarla yol haritası çizilmeli, ancak beklenmedik durumlara karşı esnekliğe imkân verecek şekilde tasarlanmalıdır

Kamu otoriteleri, sonuçların başarısız olarak değerlendirilmesinden çekinerek teşviklerin etki analizinin yapılmasından imtina edebilmektedirler. Ancak başarısız uygulamalara devam edilmesi orta ve uzun vadede daha büyük risk taşıyabilmektedir. Bu konuda, uzun vadeli politikalar izlemek için teşviklere ilişkin etki analizleri yapılması, başarısız teşviklerin uygulamadan kaldırılması, başarılı teşviklerin artırılarak devam etmesine karar verilmesi noktasında belirleyici rol oynayabilir.

İŞKUR, özellikle işveren hizmetleri sunan birim çalışanlarına Türkiye'de istihdam teşvik mevzuatı ve uygulamalarını içeren bir hizmet içi eğitim organizasyonu sağlayarak, işverenlere yapılacak yönlendirmelerin etkinliğini artırabilir.

4.4.7. Bürokratik İşlemlerin Azaltılması

Türkiye'de teşvik uygulamalarında, bürokratik işlemler oldukça fazladır ve yoğun bir dokümantasyon süreci yaşanmaktadır. Bu işlemler kolaylaştırılarak daha esnek bir yapı kurulabilir.[397]

---

[396] **A.g.m.**, s.33

[397] DEİK; **Dünya'da ve Türkiye'de Yurtdışı Doğrudan Yatırımlar**, Yurtdışı Yatırımlar Çalışma Grubu, İstanbul, Ağustos, 2012, s.60 http://www.ydy.gov.tr/dosya/up/OFDI_Turkiye.pdf

4.4.8. Denetim

Türkiye'de teşviklerle ilgili karar alma ve denetim mekanizmaları genellikle merkezi idare tarafından yapılmaktadır. Bu uygulama, bazı durumlarda yerel dinamiklerin göz ardı edilmesine ve denetlenmesi gereken bazı alanlarda etkin denetim mekanizmalarının işletilememesine neden olabilmektedir. Bu sorunun üstesinden gelebilmek için, yerel idarelerle yapılacak işbirliğinin geliştirilmesi, karar alma sırasında yerel dinamikleri de göz önüne alabilmek için yerel idarecilerin fikirlerinin alınması yararlı olabilir. Ayrıca yerel idare tarafından yürütülebilecek denetim konuları belirlenerek denetim için destek alınması da gündeme alınabilir.

4.4.9. Tanıtıcı Faaliyetler

İşverenler ve çalışanlar tarafından Türkiye'deki mevzuat dili anlaşılır bulunmamaktadır. Teşvik mevzuatının son derece karışık, dağınık ve anlaşılmaz oluşu veya anlaşılması için uzman yardımı gerektirmesi, sistemin pratiklikten yoksun olması, teşvik uygulamalarının başarısını olumsuz etkilemektedir.[398] Teşviklerin etkinliği, işverenin işe alım işlemlerini yürüten başta muhasebe ve insan kaynakları olmak üzere ilgili personelin bilgi ve yeteneklerine bağlı kalmaktadır. Bu amaçla, ABD'de olduğu gibi İŞKUR nezdinde istihdam teşviklerine ilişkin iş ve işlemleri basit bir dille aktaran araçlar kullanılabilir. Bunlar araçlar kamu spotları olabileceği gibi, internet kullanımı giderek yaygınlaşmakta ve daha az maliyetle büyük bir kitleye ulaşma imkânı olduğundan internet kanalları da olabilir. ABD'de Workforce[3]One platformunda YouTube videoları aracılığıyla verilen bu hizmet, Türkiye'de de YouTube videoları veya Kurumların mevcut portalları üzerinden yayınlanacak kısa videolar veya görsel sunumlar şeklindeki anlatımlarla toplumun bilinçlendirilmesi için kullanılabilir.

Türkiye'de iş arayanlar ve işverenler kimi zaman İŞKUR'a internet üzerinden kayıt olunabileceğini dahi bilmemektedir. Ayrıca internet portalının kullanıcı dostu olmaması da kayıt işlemleri sırasında hem işveren hem de iş arayan açısından şikâyetlere neden olabilmektedir. İnternet portalının kullanıcı dostu bir yapıya

[398] Dürüs; **a.g.e.,** s.188

kavuşturulması çalışma ilişkileri açısından gerekli olduğu kadar 6111 sayılı Kanun kapsamında İŞKUR'a kayıtlı bireyler için verilen ilave 6 aylık teşvikten daha fazla yararlanılması açısından önemlidir.

4.5. TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM TEŞVİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI İÇİN ÖNERİLER

Diğer Bölümlerde de belirtildiği gibi Türkiye'de teşvik politikaları çok sayıda kurum ve kuruluş tarafından yürütülmekte ve çok sayıda kurum ve kuruluş tarafından finanse edilmektedir. Teşviklerin daha sade bir yapıya kavuşturulması, etkinliğinin daha sağlıklı izlenebilmesi ve OECD ve EUROSTAT'ın kullandığı sınıflandırma sistemine uyum sağlanabilmesi için bir "İstihdam Teşvik Fonu" oluşturulması ve Teşviklere ilişkin tüm ödemelerin bu fondan yapılması yararlı olabilir.

Söz konusu fon, fon yönetiminde tecrübeli ve başarılı olan İŞKUR bünyesinde oluşturulabilir. Ayrıca İstihdam Teşviklerine ilişkin tüm sorumluluğun ÇSGB çatısı altında İŞKUR tarafından uygulanması, fonun işleyişini daha sağlıklı hale getirebilir. Bu amaçla, istihdam teşviklerinin finansmanı için ilgili tutar, diğer Bakanlıklara aktarılmadan Hazine tarafından doğrudan Teşvik Fonuna aktarılabilir. Bu tutar her yılbaşında, bir önceki yıl verilerine göre hesaplanacak tahmini bir tutar olabileceği gibi, yıllar itibariyle sabit oranlarla artan bir tutar olarak da hesaplanabilir. Aynı şekilde işsizlik sigortası fonundan da belirli bir yüzde her yıl istihdam teşvik fonuna aktarılabilir.

Verilen teşvikin yapısında göre, örneğin eğer sigorta prim teşviki verildiyse SGK'ya yapılacak prim ödemelerinin bu fondan tek kalemde yapılması sağlanarak bürokratik işlemlerin azaltılmasının yolu açılabilecektir.

Ancak fonun varlığı halinde sadece sigorta prim teşvikleri değil, bu yönde bir irade olması halinde yukarıda belirtilen ücret sübvansiyonu, kreş destekleri, girişimcilik destekleri gibi teşvik çeşitlerinin de finansmanı konusunda esneklik sağlanabilecektir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere kesilen ceza paraları fonu, engellilere yönelik aktif istihdam tedbirleri için kullanılmaktadır. İstihdam teşvikleri de aktif istihdam tedbirleri arasında sayılmaktadır.

İŞKUR'da söz konusu ceza paraları fonundan harcama yapılırken takip edilmesinin kolay olması için, fonun harcanmasına yetkili Komisyonun verdiği karar doğrultusunda ilgili tutar, İŞKUR'a aktarılmakta ve programlar düzenlenmektedir.[399] Dolayısıyla İstihdam Teşvik Fonu Sisteminde de engelliler için yapılacak harcamaların uluslararası sınıflandırmaya uyum sağlanması açısından bu fona aktarılarak, muhasebeleştirilmesi aktif istihdam tedbirleri için yapılan harcamaların tespiti açısından kolaylık sağlayabilecektir. Ancak burada engelli ve eski çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere kesilen ceza paraları fonunun başka bir amaçla kullanılması söz konusu olamayacağı için, yalnızca harcanmasına karar verilen kısmın, muhasebeleştirmek amacıyla aktarılması yararlı olabilir. Engelliler için işyerlerinin uyumlaştırılmasına yönelik desteklerin de bu fon aracılığıyla verilmesi gündeme alınabilir.

OECD ve EUROSTAT'ın kullandığı sistemde, Kamu İstihdam Kurumlarının Aktif İşgücü Programları için yaptığı harcamalar hesaplanırken, ülkedeki diğer kurumlar tarafından yürütülen hizmetler dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla İŞKUR bünyesinde oluşturulacak bir istihdam teşvik fonu, yürütülen aktif işgücü programlarının ve bunlara yapılan harcamaların doğru hesaplanabilmesi açısından önem arz etmektedir.

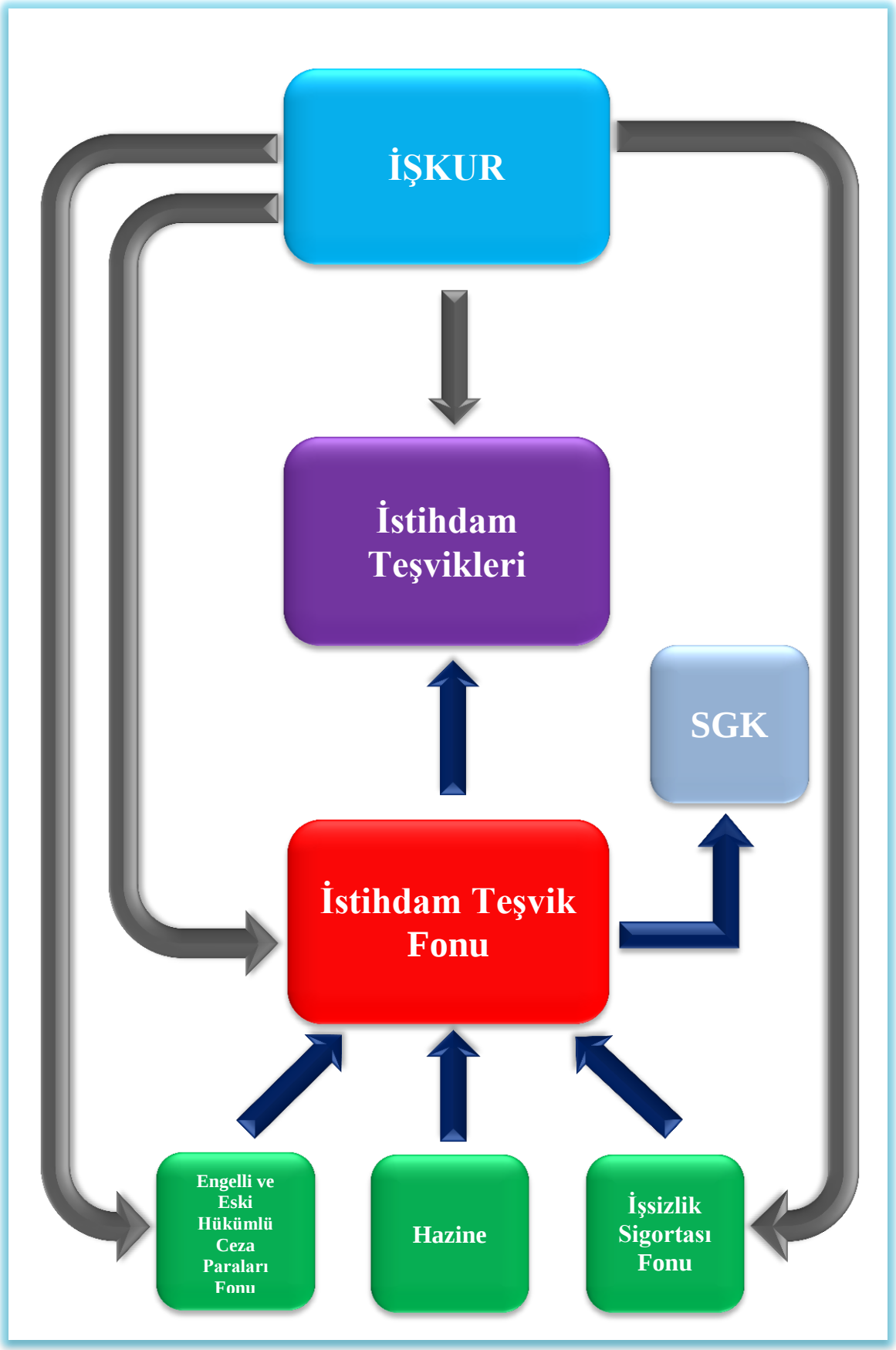
Böyle bir teşvik fonunun varlığı ve bu fonda birikecek tutarlar, kriz dönemlerinde de hızlı ve etkin kararlar alabilmek açısından esneklik sağlayabilecektir. Herhangi bir kriz durumunda ilave teşvikler verilerek krizin derinleşmesinin önüne geçilebilecektir.

