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

YERELDE İŞ OLUŞTURMA KAPASİTESİNİN ARTTIRILMASINDA KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ

Yasin VELİOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2017

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

YERELDE İŞ OLUŞTURMA KAPASİTESİNİN ARTTIRILMASINDA KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ROLÜ

(Uzmanlık Tezi)

Yasin VELİOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Nizamettin Kağan BAYRAMOĞLU
İstihdam Uzmanı

Ankara 2017

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Yasin VELİOĞLU'na ait, "Yerelde İş Oluşturma Kapasitesinin Arttırılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü " adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

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

Tez savunma tarihi : ..…/……/20…..

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Yasin VELİOĞLU 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.

Yasin VELİOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı
..…/……/20…..
İmza

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**

TABLOLAR LİSTESİ VIII

ŞEKİLLER LİSTESİ IX

KISALTMALAR X

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. YEREL KAVRAMININ İÇERİĞİ 3

1.1.1.Desentralizasyon (Yerinden Yönetim) **3**

1.1.1.1.Siyasal Yerinden Yönetim 3

1.1.1.2.Yönetsel Yerinden Yönetim (Yetki Göçürümü) 4

1.1.1.2.1.Hizmet Yönünden Yerinden Yönetim 4

1.1.1.2.2.Coğrafi/Mahalli Yerinden Yönetim 4

1.2. İŞ YARATMA POLİTİKALARI 5

1.2.1. İş Yaratma Kavramı **5**

1.2.2. İş Yaratma Politikaları **6**

1.2.2.1. Devlet Düzeyinde Stratejiler 7

1.2.2.1.1. Faiz İndirimleri 8

1.2.2.1.2. Devlet Harcamaları 8

1.2.2.1.2.1. Altyapı Yatırımları 8

1.2.2.1.3.Transfer Ödemeleri *9*

1.2.2.1.3.1. Kısa Süreli Telafi Programları *9*

1.2.2.1.3.2. İşçi Sübvansiyonları *9*

1.2.2.1.4. Devletin İşe Alım Kredileri *9*

1.2.2.2.Yer Temelli Stratejiler..... 10

1.2.2.2.1.İş Çekme ve Muhafaza Programları *10*

1.2.2.2.1.1.Yerel Ekonomik Verilerin Sağlanması *10*

1.2.2.2.1.2.Pazarlama *10*

1.2.2.2.1.3.Sanayi Bölgelerinin Kurlumu ve Muhafazası..... *11*

1.2.2.2.1.4.Vergilendirme Teşvikleri..... *11*

1.2.2.2.2.Teşebbüs Bölgeleri..... *11*

1.2.2.2.3.Yeniden Geliştirme Alanları ve Vergi Artış Finansmanı..... *12*

1.2.2.3. İşletme ve Sektör Temelli Stratejiler..... 12

1.2.2.3.1. Küçük İşletmelerin Desteklenmesi *12*

1.2.2.3.1.1. Sübvanse Edilen/Düşük Maliyetli Krediler ve Hibeler *13*

1.2.2.3.1.2. Kırsal Kalkınma İşletme Programları..... *13*

1.2.2.3.1.3. İş Geliştirme(Kuluçka) Merkezleri..... *13*

1.2.2.3.2. Yeşil İş Stratejileri..... 14

1.2.2.4.Çalışan Temelli Stratejiler..... 14

1.2.2.4.1.Yöresel İşe Alım..... *15*

1.2.2.4.2.Anayol Politikası..... *15*

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1.AVUSTURALYA..... 16

2.1.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 16

2.1.1.1.Ücret Sübvansiyonu Programları 16

2.1.1.2. BoysTown İşletmesi..... 21

2.1.1.3. Yerel İstihdam Koordinatörü Modeli..... 22

2.2. KORE CUMHURİYETİ (GÜNEY KORE) 22

2.2.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 23

2.2.1.1.Yerel Tabanlı İş Yaratma Programı 23

2.2.1.2. Bucheon Kenti Sektör Stratejisi 24

2.3.ÇEK CUMHURİYETİ 24

2.3.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 25

2.3.1.1.Büyüme için Eğitim Alın! Programı 25

2.3.1.2.Güney Moravya İnovasyon Programı 25

2.3.1.3.Güney Moravya Bölgesi yatırım Teşvik Programı 26

2.3.1.4.Kadın İstihdamının Teşviki İçin Çocuk Gruplarının İşverenler Tarafından Bakımı Pilot Projesi 27

2.3.1.5. Ústí nad Labem Bölgesi Omurga Okulları..... 27

2.4.İRLANDA CUMHURİYETİ 28

2.4.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 29

2.4.1.1.İşyeri eğitimini teşvik etmek ve kolaylaştırmak "Beceri Ağları"(Skillnets)..... 29

2.4.1.2.FAS(Ulusal Eğitim ve İstihdam Kurumu) E-Kolej 30

2.5.AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (A.B.D.) 30

2.5.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 31

2.5.1.1. İşgücü Yatırım Kurulları(WIB)..... 31

2.5.1.2.WIRED (Bölgesel Ekonomik Kalkınmada İşgücü İnovasyonu)..... 32

2.5.1.3. Lower Rio Grande Vadisi Örneği, Teksas 33

2.5.1.4. Kariyer Rehberliği ve Kümeler, Maryland 34

2.5.1.5. Sanayi Kümeleşmesi Yaklaşımı, Michigan 35

2.5.1.6. Genç Girişimcilik Programı, California 36

2.6.KANADA 37

2.6.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 37

2.6.1.1. Kanada'da beceri kullanım yaklaşımları, Niagara, Ontario..... 37

2.6.1.2. Ontario'nun İkinci Kariyer Programı 38

2.6.1.3. Diversifikasyon Komitesi ve Girişim Merkezi, Shawinigan..... 38

2.6.1.4. Yerel İşgücü Planlama Kurulları, Ontario..... 39

2.7.BİRLEŞİK KRALLIK..... 40

2.7.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 41

2.7.1.1. Kamu Alımlarını Ekonomik, Çevresel ve Sosyal Faydalar için Kullanma, Galler 41

2.7.1.2. Parçalanma ve Tekrarlamalara Karşı Mücadele, Glasgow, İskoçya 41

2.7.1.3. İnşaat İşleri ve Şehir İşleri, Hull, İngiltere 42

2.7.1.4.Kovan, Nottingham Trent Üniversitesi; İngiltere 43

2.7.1.5. Güvenceli Beceriler Programı, Kuzey İrlanda 43

2.8.DİĞER ÜLKELER..... 44

2.8.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri..... 44

2.8.1.1. Poznan Girişimcilik Merkezi, Polonya 44

2.8.1.2. Gönüllü İş Birliği, Polonya 45

2.8.1.3. İş, Verimlilik ve İşteki Mutluluk Programı "Liideri", Finlandiya 46

2.8.1.4. İlk ve Orta Öğrenim Düzeyinde Girişimcilik Eğitimi, Finlandiya..... 46

2.8.1.5. Nazareth Küçük İşletme Geliştirme Merkezi; İsrail..... 47

2.8.1.6.Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi Araştırma Enstitüsü, İtalya 48

2.8.1.7.Flnadre Uygulama Laboratuvarları, Belçika..... 48

2.8.1.8. Antwerp, Beceri Taleplerini Karşılamak İçin Sektörel Girişimler; Belçika 49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARI

3.1.TÜRKİYE'DE GENEL DURUM..... 51

3.1.1. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) 52

3.2.TÜRKİYE'DE YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARI 53

3.2.1.Yatırım Teşvik Programı 53

3.2.2.KOSGEB Destekleri..... 58

3.2.2.1. Girişimcilik Destek Programı..... 59

3.2.2.2. Genel Destek Programı 59

3.2.2.3. İşbirliği Güç Birliği Destek Programı 60

3.2.2.4. KOBİGEL - KOBİ Gelişim Destek Programı..... 60

3.2.2.5. AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı 60

3.2.2.6. Uluslararası Kuluçka Merkezi ve Hızlandırıcı Destek Programı 61

3.2.2.7. Tematik Proje Destek Programı 61

3.2.2.8. Kredi Faiz Desteği..... 62

3.2.2.9. KOSGEB Laboratuvar Hizmetleri 62

3.2.3. Ekonomi Bakanlığı'nın Verdiği Destekler 62

3.2.3.1. Uluslararası Nitelikteki Yurt İçi İhtisas Fuarlarının Desteklenmesi 63

3.2.3.2.İstihdam Yardımı 63

3.2.3.3. Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi 63

3.2.4. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından Verilen Destekler 63

3.2.4.1.Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı 64

3.2.4.2. Yenilik ve Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı 64

3.2.4.3. Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı 65

3.2.4.4. KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı 65

3.2.4.5. Üniversite Sanayi İşbirliği Destek Programı..... 65

3.2.4.6. Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı 66

3.2.5. Elektronik Haberleşme, Uzay ve Havacılık Sektöründe Ar-Ge Projeleri Desteği 66

3.2.5.1. Elektronik Haberleşme, Uzay ve Havacılık Sektöründe Ar-Ge Projeleri Desteği 66

3.2.6. . Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Verdiği Destekler 66

3.2.6.1. Teknolojik Ürün Yatırım Destek (Teknoyatırım) Programı 67

3.2.6.2. Kümelenme Destek Programı 67

3.2.6.3. Teknogirişim Sermayesi Desteği 67

3.2.6.4. Sanayi Tezleri Programı (SAN-TEZ) 68

3.2.7. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)'nın Verdiği Destekler 68

3.2.7.1. İleri Teknoloji Projeleri Desteği..... 68

3.2.8.Türkiye İş Kurumu(İŞKUR) ve Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) İstihdam Teşvikleri..... 69

3.2.8.1.5510 Sayılı Kanunun 81 İnci Maddesinin Birinci Fıkrasının (ı) Bendi Kapsamında Uygulanan 5 Puanlık Prim İndirimi 69

3.2.8.2. 5510 Sayılı Kanunun 81 İnci Maddesinin İkinci Fıkrası Kapsamında Uygulanan İlave 6 Puanlık Prim İndirimi..... 69

3.2.8.3. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10uncu Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği 70

3.2.8.5. Engelli Sigortalıların İstihdamına İlişkin Uygulanan Prim Desteği..... 71

3.2.8.6. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 15inci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği 71

3.2.8.7. 4447 Sayılı Kanun Geçici 17nci ve 18nci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği..... 72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER..... 74

4.2.YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER 78

4.3.ÖNERİLER 83

KAYNAKÇA 91

ÖZGEÇMİŞ..... 94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Avusturalya İşgücü Piyasası Göstergeleri 16

Tablo 2: Ücret Sübvansiyon Programları 1 Ocak 2017 18

Tablo 3: Güney Kore İşgücü Piyasası Göstergeleri 23

Tablo 4: Çek Cumhuriyeti İşgücü Piyasası Göstergeleri 24

Tablo 5: İrlanda Cumhuriyeti İşgücü Piyasası Göstergeleri 29

Tablo 6: Amerika Birleşik Devletleri İşgücü Piyasası Göstergeleri 31

Tablo 7: Kanada İşgücü Piyasası Göstergeleri..... 37

Tablo 8:Birleşik Krallık İşgücü Piyasası Göstergeleri..... 40

Tablo 9: Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri 51

Tablo 10: Yatırım Teşviki Destek Unsurlarının Sağlanma Şartları 56

Tablo 11: Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri(Nüfus bazında) 74

Tablo 12: Türkiye Genç işsizliği Oranları 77

Tablo 13: Türkiye Sanayi Üretim Endeksi..... 78

Tablo 14: Türkiye Saat Başına Üretilen GSYİH..... 79

Tablo 15: Türkiye İstihdam Edilen Kişi Başına Üretilen..... 80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kadınların İşgücüne Katılımı ile Ekonomik Gelişim Arasındaki İlişki 76

Şekil 2: Türkiye 2010 Yılı Nüfus Piramidi 76

Şekil 3: Türkiye 2015 Yılı Nüfus Piramidi 77

Şekil 4: Türkiye Şirket Kuruluş ve Kapanış Sayıları 81

Şekil 5: Türkiye'ye Giren Doğrudan Yabancı Yatırım Miktarları (milyar USD) 82

KISALTMALAR

A.B.D. : **Amerika Birleşik Devletleri**

a.g.e. : Adı Geçen Eser

a.g.m. : Adı Geçen Makale

a.g.r. : Adı Geçen Rapor

AB : Avrupa Birliği

APİ : Açık Piyasa İşlemleri

CAD : Kanada Doları

CZK : Çek Cumhuriyeti Korunası

FAS : İrlanda Ulusal Eğitim ve İstihdam Kurumu

GBP : İngiliz Sterlini

GSYİH : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İİMEK : İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu

İŞGEM : İş Geliştirme Merkezi Desteği

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KDV : Katma Değer Vergisi

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı

KRW : Güney Kore Wonu

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OSB : Organize Sanayi Bölgesi

s. : Sayfa

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

STK : Sivil Toplum Kuruluşu

SWOT : Güçlü, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler

TEKES : Fin İnovatif Finansman Ajansı

TOBB : Türkiye Odalar Borsalar Birliği

TTGV : Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı

TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

USD : Amerika Birleşik Devletleri Doları

WIB : İşgücü Yatırım Kurullarına A.B.D.'de Verilen Ad

WIRED : Bölgesel Ekonomik Kalkınmada İşgücü İnovasyonu

GİRİŞ

İşsizlik sorunu ve istihdam yaratma kavramları devlet anlayışının ortaya çıktığı ilk dönemlerden beri yöneticilerin vermek zorunda kaldığı en büyük sınavlardan birisi olmuştur. Bu olgu ilk şehir devletlerinde de görkemli imparatorluklarda da benzer bir öneme sahipti. Günümüzde etkileri sadece yerel ve bölgesel düzeyle sınırlı kalmayıp, artık küresel ölçeğe ulaşmıştır. Bu kavramlar ölçek etkisinin de katkılarıyla önemlerini korumakla kalmamış hatta arttırmıştır.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) Dünya'da İstihdam Sosyal Durumlar ve Eğilimler isimli 2017 yılı raporuna göre Dünya ekonomisi 2015 yılında % 3,1'lük bir büyüme gerçekleştirmiştir. 2015 yılından itibaren gerçekleşen küresel çaplı yavaşlamanın da etkisiyle 2016-17 yıllarında bu oranın %3'ün altına inmesi beklenmektedir. Bu yavaşlama 2008 Küresel Ekonomik Krizinin etkilerinin de daha tam olarak üstesinden gelinememesiyle birleşince küresel çapta işsiz sayısı 200 milyonun üzerine çıkmıştır. Bu sayı kriz öncesi dönemle kıyaslandığında 30 milyon fazla olup; mevcut konjonktür bu sayının daha da artacağını işaret etmektedir. Mevcut duruma her an işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya olan veya zaten gizli işsizlik yaşayan 1,5 milyar civarındaki güvencesiz ve kırılgan istihdamda olan insanları eklediğimizde tablonun karamsarlık seviyesi çok daha yukarılara çıkmaktadır. [1]

Şu an için dünyada işsizler için yeterli sayıda iş olmadığı düşünüldüğünde mevcut durumdan kurtulmanın yolu olarak iş yaratma gösterilebilir. İş yaratma merkezi planlamanın yanında merkezin desteğini arkasına alan yerel aktörler tarafından da gerçekleştirilebilir. İstihdam yaratmanın yerele indirgenmesi halinde lokal gereksinimlerin dikkate alınmasıyla daha doğru ve yerinde hizmet verilmesi sağlanmakta olup; sınırlı kaynakların çok daha etkin kullanılacağı öngörülmektedir. "Yerelde İş Oluşturma Kapasitesinin Arttırılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü" adlı çalışma bu süreçte İŞKUR'un yapabileceği potansiyel katkılara ışık tutması amacıyla kaleme alınmıştır.