Ayrıca böyle bir fonun varlığı, istihdam teşvikleri konusunda mükerrer fonlamanın ve kurumlar arası yetki ve sorumluluk çatışmalarının önüne geçebilecektir.

---

[399] **Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik** R.G. 09.01.2014 - 28877

Şekil 30. Öneri: Teşvik Fonunun İşleyişi



SONUÇ

Dünyada işgücü programlarının başlangıcı, 1929 ekonomik krizinin ardından uygulanmaya başlanan toplum yararına programlar olarak kabul edilmektedir. II. Dünya savaşının ardından vergi teşviklerine yer veren iktisadi programlar uygulanmıştır. 90'lı yıllardan sonra AB'nin kurulmasının da etkisiyle ALMP'ler ve istihdam teşvikleri hız kazanmıştır ancak esas olarak 2000'li yıllardan sonra önemi artmış ve etkin bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır.

Uluslararası literatürde istihdam teşviki kavramı, ALMP'lerin tümü için kullanılabildiği gibi, sadece maddi destek içeren programlar için de kullanılabilmektedir. OECD ve EUROSTAT'ın sınıflandırmasında ise, yalnızca maddi destek içeren uygulamalar istihdam teşviki kabul edilmiştir ve bu çalışmada istihdam sübvansiyonları olarak incelenmiştir. Türkiye literatüründe istihdam teşviki kavramı genellikle sigorta prim teşviki için kullanılmaktadır.

Teşvik politikaları, bölgeler arası gelir ve gelişmişlik düzeyi farklılıklarını, ortadan kaldırmak, istihdam yaratmak, yatırımları teşvik etmek, yönlendirmek, desteklemek, gibi amaçlarla kullanılabilmektedir.[400]

Teşvikler, genel olarak bölgesel teşvikler, sektörel teşvikler, yatırım teşvikleri, dış ticaret teşvikleri ve istihdam teşvikleri olarak sınıflandırılabilir. İstihdam teşvikleri ise, veriliş şekillerine göre, arz yönlü teşvikler, talep yönlü teşvikler ve iş arama destekleri olarak sınıflandırılabilir.[401]

LMP, Aktif ve Pasif Politikalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İstihdam Sübvansiyonları, işgücü piyasası politikası (LMP) programlarının bir türü olan "*Aktif İşgücü Piyasası Politikası*" (ALMP) programlarından biridir.

---

[400] Güven, **a.g.m.,** s. 21.
[401] Smith, **a.g.e.,** s.5-23

OECD ve EUROSTAT'ın kullandığı sınıflandırmaya göre ALMP programları; Kamu İstihdam Kurumu Hizmetleri, Eğitim ve Mesleki Eğitim, İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı, İstihdam Sübvansiyonları, Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon, Toplum Yararına Programlar, Girişimcilik Teşvikleri başlıklarından; PLMP programları ise, işini kaybedenlerin gelirinin korunması ve desteklenmesi ve erken emeklilik uygulamalarından oluşmaktadır.[402]

Dünyada uygulanan LMP'lerin içerisinde ALMP'lerin oranı geçtiğimiz dönemde artmakla birlikte halen PLMP'lere ayrılan kaynak daha fazladır. Ancak ALMP ve PLMP'lerin işgücü piyasasındaki sorunlar üzerinde, birlikte uygulandığında daha etkili sonuç verdiği dünya ülkeleri tarafından kabul edilmiş ve ülkelerin çoğunda yerleşik bir politika haline gelmiştir.

Dünya genelinde ücret üzerindeki en büyük mali yükler gelir vergisi ve sosyal sigorta primleridir. Söz konusu ücret dışı gider kalemlerinde indirime gidilmesi ya da muafiyet verilmesi, kamu otoriteleri tarafından teşvik amacıyla sıklıkla uygulanan politikalardır. Türkiye bu konuda ortalama bir politika izlemektedir.

Bu çalışmada, dünya örnekleri incelenirken genel olarak ülkelerin ne tür ALMP programları uyguladığı, istihdam teşviklerine ne kadar kaynak ayrıldığı, ne tür istihdam teşvikleri uygulandığı konularına değinilmiştir.

Ülkelerin uyguladığı aktif işgücü politikaları ve istihdam teşvikleri özellikle Küresel Kriz döneminde önemli bir dönüm noktası yaşamış, Krizin işgücü piyasası üzerinde yarattığı olumsuzlukları gidermek üzere, yeni teşvikler verilmeye başlanmış veya var olan teşvikler geliştirilmiştir.

Ülkelere genel olarak bakıldığında istisnasız bütün Kamu İstihdam Kurumlarının iş eşleştirme ve danışmanlık hizmeti sunduğu görülmektedir. Bunun dışında yaygın olarak kullanılan programlar Eğitim ve Mesleki Eğitim başta olmak üzere Engellilere Yönelik Özel Programlar ve İstihdam Sübvansiyonlarıdır. Bunun yanı sıra bazı

[402] http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

ülkelerde Toplum Yararına Programlar, Girişimcilik Programları, İş paylaşımı ve İş Rotasyonu gibi sınıflandırmada yer alan diğer programlar da mevcuttur.

İşgücü piyasası göstergelerinin yüksek ve olumlu olduğu ve krizden çok fazla etkilenmeyen ülkelerde, yıllar içerisinde çok fazla değişiklik göstermeyen yerleşik bir teşvik sistemi olduğu söylenebilmektedir. Bu durumun, ülkelerdeki kamu hizmetlerinin dengeli ve planlı işleyişinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gelişmiş ülkelerin en büyük avantajı, nüfus yoğunluğunun az olması ve birbiriyle entegre edilmiş Kamu Hizmetleri sayesinde bilgiye kolay ulaşabilme ve politikaları bunlara göre yönlendirebilme imkânıdır. Ülke Örneklerinde, gelişmiş ülkelerde dezavantajlı grupların segmentasyonunun çok detaylı yapıldığı ve dolayısıyla programları şekillendirirken en çok dezavantajlı olan gruplara en fazla teşvik sağlanacak şekilde bir yapılanmaya gidilmesi imkânının olduğu görülmektedir.

Özellikle Küresel Kriz döneminde, AB'ye yeni katılan ülkelerle, Güney Avrupa ülkeleri, içerisinde bulundukları ekonomik darboğazı aşabilmek için uygulanan işgücü piyasası programlarını genişletmişlerdir. Bu amaçla uygulanan programlardan biri olan Toplum Yararına Programlar genellikle, amacına uygun şekilde, kriz dönemlerinde artırılmış, kriz dönemi geçtikten sonra düşük oranlarda uygulanmıştır. Doğu Bloğunun ve Yugoslavya'nın parçalanmasıyla ortaya çıkan ve bir kısmı sonradan AB'ye katılan devletlerde ise, çok fazla sayıda ancak özensiz planlanmış programlar mevcuttur.

Türkiye'de teşviklerin geçmişi 1913 Teşvik-i Sanayi Kanunu'na kadar uzanmaktadır ancak bu çalışmada 2000 yılı sonrası sigorta prim teşvikleri ile ilgili mevzuata yer verilmiştir. Bu kapsamda 5084 sayılı Kanun ile getirilen Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşvikinden başlamak üzere kronolojik olarak, şu anda yürürlükte olan ve olmayan sigorta prim teşvikleri, Kanunlardaki önemli değişiklikleri de içerecek şekilde çalışmaya dâhil edilmiştir.

Türkiye'de 10'un üzerinde Kurum ve kuruluş tarafından istihdam teşvikleri uygulanmaktadır ve bunların finansmanı da farklı farklı Kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Bu çalışmada incelenen teşvikler, Kalkınmada Öncelikli Yöreler Teşviki, Kültür Yatırımları Teşviki, Ar-Ge Yatırımları Teşviki, Kadın ve Genç

İstihdamı Teşviki, İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki, İlave İstihdam Teşviki, Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşviki, Engelli İstihdamının Teşviki, Beş Puanlık Prim Teşviki, Yurt Dışı İstihdam Teşviki, Bölgesel Yatırım Teşviki ve Yeni Bölgesel Teşvik Sistemidir.

Şu ana kadar en çok işyerinin ve sigortalının yararlandığı ve en fazla kamu kaynağı ayrılan teşvik Beş Puanlık Prim Teşvikidir. Bu teşvikle bağlantılı olarak ilave 6 puan indirim getiren Yeni Bölgesel Teşvik Sistemi de 2013 yılında uygulamaya konmasına rağmen kısa sürede, yararlanıcı sayısı bakımından diğer teşvikleri geçmiştir. Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki ve bu teşvikin süresinin dolması üzerine devamı niteliğinde getirilen Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşvikinden kadınların yararlanma oranı daha fazladır ve bu yönüyle kadın istihdamını artırma noktasında etkili olduğu görülmüştür. Kültür Yatırımları Teşviki ve Ar-Ge Yatırımları Teşviki, yararlanıcısı az olan yeterince etkinleştirilememiş teşviklerdir. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki ise, aynı anda Beş Puanlık Prim Teşvikinden yararlanılamadığı için etkililiği son derece düşüktür.

Türkiye'deki sistemin son derece dağınık ve karmaşık bir yapıda olması çeşitli uygulama güçlüklerini beraberinde getirmektedir. Teşvik uygulamalarındaki eksiklikler genel olarak; teşvik uygulayan kurumların sayıca çok olması, teşvik politikalarının dağınık olması, mevzuat düzenlemelerinin gecikmesi, mevzuatın yeterince anlaşılır olmaması, sadeleştirilmiş bilgilendirme mekanizmalarının olmaması, mevzuatın çok sık değişmesi ve takibinin güç olması, istatistik sistemlerinin yeterince gelişmiş olmaması, teşviklere ilişkin bürokratik işlemlerin karmaşık ve fazla olması, uygulamaların genellikle merkezi idare birimlerince yürütülmesi, teşviklerin sosyal yardıma dönüşme tehlikesinin olması ve genel olarak kayıt dışılığın yüksek olması gibi eksikliklerdir. Kapsamlı, tutarlı, etkili bir teşvik sisteminin işler hale getirilmesi için yasal ve kurumsal bazı düzenlemelerin yapılması yararlı olabilecektir.

ÇSGB bünyesinde de istihdam teşviklerinin etkinliğini artırmaya yönelik çalışmalar ve projeler gündemdedir ancak eylemler henüz taslak halindedir.

Öneri 1: Bölgesel gelişmişlik farklarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak Bölgesel Teşvik uygulanırken bölgeler arasında farklı oranlarda uygulanması. (bkz. 4.2.1)

Öneri 2: Sürdürülebilir kalkınmayı ve istihdamı sağlamak için Yeşil İşlere ve sektörel analizler yapılarak, işgücü talebi anlamında teknolojik gelişmelerden çok fazla etkilenmeyen kilit sektörlere yönelik teşvikler verilmesi. Ayrıca bölgelerin karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu sektörlerin belirlenerek teşvik uygulamalarında dikkate alınması. (bkz.4.2.2)

Öneri 3: Kadınların işgücüne katılımını artırmak için ilave istihdamı ve nitelik düzeyini geliştiren uygulamaların yanı sıra, düşük gelirli aileler için iş arayanlara yönelik olarak kreş desteği sağlanması. Kadınlar için kreş girişimciliğinin desteklenmesi. Kurumsal işletmelerden ziyade KOBİ'lerde ve şahıs şirketlerinde kadın istihdamına daha fazla teşvik vererek, kadınların iş hayatının her alanında yer alabilmesinin sağlanması. Tüm kadınlara değil, özel politika grupları belirlemek suretiyle teşvik verilmesi. Bölgesel analizler yapılarak, kadın istihdamının düşük olduğu bölgelere daha fazla teşvik verilmesi. (bkz. 4.2.3)

Öneri 4: Özel sektörde işe alımlarda genellikle asgari 1 yıl tecrübe arandığı için, İşbaşı Eğitim Programlarının süresinin özel sektörle işbirliği içerisinde 1 yıl olacak şekilde uygulanması ve programların devamındaki istihdam için verilecek teşvikleri içerecek şekilde paket olarak işverene sunulması. (bkz.4.2.5)

Öneri 5: Girişimcilik konusunda özel dezavantajlı gruplar belirlenerek, başlangıç sermayesi, faizsiz kredi, kredi garantörlüğü gibi uygulamaların hayata geçirilmesi. (bkz. 4.2.11)

Öneri 6: Engellilere yönelik teşviklerin ve sosyal yardımların analiz edilerek çalışmanın marjinal faydasını yükseltecek şekilde tedbirler alınması. Korumalı işyerleri uygulamasının yanı sıra ondan daha az maliyetli olan, işyerlerinin engellilerin özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmasına teşvik verilmesi. Sonradan engelli hale gelen çalışanını istihdam etmeye devam eden işverenlere teşvik verilmesi. (bkz. 4.2.6)

Öneri 7: Teşvikler yalnızca kayıtlı istihdam üzerinde etkili olduğundan teşviklerin etkinliğini artırmak üzere kayıtlı istihdamı teşvik etmeye yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin uygulamaya konulması. (bkz. 4.2.7)

Öneri 8: İşsizlik Sigortası Ödeneği Alanların İstihdamı Teşvikinden yararlananların diğer teşviklerden yararlanamaması uygulamasına son verilmesi. İşsizlik sigortası ödeneği alanların önerilen işleri kabul etmemesi halinde ödeneklerinin kesilmesi uygulamasının takibinin ve işlerliğinin artırılması. İşsizlik sigortası hak ediş süresinin yarısı kadar süre içerisinde iş bulanlara ödeneklerinin % 30'unun ödenmeye devam edilmesi suretiyle işe dönüşlerinin hızlandırılması. (bkz. 3.3.7)

Öneri 9: Kriz dönemlerine ilişkin uygulanmak üzere acil eylem planları ve teşvik uygulamaları oluşturulması. İşsizlik oranı belirli bir seviyenin üzerine çıktığında bu planların bekletilmeden uygulamaya konulması. (bkz. 4.2.9)

Öneri 10: Toplum yararına programların başta uzun süreli işsizler olmak üzere yalnızca dezavantajlı gruplar için uygulanması ve uzun süreli işsizlere yönelik özel programlar uygulanması.

Öneri 11: Güvenceli esnek çalışma hayata geçirilerek, kadınlar, gençler ve yaşlı işsizler gibi istihdamında güçlük çekilen ancak esnek çalışma yoluyla istihdamı artırılabilecek gruplar için uygulanması. (bkz. 4.3.6)

Öneri 12: Türkiye'de öncelikle bir çerçeve yasa ile teşviklere ilişkin genel düzenlemeler yapılması yararlı olabilir. Bu yasada hedef gruplar, uygulanabilecek teşvik türleri ve sorumlu kuruluşlar belirlenerek, teşvik sisteminin sağlıklı bir yapıya kavuşturulması sağlanabilir. (bkz. 4.4.1)

Öneri 13: Teşvik Kanunları tek bir teşvik kanunu altında birleştirilerek ve bu kanunda, bölgesel, sektörel teşviklere ve dezavantajlı gruplara yönelik teşviklere yer vererek, teşvik mevzuatının sadeleştirilmesi. Aynı Kanun altında farklı oranlar uygulanmak suretiyle teşviklerin düzenlenmesi. (bkz.4.4.1, Şekil 27)

Öneri 14: Yatırım Teşviklerinin sorumluluğunun Ekonomi Bakanlığına, İstihdam Teşviklerinin sorumluluğunun ÇSGB koordinasyonunda İŞKUR'a verilerek

sistemin sadeleştirilmesi. Belirli durumlarda, teşvikler konusunda politika kararları alma konusunda İŞKUR Yönetim Kurulunun yetkilendirilmesi. (bkz.4.4.2, 4.4.1, Şekil 28)

Öneri 15: İŞKUR bünyesinde bir İstihdam Teşvik Fonu oluşturularak, istihdam teşviklerin finansmanının farklı Kurum ve kuruluşlar yerine Fondan yapılmasının sağlanması. Fona aktarılacak bütçenin ilgili Bakanlıklara aktarılmadan doğrudan Hazine tarafından fona aktarılması ve İşsizlik Sigortasının da belirli bir yüzdesinin bu Fona aktarılması. (bkz.4.5, Şekil 30)

Öneri 16: Sigorta Prim Teşvikleri için, SGK'ya yapılacak ödemelerin İstihdam Teşvik Fonundan tek işlemde aktarılması yoluyla bürokrasinin azaltılması. (bkz. 4.5, Şekil 30)

Öneri 17: Muhasebe işlemlerinde teklik sağlanması açısından engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere kesilen ceza paraları fonundan yapılacak teşviklere ilişkin harcamaların kullanılacak kısmının Fona aktarılarak muhasebeleştirilmesi. (bkz. 4.5, Şekil 30)

Öneri 18: İşverenler teşvik mevzuatı konusunda danışmanlığa ihtiyaç duyduğu için, teşvik uygulamalarını başvuru aşamasından yararlanma şartlarına kadar basit bir dille anlatan interaktif araçlar hazırlanarak, Kurum portalında yayınlanması. (bkz.4.4.9)

Öneri 19: İstatistik sisteminin geliştirilmesi, daha detaylı veri analizine imkân verecek bir veri tabanı sisteminin kurulması. (bkz.4.4.4)

Öneri 20: İş arayan ve işveren segmentasyonunun detaylı olarak yapılması ve teşviklerin buna göre verilmesi. (bkz. 4.4.5, Şekil 29)

Öneri 21: Teşviklerin, hâlihazırda düzgün işleyen sistemlere değil, teşvik verildiği takdirde ilerleyebilecek alanlara verilmesi. Asıl hedefi, teşviklere olan ihtiyacı ortadan kaldırılmaya yönelik olan teşviklerin verilmesi. (bkz.4.4.6)

Öneri 22: Teşvikler planlanırken, geçici bir sorunun çözümüne yönelik olarak planlanmasını ve sorunun çözülmesinin ardından kaldırılmasını veya çözülmesi

amaçlanan sorunun durumuna göre güncellenmesini sağlayacak esnek bir yapının kurulması ve teşviklerin sürekli ödemeler haline dönüşmesinin önlenmesi. (bkz.4.4.6)

Öneri 23: Teşviklere ilişkin etki analizleri yapmaya imkân verecek bir yapının kurulması ve düzenli olarak etki analizleri yapılması. (bkz.4.4.6)

Öneri 24: OECD ve EUROSTAT'ın sınıflandırma sistemine uygun bir ALMP sistemi kurularak teşvik uygulamalarına ilişkin istatistiklerin bu sınıflandırmaya uygun hale getirilmesi. (bkz. 4.4.4)

Öneri 25: İşveren hizmetleri sunan İŞKUR çalışanlarına, Türkiye'de istihdam teşvik mevzuatı ve uygulamalarını içeren bir hizmet içi eğitim verilmesi. (bkz.4.4.6)

EKLER

Ek 1. OECD Ülkelerinde ALMP ve PLMP'lere Ayrılan Paylar. (GSMH'nin yüzdesi olarak)

Ülkeler	Yıl	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avusturalya	ALMP	0,17	0,16	0,14	0,14	0,17	0,15	0,14	0,14
	PLMP	0,62	0,55	0,49	0,41	0,45	0,54	0,50	0,51
	LMP	0,79	0,71	0,63	0,55	0,62	0,69	0,64	0,65
Avusturya	ALMP	0,43	0,46	0,54	0,51	0,51	0,67	0,66	0,57
	PLMP	1,42	1,51	1,39	1,23	1,16	1,49	1,40	1,28
	LMP	1,86	1,96	1,93	1,74	1,67	2,16	2,06	1,85
Belçika	ALMP	0,83	0,87	0,91	0,98	1,07	1,18	1,25	1,39
	PLMP	2,39	2,34	2,19	2,01	2,00	2,37	2,27	2,10
	LMP	3,23	3,21	3,10	2,98	3,07	3,55	3,52	3,49
Kanada	ALMP	0,17	0,16	0,15	0,15	0,15	0,21	0,19	0,15
	PLMP	0,67	0,61	0,58	0,55	0,64	0,95	0,79	0,65
	LMP	0,84	0,77	0,73	0,70	0,79	1,16	0,98	0,80
Şili	ALMP	..	..	..	..	0,11	0,14	0,11	0,07
	PLMP	0,05	0,08	0,11	0,12	0,16	0,22	0,19	0,21
	LMP	0,05	0,08	0,11	0,12	0,27	0,36	0,30	0,28
Çek Cumhuriyeti	ALMP	0,13	0,12	0,13	0,12	0,11	0,16	0,22	0,18
	PLMP	0,24	0,23	0,22	0,20	0,19	0,43	0,37	0,28
	LMP	0,37	0,35	0,35	0,32	0,30	0,59	0,59	0,46
Danimarka	ALMP	1,51	1,27	1,21	1,02	0,97	1,17	1,40	1,55
	PLMP	2,66	2,34	1,86	1,50	1,21	1,72	1,78	1,65
	LMP	4,17	3,61	3,07	2,52	2,18	2,88	3,18	3,20
Estonya	ALMP	0,04	0,05	0,05	0,03	0,04	0,15	0,14	0,15
	PLMP	0,17	0,12	0,08	0,10	0,21	1,38	0,87	0,50
	LMP	0,21	0,17	0,13	0,13	0,25	1,53	1,02	0,65
Finlandiya	ALMP	0,79	0,73	0,74	0,71	0,67	0,75	0,86	0,84
	PLMP	2,03	1,90	1,70	1,43	1,34	1,88	1,78	1,45
	LMP	2,82	2,63	2,44	2,13	2,01	2,63	2,64	2,30
Fransa	ALMP	0,73	0,66	0,69	0,71	0,64	0,73	0,83	0,68
	PLMP	1,71	1,59	1,39	1,24	1,18	1,43	1,45	1,41
	LMP	2,44	2,25	2,08	1,95	1,82	2,17	2,29	2,09
Almanya	ALMP	0,86	0,67	0,61	0,47	0,51	0,63	0,56	0,45
	PLMP	2,33	2,03	1,73	1,29	1,11	1,51	1,34	1,04
	LMP	3,19	2,70	2,34	1,76	1,62	2,15	1,90	1,49
Yunanistan	ALMP	0,14	0,06	0,15	0,16	0,14	0,22	0,22	..
	PLMP	0,41	0,41	0,39	0,34	0,47	0,70	0,71	..
	LMP	0,55	0,47	0,53	0,50	0,62	0,91	0,93	..
Macaristan	ALMP	0,22	0,24	0,25	0,27	0,26	0,39	0,55	0,35
	PLMP	0,38	0,39	0,36	0,36	0,37	0,69	0,72	0,66
	LMP	0,59	0,63	0,61	0,63	0,63	1,08	1,27	1,01
İrlanda	ALMP	0,50	0,49	0,47	0,48	0,55	0,65	0,74	0,74
	PLMP	0,89	0,82	0,85	0,91	1,34	2,61	2,99	2,74
	LMP	1,39	1,31	1,31	1,40	1,88	3,26	3,73	3,49
İsrail	ALMP	..	0,18	0,20	0,18	0,17	0,17	0,17	0,16
	PLMP	0,93	0,83	0,73	0,64	0,61	0,75	0,66	0,60
	LMP	0,93	1,01	0,93	0,82	0,78	0,92	0,83	0,76