[1] ILO, **World Employment and Social Outlook: Trends 2017 International Labour Office** – Geneva, 2017 ss.5-11

Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde “yerel” ve “iş yaratma” kavramlarının ne ifade ettiğine ve iş yaratma politikalarına değinilecektir. İkinci bölümde yerelde iş yaratma olgusuna dair iyi ülke örnekleri incelenecektir. Bu kapsamda Avusturalya, Güney Kore, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, İrlanda Cumhuriyeti, Çek Cumhuriyeti ve Kanada örnekleri detaylı olarak incelenecektir. Bu ülkelerin yansıra İtalya, Polonya, Finlandiya, İsveç, İtalya, İsrail, Belçika gibi daha birçok ülkenin de yerelde iş yaratmaya yönelik iyi uygulama örnekleri ele alınacaktır. Üçüncü bölümde Türkiye’de yer alan mevcut yerel iş yaratmaya yönelik uygulamalara ve araçlara yer verilecektir. Dördüncü bölüm olan sonuç ve öneriler bölümünde ilk olarak Türkiye’nin konuya ilişkin mevcut durumu ve bu durumun nedenleri değerlendirilecek olup; son bölüm mevcut konumun nasıl daha ileri düzeylere taşınabileceğine ilişkin önerileri içerecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. YEREL KAVRAMININ İÇERİĞİ

1.1.1.Desentralizasyon (Yerinden Yönetim)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının (UNDP) yaptığı tanıma göre;[2] yerinden yönetim ya da merkezi olmayan yönetişim, otoritenin yeniden yapılandırılmasıdır. Böylece merkezi, bölgesel ve yerel düzeylerde yerindelik ilkesi uyarınca yönetişim kurumları arasında eş sorumluluk sistemi uygulanmasıyla hizmet sunumlarında genel olarak kalite ve etkinlik artacaktır. Aynı zamanda yerel yönetimin insanların ekonomik, sosyal ve siyasi kararlara katılım fırsatlarını arttırması gibi konularda katkıda bulunması beklenmekte olup; insanların kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı olmak ve hükümetin şeffaflık ve hesap verebilirliğini artırmak iyi yönetişimin temel unsurlarına katkıda bulunması da öngörülmektedir. Ayrıca yerinden yönetimin, merkezi yönetimin alternatifi olmadığı, iki yapıya da ihtiyaç duyulduğu hususu da unutulmamalıdır.[3]

Bir başka tanıma göre desentralizasyon, siyasal yerinden yönetim ve yönetsel yerinden yönetim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. [4]

1.1.1.1.Siyasal Yerinden Yönetim

Federal devlet sistemi çerçevesinde, yasama ve yürütmeden oluşan siyasi otorite ve egemenliğin il, cumhuriyet, kanton veya eyalet olarak yönetim birimleriyle paylaşılması olarak tanımlanan terimin, Türkiye'nin güçlü merkezi bir yönetime ve üniter devlet yapısına sahip olmasından dolayı, çalışmanın başlığında yer alan yerel kavramını ifade etmemektedir.

---

[2] UNDP, **Decentralized Governance Programme: Strengthening Capacity for People-Centered Development, Management Development and Governance Division, Bureau for Development Policy**, September 1997, s. 4

[3] Joint UNDP-**Government of Germany Evaluation Working Paper of the UNDP Role in Decentralization and Local Governance**, s.3

[4] NOHUTÇU, Ahmet **Kanununame**, Savaş Yayınevi Ankara 2013, ss.372-374

1.1.1.2.Yönetsel Yerinden Yönetim (Yetki Göçürümü)

Kamu hizmetlerine dair karar verme, uygulama ve hizmet sunumuna ile ilgili yetki ve sorumluluğun, merkezi yönetimin hiyerarşisi dışında ayrı tüzel kişiliğe sahip yönetsel ve mali özerkliği olan yerel yönetim kurumlarına devredilmesi yönetsel yerinden yönetim olarak adlandırılmaktadır. Yönetsel yerinden yönetimde kendi içinde ikiye ayrılmaktadır;[5]

1.1.1.2.1.Hizmet Yönünden Yerinden Yönetim

Hizmetin niteliği gereği bir bakanlığın hiyerarşik yapısı içine alınması mümkün olmayan, işlev yönünden diğerlerinden ayrılabilen teknik hizmetlerin, tüm ülke çapında mal topluluğu niteliğinde ve ayrı tüzel kişiliği olan kuruluşlar eliyle yürütülmesidir. YÖK, üniversiteler, TRT örnek olarak gösterilebilecek kurumlardır.

1.1.1.2.2.Coğrafi/Mahalli Yerinden Yönetim

Belirli yerel ve ortak kamusal hizmetlerin sunumu için oluşturulan, o bölgenin halkanın yönetime katılmasını sağlayan, karar organlarının halk tarafından seçildiği kamusal örgütler olarak adlandırılan terime, Türkiye'de il özel idareleri, belediyeler ve köy yönetimleri örnek olarak gösterilebilir.

Hizmet yönünden yerinden yönetim ile coğrafi yerinden yönetim arasındaki temel fark şudur. Hizmet yönünden yerinden yönetimde, hizmet alanı kuruluş amacındaki işlev ile sınırlı olmasına rağmen herhangi bir coğrafi sınırlılık söz konusu değildir. Coğrafi yerinden yönetimde ise yürütülen hizmet ve işlevlerde bir sınırlama yokken coğrafi alan kısıtlaması mevcuttur.

Bu çalışmada kastedilen "yerel" kavramı içeriksel olarak hem hizmet yönünden yerel yönetim hem de coğrafi mahalli yönetim ögelerini içinde barındırmaktadır.

[5] NOHUTÇU, Ahmet, **a.g.e.** s.373

1.2. İŞ YARATMA POLİTİKALARI

1.2.1. İş Yaratma Kavramı

İş yaratmak olgusu alışık olmayana garip gelen bir deyimdir. Bu olguyu tanımlarken karşılaşacağımız ilk problem, hem iş ve hem de yaratmak sözcüklerinin, çok farklı ve ters anlamlarda kullanılabilmesinden doğmaktadır. [6] Bu olguda yaratmak sözcüğü de birbirinden farklı anlamlara işaret edebilmektedir. Fırsat yaratmak, sebep yaratmak gibi deyimler de, aslında ihtiyaç olmayan ama bir başka nedenle ortaya çıkarılan fırsat ve sebepleri anlatmaktadır. Ancak iş yaratmak burada farklı bir anlam taşımaktadır. Bu anlam bir eser yaratmadaki anlam ile benzer bir anlam taşımaktadır. Oradaki gibi faydayı ve gerekliliği vurgulamaktadır.

Burada bizleri düşündüren soru ise şudur. Bir iş gerçekten yaratılabilir mi? Burada iş yaratma terimi ile yoktan var etme değil gereken şartlara sahip bir ortam içindeki zaten mevcut bileşenlerin bir araya gelmesinin temini yoluyla bir işin oluşturulması kastedilmektedir. İş yaratma denilen süreç zaten mevcut olan bileşenleri bir uygun ortam oluşturma sürecidir ki[7] bu ortamda işi meydana getiren parçalar, bir mıknatısın demir tozlarını çekmesi gibi birbirlerini çeksin ve bir bütün olmaları sağlansın.

İş yaratma nedir sorusunu bir başka açıdan tanımlamamız gerekirse; iş yaratma bilinen şekliyle başka bir ekonomik faaliyeti yerinden etmeden oluşturulmuş iş; yani net yeni iştir.[8] Bu tanımda kastedilen iş yaratma terimi, yeni bir işletme kuruluşu sonucunda, mevcut işletmenin teknolojik veya ekonomik kapasitesini arttırması sonucunda ortaya çıkan iş veya mevcut iş kayıplarının azaltılması olarak da tanımlanabilmektedir. İş duyular vasıtasıyla hissedilebilen bir nesne olmadığından, iş yaratım sayıları istihdam kurumları veya istatistik kurumları tarafından kolay ölçülebilse de bunun özel bir politika kaynaklı mı olduğu veya bu iş oluşturulurken başka bir ekonomik faaliyet sona erdi mi sorularını yanıtlamak bir hayli güçtür.

---

[6] Beyaz Nokta Gelişim Vakfı , **İş Yaratma İçin Politika Dokümanı Rev. No: 1.1**, 1991 . s.1

[7] Beyaz Nokta Gelişim Vakfı, **a.g.r.** s.2

[8] CRAY Adam, NGUYEN Tram, PRANKA Carol, SCHILDT Christine, SHEU Julie, and WHITCOMB Erika Rincon, **"Job Creation: A Review of Policies and Strategies"** 2011 s.5

Bir işin yaratım sürecinde bir araya gelmesi gereken 3 unsur ve ortamın sağladığı 3 şartın aynı anda oluşması gerekmektedir. Bütün bu bileşenleri iş yaratmanın 3x3'ü olarak adlandırabiliriz. Bu bileşenler ve ortamın sağlaması gereken koşullar şunlardır:

- İhtiyaç, kısmen veya tamamen tatmin edilmemiş ve edilebilmesi mümkün olan
- Beceri, 1.maddede söz edilen ihtiyacın yerine getirilebilmesi için gereken
- Girişimcilik, ilk 2 maddede yer alan unsurları yani ihtiyaçları ve beceriyi, iş ortamının şartları içinde birleştirme becerisi

Bu üç bileşen, iş ortamı denilen ve belli şartlara sahip bir ortam içinde bir araya gelirse iş doğmuş olur. Bu ortam ise şu koşullara sahip olmalıdır;

- Kamu yönetimimin koyduğu mevzuat, düzenleme ve kurallar caydırıcı nitelikte olamamalı
- Kaynaklar mevcut olmalı
- Girişimcinin bu kaynaklara kolay şekilde ulaşabilmelidir.

1.2.2. İş Yaratma Politikaları

İş yaratma politikalarının, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) çalışmaları ve sanayileşmiş ülkelerin deneyimlerinden yapılan çıkarımlara göre dört ana iyileştirme hedefi veya başka bir deyişle ortak çekirdeği bulunmaktadır.[9] Bunlar;

- İstihdam edilebilirlik
- İstihdam
- İşe yerleştirme
- İstihdamda fırsat eşitliği

Bütün bu hedeflerin ortak gayesi; mümkün olduğunca daha fazla insana; daha yüksek bir yaşam standardı, daha yüksek refah seviyesi, daha iyi çalışma koşulları ve ücretleri daha fazla olan daha çok sayıda iş sunabilmektir. Bu hedeflerden ilk ikisi arz

[9] MARLEAU Veonique **İş yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü**, İstanbul MESS Vakfı, 2003 ss.50-51

ve talebi artırmaya yönelikken, üçüncüsü arz talep korelasyonunu kolaylaştırma ve iyileştirmeye, dördüncüsü ise adalet ve eşitliğin hakim olmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Yukarıda odaklandığı hedefleri belirtilen iş yaratma politikasının dar, geniş ve daha geniş içerikteki tanımları ise şöyledir;

Dar anlamda iş yaratma politikası[10]; doğrudan iş yaratma hedefiyle politik müdahalenin uyguladığı ekonomik gelişme ve işgücü piyasası politikaları olarak betimlenebilir. Doğrudan iş yaratma terimi ile yeni işler yaratımını aktif olarak desteklemek adına finansal ve yapısal teşvikler oluşturma kastedilmektedir.

Yukarıda bahsedilen tanımı biraz genişletilmesiyle, iş yaratma politikası yalnızca doğrudan iş yaratma politikaları değil, bunun yansıra dolaylı iş yaratma politikalarını da içeren ikinci ve daha geniş kapsamlı bir tanıma ulaşmaktayız. Dolaylı iş yaratma politikası ile istihdam artışı konusunda katkıda bulunan tüm politikalar ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile istihdam edilebilirliğe, işe yerleştirmeye ve hatta fırsat eşitliğinin önündeki engelleri kaldırmaya yönelik politikalar da bu tanımın içinde yer almaktadır.

Son olarak iş yaratma politikası tanımına biraz daha geniş ve kapsayıcı açıdan bakıldığında "İstihdam Stratejisi" veya "İş yaratma Stratejisi "ne ulaşılmaktadır. Bu tanım işgücü piyasasını ve istihdam haritasının birleşimini topyekûn doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen ve toplu istihdam artışlarını hedefleyen bütün önlem, tedbir ve politikaları içermektedir.

İş yaratma politikaları 4 ana kategoride ve bu kategorilerin alt dalları ile sınıflandırabilmektedir.

1.2.2.1. Devlet Düzeyinde Stratejiler

Bu kategoride ekonomik pastayı büyütmek için kullanılan stratejiler yer almaktadır. [11] Bu stratejiler iş yaratma ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek için devlet düzeyinde üstlenilen mali ve yatırım politikalarını kapsamaktadır. İş yaratımını bu

[10] MARLEAU Veonique **a.g.m.** ss.49-50
[11] CRAY, NGUYEN, PRANKA, SCHILDT, SHEU, AND WHITCOMB **a.g.m.** s.6

seviyelerde etkilemek için kullanılan başlıca yollar ise faiz indirimleri, devlet harcamaları ve devletin işe alma kredileri olarak sıralanabilir.

1.2.2.1.1. Faiz İndirimleri

Devlet, açık piyasa işlemlerini (APİ) kullanarak yani tahvil gibi menkul kıymetlerin alımı ve satışı yoluyla kısa vadeli ekonomide faiz oranlarını düşürmektedir. APİ aracılığıyla menkul kıymet alımları reel faiz oranını düşürmektedir. Faiz oranındaki bu tür indirimler, borçlanma maliyetlerini değiştirip, özel yatırımları maliyetini düşüreceğinden özel sektör sermayeye yatırım yapmaya, daha fazla işçi çalıştırmaya ve ekonomiyi büyütmeye teşvik edilecektir. Ayrıca bu durumdan kaynaklanan yüksek ekonomik çıktı seviyesinden kaynaklanan gelir kazanımı ile tüketim daha da artacaktır.

1.2.2.1.2. Devlet Harcamaları

Bu alandaki iş yaratım faaliyeti ya devletin direkt devlet çalışanı istihdam etmesiyle ya da devletin alım satım işlerinden sonra dolaylı olarak gerçekleşmektedir. Hükümetler bütçe açıkları ile çalışabildiklerinden ötürü sürekli devlet istihdamının etkili bir çarpan etkisi olabilmektedir. Ayrıca sürekli istihdam, daha az insan istihdam piyasası tarafından yeniden emilmek zorunda kaldığından işsizliği azaltabilmektedir. Ekonomist Ken Jacobs'un söylediği gibi, "*İş yaratmanın en iyi yolu var olan işleri öldürmemektir*."[12]

1.2.2.1.2.1. Altyapı Yatırımları

Devlet yatırımlarının, özel sektör yatırımlarını dışlama etkisiyle uzaklaştırdığı tartışmasına neden olsa da altyapı yatırımları, bu konuda düşük yoğunluklu endişelerin yer alması gereken bir alandır.[13] Altyapıya yollar, su sistemleri ve benzeri yollarla yatırım yapmak kısa vadede istihdam yaratırken; toplu taşıma sistemleri ve elektrik şebekeleri gibi altyapı yatırımları uzun dönemler için çalışan istihdam edebilmekte ve uzun vadede iş yaratabilmektedir. Ayrıca ekonomik durgunluk zamanlarında inşaat teklifleri normalden daha düşük olma eğiliminde olduğundan, altyapı inşaları etkin

[12] JACOBS, Ken. Interview, 2011.
[13] POLLIN, Robert and BAKER, Dean.. "**Reindustrializing America: A Proposal for Reviving U.S. Manufacturing and Creating Millions of Good Jobs**." New Labor Forum 2010 s.17

maliyete sahip olabilmektedir. Buradan hareketle altyapı yatırımlarının durgunluk sırasında iş yaratmada değerli bir karşı döngüsel araç olduğu realitesine varılmaktadır.[14]

1.2.2.1.3.Transfer Ödemeleri

Transfer ödemeleri, bu ödemeyi alan kesimin harcamaları yoluyla dolaylı olarak iş yaratıp, çarpan etkisi yaratmaktadır. Dolaylı istihdam yaratmayı teşvik eden iki temel program ise kısa süreli telafi programları ve işçi sübvansiyonlarıdır.

1.2.2.1.3.1. Kısa Süreli Telafi Programları

İşsizlik sigortası, devletin işsizler için bir güvenlik ağı olarak kullandığı kilit mekanizmalardan birisi olmasına rağmen bir iş yaratma mekanizması değildir. Bununla birlikte, birçok devlet işsizlik sigortasını, kısa süreli telafi programları ile desteklemektedir. Kısa süreli telafi programları, işverenlerin kısa süreli güçlük çektikleri dönemlerde, işgücü saatlerini kesmesine ve sonrasında çalışanlarına işsizlik sigortası yaptırmasına izin vererek çalışmaktadır. Bu program hiçbir yeni iş yaratmamakla beraber, durgunluk dönemlerinde yaşanabilecek iş kayıplarını azaltmaktadır.