İtalya	ALMP	0,54	0,48	0,42	0,37	0,38	0,36	0,32	0,31
	PLMP	0,70	0,78	0,76	0,69	0,81	1,38	1,45	1,36
	LMP	1,24	1,25	1,18	1,06	1,18	1,75	1,77	1,67
Japonya	ALMP	0,12	0,11	0,10	0,10	0,14	0,37	0,22	0,21
	PLMP	0,39	0,38	0,35	0,28	0,28	0,42	0,35	0,35
	LMP	0,51	0,49	0,45	0,38	0,42	0,79	0,57	0,56
Güney Kore	ALMP	0,09	0,09	0,09	0,10	0,31	0,59	0,41	0,31
	PLMP	0,18	0,20	0,23	0,25	0,30	0,42	0,34	0,31
	LMP	0,27	0,29	0,32	0,35	0,61	1,01	0,75	0,62
Lüksemburg	ALMP	0,36	0,40	0,39	0,37	0,34	0,38	0,42	0,46
	PLMP	0,64	0,65	0,59	0,52	0,52	0,89	0,79	0,64
	LMP	1,00	1,05	0,98	0,89	0,86	1,26	1,21	1,09
Meksika	ALMP	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01
	PLMP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	LMP	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01
Hollanda	ALMP	0,92	0,86	0,78	0,72	0,72	0,80	0,79	0,70
	PLMP	2,12	2,02	1,70	1,41	1,29	1,70	1,75	1,63
	LMP	3,03	2,88	2,49	2,13	2,01	2,50	2,54	2,33
Yeni Zelanda	ALMP	0,29	0,26	0,25	0,23	0,24	0,24	0,21	0,18
	PLMP	0,53	0,43	0,34	0,23	0,27	0,47	0,57	0,41
	LMP	0,82	0,69	0,59	0,46	0,51	0,71	0,78	0,59
Norveç	ALMP	0,64	0,61	0,46	0,44	0,41	0,49	0,51	0,46
	PLMP	0,84	0,85	0,49	0,41	0,32	0,59	0,49	0,41
	LMP	1,48	1,46	0,95	0,85	0,73	1,07	1,00	0,87
Polonya	ALMP	0,30	0,36	0,36	0,40	0,47	0,53	0,60	0,33
	PLMP	1,02	0,86	0,71	0,51	0,35	0,34	0,34	0,31
	LMP	1,32	1,21	1,07	0,92	0,82	0,86	0,94	0,64
Portekiz	ALMP	0,52	0,50	0,44	0,37	0,41	0,63	0,58	0,46
	PLMP	1,20	1,28	1,19	1,05	0,99	1,31	1,39	1,34
	LMP	1,72	1,77	1,63	1,42	1,40	1,94	1,97	1,79
Slovakya	ALMP	0,07	0,17	0,14	0,12	0,15	0,15	0,23	0,22
	PLMP	0,34	0,27	0,34	0,36	0,43	0,67	0,61	0,50
	LMP	0,41	0,44	0,48	0,48	0,58	0,82	0,84	0,72
Slovenya	ALMP	0,23	0,20	0,18	0,11	0,09	0,25	0,40	0,26
	PLMP	0,33	0,39	0,38	0,30	0,27	0,62	0,68	0,88
	LMP	0,56	0,59	0,56	0,41	0,36	0,86	1,08	1,14
İspanya	ALMP	0,55	0,58	0,63	0,63	0,61	0,66	0,73	0,69
	PLMP	1,50	1,46	1,44	1,46	1,89	3,00	3,14	2,81
	LMP	2,05	2,04	2,07	2,09	2,49	3,65	3,87	3,50
İsveç	ALMP	0,86	0,94	1,00	0,81	0,65	0,67	0,81	0,80
	PLMP	1,39	1,28	1,06	0,74	0,58	0,91	0,80	0,63
	LMP	2,25	2,22	2,06	1,55	1,23	1,58	1,60	1,43
İsviçre	ALMP	0,61	0,58	0,50	0,44	0,43	0,47	0,51	0,47
	PLMP	1,00	0,89	0,73	0,55	0,47	0,91	0,78	0,53
	LMP	1,61	1,47	1,23	0,99	0,90	1,38	1,29	1,00
İngiltere	ALMP	0,06	0,05	0,04	0,05	0,04	0,04	..	..
	PLMP	0,18	0,18	0,18	0,16	0,20	0,33	0,31	..
	LMP	0,24	0,24	0,23	0,21	0,24	0,37	..	..
ABD	ALMP	0,11	0,10	0,10	0,10	0,14	0,12	0,10	0,10
	PLMP	0,27	0,24	0,24	0,30	0,87	1,10	0,77	0,57
	LMP	0,38	0,34	0,34	0,40	1,01	1,22	0,87	0,67

Romanya	ALMP	0,10	0,11	0,10	0,08	0,06	0,04	0,03	0,02
	PLMP	0,49	0,39	0,28	0,23	0,17	0,38	0,55	0,24
	LMP	0,59	0,50	0,38	0,30	0,23	0,42	0,58	0,26
Malta	ALMP	..	..	0,07	0,03	0,05	0,03	0,04	0,05
	PLMP	..	..	0,41	0,36	0,32	0,38	0,35	0,33
	LMP	..	..	0,48	0,39	0,37	0,41	0,39	0,38
Letonya	ALMP	0,08	0,16	0,19	0,11	0,08	0,27	0,51	0,33
	PLMP	0,38	0,31	0,29	0,29	0,35	1,03	0,69	0,32
	LMP	0,46	0,48	0,48	0,40	0,43	1,30	1,21	0,66
Litvanya	ALMP	0,15	0,15	0,18	0,22	0,16	0,20	0,23	0,18
	PLMP	0,11	0,12	0,12	0,11	0,15	0,61	0,48	0,30
	LMP	0,26	0,27	0,30	0,33	0,32	0,81	0,71	0,48
Bulgaristan	ALMP	0,45	0,41	0,37	0,29	0,25	0,22	0,09	0,13
	PLMP	0,25	0,20	0,17	0,14	0,15	0,38	0,45	0,42
	LMP	0,71	0,61	0,54	0,43	0,40	0,61	0,55	0,55
AB 27	ALMP	..	0,52	0,50	0,46	0,47	0,54	..	..
	PLMP	..	1,27	1,13	0,95	0,97	1,40	1,37	..
	LMP	..	1,79	1,63	1,42	1,43	1,94	..	..
AB 15	ALMP	0,61	0,54	0,52	0,48	0,49	0,56	..	..
	PLMP	1,42	1,32	1,18	1,00	1,02	1,48	1,45	..
	LMP	2,02	1,86	1,70	1,48	1,51	2,04	..	..
OECD ortalama	ALMP	0,43	0,41	0,40	0,37	0,37	0,45	0,49	0,44
	PLMP	0,94	0,89	0,79	0,68	0,69	1,05	1,03	0,86
	LMP	1,37	1,30	1,19	1,05	1,06	1,50	1,52	1,30

Kaynak: EUROSTAT, LMP expenditure by type of action, (24.09.2013)
OECD. StatExtracts, Public expenditure and participant stocks on LMP, (24.09.2013)
Birleştirilerek hazırlanmıştır.
∗ Kamu İstihdam Kurumu Hizmetlerinin idari harcamaları, bu tür değerlendirmelerde kapsam dışı bırakılmaktadır.

Ek 2. Dünyada 15-64 Yaş Arası İşsizlik Oranları (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Norveç	4,5	4,7	3,5	2,6	2,6	3,2	3,7	3,3	3,3
Kore	3,8	3,9	3,6	3,4	3,3	3,8	3,8	3,5	3,3
İsviçre	4,4	4,5	4,1	3,7	3,4	4,2	4,6	4,1	4,3
Avusturya	5,0	5,2	4,8	4,5	3,9	4,8	4,5	4,2	4,4
Japonya	4,9	4,6	4,3	4,1	4,2	5,3	5,3	4,8	4,6
Meksika	3,8	3,6	3,3	3,5	3,6	5,4	5,4	5,4	5,0
Lüksemburg	5,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,2	4,4	4,9	5,2
Hollanda	5,1	5,3	4,3	3,6	3,0	3,7	4,5	4,4	5,3
Avustralya	5,5	5,1	4,9	4,5	4,3	5,7	5,3	5,2	5,4
Almanya	10,4	11,3	10,4	8,7	7,6	7,8	7,2	6,0	5,5
İzlanda	3,1	2,7	3,0	2,3	3,0	7,4	7,7	7,2	6,2
Malta**	..	7,4	6,9	6,5	6,1	7,0	7,0	6,6	6,5
Rusya	7,4	7,4	6,9	6,5	6,1	7,0	7,0	6,6	6,5
Şili	9,1	8,3	7,9	7,4	8,0	10,0	8,4	7,4	6,7
İsrail	10,5	9,2	8,5	7,4	6,2	7,7	6,8	5,7	7,0
Çek Cumhuriyeti	8,4	8,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0
Yeni Zelanda	4,1	3,9	3,9	3,8	4,3	6,3	6,7	6,7	7,2
Romanya**	8,1	7,5	7,6	6,8	6,1	7,2	7,6	7,7	7,3
Kanada	7,3	6,8	6,4	6,1	6,2	8,4	8,1	7,5	7,3
G 7	6,5	6,3	5,9	5,5	5,9	8,2	8,3	7,8	7,5
Belçika	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	8,0	8,4	7,2	7,6
Danimarka	5,6	4,9	4,0	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7
Finlandiya	8,9	8,4	7,7	6,9	6,4	8,4	8,5	7,9	7,8
İngiltere	4,7	4,7	5,5	5,3	5,4	7,8	7,9	8,0	8,1
İsveç	6,6	7,8	7,1	6,2	6,3	8,5	8,7	7,9	8,1
ABD	5,6	5,1	4,7	4,7	5,8	9,4	9,8	9,1	8,2
OECD Ülkeleri	7,0	6,8	6,2	5,8	6,1	8,3	8,5	8,2	8,2
Slovenya	6,4	6,7	6,1	5,0	4,5	6,0	7,4	8,3	9,0
Türkiye *	10,8	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2
Fransa	8,9	8,9	8,9	8,0	7,4	9,2	9,4	9,3	9,9
Polonya	19,3	18,0	14,0	9,7	7,2	8,3	9,7	9,8	10,2
Estonya	9,9	8,1	6,0	4,8	5,6	14,0	17,2	12,7	10,3
AB 27**	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,6
AB 28**	9,3	9,1	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,8	10,6
AB 15**	8,3	8,2	7,8	7,1	7,2	9,2	9,6	9,7	10,7
İtalya	8,1	7,8	6,9	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8
Macaristan	6,1	7,2	7,5	7,4	7,9	10,1	11,2	11,0	11,0
AB 13**	9,2	9,0	8,4	7,5	7,6	9,5	10,0	10,1	11,4
AB 17**	9,3	9,1	8,4	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2	11,4
Bulgaristan**	12,2	10,2	9,0	6,9	5,7	6,9	10,3	11,4	12,4
Litvanya**	11,4	8,4	5,7	4,4	5,9	13,9	18,1	15,7	13,6
Slovakya	18,2	16,2	13,3	11,0	9,6	12,1	14,4	13,6	14,0
İrlanda	4,6	4,8	4,7	4,9	5,9	12,5	14,1	14,9	15,3
Letonya**	10,1	9,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,0	16,5	15,3
Hırvatistan**	14,1	13,0	11,5	9,8	8,6	9,3	12,1	13,8	16,3
Portekiz	7,0	8,1	8,1	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4	16,4
Yunanistan	10,7	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5
Güney Afrika	24,7	23,8	22,6	22,3	22,8	23,9	24,9	24,9	25,1
İspanya	11,0	9,2	8,6	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2
Makedonya**	..	..	36,3	35,2	34,0	32,3	32,2	31,6	31,2
Brezilya	9,1	9,5	8,6	8,3	7,3	8,5	..	6,9	..
Çin	..	..	..	..	..	..	2,9	..	..
Hindistan	..	..	..	..	..	..	3,6	..	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (09.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

** Bazı ülkeler için EUROSTAT; Unemployment rates by sex, age and nationality (%), (22.11.2013) birleştirilerek hazırlanmıştır

Ek 3. Dünyada 15-64 Yaş Arası İstihdam Oranları (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İzlanda	82,8	84,4	85,3	85,7	84,2	78,9	78,9	79,0	80,2
İsviçre	77,4	77,2	77,9	78,6	79,5	79,0	78,6	79,3	79,4
Norveç	75,6	75,2	75,5	76,9	78,1	76,5	75,4	75,3	75,8
Hollanda	71,1	71,5	72,5	74,4	75,9	75,6	74,7	74,9	75,1
İsveç	73,7	74,0	74,6	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8
Almanya	65,0	65,5	67,2	69,0	70,2	70,4	71,2	72,6	72,8
Danimarka	75,7	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6
Avusturya	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1	72,5
Avustralya	70,3	71,5	72,2	72,9	73,2	72,0	72,4	72,7	72,3
Kanada	72,5	72,4	72,8	73,5	73,6	71,5	71,5	72,0	72,2
Yeni Zelanda	73,2	74,3	74,9	75,2	74,7	72,9	72,3	72,6	72,1
İngiltere	72,7	72,7	72,6	72,4	72,7	70,6	70,3	70,4	70,9
Japonya	68,7	69,3	70,0	70,7	70,7	70,0	70,1	70,3	70,6
Finlandiya	67,8	68,5	69,6	70,5	71,3	68,4	68,3	69,2	69,5
Rusya	65,5	66,3	66,8	68,5	68,6	66,9	67,3	68,0	69,0
G 7	68,4	68,7	69,3	69,7	69,5	67,7	67,3	67,5	67,9
Estonya	62,9	64,2	67,9	69,2	69,7	63,5	61,0	65,2	67,2
ABD	71,2	71,5	72,0	71,8	70,9	67,6	66,7	66,6	67,1
Çek Cumhuriyeti	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5
İsrail	55,7	56,7	57,6	58,9	59,8	59,2	60,2	60,9	66,5
Lüksemburg	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8
AB 15**	64,6	65,3	66,1	66,8	67,1	65,8	65,4	65,5	65,2
OECD Ülkeleri	65,0	65,3	66,0	66,5	66,5	64,8	64,6	64,8	65,1
Kore	63,6	63,7	63,8	63,9	63,8	62,9	63,3	63,9	64,2
AB 27**	62,8	63,4	64,4	65,3	65,8	64,5	64,1	64,2	64,2
AB 28**	62,7	63,4	64,3	65,3	65,7	64,5	64,0	64,1	64,1
Slovenya	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4	64,1
Fransa	63,7	63,7	63,6	64,3	64,8	64,0	63,9	63,9	63,9
AB 13**	62,8	63,7	64,6	65,6	65,9	64,6	64,3	64,3	63,9
AB 17**	62,7	63,6	64,6	65,5	65,9	64,5	64,1	64,2	63,8
Letonya**	62,2	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3	60,8	63,0
Litvanya**	61,4	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,6	60,2	62,0
Belçika	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8
Şili	53,6	54,4	55,5	56,3	57,3	56,1	59,3	61,3	61,8
Portekiz	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	64,2	61,8
Meksika	59,9	59,6	61,0	61,1	61,3	59,4	60,3	59,8	61,3
Slovakya	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,5	59,7
Polonya	51,9	53,0	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7
Romanya**	58,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8	58,5	59,5
Malta**	53,4	53,9	53,6	54,6	55,3	55,0	56,1	57,6	59,0
İrlanda	65,9	67,5	68,5	69,2	67,9	62,2	60,0	59,2	58,8
Bulgaristan**	55,1	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7	58,4	58,8
İtalya	57,4	57,5	58,4	58,7	58,7	58,3	57,7	57,8	57,6
Macaristan	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4	55,8	57,2
İspanya	62,0	64,3	65,7	66,6	65,3	60,6	59,4	58,5	56,2
Yunanistan	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6	55,6	51,3
Hırvatistan**	54,9	55,0	55,6	57,1	57,8	56,6	54,0	52,4	50,7
Türkiye *	41,3	41,5	41,5	41,5	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4
Makedonya**	..	..	39,6	40,7	41,9	43,3	43,5	43,9	44,0
Güney Afrika	41,6	43,4	44,9	44,4	44,8	42,7	40,8	40,8	41,0
Brezilya	66,4	67,0	67,4	67,4	68,3	67,6	..	66,8	..
Çin	..	..	..	..	..	..	75,1	..	..
Hindistan	..	..	..	..	..	..	54,8	..	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (07.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

** Bazı ülkeler için EUROSTAT; Employment rates by sex, age and nationality (%), (22.11.2013) birleştirilerek hazırlanmıştır

Ek 4. Dünyada 15-64 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranları (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İzlanda	85,5	86,7	88,0	87,8	86,9	85,3	85,5	85,2	85,5
İsviçre	81,0	80,8	81,2	81,6	82,3	82,5	82,4	82,8	83,0
İsveç	78,9	80,2	80,3	79,1	79,3	78,9	79,0	79,9	80,3
Hollanda	74,9	75,5	75,8	77,1	78,3	78,5	78,2	78,4	79,3
Danimarka	80,1	79,8	80,6	80,1	80,7	80,2	79,4	79,3	78,6
Norveç	79,1	78,9	78,2	78,9	80,2	79,0	78,2	78,0	78,4
Kanada	78,1	77,7	77,7	78,3	78,5	78,0	77,8	77,8	77,9
Yeni Zelanda	76,4	77,3	77,9	78,1	78,0	77,8	77,5	77,8	77,7
Almanya	72,6	73,8	75,0	75,6	75,9	76,4	76,6	77,2	77,1
İngiltere	76,2	76,3	76,8	76,5	76,8	76,6	76,3	76,5	77,1
Avustralya	74,4	75,4	75,8	76,2	76,5	76,4	76,5	76,7	76,4
Avusturya	71,3	72,4	73,7	74,7	75,0	75,3	75,1	75,3	75,9
Finlandiya	74,4	74,8	75,4	75,7	76,1	74,6	74,6	75,1	75,4
İspanya	69,7	70,8	71,9	72,6	73,7	74,0	74,4	74,7	75,1
Estonya	69,8	69,9	72,3	72,7	73,9	73,9	73,7	74,7	74,9
Letonya**	69,2	69,6	71,3	72,8	74,4	73,9	73,2	72,8	74,4
Portekiz	72,9	73,4	73,9	74,1	74,2	73,7	74,0	74,1	73,9
Japonya	72,2	72,6	73,1	73,6	73,8	73,9	74,0	73,8	73,9
G 7	73,2	73,4	73,7	73,8	73,9	73,8	73,5	73,2	73,4
ABD	75,4	75,4	75,5	75,3	75,3	74,6	73,9	73,3	73,1
AB 15**	70,4	71,1	71,7	71,9	72,3	72,4	72,4	72,5	73,0
Rusya	71,1	71,5	72,0	72,9	73,2	73,0	72,7	72,8	73,0
AB 13**	69,2	70,0	70,5	70,9	71,3	71,4	71,4	71,6	72,1
AB 17**	69,2	69,9	70,5	70,9	71,3	71,4	71,4	71,5	72,0
Litvanya**	69,3	68,4	67,4	67,9	68,4	69,8	70,2	71,4	71,8
AB 27 **	69,2	69,7	70,2	70,4	70,8	70,9	71,0	71,2	71,8
AB 28**	69,2	69,7	70,1	70,3	70,7	70,9	70,9	71,1	71,7
Çek Cumhuriyeti	70,1	70,4	70,3	69,8	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6
İsrail	62,2	62,4	62,9	63,7	63,8	64,1	64,5	64,6	71,5
Fransa	69,9	69,9	69,8	69,9	70,0	70,5	70,5	70,4	71,0
OECD Ülkeleri	69,9	70,1	70,4	70,5	70,8	70,7	70,7	70,6	70,9
Slovenya	69,8	70,7	70,9	71,3	71,8	71,8	71,5	70,3	70,4
Lüksemburg	65,8	66,6	66,7	66,9	66,8	68,7	68,2	67,9	69,4
Slovakya	69,7	68,9	68,5	68,2	68,9	68,4	68,7	68,8	69,4
İrlanda	69,2	70,9	71,9	72,7	72,2	71,1	69,8	69,5	69,4
Yunanistan	66,5	66,8	67,0	67,0	67,1	67,8	68,2	67,7	67,9
Bulgaristan**	62,8	62,1	64,5	66,3	67,8	67,2	66,5	65,9	67,1
Belçika	65,9	66,7	66,5	67,1	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9
Polonya	64,2	64,6	63,4	63,2	63,8	64,7	65,3	65,7	66,5
Kore	66,1	66,3	66,2	66,2	66,0	65,4	65,8	66,2	66,4
Şili	59,0	59,3	60,3	60,8	62,3	62,3	64,8	66,2	66,3
İtalya	62,5	62,4	62,7	62,5	63,0	63,3	63,1	63,1	64,6
Meksika	62,2	61,9	63,0	63,3	63,6	62,8	63,7	63,3	64,5
Macaristan	60,5	61,4	62,0	61,9	61,5	61,6	62,4	62,7	64,3
Romanya**	63,9	62,3	63,6	63,0	62,9	63,1	63,6	63,3	64,2
Makedonya**	:	:	62,2	62,8	63,5	64,0	64,2	64,2	63,9
Malta**	57,6	58,1	57,6	58,4	58,9	59,1	60,4	61,6	63,1
Hırvatistan**	63,9	63,3	62,8	63,4	63,2	62,4	61,4	60,8	60,5
Güney Afrika	55,2	57,0	58,0	57,2	58,0	56,1	54,3	54,4	54,8
Türkiye *	46,3	46,4	46,3	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0
Brezilya	73,1	74,0	73,7	73,5	73,7	73,9	..	71,8	..
Çin	..	..	..	..	..	..	77,4	..	..
Hindistan	..	..	..	..	..	..	56,8	..	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (07.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

** Bazı ülkeler için EUROSTAT; Employment rates by sex, age and nationality (%), (22.11.2013) birleştirilerek hazırlanmıştır