1.2.2.1.3.2. İşçi Sübvansiyonları

İşçi sübvansiyonları, işçilere temel ücretlerinin üzerinde parasal teşvik verilerek, işgücü piyasasının arz tarafını harekete geçiren konjonktürel bir iş yaratma stratejisidir. Bu strateji kısa vade de o kadar etkili olmasa da; oluşturulan işlerin daha verimli olarak doldurulmasıyla birlikte uzun dönemli işsizlik oranlarını potansiyel olarak düşürebilmektedir.

1.2.2.1.4. Devletin İşe Alım Kredileri

İşe alım kredileri, işverenlere yeni çalışan istihdam etmeleri durumunda vergi muafiyeti sağlamaktadır. Buradaki hedef firmalar nazarında işçilerin talebini arttırmaktır. Bu metot karşı döngüsel bir tedbir olduğundan ekonomik durgunluk zamanlarında etkin olabilmektedir.

---

[14] LEVINE, Linda. **Job Growth During the Recovery. Congressional Research Service 2010** http://assets.opencrs.com/rpts/R41434 20100930.pdf s.3

1.2.2.2.Yer Temelli Stratejiler

Yer temelli stratejiler, başlıca iş çekme ve muhafaza programları, teşebbüs bölgeleri ve yeniden geliştirme alanları ve vergi artış finansmanı gibi alt kavramları içermektedir.

1.2.2.2.1.İş Çekme ve Muhafaza Programları

Ekonomik gelişimler yerel düzeyde gerçekleşmektedir. Bu nedenle yerel aktörler bölgelerinde daha fazla iş yaratılmasını sağlamak amacıyla işletmeleri çekmek ve elde tutmak amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadırlar. [15] Bu faaliyetlerin içinde yerel ekonomik verilerin sağlanması, pazarlama, vergi teşvikleri yer almaktadır.

1.2.2.2.1.1.Yerel Ekonomik Verilerin Sağlanması

Yerel ekonomik kalkınma kuruluşları, sıklıkla muhtemel iş olanakları için izin ve imar düzenlemelerine ilişkin bilgi ve yardım sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu durum küçük işletmelerden büyük şirketlere kadar bütün işletmeleri etkileyebilmektedir. Bölge hakkında güvenilir bilgiler sunmak, izin ve düzenlemelere dair sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olmak; muhtemel iş imkanlarını bölgeye çekerek, işe başlama zamanını kısaltarak iş yaratmaya yardımcı olabilmektedir.

1.2.2.2.1.2.Pazarlama

Pazarlama bir bölgenin rakiplerine kıyasla karşılaştırmalı üstünlüklerini kullanması yoluyla iş yaratma stratejilerinde önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticiler de satış ve pazarlama faaliyetlerini en sık ve önemli faaliyet olarak tanımlamaktadırlar.[16] Pazarlama ayrıca, daha büyük şirketlerin lokasyon kararları almak için kullandığı danışmanlık sektörünü de teşvik etmektedir. Yerel pazarlama faaliyetlerine, promosyon materyalleri hazırlanması, web sitelerini geliştirilmesi ve reklamcılık konuları girmektedir.

---

[15] CRAY, NGUYEN, PRANKA, SCHILDT, SHEU, AND WHITCOMB, **a.g.m.** ss.14-15

[16] LEVY John M. "**What Economic Developers Actually Do." Journal of the American Planning Association 56,2** (1990) ss.153-160

1.2.2.2.1.3.Sanayi Bölgelerinin Kurlumu ve Muhafazası

Şehirler, kent merkezlerini imalata daha uygun hale getirmek suretiyle imalat firmalarını (banliyölerine kaçmaktansa) şehir içinde kalmaya teşvik eden sanayi muhafaza programları uygulayarak mevcut iş imkanlarını korumayı ve yeni işler yaratmayı hedeflemektedirler. [17] Bu programın bileşenleri arasında; iş ihtiyaçlarını belirleme ve bunlara cevap verme, planlı imalat bölgelerinin kurulumu ve sanayi parklarının geliştirilmesi yer almaktadır.

1.2.2.2.1.4.Vergilendirme Teşvikleri

Bütün devletler tarafından iş yaratım amaçlı kullanılan vergilendirme teşviki, ekonomik kalkınma amaçlı kullanılan kamu kaynağının en büyük payını oluşturmaktadır. Taşımacılık ve iletişim maliyetlerinin düşmesi nedeniyle firmalar daha fazla mobil hale geldikçe, hükümet vergi politikaları, işletme maliyetlerini etkilemek ve firmaların yer kararlarını etkilemek için kullanılan etkin bir araç haline gelmektedir.[18] Bu kapsama giren bazı teşvik çeşitleri ise şu şekilde sıralanabilir; emlak vergisi indirimleri, satış vergisi muafiyetleri ve indirimleri, kurumlar vergisi muafiyetleri ve işe alınan işçi sayısına bağlı iş vergisi indirimleri

1.2.2.2.2.Teşebbüs Bölgeleri

Teşebbüs bölgesi programının ardındaki genel teori, vergi teşvikleri ve diğer maliyet düşürücü ögelerin sağlanmasıyla, işletmelerin özellikle az gelişmiş bölgelerde yaygın olan kalkınmanın önündeki bariyerlerin üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktır.[19] Bu sayede o bölge için iş sayısı, gelir düzeyi ve gayrimenkul yatırımlarında artış sağlanması hedeflenmektedir.

---

[17] CRAY, NGUYEN, PRANKA, SCHILDT, SHEU, AND WHITCOMB, **a.g.m.** s.16

[18] BARTIK, Timothy J. "**Solving the Problems of Economic Development Incentives" in Markusen, A., ed.. Reining in the Competition for Capital, Kalamazoo**, MI: W.E. Upjohnnstitute for Employment Research, 2007 ss.103-140. http://research.upjohn.org/up_bookchapters/240

[19] HiRASUNA, Don and JOEL ,Michael,. **"Enterprise Zones: A Review of the Economic Theory and Empirical Evidence." Policy Brief,** Minnesota House of Representatives Research Department:. 2009 http://www.house.leg.state.mn.us/hrd/pubs/entzones.pdf ss.3-6

1.2.2.2.3.Yeniden Geliştirme Alanları ve Vergi Artış Finansmanı

Vergi artış finansmanı ve yeniden geliştirme alanlarının temel amacı az gelişmiş ve yüksek suç oranına sahip bölgelerin ıslahını ve iyileştirilmesini kolaylaştırmaktır. Vergi artış finansmanının basit açıklaması belirlenmiş bir alanda yeni imarın getirdiği emlak vergisi gelirinin özel bir fona yatırılması ve bu fonun aynı alanda yapılması planlanan kamu hizmetleri için kullanımıdır.[20] Altyapı iyileştirmelerinin ekonomik kalkınmaya olan faydaları nedeniyle, vergi artış finansmanı uygulamasının destekçileri sık sık bu tür iyileştirmelerin iş sürdürmeyi, büyümeyi ve dolayısıyla istihdamı koruma ve gelişimi teşvik edeceğini savunmaktadırlar. Bu nedenle, vergi artış finansmanının benimsenmesinin birincil amacı sıkı bir şekilde şiddetin azaltılması ve yüksek suç oranına sahip bölgelerin ıslahından; genel ekonomik kalkınma ve istihdam yaratmaya evrilmiştir.

1.2.2.3. İşletme ve Sektör Temelli Stratejiler

Bu başlık altında, net yeni iş yaratmayı destekleyen hem işletme hem de sektör bazlı stratejiler ele alınmaktadır. Ayrıca bu başlık altında iş yaratma potansiyeli yüksek olan küçük işletmeleri destekleyen stratejilere ek olarak, son durgunluk döneminde yüksek büyüme ile ortaya çıkan temiz enerji ve yeşil iş sektörleri de yer almaktadır. [21]

1.2.2.3.1. Küçük İşletmelerin Desteklenmesi

Neumark'ın küçük işletmelerin diğer işletmelere nazaran daha fazla iş yaratıp yaratmadığını araştırdığı çalışmasının sonuncunda[22], 20 altı çalışana sahip işletmelerin en yüksek derecede iş yaratma oranına sahip olduğu fakat aynı zamanda en yüksek oranda iş yıkımına da sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle küçük işletmelerin dinamiklerini ve iş yaratımına nasıl katkıda bulunduklarını anlamak önemlidir. Neumark küçük firmalar içindeki yüksek iş yaratma oranlarının yeni firmaların doğmasıyla açıklanabileceğini savunmaktadır.

---

[20] CHRISTOPHER, Nydle M. **Iowa's Agrıbusiness İn A TIF** Drake University 2010 http://students.law.drake.edu/aglawjournal/docs/agVol14No3-Nydle.pdf ss.486-488

[21] CRAY, NGUYEN, PRANKA, SCHILDT, SHEU, and WHITCOMB, **a.g.m.** s.28

[22] WALL, Neumark, D.,, B. and ZHANG Junfu. "**Do Small Businesses Create More Jobs? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series."** February 2011. The Review of Economics and Statistics. Vol. 93, No. 1, ss. 16- 29.

Araştırmaya göre küçük işletmeler yeni iş yaratımına büyük katkılarda bulunabilme potansiyeline sahip olup; mevcut potansiyel, sübvanse edilen ve düşük maliyetli krediler ve hibeler, kırsal kalkınma işletme programları ve iş geliştirme(kuluçka) merkezleri gibi stratejiler ile harekete geçirilebilmektedir.

1.2.2.3.1.1. Sübvanse Edilen/Düşük Maliyetli Krediler ve Hibeler

Sermaye erişim programları ile işletmeleri çekmek ve genişletmek için düşük maliyetli sermaye sağlanmaktadır. Ayrıca finans kurumlarını işletmelere borç vermeye teşvik etmek amaçlı sunulan devlet kredisi garantileri, bankaların kredi kayıp yedekleri için sübvansiyonlar ve öz sermayenin kullanılabilirliğini artırmaya yönelik programlar, işletmeler için diğer finansal yardım biçimleridir. Bu programlar genellikle her ölçekteki işletmelere açıktır, ancak işletme başına etkileri ele alındığında küçük işletme faaliyetlerini finanse etmenin en büyük etkiyi verdiği görülmektedir.

1.2.2.3.1.2. Kırsal Kalkınma İşletme Programları

Kırsal alanda yer alan işletmelerin gelişiminin önünde birçok engel mevcuttur. Bu engellerin ilki olarak işletmelerin ölçek ekonomilerine erişmesini engelleyen zayıf veya küçük pazarlar gösterilebilir. Bunun yansıra girişimcilerin sermayeye ve bilgilere erişmek için imkânlarının kısıtlı olması, kredi alınabilecek kuruluşların azlığı ve yetersiz iş ağları da kırsal alandaki küçük işletimlerin diğer sorunları olarak gözükmektedir.[23] Bu işletmelere bankalar, kredi kooperatifleri aracılığıyla mali yardım sağlanırken; tarım üreticileri ve kooperatifleri için üretim ve sürdürülebildik konularında teknik yardım sağlanabilmektedir.

1.2.2.3.1.3. İş Geliştirme(Kuluçka) Merkezleri

Kuluçka merkezlerinin temel hedefi; işletmelerin bilgi, kaynak ve yetkinlik yönlerinden gelişimini teşvik ederek; bağımsız, kendi kendini sürdürebilen işletmelere dönüşmelerini sağlamaktır. Kuluçka merkezleri, küçük işletmelere ve girişimcilere danışmanlık, çevre edinme(networking), eğitim ve teknik yardım hizmetleri sunarken; diğer iş yaratma stratejilerine göre merkezi açıdan bir farklılık arz etmektedir. Kuluçka

[23] DRABENSTOTT, M. and MEEKER, L. **"Financing Rural America: A Conference Summary." Federal Reserve Bank Of Kansas City, Economic Review, Second Quarter 1997,** 1997 ss.89-98

merkezi yöneticisi ve personeli, işletmeler ile birlikte aynı tesiste bulunmaktadır.[24] Kuluçka merkezlerinin fonlanması ise genellikle akademik kurumlar, ekonomik kalkınma kuruluşları, kâr amaçlı şirketler ve devlet kuruluşları tarafından sağlanmaktadır.

1.2.2.3.2. Yeşil İş Stratejileri

Yeşil işlerin iş yaratma kapasitesine yönelik iki yaklaşım mevcut bulunmaktadır. Birinci yaklaşım binaların yenilenmesi, toplu taşıma sistemlerinin geliştirilmesi, alternatif yakıtlar ve enerji kaynaklarının üretilmesi, kullanılması ve akıllı şebeke sistemleri oluşturulması gibi enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji stratejilerine çeşitli yatırımlar yapılması yoluyla çok miktarda yeni iş yaratılacağını iddia etmekteyken[25], ikinci yaklaşım ise sanılanın aksine yaratılan iş sayısının çok daha minimal seviyede olacağını öngörmektedir. Bu olgunun sebepleri ise yapılan çalışmaların yaratılan işlerin sürdürülebilirliğinin hesaba katılmaması, yaratılan yeni işlerin genelde düşük kaliteli işler olması ve mevcut işçilerin bu yeni yeşil çalışmanın çoğunu üstlenmesi olarak özetlenmektedir. [26]

Çeşitli yaklaşılmalara bakılmaksızın, yeşil işlerin, iş yaratma hızının önümüzdeki yıllarda hızlanmansın muhtemel olduğu konusunda genel bir görüş birliği bulunmaktadır. Yeşil iş programları, iş yaratma ve çevresel sürdürülebilirlik gibi ikili hedeflere aynı anda hitap etme potansiyeline sahip olduğundan, yerel ekonomik kalkınma çabalarında giderek daha fazla yer almaktadırlar.

1.2.2.4.Çalışan Temelli Stratejiler

Bu kategoride yer alan stratejiler ve politikalar, istihdam edilmelerinin önünde engeller olan dezavantajlı gruplara yönelik olarak istihdam olanaklarının iyileştirilmesini hedeflemektedir. Bu amaca erişmeyi, hem iş bulma olanaklarını

---

[24] RICE, Mark. **"Co-Production of Business Assistance in Business Incubators: An Exploratory Study." Journal of Business Venturing** 17, 2: 2002 ss.163-187

[25] POLLIN, Robert ;GARRETT-PELTIER Heidi; HEINTZ, James, and SCHARBE, Helen **Green Recovery: A Program to Create Good Jobs and Start Building A Low Carbon Economy,** Amherst, MA: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts, Amherst 2008 ss.1-13

[26] ZABIN, et al. **"California Workforce, Education, and Training Needs Assessment for Energy Efficiency, Distributed Generation and Demand Response."** Vial Center for Employment in the Green Economy, University of California, Berkeley 2009 ss.24-35

artırmak için işgücü talebine yönelik stratejiler hem de dezavantajlı çalışanlar tarafından zaten erişilebilen işlerin kalitesini artıran stratejilerin kullanımıyla başarmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu stratejiler politika yapıcıların alabileceği eylemlere odaklanmaktadır.

1.2.2.4.1.Yöresel İşe Alım

Yöresel işe alım, bir işverene işgücünün belli bir yüzdesini, özel bir aday havuzundan istihdam etmesini taahhüt eden politikadır. Örnek olarak, bu özel aday havuzu, yeni işlerin konumlandırılacağı belirli bir mahalle sakinlerinden, belirli bir eğitim almış ya da belirli bir eğitim programı ile işe alınan işçilerden oluşabilmektedir.

1.2.2.4.2.Anayol Politikası

Anayol politikaları ile yönetimler(özellikle yerel), üstlenicilerin iş için rekabet ettikleri standartları belirlemektedirler. Bu standartlar ücretlerden, işçi eğitim programlarına ve hatta çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine kadar geniş bir alanı kapsayabilmektedir. Toplumun faydalarını proje bazında toplama girişiminde bulunmak yerine, anayol politikaları, toplumun hedeflerini ve beklentilerini en başta açıkça ortaya koymaktadır. Üstleniciler bu standartları en iyi kimin karşılayabileceği konusunda rekabet etmektedirler. Anayol anlaşmaları, bir toplulukta yeni işlerin yaratılmasını garanti edemez, ancak gelen işlerin, dezavantajlı işçilerin erişebileceği kaliteli işler olmasını sağlamaya yardımcı olabilirler.[27]

[27] CRAY, NGUYEN, PRANKA, SCHILDT, SHEU, and WHITCOMB **a.g.m.** s.49

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKE İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1.AVUSTURALYA

Yüzölçümü 7,5 milyon kilometrekarenin üstünde olan bu geniş ülkenin nüfusu 23,5 milyon kişi civarında olup; son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır[28]. (Bu ülkeye ait datalar OECD veri tabanından alınmıştır.)

Tablo 1: Avusturalya İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	76,64	76,43	76,41	76,32	76,95	n/a
İstihdam Oranı	72,66	72,35	71,98	71,58	72,15	72,41
İşsizlik Oranı	5,08	5,22	5,66	6,07	6,06	5,72

Kaynak: OECD veri tabanı

Dünya üzerinde yer alan krizde resesyona girmeyen nadir ülkelerden biri olan Avusturalya son 5 yıl içinde yıllık ortalama %2,5-3 civarında yıllık büyüme kaydetmiştir. Bu büyüme oranları OECD ortalamasının üzerinde olmakla beraber diğer G-7 ülkelerinden de çok daha yüksek bir performans içermektedir. Bu performansın etkisiyle Avusturalya işgücü temel göstergeleri son 5 yıl için görece yatay ve dengeli bir seyir izlemiştir.

2.1.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu kategorinin altında yer alan programlara ilişkin bilgiler OECD (2014), *Employment and Skills Strategies in Australia,* OECD Reviews on Local Job Creation adlı rapordan ve Avusturalya İstihdam Departmanının resmi sitesinden alınmıştır.

2.1.1.1.Ücret Sübvansiyonu Programları

Avusturalya hükümeti istihdam edilebilirlik komsusunda dezavantaja sahip olan gruplara yönelik 6 farklı ücret sübvansiyonu ile istihdamı teşvik etmektedir. Her bir program farklı dezavantajlara sahip bireyleri hedeflemekte olup; sunulan hizmetler ve

[28] https://data.oecd.org/australia.htm#profile-society (30.04.2017)

ücret sübvansiyonu miktarı her bir programda farklılık arz etmektedir. Söz konusu programlara yönelik detaylı bilgi aşağıda yer alan tabloda mevcuttur. Tabloda yer alan programların dışında işverenler de Ulusal İş Tecrübesi Programını tamamlamak kaydıyla ücret sübvansiyonu için başvuru da bulunabilmektedirler.[29] Ancak aşağıda yer alan şartları taşıyan durumlarda başvuru yapılamamaktadır;

- Var olan bir çalışanın yerine geçecek iş
- Komisyona dayalı, taşeronluk veya serbest meslek pozisyonları
- Bir aile üyesi için çalışmak

[29] https://www.employment.gov.au/wage-subsidies (01.05.2017)

Tablo 2. Ücret Sübvansiyon Programları 1 Ocak 2017

Ücret Sübvansiyonu Türü	**Miktar**	**İstihdam Hizmetleri Sağlayıcısı ile Tam Uygun Bir Katılımcı**	**İşe Başlandığında Karşılıklı Yerine Getirilmesi Gereken Şartlar**	**Yaş/Diğer Şartlar**	**Haftalık Asgari Çalışma Saati**	**Belirlenen Gelir Destek Ödemesi**
Yeniden Başlangıç Programı	10000 Aus Dolarına kadar	Hayır Ücretlendirme Sübvansiyon Sözleşmesi oluşturulduğunda, Engelli İstihdam Hizmetleri veya Topluluk Geliştirme Programı sağlayıcısına kayıtlı olmalı	Hayır	50 yaş ve üstü	Altı aylık ücret sübvansiyon anlaşması üzerinden haftada ortalama en az 20 saat	Avusturalya Hükümetinden veya Gaziler Departmanından 6aydan fazla süre gelir desteği almak
Genç Artı Ücret Sübvansiyonu	10000 Aus Dolarına kadar	Evet Altı ay boyunca bir iş etkin noktasından veya İşe Geçiş (TtW) sağlayıcısından hizmet almalı	Evet	15 -24 yaş arası	Altı aylık ücret sübvansiyon anlaşması üzerinden haftada ortalama en az 20 saat	Gençlik Ödeneği, Gençlik Ödeneği (Diğer), Ebeveynlik Ödemesi (tek ebeveyn için en küçük çocuğun altı yaşına girmesi durumunda) veya Özel Ödenek (Belirli Vize Sahibi Aday) dâhil olmak üzere karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayan herhangi bir Avustralya Hükümeti gelir desteği ödemesinin alınması

Ücret Sübvansiyonu Türü	Miktar	İstihdam Hizmetleri Sağlayıcısı ile Tam Uygun Bir Katılımcı	İşe Başlandığında Karşılıklı Yerine Getirilmesi Gereken Şartlar	Yaş/Diğer Şartlar	Haftalık Asgari Çalışma Saati	Belirlenen Gelir Destek Ödemesi
Genç Artı Ücret Sübvansiyonu	$6,500 Aus Doları	Evet Altı ay boyunca bir iş etkin noktasından veya İşe Geçiş sağlayıcısından hizmet almalı	Evet	25 -29 yaş arası	Altı aylık ücret sübvansiyon anlaşması üzerinden haftada ortalama en az 20 saat	Gençlik Ödeneği, Gençlik Ödeneği (Diğer), Ebeveynlik Ödemesi (tek ebeveyn için en küçük çocuğun altı yaşına girmesi durumunda) veya Özel Ödenek (Belirli Vize Sahibi Aday) dâhil olmak üzere karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayan herhangi bir Avustralya Hükümeti gelir desteği ödemesinin alınması
Uzun Süreli işsizlere ve Yerli ücret Sübvansiyonu	$6,500 Aus Dolarına kadar	Evet Uzun Süreli İşsizler 12 ay, yerli Avustralyalılar 6 ay boyunca bir iş etkin noktasından veya İşe Geçiş sağlayıcısından hizmet almalı	Evet	Uzun süreli işsizler için 12 ay ve Yerli Avustralyalılar için 6 ay süre hizmet alma	Altı aylık ücret sübvansiyon anlaşması üzerinden haftada ortalama en az 20 saat	Gençlik Ödeneği, Gençlik Ödeneği (Diğer), Ebeveynlik Ödemesi (tek ebeveyn için en küçük çocuğun altı yaşına girmesi durumunda) veya Özel Ödenek (Belirli Vize Sahibi Aday) dâhil olmak üzere karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayan herhangi bir Avustralya Hükümeti gelir desteği ödemesinin alınması

Ücret Sübvansiyonu Türü	Miktar	İstihdam Hizmetleri Sağlayıcısı ile Tam Uygun Bir Katılımcı	İşe Başlandığında Karşılıklı Yerine Getirilmesi Gereken Şartlar	Yaş/Diğer Şartlar	Haftalık Asgari Çalışma Saati	Belirlenen Gelir Destek Ödemesi
Ebeveyn ücret Sübvansiyonu	$6,500 Aus Dolarına kadar	Evet Altı ay boyunca bir iş etkin noktasından veya İşe Geçiş sağlayıcısından hizmet almalı	Evet	Ana Bakıcı Ebeveyn Olma	Altı aylık ücret sübvansiyon anlaşması üzerinden haftada ortalama en az 20 saat	Gençlik Ödeneği, Gençlik Ödeneği (Diğer), Ebeveynlik Ödemesi (tek ebeveyn için en küçük çocuğun altı yaşına girmesi durumunda) veya Özel Ödenek (Belirli Vize Sahibi Aday) dâhil olmak üzere karşılıklı yükümlülük gereksinimlerini karşılayan herhangi bir Avustralya Hükümeti gelir desteği ödemesinin alınması

Kaynak: Australian Goverment Department of Employment

2.1.1.2. BoysTown İşletmesi

BoysTown, sosyal dışlanma riski altında bulunan gençlere yardımcı olmak konusunda uzun zamanlı tecrübeye sahip, ulusal bir gençlik sosyal işletme organizasyonudur. Misyonu marjinalize edilmiş veya sessiz gençlerin yaşam kalitelerini yükseltmelerini sağlamaktır. İşletme; danışmanlık, ebeveynlik yardımı, istihdama hazırlama ve eğitim de dâhil olmak üzere gençlere çeşitli hizmetler sunmaktadır. Aynı zamanda bir Avustralya İş Hizmeti genç istihdamı hizmeti sağlayıcısı ve belirlenmiş bir gençlik bağlantı (gençlerin öğrenme ve çalışma ile yeniden bağlantı kurmasına yardımcı olmaktadır) ajansıdır.

Daha başarılı girişimleri arasında sosyal kurumsal ya da geçişli istihdam programı; uzun süreli işsiz gençlere ücretli bir işte bulunması ve işgücü piyasasına başarılı bir geçiş yapmalarını sağlamak için iş başında eğitim verilmesi gibi faaliyetler yer almaktadır. Bu işletmeler bina ve arazi bakımı, peyzaj ve inşaat, grafiti kaldırma ve çöp toplama, konut yenileme, misafirperverlik ve çevre yenilenmesi alanlarında faaliyet göstermekte olup; hizmet sunumu, devlet ve yerel yönetim kurumlarıyla sözleşmeler yoluyla finanse edilmektedir. Bu işletmelerde çalışan gençlere özel olarak belirlenen ücretler ödenmekte ve ayrıca bu gençler bireysel destek ve eğitim almaya devam etmektedirler.

BoysTown İşletmelerine yönelik bağımsız bir değerlendirme, BoysTown geçişli istihdamı üstlenen gençlerin % 70'inin olumlu eğitim, öğretim veya istihdam sonuçlarını güvence altına aldığını göstermiştir. Bu gençlerin ayrıca rahatsız edici davranışlar ve madde bağımlılığı, benlik saygısı ve esenlik, dil, okuryazarlık ve aritmetik beceri, sosyal destek ağı ve geleceğe dair iyimserlik konularında önemli gelişmeler sağladığı da tespit edilmiştir.

BoysTown ayrıca sosyal girişim kavramını hayırseverlere, politika yapıcılara ve diğer sosyal yardım kuruluşlarına tanıtmada başarılı olmuştur. Devlet ve yerel yönetim kurumları tarafından ihale taleplerine sosyal fayda maddelerinin dâhil edilmesi gittikçe yaygınlaşmakta ve geçici istihdam sağlayan sosyal işletmeler sayısı artmaktadır.[30]

---

[30] OECD, **Employment and Skills Strategies in Australia, OECD Reviews on Local Job Creation**, OECD Publishing Paris 2014a, .s.66

2.1.1.3. Yerel İstihdam Koordinatörü Modeli

Avustralya'nın Keep Australia Working stratejisi, yerel düzeyde istihdam politikalarının koordinasyonunu öncelik haline getirmiştir. Stratejide yer alan en önemli önlemlerden birisi, beklenen krizlere ve gelecekteki olası işsizliğe karşı en savunmasız alanlardan olan öncelikli istihdam alanlarının belirlenmesi ve bu sayede söz konusu alanlara ek fonlama ve destekler sağlamayı içermektedir. Her öncelikli istihdam alanında yerel istihdam koordinatörleri atanmış olup; istihdam, mesleki eğitim ve öğretimin yanı sıra ekonomik kalkınma arka planından yerel paydaşları içeren danışma komiteleri kurulmuştur. Federal hükümetin temsilcisi olan yerel istihdam koordinatörleri, yerel işgücü piyasası sorun alanlarına yerel tepkiler vermeye yardımcı olmaktadır. Bu görevlilerin başlıca görevleri ise şunlardır;

- Bölgenin ihtiyaçlarını belirlemek ve bunları istihdam, eğitim ve öğretim fırsatlarıyla eşleştirmek,
- Ortaya çıkan istihdam fırsatlarını belirlemek için iş ve endüstriler belirlemek,
- Danışma Kurulu ile bir ilişki halinde bulunmak,
- İş eşleştirmesini tehlikeye düşüren beceri ve işgücü kıtlıklarını ve yapısal engelleri tanımlamak,
- Tahsis edilen federal finansmanla fonlanacak (Esnek Fonlama Havuzu) istihdam ve beceri geliştirme sonuçlarını sağlayacak projeleri veya faaliyetleri belirlemek.[31]

2.2. KORE CUMHURİYETİ (GÜNEY KORE)

Yaklaşık 100.000 kilometrekarelik bir yüzölçümüne sahip olan Kore Cumhuriyeti veya daha bilinen adıyla Güney Kore 50,4 milyon kişilik nüfusa sahiptir. Güney Kore'nin son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.[32] (Bu ülkeye ait veriler OECD veri tabanından alınmıştır.)

[31] OECD, **Employment and Skills Strategies in Northern Ireland, United Kingdom, OECD Reviews on Local Job Creation**, OECD Publishing. Paris **2014b,** ss.66-67

[32] https://data.oecd.org/ (02.05.2017)

Tablo 3. Güney Kore İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	66,16	66,42	66,61	67,83	68,30	n/a
İstihdam Oranı	63,85	64,22	64,44	65,55	65,75	66,07
İşsizlik Oranı	3,41	3,23	3,13	3,54	3,64	3,71

Kaynak: OECD veri tabanı

Güney Kore son 5 yılda yıllık ortalama %3'ün biraz alında büyüme oranlarını yakalamıştır. Bu oran OECD ülkelerinin 5 yıllık ortalama büyüme hızından yaklaşık % 60 daha fazladır. Ayrıca ülkenin son 5 yıldaki işsizlik oranı da OECD ortalamansın bir hayli altında olmasına rağmen küçük artışlar mevcuttur. Bunun da en büyük nedeni istihdama katılım oranının artması olarak gözükmektedir.

2.2.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu kategorini altında yer alan programlara ilişkin bilgiler OECD (2014), *Employment and Skills Strategies in Korea*, OECD Reviews on Local Job Creation adlı rapordan alınmıştır.

2.2.1.1.Yerel Tabanlı İş Yaratma Programı

Yerel tabanlı iş yaratma destek programı, yerel STK'ler, akademik kurumlar, işçi ve işveren örgütleri ve yerel yönetimlerin yerel emek piyasalarında araştırma yapması ve yaratıcı iş yaratma projeleri geliştirmeleri için dizayn edilmiştir. 2012'de yerel temelli iş yaratma destek programı kapsamında hükümet, açık ihale sürecinde 276 yerel proje seçip, onlara 30.9 milyar KRW'luk kaynak sağlamıştır.

Seçilen projeler arasında, 241 projenin ardından özelleşmiş projeleri 12 paket proje, 8 araştırma projesi ve 15 forum projesi izledi. Ayrıca, yerel iş yaratma stratejisi bildirim sistemi ile bağlantıyı güçlendirmek amacıyla hükümet, 2012 yılında sistemle ilgili iyi kayıtlarla yerel yönetimlere finansal destek sağlamaya başlamıştır. 3.2 milyar KRW'lik ek destekle 36 yerel yönetimin, yerel tabanlı iş yaratma projelerini finanse etmeleri sağlanmıştır.[33]

[33] OECD, **Employment and Skills Strategies in Korea, OECD Reviews on Local Job Creation,** OECD Publishing, Paris **2014c,** .s.46

2.2.1.2. Bucheon Kenti Sektör Stratejisi

Kore'de, yerel olarak rekabetçi endüstrilerdeki büyümeyi teşvik ederek mevcut olan fırsatlardan yararlanmak için kapsamlı stratejiler geliştirilmiştir. Bucheon kentinin uyguladığı strateji bunlardan birisidir. Bucheon kenti; kalıp, paketleme, aydınlatma, robotik ve animasyonu beş stratejik büyüme sektörü olarak belirlemiştir. Bu endüstriler, mevcut endüstriyel yapıyı gelecekte gelişimi ve büyümeyi sağlayacak, daha yüksek katma değerli endüstrilere dönüştürmek amacıyla endüstriyel dağıtım, rekabetçilik ve gelecekteki büyüme olgularına dayalı olarak seçilmiştir. Şehrin büyüme stratejisi, bölgede bulunan endüstriyel kümeler aracılığıyla firmaları cezbetmenin önemini tespit etmiştir. Örneğin, aydınlatma sektöründe, Samsung ve LG gibi şirketler, kentte yabancı yatırım çekmek ve yeni büyüme oluşturmak için önemli olan diğer KOBİ'lerle birlikte yer almaktadır. Kent, sanayi ve eğitim kurumları arasındaki bağları güçlendirerek bu kümeler etrafında araştırma ve geliştirme yoğunluğunun önemini vurgulamaktadır.