Ek 5. Dünyada 15-64 Yaş Arası Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İzlanda	81,8	83,4	84,2	83,6	82,5	82,0	82,7	82,4	83,3
İsveç	76,6	77,7	77,7	76,8	77,0	76,4	76,2	77,4	77,9
İsviçre	73,9	74,3	74,7	75,0	76,6	77,1	76,4	76,7	77,2
Norveç	75,7	75,4	74,8	75,9	77,4	76,5	75,6	75,8	75,9
Danimarka	76,2	75,9	77,0	76,4	77,0	76,8	76,0	76,1	75,8
Kanada	73,4	72,9	73,3	74,1	74,3	74,3	74,2	74,2	74,3
Hollanda	67,0	68,0	68,8	70,4	71,7	72,3	72,6	73,1	74,3
Finlandiya	72,0	72,9	73,2	73,9	74,0	73,5	72,5	72,7	73,4
Yeni Zelanda	69,3	70,6	71,2	71,6	71,8	72,0	71,8	72,2	72,5
Letonya	..	65,1	66,7	68,3	70,5	71,0	70,7	70,1	71,9
Almanya	65,8	66,9	68,5	69,4	69,7	70,4	70,8	71,8	71,7
Estonya	65,8	66,7	69,1	68,5	70,0	70,6	70,9	71,4	71,4
İngiltere	69,6	69,6	70,3	69,8	70,2	70,2	70,2	70,4	71,0
Avusturalya	66,7	68,2	68,9	69,5	70,0	70,1	70,0	70,5	70,4
Avusturya	64,2	65,6	67,0	67,8	68,6	69,6	69,3	69,5	70,3
Portekiz	67,0	67,9	68,4	68,8	68,9	69,0	69,9	69,8	70,1
Litvanya	..	64,9	64,6	65,0	65,5	67,8	68,8	69,3	70,1
İspanya	57,7	59,1	61,1	62,3	64,1	65,7	66,8	67,9	68,8
Rusya	67,4	67,9	68,5	69,2	68,9	68,8	68,0	68,1	68,2
ABD	69,2	69,2	69,3	69,1	69,3	69,0	68,4	67,8	67,6
İsrail	57,7	58,1	58,7	59,4	59,5	60,5	60,9	60,9	67,1
Slovenya	65,0	66,1	66,7	66,6	67,5	67,9	67,4	66,5	66,9
G 7 Ülkeleri	65,5	65,7	66,2	66,3	66,7	66,8	66,7	66,6	66,8
Fransa	64,6	64,8	64,8	65,2	65,4	66,0	66,1	66,2	66,7
Çek Cumhuriyeti	62,2	62,4	62,3	61,5	61,0	61,5	61,5	62,2	63,5
Japonya	60,2	60,8	61,3	61,9	62,2	62,9	63,2	63,0	63,4
Bulgaristan	..	57,3	60,2	62,1	63,1	62,5	62,3	61,9	63,2
Lüksemburg	55,8	57,0	58,2	58,9	58,7	60,7	60,3	60,7	62,8
OECD Ülkeleri	59,9	60,2	60,7	60,9	61,4	61,5	61,7	61,8	62,3
İrlanda	58,4	60,8	61,9	63,5	63,3	62,8	62,3	62,3	62,2
Slovakya	62,9	61,5	60,9	60,7	61,4	60,6	61,3	61,0	61,7
Belçika	58,2	59,5	59,5	60,4	60,8	60,9	61,8	61,1	61,3
Polonya	58,2	58,3	56,8	56,5	57,0	57,8	58,5	58,9	59,7
Yunanistan	54,1	54,5	55,0	54,9	55,1	56,5	57,6	57,5	58,4
Macaristan	54,0	55,1	55,5	55,1	55,0	55,3	56,7	56,8	58,3
Güney Kore	54,1	54,5	54,8	54,8	54,7	53,9	54,5	54,9	55,2
Hırvatistan	..	56,7	56,9	56,4	56,6	57,0	55,9	54,4	55,0
Şili	41,1	42,3	43,3	44,4	46,6	47,4	51,8	53,9	54,6
İtalya	50,6	50,4	50,8	50,7	51,6	51,9	51,8	52,2	54,2
Makedonya	..	..	49,2	50,4	50,2	50,0	50,4	51,2	50,8
Güney Afrika	48,3	50,4	51,9	50,8	50,8	49,0	47,4	47,9	48,3
Meksika	43,0	43,2	44,5	45,3	45,9	45,2	46,3	45,9	47,8
Malta	..	36,9	36,5	38,6	40,2	40,8	42,3	44,1	47,8
Türkiye *	23,3	23,3	23,6	23,6	24,5	26,0	27,6	28,8	29,5
Brezilya	61,7	63,1	63,0	62,8	62,9	63,5	..	60,8	..
Çin	..	..	..	..	..	..	70,3	..	..
Hindistan	..	..	..	..	..	..	30,3	..	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (09.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

Ek 6. Dünyada 15-64 Yaş Arası Kadınların İstihdam Oranı (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İzlanda	79,4	81,2	81,6	81,7	80,3	77,2	77,0	77,3	78,5
Norveç	72,7	72,0	72,3	74,0	75,4	74,4	73,3	73,4	73,8
İsviçre	70,3	70,4	71,1	71,6	73,5	73,6	72,5	73,3	73,6
İsveç	71,8	71,8	72,1	71,8	71,9	70,2	69,7	71,3	71,8
Hollanda	63,5	64,1	65,4	67,5	69,3	69,6	69,4	69,9	70,4
Danimarka	71,6	71,9	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0
Kanada	68,3	68,2	68,8	69,9	70,1	69,0	68,8	68,9	69,2
Finlandiya	65,5	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	67,5	68,2
Almanya	59,2	59,6	61,4	63,2	64,3	65,2	66,1	67,7	68,0
Avusturya	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,5	67,3
Yeni Zelanda	66,1	67,6	68,2	68,7	68,7	67,4	66,7	67,2	67,0
Avusturalya	63,0	64,6	65,5	66,1	66,7	66,3	66,2	66,7	66,6
İngiltere	66,6	66,6	66,8	66,3	66,8	65,6	65,3	65,3	65,7
Rusya	62,3	63,1	63,9	65,3	64,7	63,4	63,3	64,0	64,7
Estonya	59,8	61,9	65,1	65,7	66,3	63,0	60,5	62,7	64,6
İsrail	51,0	52,5	53,3	54,6	55,6	55,9	56,9	57,5	62,4
ABD	65,4	65,6	66,1	65,9	65,5	63,4	62,4	62,0	62,2
G 7 Ülkeleri	61,2	61,5	62,2	62,6	62,7	61,8	61,5	61,6	61,9
Litvanya	..	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7	58,7	60,2	61,9
Letonya	..	59,3	62,4	64,4	65,4	60,9	59,4	60,2	61,7
Japonya	57,4	58,1	58,8	59,5	59,7	59,8	60,1	60,3	60,7
Slovenya	60,5	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6	60,9	60,5
Fransa	58,2	58,4	58,6	59,6	60,2	59,8	59,7	59,7	60,0
Lüksemburg	51,9	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2	56,9	59,0
Portekiz	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1	60,4	58,7
Çek Cumhuriyeti	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2
OECD Ülkeleri	55,4	55,9	56,7	57,2	57,6	56,7	56,7	56,8	57,2
Belçika	52,6	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8
Bulgaristan	..	51,7	54,6	57,6	59,5	58,3	56,4	55,6	56,3
İrlanda	56,1	58,2	59,0	60,6	60,4	57,6	56,0	55,6	55,2
Güney Kore	52,2	52,5	53,1	53,2	53,2	52,2	52,6	53,1	53,5
Polonya	46,4	47,0	48,2	50,6	52,4	52,8	52,6	52,7	53,1
Slovakya	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3	52,7	52,7
Macaristan	50,7	51,0	51,2	50,9	50,6	49,9	50,6	50,6	52,1
İspanya	49,0	51,9	54,0	55,5	55,7	53,5	53,0	52,8	51,3
Şili	36,7	38,0	39,2	40,4	42,1	42,2	46,7	49,1	50,2
İtalya	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	47,0	46,8	47,2	47,8
Hırvatistan	..	48,6	49,4	50,0	50,7	51,0	48,8	47,0	46,2
Meksika	40,9	41,6	42,9	43,6	44,1	43,0	43,8	43,4	45,3
Malta	..	33,7	33,4	35,7	37,4	37,6	39,3	40,9	44,2
Yunanistan	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9	48,1	45,1	41,9
Makedonya	..	..	30,7	32,3	32,9	33,5	34,0	35,3	35,3
Güney Afrika	34,4	36,2	37,8	37,4	37,4	36,2	34,4	34,6	34,9
Türkiye *	20,8	20,7	21,0	21,0	21,6	22,3	24,0	25,6	26,3
Hindistan	..	..	..	..	..	..	29,0	..	..
Çin	..	..	..	..	..	..	68,0	..	..
Brezilya	54,3	55,3	55,9	55,8	56,8	56,4	..	55,2	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (09.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

Ek 7. Dünyada 15-24 Yaş Arası İşsizlik Oranları (%)

Yıl / Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Japonya	9,5	8,6	8,0	7,7	7,2	9,1	9,2	8,0	7,9
Almanya	12,6	15,2	13,6	11,7	10,4	11,0	9,7	8,5	8,1
İsviçre	7,7	8,8	7,7	7,1	7,0	8,4	7,8	7,7	8,4
Norveç	11,7	12,0	8,6	7,3	7,5	9,2	9,3	8,6	8,6
Avusturya	9,7	10,3	9,1	8,7	8,1	10,0	8,8	8,3	8,7
Güney Kore	10,5	10,2	10,0	8,8	9,3	9,8	9,8	9,6	9,0
Meksika	7,6	6,6	6,2	6,7	7,0	10,0	9,4	9,8	9,4
Hollanda	9,0	9,4	7,5	7,0	6,4	7,7	8,7	7,7	9,5
Avustralya	11,4	10,6	10,0	9,4	8,8	11,5	11,5	11,3	11,7
İsrail	20,5	17,8	18,2	16,1	12,6	14,6	13,7	11,6	12,1
İzlanda	8,1	7,2	8,4	7,2	8,2	16,0	16,2	14,6	13,6
Danimarka	8,2	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
Malta	..	16,8	15,9	13,9	12,2	14,4	13,1	13,8	14,2
Kanada	13,4	12,4	11,7	11,2	11,6	15,2	14,8	14,2	14,3
Rusya	17,2	15,5	16,4	14,4	14,0	18,5	16,9	15,2	14,8
G 7 Ülkeleri	12,6	12,7	12,1	11,7	12,6	16,4	16,8	16,1	16,0
ABD	11,8	11,3	10,5	10,5	12,8	17,6	18,4	17,3	16,2
Şili	20,8	19,7	18,3	17,8	19,7	22,6	18,6	17,5	16,3
OECD Ülkeleri	13,7	13,4	12,6	12,0	12,7	16,7	16,7	16,2	16,3
Türkiye*	20,6	19,9	19,1	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5
Yeni Zelanda	9,7	9,7	10,0	10,1	11,4	16,6	17,1	17,3	17,7
Finlandiya	19,5	18,9	17,6	15,7	15,7	21,6	20,3	18,9	17,8
Lüksemburg	16,9	13,7	16,2	15,2	17,9	17,2	14,2	16,8	18,8
Çek Cumhuriyeti	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,0	19,5
Belçika	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8
Estonya	20,9	15,3	11,8	9,8	11,7	26,8	32,0	21,6	19,9
Slovenya	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6
İngiltere	10,9	12,2	13,8	14,2	14,1	19,0	19,3	20,0	21,0
İsveç	16,6	22,0	21,1	19,2	20,2	24,9	24,8	22,8	23,7
Fransa	19,7	20,6	21,6	19,1	18,6	23,2	22,8	22,0	23,8
Litvanya	..	15,7	9,8	8,2	13,4	29,2	35,1	32,2	26,4
Polonya	40,8	37,8	29,8	21,7	17,3	20,7	23,7	25,8	26,5
Bulgaristan	..	22,3	19,5	15,1	12,7	16,2	23,2	25,0	28,1
Macaristan	15,5	19,4	19,1	18,0	19,9	26,5	26,6	26,1	28,1
Letonya	..	13,6	12,2	10,7	13,1	33,6	34,5	31,0	28,4
İrlanda	9,4	9,8	9,9	10,3	12,4	25,5	28,3	29,9	33,0
Slovakya	32,7	29,9	26,6	20,1	18,8	27,3	33,6	33,2	34,0
İtalya	23,5	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,9	29,1	35,3
Portekiz	15,3	16,1	16,2	16,6	16,4	20,0	22,3	30,1	37,7
Hırvatistan	..	32,3	28,9	24,0	21,9	25,1	32,6	36,1	43,0
Güney Afrika	51,0	48,3	46,7	46,5	45,5	48,1	50,5	49,8	51,5
İspanya	22,0	19,7	17,9	18,2	24,6	37,9	41,6	46,4	53,2
Makedonya	..	..	59,7	57,7	56,4	55,1	53,7	55,3	53,9
Yunanistan	26,9	26,0	25,2	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3
Brezilya	18,1	19,3	17,7	16,8	15,5	17,8	..	15,4	..
Çin	..	..	..	..	..	..	6,4	..	..
Hindistan	..	..	..	..	..	..	10,2	..	..