2.3.ÇEK CUMHURİYETİ

Yaklaşık 80 bin kilometrekare yüzölçümüne sahip olan Çek Cumhuriyeti 10,5 milyonun biraz üzerinde bir nüfusa sahiptir. Çek Cumhuriyeti'nin son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.[34] (Bu ülkeye ait bilgiler OECD veri tabanından alınmıştır.)

Tablo 4: Çek Cumhuriyeti İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	70,53	71,59	72,87	73,52	74,02	n/a
İstihdam Oranı	65,72	66,55	67,72	68,97	70,22	71,95
İşsizlik Oranı	6,71	6,98	6,95	6,11	5,05	3,95

Kaynak: OECD veri tabanı

2011'den sonra eksi büyüme rakamlarına sahip olan ülke son yıllardaki büyüme performansıyla son 6 yıl için yıllık ortalama %2,5'lik bir büyüme oranı yakalamıştır. Bu performans OECD ülkeleri ortalamasının üstündedir. Ülkede son yıllarda uygulanan işgücü politikalarının neticesinde işgücüne katılım oranı her yıl düzenli olarak artmasına

[34] https://data.oecd.org/(03.05.2017)

rağmen işsizlik oranı 2016 ‘da % 3,95 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran OECD ve AB işsizlik oranı ortalamalarının çok altındandır.

2.3.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu başlık altında yer alan programlara ilişkin bilgiler *OECD (2014), Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job Creation* adlı rapordan alınmıştır.

2.3.1.1.Büyüme için Eğitim Alın! Programı

Bu program, Çalışma Ofisi tarafından işletilen ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yönetilen AB Operasyonel Programı tarafından finanse edilen büyük ölçekli bir ulusal proje olup, 2011-13 dönemi proje için 850 milyar Çek Korunası(CZK) toplam tahsisat uygulanmıştır. Projenin amacı, ekonomik durgunluğun üstesinden gelen ve GSYİH' nin önemli bir bölümünü oluşturan ve büyüme sektörlerinde faaliyet gösteren işverenleri desteklemektir. Proje, mühendislik, inşaat, perakende (sadece KOBİ'ler), sosyal hizmetler ve atık yönetimi sektörlerinde her tür işletme (küçük, orta ve büyük) için tasarlanmıştır.

Bu sektörlerde faaliyet gösteren işverenler, yeni personel alımı yapmak ve onlara gerekli eğitimi vermek veya mevcut çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak istiyorlarsa, eğitim yardımı talep edebilmektedir. İşverenler, eğitim ihtiyaçlarını belirten bir başvuru formu doldurmaktadırlar ve ilgili başvuru irtibat bürosundaki üst düzey yetkililerden oluşan bir komisyon tarafından değerlendirilmektedir. Seçilen işverenler bir eğitim hibesi almakta ve eğitim süresi boyunca çalışanlarına ücret tazminat ödenmektedir. İşverenler, uygun mesleki eğitim kursları için bir eğitim şirketiyle alt sözleşme imzalayabilmekte olup, eğitime dair uygunluk kriterleri belirlenebilmektedir.[35]

2.3.1.2.Güney Moravya İnovasyon Programı

İnovasyon kuponu 2009 yılında Çek Cumhuriyeti'nde Güney Moravya Yenilik Merkezi tarafından tanıtılmıştır. Bu kupon bölgenin yenilik potansiyelini artırmak teknoloji ve bilgi aktarımını teşvik etmek üzere tasarlanmıştır. Brno'nun araştırma

[35] OECD, **Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job Creation,** OECD Publishing, Paris **2014d,** .s.52

kurumlarından birinde yaygın olarak bulunmayan bilginin satın alınması için 100 000 Çek Korunasına kadar (yaklaşık 4000 Euro) uluslararası şirketler için bir sübvansiyon önerilmekte olup, girişimin finansmanı bölgesel otorite tarafından karşılanmaktadır.

İnovasyon kuponları şirketler ve Brno merkezli araştırma kurumları arasındaki karşılıklı güven ve işbirliğinin geliştirilmesi için bir araç olup; şirketlere de seçilen araştırma ekipleriyle işbirliğini test etme fırsatı vermektedir. Satın alınan hizmet, bir şirketin rekabet gücünü güçlendirmelidir. Kuponlar örneğin ürün, süreç, hizmet geliştirme, fizibilite çalışmaları, yenilikçi bir ürün için bir iş planı geliştirme, ekonomik etki değerlendirmesi, pazar analiz, pazarlama stratejisi veya yeni bir iş modeli geliştirmede kullanılabilmektedir.

Programa komşu Avusturya ve Almanya'dan hatta Birleşik Krallık ‘tan başvuruda bulunulmuş olup; 12 bölgesel araştırma kurumu devreye girmiştir. Program, Çek Cumhuriyeti'ndeki diğer bölgelere de ilham vermiştir.[36]

2.3.1.3.Güney Moravya Bölgesi yatırım Teşvik Programı

Yatırım teşvikleri, Güney Moravya bölgesinin ekonomisini geliştirmede önemli bir rol oynamıştır. Bunlar çoğunlukla, ulusal kalkınma ajansı olan CzechInvest tarafından yönetilmiş olup, 1998 ile 2008 yılları arasında bölgede çoğu kez yüksek katma değerli üretim sektörlerinde 14300 yeni iş yaratımına yardımcı olmuştur.

Prosedür şu şekilde işlemektedir. Yatırımcılar, CzechInvest’e değerlendirilmesi amacıyla bir yatırım projesi sunmaktadır. İlgili projenin onaylanması durumunda yatırımcı sübvansiyon almaktadır. Finanse edilen projelerin çoğu Çek firmaları olup, bunu Alman ve Japon firmaları takip etmiştir. Güney Moravya bölgesinde desteklenen yatırımcılar 1,25 milyar CZK devlet yardımı almıştır. Buna karşılık, 20 milyar CZK büyüklüğüne şirketler kurulmuş olup; tedarikçileri ile birlikte toplamda 8,17 milyar CZK (Yatırım yapılan her 1 CZK için 6,5 CZK kazanılmıştır) ödeme yapmışlardır. Desteklenen yatırımlardan elde edilen devletin geliri 1999 yılında 33.7 milyon CZK iken bu tutar 2008 yılında 2.27 milyar CZK’ya yükselmiştir.

[36] OECD, **2014d,** .s.60

Güney Moravya'daki yatırım teşvikleri öncelikli olarak mühendislik alanındaki şirketleri, ardından elektronik, optik ve otomotiv endüstrisi alanında faaliyet gösteren şirketleri bölgeye çekmiştir. Desteklenen yatırımcılar tarafından üretilen malların büyük çoğunluğu ihraç edilmiştir. Yatırımların yerel ekonomi üzerinde büyük etkisi olup; teşvikler, yalnızca onu doğrudan alanları değil, yerel üniversiteler veya bilimler akademisi ile işbirliği içinde olan bir dizi başka şirkete de fayda sağlamıştır.

CzechInvest, yörenin pazarlanması, yatırımcılara bilgi verilmesi ve yatırım teşvik programından para tahsis edilmesiyle yatırımları teşvik etmektedir. Bu uygulama sonuncunda Çek Cumhuriyeti'nde yatırım teşvikleri olumlu getiriler sağlamıştır. (Harcanan her bir CZK için devlet bütçesine 8.5 CZK gelir sağlanmıştır) Ayrıca teşvik programlarının bir sonucu olarak toplam 308.000 yeni iş yaratılmıştır.[37]

2.3.1.4.Kadın İstihdamının Teşviki İçin Çocuk Gruplarının İşverenler Tarafından Bakımı Pilot Projesi

Çalışma Bakanlığı, kadın istihdamını artırmak adına, işverenlerin kamusal çocuk bakım tesislerine alternatif sübvansiyonlu tesisler kurmasını planladığı çocuk grupları adlı bir pilot proje başlatmıştır. Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ile işbirliği içinde Çalışma Bakanlığı, zorunlu eğitim öncesi çocuklar için yeni bir çocuk bakımı hizmeti sağlayan bir yasa tasarısı sunmuştur. Gruplardaki çocuk bakımının, yatırım ve işletme masraflarının azami kamu katkısı ile ticari olmayan bir temelde sağlanması amaçlanmaktadır. Hizmet sağlayıcılar, özel ya da kamuya açık bir işveren, kar amacı gütmeyen bir kuruluş ya da bölgesel bir kurum ya da belediye olabilmektedir. Henüz tasarım aşamasındaki girişim; fatura, bakıcı başına çocuk sayısı, sigorta ve kayıt vergileri ile ilgili belirli koşulları sağlamaktadır. Ayrıca kendi operasyonu ile ilgili vergiden düşülebilir giderler ve serbest meslek sahibi ebeveynler için vergi kredisi de söz konusudur.[38]

2.3.1.5. Ústí nad Labem Bölgesi Omurga Okulları

Omurga Okulları, Bölge Otoritesi tarafından onaylanmış ve Ústí Bölgesindeki orta öğretim sisteminin direği olarak kurulan orta öğretim okullarıdır. Bölgesel Otorite,

[37] OECD, **2014d,** .s.62

[38] OECD **2014d,** .s.66

bu tesislerin belirli bir istikrar ve kalite düzeyi garantisi için geliştirilmesini ve demografik eğilimlerin bir sonucu olarak düşük fonlama ve potansiyel okul kapanışlarında, ortaokul kaynaklarını daha iyi kullanmak için teşvik etmiştir. Bölgeye özgü oldukça yenilikçi bir önlem olan bu örnek, orta öğretimin sağlanması için sistematik bir yaklaşımıdır. Okullar gelecekteki bölgesel eğitimin yapısına dâhil edileceklerini garanti ettiği için ve aynı zamanda daha istikrarlı bir fonlama yapısına kavuşacaklarını bildiklerinden, Omurga Okulu sertifikası için büyük bir isteğe sahiptirler.

Omurga Okulu olma niteliğini kazanmak için okulun, en az iki seviye (mesleki eğitim, lise bitime sınavı ve çıraklık kursu) ya da 800'den fazla öğrencinin katıldığı bir genel eğitim ortaokulu (jimnastik) dersleri vermelidir. Konseptin ana hedeflerinden biri, genel olarak işverenler, üniversiteler ve işgücü piyasası ile olan bağlantıları güçlendirmektir. Bu, eğitim sağlanmasını, öğrenciler ve öğretmenler için stajları, öğrencilerin gelecekteki istihdam sözleşmelerini, çalışma gezilerini, üniversitelerle işbirliği gibi ortaklıkları içermektedir. Okullar ayrıca yetişkinler için ek ders imkânları da sağlamalıdır.

Katılan okullar öğrencilere, kariyer danışmanlığı, konaklama ve psikolojik yardım içeren eğitim hizmetleri sağlamalıdır. Ayrıca öğrencilerin boş zaman etkinlikleri üzerine odaklanılması da gerekmektedir.[39]

2.4.İRLANDA CUMHURİYETİ

Yaklaşık 70 bin kilometrekare yüzölçümüne sahip olan İrlanda Cumhuriyeti 4,5 milyon civarında bir nüfusa sahiptir. İrlanda Cumhuriyeti'nin son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıda yer alan tabloda mevcuttur.[40] (Bu ülkeye ait bilgiler OECD veri tabanından alınmıştır.)

[39] OECD, **2014d,** .s.55
[40] https://data.oecd.org/03.05.2017

Tablo 5 İrlanda Cumhuriyeti İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	69,5	69,41	70,15	69,73	70,1	n/a
İstihdam Oranı	58,88	58,85	60,5	61,73	63,25	64,83
İşsizlik Oranı	14,62	14,67	13,05	11,26	9,40	7,89

Kaynak: OECD veri tabanı

2013'e kadar eksi büyüme rakamlarına sahip olan ülke 2013'ten itibaren artı büyüme rakamlarına geçmiş ve daha sonra yakaladığı ivmeyle gayet pozitif yönlü büyüme sonuçları elde etmiştir. Bu güçlü büyüme performansının yansımaları ülkenin 2013'ten beri iyileşme gösteren işsizlik oranları incelendiğinde fark edilmektedir.

2.4.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu başlık altında yer alan programlara ilişkin bilgiler *OECD (2013), Employment and Skills Strategies in Ireland, OECD Reviews on Local Job Creation* adlı rapordan alınmıştır.

2.4.1.1.İşyeri eğitimini teşvik etmek ve kolaylaştırmak "Beceri Ağları"(Skillnets)

Skillnets, KOBİ'ler tarafından işyeri eğitimi ve beceri kazandırmayı teşvik etmek ve kolaylaştırmak için 1999 yılında kurulmuştur. İrlanda'daki işyeri eğitimini destekleyen en büyük organizasyondur. İşyerlerine uygun eğitimler belirlemek ve sunmak için işletmelerle işbirliği yapan, ayrıca özellikle KOBİ'lerle birlikte yatırım yapan, devlet tarafından finanse edilen ve işletmeler tarafından yönetilen bir kuruluştur. Çoğunlukla sektörel veya bölgesel olan bir KOBİ ağı, yerel işletme temsilcilerinden oluşan bir yönetim grubunun rehberliğindedir. Yönlendirme grubu, üye şirket işgücü için uygun öğrenme müdahaleleri ile mutabakata varılan bir eğitim planının hazırlanmasına yol açan tüm operasyonel faaliyetleri koordine eden bir ağ yöneticisine stratejik yön verme ve rehberlik sağlamaktadır. Ulusal program, tüm şebekelerle anlaşma yapan ve anlaşmaya varılan nicel ve nitel hedef çıktıların dağıtımını sağlamak için program desteği ve izlemesi sağlayan Skillnets Ltd. tarafından koordine edilmektedir.

Skillnets ulusal bir etkiye sahip olmakla beraber etki alanı 10 000 üye şirketinin % 94'ünü oluşturan KOBİ'lerle sınırlıdır. Başlangıçta sadece istihdamda yer alan kimseler için hizmet verilirken, 2010'den bu yana Skillnets'e iş arayanlar için de eğitim sağlanması zorunluluğu getirilmiştir. Bu iş arayanların, çalışanlarla programa katılmasıyla entegre bir şekilde veya sadece işe yerleştirme içeren özel uzun vadeli programlar yoluyla iş arayanların ihtiyaçlarına odaklanarak gerçekleştirilmektedir.[41]

2.4.1.2.FAS(Ulusal Eğitim ve İstihdam Kurumu) E-Kolej

FAS tarafından kurulan E-College'deki çevrimiçi kurslar, işe girmeye istekli olan ama emek piyasasına yeniden girmelerinde onlara yardımcı olması için sertifika ile eğitim gerektiren spesifik beceri gereksinimlerine ihtiyaç duyan bireyler için esnek bir çözüm olarak tasarlanmıştır. Online kurslar işsizler için ücretsizdir. Becerilerini güncellemek isteyen ve halihazırda istihdam edilen kişiler de bir miktar ücret karşılığında bu dersleri alabilmektedir. Bu kurslar tamamen çevrimiçi olup, teknik destek de sağlanmaktadır. Tüm FAS çevrimiçi kursları 14 hafta sürmektedir, ancak öğrenciler derslere ve materyallere on hafta daha devam edebilirler (yani toplam 24 hafta). 30'dan fazla kurs mevcuttur ve ders kategorileri arasında işletim sistemleri, ağ oluşturma ve teknik destek, yazılım geliştirme ve programlama, ofis uygulamaları, web tasarımı, multimedya ve yumuşak beceriler bulunmaktadır.

İşsizler yakın gelecekte, telefon, e-posta, e-öğretmen ve eğitmen tarafından yönetilen atölye çalışmalarını içeren gelişmiş öğrenci destekleri ile ek çevrimiçi öğretmen desteği ve çeşitli çevrimiçi eğitim sağlayan seçilmiş alanlarda harmanlanmış öğrenme kurslarına katılabileceklerdir.[42]

2.5.AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (A.B.D.)

Yaklaşık 9,85 milyon kilometrekare yüzölçümüne sahip Amerika Birleşik Devletleri 319 milyon civarında bir nüfusa sahiptir. A.B.D.'nin son 6 yıla ilişkin temel

[41] OECD, **Employment and Skills Strategies in Ireland OECD Reviews on Local Job Creation,** OECD Publishing, Paris **2013a,** .s.55

[42] OECD, **2013a,**.s.52

işgücü göstergeleri aşağıda gösterilen tabloda yer almaktadır.[43] (Bu ülkeye ait veriler OECD veri tabanından alınmıştır.)

Tablo 6 Amerika Birleşik Devletleri İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	73,29	73,11	72,81	72,7	72,61	n/a
İstihdam Oranı	66,65	67,14	67,36	68,15	68,71	69,35
İşsizlik Oranı	8,95	8,07	7,38	6,17	5,29	4,87

Kaynak: OECD veri tabanı

Son 6 yıldır pozitif büyüme rakamları tutturan Amerika Birleşik Devletleri yıllık ortalama % 2'lik bir büyüme oranına sahip olmuştur. Ülke genetiği için en önemli işgücü göstergesi olan işsizlik oranları da her yıl düzenli olarak azalmış ve 2016'da %5'in altına inmiştir.

2.5.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu başlık altında yer alan programlara ilişkin bilgiler *OECD (2013), Employment and Skills Strategies in the United States, OECD Reviews on Local Job Creation* adlı rapordan alınmıştır.

2.5.1.1. İşgücü Yatırım Kurulları(WIB)

Birleşik Devletlerde, yerel iş gücü yatırım kurulları, 1998 yılından beri yerel olarak daha geniş ekonomik kalkınma stratejileri içinde istihdam ve becerileri ele almak ve daha bütünleşik stratejiler geliştirmede güçlü bir rol oynamışlardır. Birleşik Devletlerde, eyalet düzeyi ve yerel düzeyde 600'den fazla kurul bulunmaktadır. Söz konusu kurullar güçlü bir şekilde iş dünyası tarafından yönlendirilen, yönetilen ve çoğunluğunu işadamlarının oluşturduğu bir yapıya sahiptirler.

Her bir yerel iş gücü yatırım bölgesi, belirli bir coğrafi bölgede istihdam ve eğitim hizmetleri sağlamakla sorumlu yerel bir iş gücü yatırım kurulu tarafından yönetilmektedir. Kurullar, vali tarafından belirlenen federal tüzük ile A.B.D. Çalışma Bakanlığı'nın yönerge kuralları dâhilinde işgücü yatırım yasası doğrultusunda hizmet sunmaktadırlar. Birçok bölgede kurullarda işçi sendikaları, ekonomik kalkınma

[43] https://data.oecd.org/04.05.2017

görevlileri ve yerel eğitim kurumlarından temsilciler için belirlenmiş sandalyeler bulunmaktadır. Kurulların performansı ve etkisi bölgeden bölgeye değişim göstermekte olup; istihdam, beceri ve ekonomik kalkınma gibi bazı alanlar arasında köprü kuran güçlü entegre stratejiler geliştirmektedirler.[44]

2.5.1.2.WIRED (Bölgesel Ekonomik Kalkınmada İşgücü İnovasyonu)

WIRED (Bölgesel Ekonomik Kalkınmada İşgücü İnovasyonu), belirlenen bölgelerdeki kilit paydaşlar arasındaki işbirliğini teşvik etmek ve aşağıda yer alan hedefleri gerçekleştirmek amacıyla ABD Çalışma Bakanlığı tarafından başlatılan bir girişimdir.

- Bölgesel Ekonomik Kalkınma: bölgesel ekonomik rekabet gücünü arttırmak
- Bölgesel İşbirliği: Yenilikçiliği destekleme ve ekonomik büyüme sürecinin anahtarı olan yüksek düzeyde birbiriyle bağlantılı topluluklar oluşturmak
- İşgücü Sisteminin Dönüşümü: İşgücüne, ekonomik kalkınma ve eğitime entegre bir yaklaşım geliştirilmesi
- Yüksek Becerili Yüksek Maaşlı İşler: İşçiler için istihdam ve ilerleme fırsatlarını genişletmek, yüksek beceri ve yüksek ücret fırsatlarını yaratmak için katalizör oluşturmak
- Dezavantajlı Nüfuslar: Düşük ücretli işçilerin çalışma becerilerini artırmak ve işe hazır olmaları için fırsatlar oluşturmak

ABD Çalışma Bakanlığı rekabetçi bir hibe süreciyle 39 bölgeyi seçmiş olup; bu bölgelere üç yıllık dönem için 15 milyon dolar, toplamda ise 325 milyon dolar hibe etmiştir. Her WIRED bölgesi, kendi bölgesel sınırlarını, kendi spesifik hedeflerini belirleyip; kendi stratejilerini geliştirdi. Varlıklarını, zorluklarını, fırsatlarını analiz edip, söz konusu hedefleri gerçekleştirmek için girişimler gerçekleştirdi. Genel olarak, WIRED bölgeleri işgücü yatırımları, ekonomik kalkınma ve eğitim girişimleri ile uyumlu belirli hedefleri seçtiler. Her bölge kendi girişimlerini desteklemek için hibe fonunu kendi kullanabilirdi ama onlardan bu fonların etkinliğini arttırmak için diğer özel ve kamu kuruluşları ve kaynaklarıyla birlikte hareket etmeleri beklenmiştir. Yerel WIB'ler, girişimler için katalizör faktör olarak hareket ederek, bölgenin başarısının

[44] OECD, **2014a,** s.72

merkezinde yer aldılar. Buna ek olarak, işletmelerin katılımı da başarı için kritik bir öneme sahiptir.[45]

2.5.1.3. Lower Rio Grande Vadisi Örneği, Teksas

McAllen, Teksas'ı merkez alan Alt Rio Grande Vadisi Bölgesi, bir bölgenin tüm yerel paydaşları kapsayan ekonomik kalkınma için nasıl etkin bir entegre strateji oluşturulabildiğine dair çok önemli bir örnek sunmaktadır. 1980'lerde McAllen, tarım ve perakende sektörüne bağımlı bir ekonomiye sahipti ve bölgede % 20'nin üzerinde bir işsizlik mevcuttu. Bölgenin ekonomik kalkınma stratejisi öncelikli olarak reaktifti ve yakınında yer alan Meksika'da faaliyet gösteren ve artan üretim tesisi sayısının bölgenin ekonomisine etkileri konusunda belirsizlik vardı.

Bölgesel pazarlama ve işe alım kuruluşu olan Büyük McAllen İttifakı ve McAllen Ekonomik Kalkınma Şirketi mevcut varlıklardan yararlanmak suretiyle bölgenin ekonomik büyümesine yönelik bir vizyon oluşturmak için bir çaba başlattı. Söz konusu vizyona ulaşmak, bölgenin ekonomik geleceği için paylaşılan ortak bir amaç etrafında anlaşmaya dayalı olarak, ekonomik kalkınma, eğitim, işgücü geliştirme liderleri ve organizasyonları arasında güçlü fakat nispeten gayrı resmi bir işbirliğine bağlıydı.

Üretici ve müşterilerinin giderek daha fazla kısalan ürün döngüsü taleplerini göz önüne alarak bölge kendini, var olan şirketleri ve tedarikçileri daha kısa zaman dilimlerinde ürünü tasarımından pazara taşımak için kullanabilecekleri hızlı tepki imalat merkezi olarak konumlandırdı. Bölge bu stratejiyi benimsedikçe, teknik eğitimin söz konusu çözümün önemli bir parçası olduğu giderek daha da belirginleşti. Bölgenin yönetimi, acil işveren ihtiyaçlarını karşılamak için bir kolej oluşturulmasını teşvik etmek için işbirliği yaptı. Bu kapsamda 1993 yılında, 1 000 öğrenciyle açılan ve daha sonra 17 000'den fazla yetişmiş öğrenciye ulaşan South Texas Kolejini açtılar. Kolej, mevcut çalışanların becerilerini yükseltmek, yeni çalışanlar hazırlamak için özel eğitim ve devam eden eğitim birimleri sağlamaktadır. Kolej, çalışanlara beceriler kazandıran özel eğitim programı için Beceri Sertifika Belgesi düzelendi. Buna ek olarak, bölgedeki

[45] OECD, **Employment and Skills Strategies in the United States, OECD Reviews on Local Job Creation,** OECD Publishing, Paris **2014e,** .s.52

kolej ve diğer eğitim kurumları, özelleştirilmiş eğitim fonlarının kullanılabilirliği ve kullanımındaki boşlukları belgelemek için Lower Rio Grande Vadisi İşgücü Geliştirme Kurulu ile birlikte çalışmışlardır. Birlikte, devlet düzeyinde Beceri Geliştirme Fonu için ödenek arttırmak, Federal Çalışma Bakanlığından feragat yoluyla yerel İşgücü Geliştirme Fonu kullanmada daha fazla esneklik sağlamak için başarılı bir savunma yaptılar. Bununla beraber bölge yalnızca yetişkin eğitimine değil, aynı zamanda hayal kırıklığı yaratan ilk ve orta dereceli okullarının performansına da odaklanmıştır. Değişime istekliliği sağlamak için okul ve toplum liderleri, okulların performans göstergelerini halkla açıkça paylaşmaya karar verdiler. Ekonomik kalkınma ihtiyaçlarına odaklanarak, okul terk oranlarını, gelişimsel ve düzeltici araştırmalardaki öğrencilerin sayısı ve diğer potansiyel utanç verici veriler hakkında konuşmaya karar verdiler. Bölge için Kolej Hazırlık Zirvesi düzenlendi ve eylem planı oluşturuldu. Bu ittifak, okul müfredatıyla bölge ekonomisindeki önemli kümeler arasındaki bağlantıları geliştirmek için okullara yardım etti.

İşgücü Geliştirme Kurulu, bölgesel sanayi kümelenme analizi başlatarak bölgenin ekonomik kalkınma gündeminde önde gelen bir oyuncu olmuş ve işveren ihtiyaçlarına odaklanmak için bir iş hizmetleri ofisi kurmuştur. Kurul, işverenlere yoğun hizmetler sunmak ve iş arayanlar için temel beceri yardımı sağlamak için pilot tek durak merkezi hizmetini başlattı. Bireysel eğitim hesaplarına, büyüme potansiyeli ve asgari ücret sunan 26 hedef meslek alanına yatırım yapmak üzere bir Beceri Çözümleri ekibi kurulmuştur. Texas, A.B.D. Çalışma Bakanlığı'ndan feragat ederek, yerel işgücü geliştirme kurullarının görevli işçi eğitimi gibi fonlarını daha esnek amaçlar için kullanmasına izin verdiği için, Kurul yerel finansman için 1 milyon A.B.D. Doları tutarında bir yerel etkinlik hesabı oluşturdu. Bütün bu bölgesel strateji bölgede 500'den fazla yeni işyeri açılmasına ve yaklaşık 100.000 yeni iş bulunulmasına yardımcı olup; işsizlik oranlarında muazzam iyileşmelere katkıda bulunmuştur.[46]

2.5.1.4. Kariyer Rehberliği ve Kümeler, Maryland

İşgücü ve ekonomik kalkınma ajansları arasındaki ortaklıklar bölgede ve topluluklarda giderek daha yaygın hale geldiğinden, eğitim ve iş gücü kurumlarının anahtar endüstriler için haritalama ve beceri gelişimi hatları oluşturma rolü, ekonomik

[46] OECD, **2014e,**.ss.74-75

kalkınma uygulayıcıları için daha kritik hale gelmektedir. Maryland Eyaleti, Okul İş İmkanları Yasası uyarınca 1995 yılında sektörel bir strateji yaklaşımı üzerinde çalışmaya başlamıştır. 10 farklı sektörden yaklaşık 350 işletme yöneticisi, eğitim politikası üreticilerine nasıl para kazandıklarını ve başarılı olmak için neye ihtiyaç duyduklarını bildirmek için bir araya getirilmiştir. Orijinal proje federal okul iş arası fonlarından 25 milyon dolar ile finanse edildi. Proje bölgede ne tür bilgi ve becerilerin gerekli olduğunu haritalandırmak ve beceri kümeleri etrafında programlar geliştirmeyi hedeflemektedir. Her ilçede, Küme Danışma Kurulu farklı endüstri kümelerine odaklanmıştır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük üçüncü biyoteknoloji kümesine ev sahipliği yapan Montgomery County, Maryland'de bir Küme Danışma Kurulu, biyosistemler, sağlık bilimleri ve tıp kümelenmesi üzerine odaklanmaktadır. Yöneticiler, danışmanlar ve öğretim üyeleri, liseden, iki ve dört yıllık kolejlere, üniversitelere, lisansüstü okullara, çıraklık programlarına ve işyerlerine uzanan programlar geliştirmek için kariyer kümesi sistemini kullanmaktadırlar. Küme çerçevesi aslen liseler ve gençler için geliştirilmiş olsa da, şimdi iş gücü yatırım kurulları ve yetişkinlere hizmet veren diğer programlar tarafından benimsenmektedir.[47]

2.5.1.5. Sanayi Kümeleşmesi Yaklaşımı, Michigan

Sanayi Kümelenmesi Yaklaşımı, tarım, enerji, sağlık, bilgi teknolojisi ve imalat olmak üzere beş geniş kümeye odaklanmaktadır. Beş kümenin belirlenmesinde, mevcut istihdam performansı, gelecek beklentileri, istihdam yoğunluğu, ücret ve maaş etkisi, beşeri sermaye ve beceriler gibi faktörler gözetilmiştir.

Michigan Kümelenme Stratejisi yaklaşımı, eğitimden uzun süreli istihdama geçişteki başarı düzeyini arttırmak için yerel işverenlerin talebi üzerine iş, gerek duyulan beceri setleri, eğitim programı gereksinimleri ve aday değerlendirme faktörleri hakkında doğrudan bilgi sağlamak için endüstri tabanlı ortaklıkların geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Great Lakes Körfezi bölgesindeki özelleştirilmiş eğitim, Delta College, Michigan Works ve gelişmiş kimyasal, güneş ve pil üreticileri arasındaki ortaklık olan Fast Start'ın etrafında inşa edilmiştir. Fast Start, sektöre özel teknik, eleştirel düşünme, ekip çalışması ve iletişim becerilerine sahip çalışanları, ürün gruplarını oluşturan veya

[47] OECD, **2014a**, s.79

genişleten işverenlere tedarik etmektedir. Ekonomik kalkınma ortakları başlangıçta işverenlerle görüşmektedir. İşveren, işe alma kriterlerini ve gerekli beceri setlerini belirlemektedir. Eğitim süresi 12 hafta ila dokuz ay arasındadır. İşveren giriş seviyesi ölçütlerini belirleyip, müfredatı Delta College ile ortaklaşa geliştirmektedir. Yerel işgücü geliştirme ajansı, adayları Delta College'a yönlendirmektedir ve Delta College bu eğitim için katılımcıları seçmektedir. Fast Start, tam gün, haftada 30 saat sınıf eğitim taahhüdünü (ve sınıfın dışında hafta başına 15-20 saat ek sürebilir) sağlayacak kişiler için tasarlanmıştır.

Hızlandırılmış bir sınıf olmasından dolayı, programa seçilecek en uygun adaylar; ön test puanları yüksek olanlar, üniversite mezunu ya da tercih edilen bir teknik alanda kurs tamamlamış olanlar ve teknik veya mekanik alanda iş veya askeri deneyim sahibi olanlardır.[48]

2.5.1.6. Genç Girişimcilik Programı, California

Gençlik Girişimciliği Programı, Orange County, Los Angeles County ve Inland Empire Bölgesi'ndeki yenilikçi genç yetişkinler için öğrenmek, iletişim kurmak ve burs için mükemmel bir fırsat sunmaktadır. 18-27 yaşları arasındaki gençlerin çeşitli seminerler, etkinlikler, çalışma seanslarıyla girişimci yanlarını nasıl geliştirecekleri ve yarın kavramlarını nasıl yeniden keşfedeceklerini anlatılmaktadır.