Kaynak: OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, (09.12.2013)

* Türkiye için TÜİK; İşgücü İstatistikleri

KAYNAKÇA

Mevzuat Düzenlemeleri

2009/15199 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı R.G. 16.07.2009 - 27290

2009/1 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ R.G. 28.7.2009 - 27302

2010/2 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar'ın Uygulanmasına İlişkin 2009/1 Sayılı Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ R.G. 21.10.2010 - 27736

2011/1597 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar R.G. 04.04.2011 - 27905

2011/1 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar'ın Uygulanmasına İlişkin 2009/1 Sayılı Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ R.G. 11.5.2011 - 27931

2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı R.G. 19/06/2012 - 28328

2012/30 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında SGK Genelgesi

2012/1 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ R.G. 20.06.2012 - 28329

2012/3802 Sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar R.G. 13.10.2012 - 28440

2013/1 Sayılı Toplum Yararına Programlar Genelgesi

2013/ 4288 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı R.G. 15.02.2013 - 28560

2013/4763 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı R.G. 30.05.2013 - 28662

2013/4966 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı R.G. 14.07.2013 - 28707

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu R.G. 08.09.1999 - 23810

4857 Sayılı İş Kanunu R.G. 10.06.2003 - 25134

5084 Sayılı Yatırımların ve İstidamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G. 06.02.2004 - 25365

5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu R.G. 21.07.2004 - 25529

5346 Sayılı Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun R.G. 18.05.2005 - 25819

5350 Sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 18.05.2005 - 25819

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu R.G. 16.06.2006 - 26200

5615 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 04.04.2007 - 26483

5746 Sayılı Araştırma Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanun R.G. 12.03.2008 – 26814

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G. 26.05.2008 - 26887

5838 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G. 28.02.2009 - 27155 (Mükerrer)

5921 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 18.08.2009-27323

5951 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 05.02.2010 - 27484

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. 25.02.2011 – 27857 (Mükerrer)

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun R.G. 20.03.2012 - 28239

6322 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 15.02.2012 - 28324

6486 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 29.05.2013 - 28661

6518 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G. 19.02.2014 - 28918

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği R.G. 12.03.2013 - 28585

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik R.G. 09.01.2014 - 28877

Kitap, Makale, Plan ve Raporlar

ASKIM, Jostein; Tom, CHISTENSEN; Anne Lise, FIMREITE; Per, LÆGREID; **Implementation of Merger: Lessons from the Norwegian Welfare Bureaucracy,** Rokkansenteret, Stein Rokkan Centre for Social Studies, Working Paper-11, Ağustos 2008

ATO; **Türkiye'de Uygulanan Teşvik Politikaları**, ATO Yayınları, Yayın No: 14, Ankara Haziran 2000

AUER, Peter; Ümit, EFENDİOĞLU; Janine, LESCHKE; **Active Labour Market Around The World Coping With The Consequences of Globalization**, ILO, Geneva, 2005

AYAN, Ebubekir; "Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları", **Business and Economics, Research Journal**, Vol.3, No:1, 2012

BAER, N.; **"Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen?" (Would you hire a person with a psychiatric disability?),** Zeitschrift für Sozialhilfe, Vol. 1/2007, s. 32-33

BELL, Stephen H. and Larry L. ORR.; "Is Subsidized Employment Cost Effective for Welfare Recipients?" **Journal of Human Resources 29** (Winter 1994): 42-61

BIEWEN, Martin; Susanne, STEFFES; **Unemployment Persistence: Is There Evidence for Stigma Effects?**, Centre for European Economic Research, Discussion Paper No. 08-057, Ağustos, 2008

BISHOP, John H.; Robert, HAVEMAN; **Selective Employment Subsidies: Can Okun's Law Be Repealed?,** American Economic Association izniyle Cornell University ILR School yeniden basım, 3.1.1979

BÖİB, II. **Özürlüler Şurası Genel Kurul Görüşmeleri**, Ankara, 2005

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı); **Özetle Sosyal Güvenlik 2013**, Bonn, Almanya, Ocak 2013

ÇAPAR DİRİÖZ, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Planlama Uzmanlığı Tezi, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2835, Mart 2012

ÇİLOĞLU, İsmail; "Teşvik Politikalarının Yönlendirme Gücü", **Hazine Dergisi**, Sayı:13, 2000

DEİK; **Dünya'da ve Türkiye'de Yurtdışı Doğrudan Yatırımlar**, Yurtdışı Yatırımlar Çalışma Grubu, İstanbul, Ağustos, 2012 http://www.ydy.gov.tr/dosya/up/OFDI_Turkiye.pdf

DPT, **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963- 1967**, Ocak 1963, http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan1.pdf

DPT; Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Devlet Yardımları Özel İhtisas komisyonu Raporu**, Ankara, 2007

DPT; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Vergi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001

DUELL, Nicola; Shruti, SINGH; Peter, TERGEIST; **Activation Policies in Norway**, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 78, OECD Publishing, 2009 doi: 10.1787/226388712174

DUELL, Nicola; David, GRUBB; Shruti, SINGH; Peter, TERGEIST; **Activation Policies in Japan**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing, 2010 doi: 10.1787/5km35m63qqvc-en

DÜRÜS, İlhami; **Türkiye'de Vergi Teşvik Önlemleri, Mahiyeti ve Etkinliği**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2005

EICHLER, Martin; Michael, LECHNER; **Some Econometric Evidence on the Effectiveness of Active Labour Market Programmes in East Germany**, University of St. Gallen, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research (SIAW), Working Paper Number 318, Haziran 2000

FARKAS, George, et al.; **Impacts from the Youth Incentive Entitlement Pilot Projects: Participation, Work and Schooling over the Full Program Period**, Manpower Demonstration Research Corporation, Aralık, 1982

FARKAS, George, et al.; **Post Program Impacts of the Youth Incentive Entitlement Pilot Projects**, Manpower Demonstration Research Corporation

GIGUÈRE, Sylvain; "More Than Just Jobs: Workforce Development in a Skills-Based Economy", Part II, Chapter 5, Hugh, MOSLEY; Petra**,** BOUCHÉ; **"Germany: The Local Impact of Labour Market**", OECD Publishing, 2008, s.134 http://dx.doi.org/10.1787/9789264043282-7-en

GÜVEN, Aytekin; "Türkiye de İller Arasında Gelir Eşitsizliğinde Teşvik Politikalarının Rolü: Bir Ayrıştırma Analizi", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:17, Antalya, 2007

İÇLİ, Ezgi; "AB'nin Krizden Çıkış Serüveni", **MESS Mercek Dergisi**, Ekim 2009

İNCEKARA, Ahmet; **Türkiye'de Teşvik Sistemi**, İTO Yayınları, Yayın No: 1995- 10

JONES, Randall S.; Satoshi, URASAWA; "**Sustaining Korea's Convergence to the Highest-Income Countries**", OECD Economics Department Working Papers, No. 965, OECD Publishing, 2013 http://dx.doi.org/10.1787/5k97gkd8jgzs-en

KARADUMAN, Özce; **Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İzmir, 2006

KATZ, Lawrance F.; **Wage Subsidies For The Disadvantaged**, National Bureau of Economic Research Working Papaer Series, No:5679, Cambridge, 1996

LEI, Ying; Charles, MICHALOPOULOS; **SSP Plus at 36 Months: Effects of Adding Employment Services to Financial Work Incentives**, SRDC - Social Research and Demonstration Corporation, 2001

MARSHALL, Adriana; **Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts**, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, and Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, Mart 2004

MIRENGOFF, William; Lester, RINDLER; **The Comprehensive Employment and Training Act, Impact on People, Places, Programs, An Interim Report**, National Academy of Science, Washington D.C.,1976

ORSINI, Kristian; **Tax-Benefits Reforms and the Labor Market: Evidence from Belgium and other EU Countries**, (KU Leuven) Working Paper. Mart 2006

ÖZ, Sumru, **Kriz ve İşsizlik: Başarı Örnekleri ve Çözüm Önerileri,** TÜSİAD KOÇ University Economic Research Forum Working Papaer Series, Working Paper:1024, İstanbul, Ağustos 2010

ÖZSUNAR, Fulya; **2000'li Yıllarda "İstihdam Yaratmayan" Büyüme Araştırması, Teşvik Uygulamaları Açısından Sektörel Değerlendirme**, Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Yayınlanmamış Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, Mayıs 2012

Republic of Korea; Ministry of Employment and Labour , **2012 Employment and Labour Policy in Korea**, Aralık 2012

SJÖGREN, Anna; Johan, VİKSTRÖM; **How Long and How Much? Learning About The Design of Wage Subsidies from Policy Discontinuties**, (IFAU) Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Working Paper 2013:18, 04.09.2013

SMITH, Christoper; **International Experience with Worker-side and Employer-side Wage and Employment Subsidies, and Job Search Assistance Programmes: Implications for South Africa**, Poverty Action Lab, Massachusetts Institue of Technology (MIT), Human Sciences Research Council, Nisan 2006

South Africa National Treasury; **Evaluation of The Implications of Introducing a Wage Subsidy Scheme in South Africa, Report To The Unemployment Insurance Fund, Final Draft 2007**, Centre for International and Comparative Labour and Social Security Law, Kasım 2007

TİSK; **İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Yayın No: 302, Ankara, Aralık 2009

TİSK; **Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamının Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri**, Yayın No:317, Ankara, 2 Ocak 2012

TORRES, Carolina; Kirsti, MELLBYE; Bert, BRYS; "**Trends in Personal Income Tax and Employee Social Security Contribution Schedules**", OECD Taxation Working Papers, No. 12, OECD Publishing, 2012 http://dx.doi.org/10.1787/5k95qw9633vf-en 05.11.2013

TÜRKER, Şerife; **Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu, Macaristan Staj Programı**, Yayınlanmamış Yurt Dışı Geçici Görev Raporu 27.05.2013 – 21.06.2013

TÜRKER, Şerife; **Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, İtalya Çalışma Ziyareti,** Yayınlanmamış Yurt Dışı Geçici Görev Raporu, 19.11.2012-23.11.2012

UMDU, Ersin; Ramazan, YILDIZ; **Sigorta Prim Teşvikleri ve İşçi Ödenekleri**, İTO Yayınları, Yayın No: 2010- 57, İstanbul 2011

VESTAD, Ola Lotherington; **Early Retirement and Youth Employment in Norway**, 08 Eylül 2013 http://www.iza.org/conference_files/older_workers_2013/vestad_o7177.pdf

WOODBURY, Stephen A. and Robert G. SPIEGELMAN; "Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois" **American Economic Review 77**(September 1987): 513-30

YAVAN, Nuri; "Teşviklerin Bölgesel Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Analiz", **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt:22, Sayı: 81, 2011

YAVUZ, Ali, "Bir Maliye Politikası Aracı Olarak Yatırım Teşviklerinin Rekabet Koşulları Altında Özel Kesim Yatırımları ve İstihdam Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz", **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2010

YILDIZ, Zafer; "Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi,** Cilt:3, Sayı:5, 2011

Uluslararası Kuruluşların Yayın ve Raporları

EUROFOUND; **Industrial relations and working conditions developments in Europe 2012**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn1304021s/tn1304021s.pdf

European Commission; Europe 2020, **Belgium National Reform Programme 2013**, 2013a, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_belgium_en.pdf