Bir işi veya iş fikri olan ve başarıya doğru atılan ilk adımlarını atmaya çalışan öğrenciler ve genç girişimciler için, Genç Girişimcilik Programı, lise ve üniversite öğrencilerinin katılabildiği ve burs için yarıştığı bir yıllık iş planı yarışması düzenlemektedir. Genç Girişimcilik Programı, şimdiye kadar bir iş sahibi olan, bir fikri olan veya sadece girişimci topluluğa kendini sokmak isteyen herkes için çeşitli etkinliklere sahiptir. Zaten küçük bir işletmeye başlamış ve büyümek isteyen genç girişimciler içinse Genç Girişimcilik Programı 2.0 sunulmaktadır. Bu program mevcut işletmeyi bir üst düzeye çıkarmaya odaklanan yoğun bir seminer ve çalıştaylar dizisidir.[49]

---

[48] OECD, **2014e,** .s.73

[49] OECD, **Employment and Skills Strategies in Israel, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing**, Paris **2015a,** s.73

2.6.KANADA

Yaklaşık 9,985 milyon kilometrekare yüzölçümüne sahip Kanada 35,5 milyonluk bir nüfusa sahiptir. Kanada'nın son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıda yer alan tabloda mevcuttur.[50] (Bu ülkeye ait veriler OECD veri tabanından alınmıştır.)

Tablo 7 Kanada İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	77,75	77,8	78,03	77,76	77,97	n/a
İstihdam Oranı	71,84	72,05	72,44	72,31	72,51	72,57
İşsizlik Oranı	7,53	7,29	7,08	6,91	6,91	6,99

Kaynak: OECD veri tabanı

Son 6 yılda da pozitif büyüme rakamları tutturan Kanada yıllık yaklaşık ortalama % 2'lik bir büyüme oranına sahip olmuştur. Bu büyüme performansı diğer G-7 ülkelerinin birçoğunun ve OECD ortalamasının üstündedir. Ülkenin işgücü piyasası durumu ise son 6 yılda çok küçük rölativiteler göstermiş olup; genel anlamda yatay bir çizgi de seyretmiştir.

2.6.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu başlık altında yer alan programlara ilişiklin *OECD (2014), Employment and Skills Strategies in Canada, OECD Reviews on Local Job Creation* adlı rapordan alınmıştır.

2.6.1.1. Kanada'da Beceri Kullanım Yaklaşımları, Niagara, Ontario

Kanada'nın Niagara bölgesinde bulunan yerel eğitim kurumları, verimliliği artırma ve becerilerin işverenler tarafından daha aktif bir şekilde kullanılmasında önemli rol almaktadır. Örneğin, yerel topluluk koleji Niagara College, yerel firmalarla ar-ge ve inovasyon projeleri konusunda çalışma geleneğine sahiptir ve Güney Ontario Federal Ekonomik Kalkınma Ajansı'ndan bölgesel KOBİ'lerin inovasyon hedeflerini destekleme kapasitesini arttırmak adına fon sağlamıştır.

[50] https://data.oecd.org/05.05.2017

Kolejin araştırma birimi (Niagara Research), ürün ve süreç araştırmaları içeren alanlarda firmalarla işbirliği yapmaktadır. Bu alanlar mühendislik tasarımı, teknoloji gelişimi, ürün testi ve problem çözmedir. Federal olarak finanse edilen bir yıllık program, bilgi ve iletişim teknolojisi, ileri üretim, sera-bağcılık-bahçecilik, yenilenebilir enerji ve çevre teknolojileri sektörlerinde temel işletme araçlarını geliştirmek için 165 KOBİ ile ortaklık kurmayı içermektedir. Yerel Brock Üniversitesi Cairns Aile Sağlığı ve Biyosistem Araştırma Merkezi, yapılacak bilimsel ve teknik araştırmaların yanı sıra, şirketlerin yeniden yapılanmasını teşvik etmek ve ürünlerin piyasaya sürülmesini sağlamak için bir işletme kuluçkasını da içermektedir. [51]

2.6.1.2. Ontario'nun İkinci Kariyer Programı

İkinci Kariyer Programının amacı, işten çıkarılan işçi ve işsiz kişilere, Ontario'da açık işgücü piyasası ihtimali olan mesleklerde istihdam edilmelerine yardımcı olmak için uzun vadeli beceri eğitimi sağlamaktır. Program uygun işçiler için eğitim programlarına katılmasına yardımcı olmak için eğitim, kitap, seyahat ve diğer masraflar için maddi destek sağlamaktadır. Bireyler, tesisatçılıktan elektrikçiliğe, topluluk ve sosyal hizmet görevliliğinden, erken çocukluk eğiticiliğine kadar çeşitli mesleklerde kolej eğitim programlarını almaya hak kazanmaktadırlar. Ayrıca bireyler 28.000 Kanada Dolarına(CAD) kadar finansal destek almaya hak kazanmaktadırlar.[52]

2.6.1.3. Diversifikasyon Komitesi ve Girişim Merkezi, Shawinigan

Girişimcilik faaliyetleri Shawinigan'ın yerel ekonomisini çeşitlendirmenin anahtarlarından biri olarak görülmektedir. Shawinigan uzun yıllar boyunca büyük elektrik tesisatı ve ağır sanayinin etrafında inşa edilmiş bir sanayi kentiydi. Sanayileşme, ormancılık, alüminyum üretimi ve tekstil alanlarında istikrarlı ve iyi ücretli işler mevcuttu. Kent birçok işverenin faaliyetlerini durdurmasıyla birlikte küresel ekonomideki yapısal değişimlerin kurbanı oldu. 2009'da başka bir girişimin kapanmasıyla birlikte, toplum ileri gelenleri, şehrin güçlü ve zayıf yönlerini göz önüne alarak şehrin geleceğini görüşmek için bir araya getirildi. Bu işbirliğine dayanarak kent

[51] OECD, **2014c,** .s.75
[52] OECD, **Employment and Skills Strategies in Canada, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing,** Paris **2014f,** .s.78

girişimci topluluğu ve küçük işletme faaliyetlerini sürdürülebilir bir ekonomik taban olarak geliştirmeye yönelik bir yaklaşım aramaktaydı.

Bu yaklaşımla ilgili özel olan, her biri farklı politika odaklı bir dizi farklı aktörün ortak çalışmasıdır. Bu entegrasyon mekanizmasının finansal kaynağı ise, eski bir işveren tarafından belediyeye hibe edilen küçük miktardaki bir fondu.

Anahtar finansman ve devlet kurumlarından oluşan bir Diversifikasyon Komitesi kurulmuştur. Komite, etkili olabilmek adına, dikey hesap verebilirliklerini bildiren ortak bir yerel plan oluşturması gerektiğini fark etmiştir. Belirli alanlarda işbirliği yapılması yoluyla sivil toplum ve devlet finansmanının stratejik kullanımı öngörülmüş olup, bir de girişimci bir forum kurulmuştur.

Okul komisyonuyla işbirliği içinde Shawinigan, girişimcilik merkezini 2013'te açmıştır. Girişimcilik merkezi tamamen yenilenmiş eski bir tekstil fabrikasında bulunmaktadır. Shawinigan şehri bu proje için 3 milyon CAD harcamış olup; bu meblağın yaklaşık 2 milyon CAD'lık kısmı diğer kaynaklardan gelmiştir. Girişimcilik merkezi, girişimcilerin büyümesine olanak sağlayacak diğer desteklerle birlikte beceri geliştirme programları da sunmaktadır ve gelecekte girişimcilerin 5 yıllık bir süre boyunca desteklenmesi planlanmaktadır.

- İlk 18 ay eğitim ve start-up faaliyetlerine odaklanılacaktır.
- İkinci 18 ay, merkezde sağlanan alan içerisinde yönetim ve operasyonlara ayrılmıştır.
- Son iki yıl ise yeni teşebbüs faaliyetlerinin konsolide edilmesi ve topluluğa yayılması planlanmıştır.

Ayrıca tekstil fabrikası, merkeze gelir üretmenin bir yolu olarak, kurulan işlere piyasa faiz oranlarıyla ticari ve ofis alanı kiralamaktadır.[53]

2.6.1.4. Yerel İşgücü Planlama Kurulları, Ontario

Ontario'da 25 işgücü planlama alanı bulunmaktadır. Bu kurullar yerelleştirilmiş araştırmalar yapıp, kuruluşları ve topluluk ortaklarını yerel iş gücü piyasası projelerinde aktif şekilde devreye sokmaktadırlar. Her yönetim kurulu hizmet verdiği topluluk kadar

[53] OECD, **2014f** , s.87

özelleşmiştir ve her biri temsil ettikleri toplulukların önceliklerini göz önünde bulundurduklarından, işgücü piyasası sorunlarını kendi yollarıyla ele almaktadırlar. Ontario'nun işgücü planlama kurulları, bir ağ olarak işgücü piyasası konularını eyalet çapında bir perspektiften ele almak için birlikte çalışmaktadır. Her yönetim kurulu kendi yöntemleriyle çalışmaktadır; ancak her biri yerel topluluğun karakteristik işgücü sorunlarını belirleme ve ortaklarıyla işbirliği içinde çalışarak çözümler sunma görevine sahiptir. Ontario'daki her yerel işgücü planlama kurulu, iş gücü piyasası projeleri, faaliyetleri ve ortaklıkları hakkında ayrıntılı raporlar yayınlamaktadır. Yerel işgücü planlama kurulları, toplulukları için yerel işgücü geliştirme çözümlerini savunmakta ve topluluktaki tüm yerel paydaşların eylemlerini stratejik olarak düzeltmeye yardımcı olmaktadır.[54]

2.7.BİRLEŞİK KRALLIK

Yaklaşık 243 bin kilometrekare yüzölçümüne sahip Birleşik Krallık 63,7 milyonluk bir nüfusa sahiptir. Ülkenin son 6 yıla ilişkin temel işgücü göstergeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.[55] (Bu ülkeye ait bilgiler OECD veri tabanından alınmıştır.)

Tablo 8 :Birleşik Krallık İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	76,38	76,94	77,2	77,58	76,63	n/a
İstihdam Oranı	69,3	69,95	7,53	71,9	72,72	73,5
İşsizlik Oranı	8,04	7,89	8,53	6,11	5,3	4,81

Kaynak: OECD veri tabanı

Son 6 yılda da pozitif büyüme rakamları tutturan Bileşik Krallık yıllık yaklaşık ortalama % 2'lik bir büyüme oranına sahip olmuştur. Bu büyüme performansı diğer G-7 ülkelerinin birçoğunun ve OECD ortalamasının üstündedir. Ülkede işsizlik oranı işgücüne katılım oranı 6 yıl öncesine göre yüzde 1,5 artmasına rağmen düzenli iyileşmeler ile %8'den % 5'in altına çekilmiştir.

[54] OECD **2014a,** s.73

[55] https://data.oecd.org/(06.05.2017)

2.7.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

Bu başlık altında yer alan programlara ilişkin bilgiler OECD (2015), *Employment and Skills Strategies in England, United Kingdom,* OECD Reviews on Local Job Creation adlı rapordan alınmıştır.

2.7.1.1. Kamu Alımlarını Ekonomik, Çevresel ve Sosyal Faydalar için Kullanma, Galler

Galler Meclisi Hükümeti, kamu alım süreçlerini ekonomik, sosyal ve çevresel hedefleri karşılamak amacıyla kullanmaya odaklanmıştır. Gal hükümeti, sürdürülebilir kalkınmayı kamu alımına dâhil ederek kamu alımlarının yalnızca yoksulluğun ve sosyal dışlanmanın azaltılması gibi sosyal hedeflerin karşılanmasında değil, aynı zamanda daha güçlü, ekonomik olarak daha başarılı yerel toplulukların inşa edilmesi adına kullanılabileceğinin farkına varmıştır. Topluluk Faydası yaklaşımı, kamu sözleşmelerinin KOBİ'leri desteklemesi ve sosyal ekonominin kamu alım süreçlerine katılımını sağlamak, uzun vadeli işsizlikle mücadele etmek, eşitliği teşvik etmek, eğitim sağlamak ve işin asgari şartları yerine getirmesini sağlamak için kullanılmaktadır.

Topluluk Faydası yaklaşımının olumlu etkisine bir örnek olarak Galler'deki inşaat sektörü gösterilebilmektedir. 146 milyon İngiliz Sterlini (GBP) tutarındaki altı sözleşme, Galler halkına 56 milyon GBP maaş, Galler kaynaklı işlerde (bunların yaklaşık% 82'si KOBİ'lerdir.) 68 milyon GBP'lik harcamaya neden olmuştur. Ayrıca çıraklara ve dezavantajlı kişilere eğitim ve iş deneyimi sağlanmıştır. Galler hükümeti, inşaat sektöründeki istihdam oranında İngiltere'nin diğer bölgelerine (% 15'e kadar) kıyasla çok küçük bir düşüşün (% 0.4) geçekleştiğini ve bu başarının Topluluk Faydası Yaklaşımı'nın bir sonucu olduğunu belirtmektedir.[56]

2.7.1.2. Parçalanma ve Tekrarlamalara Karşı Mücadele, Glasgow, İskoçya

Glasgow şehri, 2000'li yılların ortalarından beri ve 2008'deki durgunluktan bu yana gençlerin istihdam edilebilirliğini destekleme yaklaşımını yeniden yapılandırmıştır. Buna katkıda bulunan faktör, bireysel projelerin desteklenmesinden; vurgunun mevcut müdahalelerin ekolojisini geliştirmeye ve bunlara katılmaya

[56] OECD **2014c,** .s.79

odaklanıldığı bir projeye anlayışına geçişi içermesidir. Bu geçiş, şehir için paylaşılan hedefleri tanıtan, bilgi paylaşımını ve müşterek hizmet sunumunu teşvik etmek için bir Gençlik Girişimi Modeli oluşturan ve bu projelere okulları yerleştiren ortaklık modeli kurulmasını içermektedir.

Genç işsizler, nadiren olumlu sonuçlara yol açan ve kamu tarafından finanse edilen projelere girip çıkmaktaydılar. Bununla başa çıkmak için atılan adımlar arasında, ortak gelişmiş çalışmayı teşvik etmek ve bir izleme sistemi getirmek yer almaktaydı. 2009 yılında, tüm kilit aktörlerin rol ve sorumluluklarını belirleyen bir Hizmet Düzeyi Anlaşması oluşturulmuştur. Ayrıca her biri bir başöğretmen tarafından yönetilen ve ilerlemeyi izlemek için oluşturulan genç istihdam edilebilirlik gruplarının başlatılması da dâhil olmak üzere, işbirliğini teşvik edecek değişiklikler yapılmıştır. Glasgow Works'ün liderliğinde, fon sağlayıcıların tedbirleri finanse etmek için daha şeffaf bir yaklaşım benimsediği bir pilot eş-başlatma modeli hayata geçirilmiştir.[57]

2.7.1.3. İnşaat İşleri ve Şehir İşleri, Hull, İngiltere

Hull'da İnşaat İşleri (ve ortak kuruluşu Şehir İşleri) uzun yıllar boyunca, genellikle dezavantajlı gruplardan yerel halkın istihdam edilmesi ve eğitilmesi için inşaat sektöründeki işverenlerle birlikte çalışmaktadır. İnşaat İşleri 2000'li yılların başında o zamanlar bölgesel kalkınma ajansı olan Yorkshire Forward tarafından ve yerel bir yenilenme şirketi One Hull tarafından kar amacı gütmeyen bir organizasyon olarak kurulmuştur. İlk odak noktası, teklif yazma teklifi veren küçük şirketlere yardım etmek olan kuruluş daha sonra Jobcentre Plus ile çalışmak da dâhil olmak üzere istihdam alanına yönelmiştir.