European Commission; Europe 2020, **Belgium Stability Programme** (2013-2016), 2013b, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/sp2013_belgium_en.pdf

OECD; **Jobs for Immigrants (Vol. 3): Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland**, OECD Publishing, 2012, doi: 10.1787/9789264167537-en

OECD; **Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy, Local Economic and Employment Development (LEED)**, OECD Publishing, 2003 doi: 10.1787/9789264104716-en

OECD; **Mental Health and Work: Norway, Mental Health and Work**, OECD Publishing, 2013c doi: 10.1787/9789264178984-en

OECD; **OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Chile 2009**, OECD Publishing, 2009 doi: 10.1787/9789264060616-en

OECD; **Position Paper**, Temmuz, 2010 http://www.oecd.org/employment/emp/45794539.pdf

OECD; **Taxing Wages 2013**, OECD Publishing, 2013a, doi: 10.1787/tax_wages-2013-en 08.12.2013

İnternet Kaynakları

AKTAN, Can; Plütokrasi ve Teşvik Kollamacılık, http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/rant-kollama/plutokrasi.htm

Amerikan Büyükelçiliği; Tepedeki Kente Doğru-3, ABD'nin Kısa Öyküsü, http://www.usemb-ankara.org.tr/ABDportre/Bolum3.htm

APAK, Talha, Türkiye'de Teşvik ve Destekler http://www.alomaliye.com/2012/talha_apak_tesvik_destekler.htm

Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Anställning med lönebidrag (Wage-subsidised employment), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83c3c/lonebidrag_engelska.pdf

Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Särskilt anställningsstöd (Special recruitment incentive), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83d3b/sas_engelska.pdf

Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (Sheltered employment with a public sector employer (OSA)), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83cdc/osa_engelska.pdf

Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Trygghetsanställning (Security employment), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83d7a/trygg_engelska.pdf

Arbetsförmedlingen, Faktablad för arbetssökande - Utvecklingsanställning (Development employment), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83dda/utv_engelska.pdf

Arbetsförmedlingen, Faktablad Nystartsjobb/Särskilt nystartsjobb (Fact sheet New Start Jobs/Special New Start Jobs), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/nystartsjobb+Engelska+OK.pdf

Arbetsförmedlingen, Räkna ut ersättningen (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/4.3f8eb9ad140aabd13a11383.html#alder=0&lon=15800

Arbetsförmedlingen, Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb (Special Recruitment Incentive in the shape of Entry Recruitment Incentive), (İsveç) http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.5673ff2e11fd0ca559b8000170010/insteg_eng.pdf

Australian Government, Department of Employment, Enhanced Wage Subsidy, (Avustralya) http://employment.gov.au/enhanced-wage-subsidy

Australian Government, Department of Employment, Indigenous Wage Subsidy (IWS), (Avustralya) http://employment.gov.au/indigenous-wage-subsidy-iws

BAKA Yatırımcılara Teşvik ve Destekler Rehberi, http://www.baka.org.tr/yatirimcilara-tesvik-ve-destekler-rehberi--H273.html

Canada Business Network; Wage subsidies (Kanada) http://canadabusiness.ca/eng/page/2739/

Canada Revenue Agency; Apprenticeship Job Creation Tax Credit (AJCTC) (Kanada) http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdls/tpcs/ncm-tx/rtrn/cmpltng/ddctns/lns409-485/412/jctc-eng.html

Department of Social Protection, Employer Job (PRSI) Incentive Scheme (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/Pages/240_Employer-Job-PRSI-Incentive-Scheme.aspx

Department of Social Protection, Employer Job (PRSI) Incentive Scheme, SW128, (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/downloads/sw128.pdf

Department of Social Protection, Financial Supports, (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/Pages/Financial-Supports_holder.aspx

Department of Social Protection, JobsPlus, (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/Pages/JobsPlus-Employers.aspx

Department of Social Protection, Revenue Job Assist, (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/Pages/Revenue-Job-Assist-Employers-Information.aspx

Department of Social Protection, Wage Subsidy, (İrlanda) http://www.welfare.ie/en/Pages/Wage-Subsidy-Scheme_holder.aspx

DOL; Information Related to the American Recovery and Reinvestment Act of 2009 (ABD) http://www.dol.gov/recovery/implement.htm

DOLETA; American Recovery and Reinvestment Act of 2009: State Labor Market Information Improvement Grants (ABD) http://www.doleta.gov/pdf/LMI_Grant_Summaries_02052010.pdf

DOLETA; WOTC (ABD) http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/wotcEmployers.cfm

DOLETA; WOTC Calculator (ABD) http://www.doleta.gov/business/Incentives/opptax/spreadsheets/calculator.xlsx

DOLETA; WOTC Eligible New Hires (ABD) http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/eligible.cfm

Estonia Sotsial Ministerium, Ministry of Social Affairs, Hiring a person with a disability, (Estonya) http://www.sm.ee/eng/for-you/employers/hiring-a-person-with-a-disability.html

Estonia Sotsial Ministerium, Ministry of Social Affairs, Puudega inimese töölevõtmine (Estonya) http://www.sm.ee/sinule/tooandjale/puudega-inimese-toolevotmine.html

ETC, Employment Aid Programme – Gozo, http://etc.gov.mt/Page/93/eap-gozo.aspx (Malta)

EUROFOUND; EMCC, ERM, Support Instruments, http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/

European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Web-tool for Evaluated Employment Services Practices http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&country=9&practiceType=19&targetGroup=0&keyword=&mode=searchSubmit

Federation of European Employers, http://www.fedee.com/social-security-incentive-to-reduce-youth-unemployment/

Get Youth Working Program; Employer Info (Kanada) http://www.getyouthworking.ca/

GMKA Güncel Teşvik ve Destekler, http://www.gmka.org.tr/guncel_destek_ve_tesvikler

Hrvatski zavod za zapošljavanje, (Hırvatistan) http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11697

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Pola – pola i za osobe romske nacionalne manjine (Hırvatistan) http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11745

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Pola–pola za uključivanje (Hırvatistan) http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11744

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Uz pola – pola do prvog posla (Hırvatistan) http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11737

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zamjenski radnik (Hırvatistan) http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11752

Jobcentre Plus Wage Incentives (İngiltere) https://www.gov.uk/jobcentre-plus-help-for-recruiters/other-employment-schemes

Jobcentre Plus, WTC (İngiltere) https://www.gov.uk/working-tax-credit/what-youll-get

Manitoba, Co-op Education and Apprenticeship Tax Credits (Kanada) http://www.gov.mb.ca/finance/ccredits.html

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Programa de Inserción Laboral (Arjantin) http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/insercion_sprivado.asp

Ministry of Foreign Affairs and Worship, Invest in Argentina (Arjantin) http://www.inversiones.gov.ar/en/investment-incentives-0

NAV; Facts and Figures 2012 (Norveç) https://www.nav.no/English/The+Norwegian+Labour+and+Welfare+Administration/_attachment/343517?_ts=140b9a31358&download=true

NAV; Time-limited wage subsidies (Norveç) https://www.nav.no/English/English/Time-limited+wage+subsidies.289851.cms

Nemzeti Munkaügyi Hivatal (Macaristan) http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=ma_tamogatas&switch-content=ma_tamogatas_start_kartya_taj&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

New Brunswick, Employer Wage Incentive - Workforce Expansion (Kanada) http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.6935.html#serviceDescription

New Brunswick, Equal Employment Opportunity Program (Kanada) http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.5028.html

New Brunswick, Wage Incentive – One-job Pledge (Kanada) http://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.201311.html

New Zealand, Work and Income, Flexi-wage (Yeni Zelanda) http://www.workandincome.govt.nz/manuals-and-procedures/employment_and_training/programmes_and_services/flexi-wage/flexi-wage-16.htm

Newfoundland Labrador, Department of Advanced Education and Skills, Jobs NL Wage Subsidy (Kanada) http://www.aes.gov.nl.ca/empservices/jobsnl_wage_subsidy.pdf

Nodarbinātības valsts aģentūras , Service for Employers, Jobs For Youth (Letonya) http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=437&txt=2928&new_lang=en

Nodarbinātības valsts aģentūras , Service for Employers, Measure for Unemployed Representing Disadvantaged Groups , (Letonya) http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433&mid=437&txt=2926&from=0

OECD; Coverage and Classification of OECD http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf

OECD; Notes to Annex Tables P, Q and R. Public expenditure and participant stocks in labour market programmes in OECD countries, OECD Employment Outlook 2013, 2013b http://www.oecd.org/els/emp/EmoStatAnnx-NotesTablesPQR-Jul2013.pdf

Ontario, Ministry of Finance, Co-operative Education Tax Credit (Kanada) http://www.fin.gov.on.ca/en/credit/cetc/index.html

Red Seal Home; Industry's Standard of Excellence since 1959, (Kanada) http://www.red-seal.ca/w.2lc.4m.2@-eng.jsp

Rupertsland Institue, Métis Centre of Excellence, For Employers, Métis Targeted Wage Subsidies (Kanada) http://www.metisemployment.ca/for-employers/programs

SGK, Tarihçe, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce

TDK; Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori1=bakdetay2&sozid=IKT

TDK; Güncel Türkçe Sözlük http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts

The Office of the Revenue Commissioners, (İrlanda) http://www.revenue.ie/en/tax/it/leaflets/it59.html

Töötukassa, Apprenticeships, (Estonya) http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/apprenticeships

Töötukassa, Employing someone with a disability (Estonya) http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/employing-someone-disability

Töötukassa, Wage Subsidy, (Estonya) http://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/wage-subsidy

TÜİK; Nüfus projeksiyonları, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844

Workforce^{3}One; Introduction to the Work Opportunity Tax Credit (ABD) https://www.youtube.com/watch?v=zM63R7JKIp8#t=12

Workforce^{3}One; Official Website (ABD) https://www.workforce3one.org/page/about

Workforce^{3}One; Work Opportunity Tax Credit: A Tutorial for Employers (ABD) https://www.youtube.com/watch?v=w5ydUbSH5TI

Workforce^{3}One; Work Opportunity Tax Credit for Veterans (ABD) https://www.youtube.com/watch?v=fcjFOlolmDI

Workforce^{3}One; YouTube Channel (ABD) https://www.youtube.com/user/Workforce3One/videos

WTO; Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Tedbirler Anlaşması, md 1 http://www.ekonomi.gov.tr/upload/9EC2D2F7-D8D3-8566-4520EBBFE6359F4F/SCM-TUR.pdf

XE Currency Converter, (Döviz Kuru Çevirici), http://www.xe.com/currencyconverter/#

İstatistikler

ÇSGB; **T.C. ÇSGB Faaliyet ve Göstergeler**,

EUROSTAT; **LMP expenditure by type of action** http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do

EUROSTAT; **Unemployment rates by sex, age and nationality (%)**, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en

İŞKUR; **İŞKUR Veri Tabanı**

OECD; **OECD.Stat Extracts,** LFS by sex and age - indicators, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R

OECD; **OECD.Stat Extracts, Public expenditure and participant stocks on LMP**, http://stats.oecd.org/index.aspx?r=423471#

SGK; **SGK Veri Tabanı**

TÜİK; **Boşanma İstatistikleri**, http://tuikapp.tuik.gov.tr/demografiapp/bosanma.zul

TÜİK; **İşgücü İstatistikleri**

TÜİK; **Nüfus Projeksiyonları, Yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027

Sözlü ve Elektronik Ortamda Yapılan Görüşmeler

BERGQVİST, Åsa; Eposta Görüşmesi

DELIBASHEVA, Ani; Eposta Görüşmesi

ECKRICH, Natali; Sözlü Görüşme

GAUVIN, Annie; Eposta Görüşmesi

NASRA, Laura Adriana; Eposta Görüşmesi

SCHINICHI, Kakui; Eposta Görüşmesi

SPENCER, Paula Agurto; Eposta Görüşmesi