Bu çalışmalar sonuncunda İnşaat İşleri, perakende satış mağazalarında çalışanlar ve inşaat faaliyetlerinde yer alan kişiler de dâhil olmak üzere yerel halktan 1200 kişinin iş bulmasına yardımcı olmuştur. Bu inisiyatifin ilginç bir sonucu da çalışanların alışveriş merkezindeki zincir mağazalarda iş bulmalarının sonucunda oluşan boş alanların geri doldurulmasına İnşaat İşlerinin yardımcı olmasıdır.[58]

---

[57] BARR, J. et al. **,"Local Job Creation: How Employment and Training Agencies Can Help - The Labour Agency of the Autonomous Province of Trento, Italy"**, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2012/17, OECD Publishing, Paris,.2012 s.37

[58] OECD, **Employment and Skills Strategies in England, United Kingdom, OECD Reviews on Local Job Creation**, OECD Publishing, Paris **2015b**.ss.67-68

2.7.1.4.Kovan, Nottingham Trent Üniversitesi; İngiltere

Kovan, yalnızca üniversitelerin müfredatında girişimcilik eğitiminin sunumunu desteklemekle kalmayıp, yeni işletmeler yaratılmasını da desteklemektedir. Öncelikli olarak bu hizmet üniversite öğrencileri ve mezunlar için olsa da üniversiteye fayda sağlayacak diğer iş fikirlerine de bu hizmetler sunulmaktadır. Kovan aşağıda yer alan hizmetleri sağlamaktadır;

- Eğitim programları, rehberlik ve tavsiyeler de dâhil olmak üzere iş destek hizmetleri
- Birinci sınıf ofis tesisleri
- Değerli bilgi servislerine ve ilgili organizasyonlara erişim
- Rekabetçi fiyatlarla ofis
- Finansman fırsatlarına, hibelere ve faydalı etkinliklere erişim
- Ağ oluşturma fırsatlarına erişim
- Danışman desteği

Kovan tarafından desteklenen şirketler; hızlı başlama, hızlı büyüme ve hızlı başarısızlık yapabilecekleri şekilde organize edilmektedir. 2011 yılından beri Kovan, 250'den fazla yeni şirkete yardım etmiş olup; bunların % 70'inden fazlası hala ticaret hayatında yer almaktadır. Bu şirketlerden birçoğu bilgi iletişim sektöründe faaliyet göstermektedir.[59]

2.7.1.5. Güvenceli Beceriler Programı, Kuzey İrlanda

Güvenceli Beceriler Programı, hem genişlemek isteyen mevcut firmaların hem de potansiyel yeni iç yatırımcıların, bu yatırımlar sonucunda artan özel eğitim programlarının teslimatı da dâhil olmak üzere, ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünün sağlanması için gerekli desteği temin etmek üzere tasarlanmış olup; genel olarak bölgesel istihdamı arttırmayı hedeflemektedir.

Finansman, devlet yardımları düzenlemesi uyarınca İstihdam ve Öğrenim Dairesi tarafından, proje başına en fazla 2 milyon Avro olacak şekilde kadar aşağıdaki yer alan hususlar temelinde sağlanmaktadır:

[59] OECD, **2015b,** .s.77

- Özel eğitim için uygun maliyetlerin % 25'i (devredilemez),
- Genel eğitim için uygun masrafların% 60'ı

Program; İstihdam, Öğrenme ve Kuzey İrlanda'ya Yatırım Yapın Bölümü'ndeki Beceri Temin Şubesindeki görevliler tarafından yönetilmektedir. Eğitim, daha ileri ve yükseköğrenim sektörleri de dâhil olmak üzere, bölümle bağlantılı eğitim sağlayıcılarından biri tarafından verilmektedir. Eğitimler uygun koşulları sağlaması şartıyla şirketler tarafından da temin edilebilmektedir.

Program kapsamında finansal hizmetler, bilgi ve iletişim teknolojileri ve Hukuk Hizmetleri sektörlerinde yaklaşık 1.000 iş yaratılmasını destekleyen 8 doğrudan yabancı yatırım güvenceli beceri projesi mevcuttur. Buna ek olarak, önümüzdeki dört yıl içinde 2 binin üzerinde iş yaratılmasına neden olabilecek birkaç potansiyel yatırımcı ile görüşmeler devam etmektedir.[60]

2.8.DİĞER ÜLKELER

2.8.1. Yerelde İş Yaratmaya Yönelik Program Örnekleri

2.8.1.1. Poznan Girişimcilik Merkezi, Polonya

Ana amacı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısını arttırmak ve rekabet edebilirliklerini geliştirerek girişimciliği desteklemek olan merkez 1993 yılında yerel makamlar tarafından kurulmuştur ve o zamandan beri yerel çalışma bürosunun bir parçası olarak faaliyet göstermektedir.

Merkez, yeni kurulan işletmeler ve mevcut küçük işletmeler için danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetlere örnek olarak faaliyet biçimini seçmek, şirketin gelecek profilini belirlemek, finansman kaynaklarını tanıtmak, bir iş planının nasıl hazırlanacağını öğretmek ve bir işe başlamayla ilgili gerekli belgeleri toplamak gibi işlemler olarak sıralanabilmektedir. Merkez ayrıca vergi danışmanlığı, muhasebecilik, avukatlık, pazarlama ve satış uzmanlığı konularında danışmanlık hizmeti vermektedir. Bu hizmetler Merkez personeli ve yerel kurumların uzmanları (vergi dairesi, iş denetimi, sosyal sigorta kurumları) tarafından sağlanmaktadır. Merkez

[60] OECD **2014b,** .s.53

tarafından sunulan eğitimler de benzer konulara (vergi ve sosyal sigorta düzenlemeleri, muhasebe, pazarlama) odaklanmaktadır.

Bir başka ilginç uygulama ise, yerel işgücü ofisinden yeni bir işletme kurmak için hibe verilen kişileri hedef alan Mikro Girişimciler Kulübüdür. Geleneksel danışma ve eğitimlerin yanı sıra Kulüp, yeni girişimciler arasında ağ kurma ve tecrübe alışverişi yapmayı kolaylaştırmaktadır.[61]

2.8.1.2. Gönüllü İş Birliği, Polonya

Gönüllü İş Birliği, eğitim faaliyetleri yürüten bir iş piyasası kuruluşudur. Kuruluş için ana hedef grup, eğitim sisteminden ayrılma riskiyle karşı karşıya olan 15-18 yaş aralığındaki gençlerdir. Ana faaliyet alanlarından biri iş temelli eğitim biçiminde mesleki eğitimdir. İş temelli eğitim, zanaat işletmelerinde veya Birliğin atölyelerinde gerçekleşmektedir. Pratik eğitim; birincil, alt ortaöğretim veya temel meslek yüksekokulu genel eğitimi ile birleştirmektedir. Birlik, tüm süreci yönetmekte ve şu hizmetleri sağlamaktadır;

- Meslek seçiminde yardım (bireyselleştirilmiş mesleki danışmanlık)
- Uygun bir teşebbüsün belirlenmesine, sözleşmeye, iş ve eğitim koşullarına ilişkin görüşmelerde yardım
- Uygun bir okul seçimi için yardım
- Ek kurslar ve dersler

Birlik, hem genç hem de ailesine yönelik ek hizmetler de sunmaktadır. Her katılımcı, eğitime ilişkin ilerlemeyi ve çalışma koşullarını izleyen, psikolojik ve pedagojik destek sağlayan, eğitim sürecinde sorunlar çıkması durumunda ek dersler veren bir öğretmenin gözetimindedir. Gerekirse katılımcılar yurtlarda da yaşayabilmektedir. Birliğin faaliyetleri, çalışma fonu, devlet bütçesi ve ayrıca Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilmektedir.[62]

---

[61] OECD, **Employment and Skills Strategies in Poland, OECD Reviews on Local Job Creation**, OECD Publishing, Paris 2016 s.55
[62] OECD, 2016, s.69

2.8.1.3. İş, Verimlilik ve İşteki Mutluluk Programı “Liideri”, Finlandiya

Fin İnovatif Finansman Ajansı olan Tekes, yenilikçiliği teşvik etmek için Liideri; İş, Verimlilik ve İşteki Mutluluk Programı adlı bir operasyonu yürütmektedir. Daha geleneksel yenilik programlarının aksine bu program işyeri geliştirme, özellikle gelişmekte olan yönetim uygulamaları ve çalışanların beceri ve yetkinliklerinin aktif kullanımını teşvik eden çalışma biçimlerine odaklanmaktadır. Liideri, 1993 yılında başlatılan, Finlandiya'da kamu tarafından finanse edilen bir dizi işyeri yenilik programının en sonuncusudur. Bu programlar başlangıçta Çalışma Bakanlığı tarafından koordine edildiyse de, 2008 yılında Tekes'e devredilmiştir. Bu transfer talep ve kullanıcı odaklı yenilik ve teknolojik olmayan yenilikleri vurgulayan yeni bir ulusal yenilik stratejisinin benimsenmesinin de bir parçasıdır.

Liideri projesinin üç ana odağı bulunmaktadır. Bunlar; yönetimin yenilenmesi, ürün, hizmet yenilenmesine çalışanların katılımı ve yeni çalışma biçimleridir. Bu alanlarda, iş organizasyonu geliştirme projeleri, entegre ar-ge projeleri, araştırma finansmanı ve sonuçların yaygınlaştırması için web siteleri, sosyal medya, vaka analizi, çalıştaylar ve uzmanlar ağı bir takım araçlar kullanılmaktadır.[63]

2.8.1.4. İlk ve Orta Öğrenim Düzeyinde Girişimcilik Eğitimi, Finlandiya

Girişimcilik eğitimi, Finlandiya'da tüm ilköğretim ve orta öğretim okullarında zorunlu bir konu olmakla beraber ve son 5 yıllık eğitim ve araştırma geliştirme planı Eğitim ve Kültür Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır.

Ana hedef, eğitimin her kademesinde girişimciliği teşvik etmek ve eğitim ile iş dünyası arasındaki işbirliğini artırmaktır. Temel eğitim için ulusal temel müfredat, katılımcı vatandaşlık-girişimcilik ve aktif vatandaşlık ve girişimcilik olarak adlandırılan çapraz müfredat temasını içermektedir. Uygulama süreci öğretmenlere, okullara, yerel eğitim yetkililerine ve çevreye bağlıdır. Okul özerkliği nedeniyle uygulama yöntemleri değişebilmektedir. Bununla birlikte, çekirdek müfredatın bir parçası olarak dâhil edilen kılavuzlar eğitimin ana odağının pratik alıştırmalar ve kişisel katılım deneyimleri oluşturulmak üzerine olması gerektiğini belirtmektedir.

[63] OECD, 2016, s.103

Girişimcilik eğitiminin temel bileşeni; öğrencilerin girişimcilik ve iş dünyası konusundaki farkındalıklarını artırmak amacıyla öğrenme ortamının oluşturulmasıdır. Çeşitli organizasyonlar ve işletmelerle işbirliği içinde geliştirilebilecek olan öğrenme ortamı aşağıda yer alan ilkelere dayanmalıdır;

- Öğrencinin kendi etkinliği ana odak olmalıdır.
- Öğrenme, simüle edilmiş veya gerçek dünya ortamında gerçekleşebilir.
- Öğrenciler doğrudan girişimcilik ile etkileşime geçebilir.
- Eğitim problem çözme ve etkileşime dayanmalıdır.

İlköğretim ve ortaöğretim okullarında, öğrenme çıktıları tutumlar (öz farkındalık, kendine güven, inisiyatif ve sorumluluk alma, risk alma, eleştirel düşünme, yaratıcılık ve problem çözme) ve girişimcilik, kariyer fırsatları ve iş dünyası hakkında bilgilerden ibaret iken; orta öğretim sonrası bazı öğrenciler için, öğrenme çıktıları girişimcilik fırsatlarının pratik olarak araştırılması ile ilgilidir.[64]

2.8.1.5. Nazareth Küçük İşletme Geliştirme Merkezi; İsrail

Nazareth Küçük İşletme Geliştirme Merkezi ülke çapında faaliyet gösteren 23 Küçük İşletme Geliştirme Merkezinden birisidir. Nazareth merkezi 2008 yılında kurulmuş olup; bakanlık, yerel yönetim, ticaret odası ve yurtdışı STK'ler tarafından ortak finansman temelinde faaliyet göstermektedir. Tüm merkezler gibi bu merkezde başlangıç danışmanlığı, fizibilite, işletme ve mali planlama ve bir işletmeye başlamak isteyen girişimcilere yönelik sübvansiyonlu yardım paketi sunmaktadır.

Başlangıç faaliyetlerinin ötesinde küçük işletmeler, pazarlama, satış, insan kaynakları yönetimi, üretim yönetimi ve ihracat alanlarına ilişkin bireyselleştirilmiş veya grup yardımı alabilmektedirler. Ayrıca Nazareth Merkezi, etnik dikiş gibi yerel becerilerin ticarileştirilmesi için turizm kuluçkası ve uzmanlaşmış kurslar düzenlemektedir.[65]

[64] OECD **2014b,** .ss.78-79
[65] OECD **2015a**, s.53

2.8.1.6.Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi Araştırma Enstitüsü, İtalya

Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi Araştırma Enstitüsü, 2008 yılında İtalya'nın Trento kentinde kurulan ve politika odaklı bir araştırma kuruluşudur. Enstitü, kamu politikasının uluslararası, ulusal ve yerel politikalara etkilerini değerlendirmektedir. Enstitünün araştırma alanını, gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü piyasası politikaları, ekonomik ve endüstriyel politika, refah politikası ve sosyoekonomik politikalar kapsamaktadır. Ayrıca yapılan araştırmaların bulguları yaygınlaştırılmakta, politika değerlendiricileri eğitilmekte ve politikalara dair bir veri arşivi oluşturulmaktadır.

Araştırma enstitüsünün yerel düzeye ilgili araştırma projeleri, öğrencilere liyakate dayalı mali yardımın (düşük gelirli ailelerden öğrencilerin yükseköğrenim görmelerini teşvik eden bir program) ve Minimum Gelir Garanti programının etki değerlendirmesini içermektedir. Trento, İtalya Çalışma Ajansı, politika tedbirlerinin etkinliğini belirlemeye yardımcı olan bu değerlendirmelerin önemini kabul etmekte olup; bu şekilde işbirliği içinde çalışmanın, eyaletteki kamu politikalarının sistematik olarak izlenmesi ve değerlendirilmesini normalleştirmeye yönelik bir dönüşümü temsil ettiğini de belirtmektedirler.[66]

2.8.1.7.Flnadre Uygulama Laboratuvarları, Belçika

Flandre Limburg'da, iş organizasyonu konularında işletmelerle çalışmak için yenilikçi çalışma organizasyonu uygulama laboratuvarı kurulmuştur. Uygulama laboratuvarı inşaat, lojistik, sağlık, sosyal ekonomi, sosyal hizmet, bakım sektörü ve tarım sektörlerini desteklemek üzerine kurulmuştur. Her bir sektör için ayrı laboratuvarlar mevcut olmakla beraber laboratuvarlar karışık gruplarla çalışabilmektedir. Ayrıca hem büyük hem de küçük firmalar desteklenmektedir.

Her bir laboratuvar yedi temayı kapsamaktadır. Bu temalar firmaların verimlilik, esneklik, kalite, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik açısından kendi kalitesini iyileştirmek için pazar kalitesini arttırıp, aynı zamanda iş kalitesini arttıran yeni yollar keşfetmesini içermektedir. Denetçiler, antrenör rolü oynamakta ve laboratuvar oturumlarının içinde ve dışında sorular soran katılımcılar için yönlendirici gibi davranmaktadırlar.

[66] OECD, **2014d,** s.78

Katılımcılar, teoriyi işyerine döndüklerinde uygulamaya dönüştürmektedirler. Ayrıca sendikalar, atölye çalışmalarının yerel işverenlerle olan ilişkilerini geliştirdiğini de ifade etmişlerdir.[67]

2.8.1.8. Antwerp, Beceri Taleplerini Karşılamak İçin Sektörel Girişimler; Belçika

Bölgenin kamu istihdam Hizmetlerini sunan Flaman İstihdam ve Mesleki Eğitim Ajansı inşaat ve üçüncü sektör dâhil olmak üzere yerel ekonominin kilit alanlarındaki istihdam erişimini ve ilerlemeyi desteklemek üzere Antwerp Şehri ile birlikte çalışmaktadır. Eğitim, işgücü piyasası ve sektörel ortakların bir araya getirilmesiyle yerel istihdam darboğazlarına karşı kapsamlı bir yaklaşımla oluşturulmuş olup; aynı zamanda düşük vasıflı kişilerin kariyer ilerlemelerine de destek verilebilmektedir. Sektörel bir yaklaşımın sağlanabilmesi adına ilk iş olarak da yerel işgücü piyasası hakkında sağlıklı bir bilgi birikiminin oluşturulması gerektiği kabul edilmiştir.

Durumun Belirlenmesi: Üçüncül Sektör İçin Beceri Analizi

Antwerp'te üçüncü sektörde eğitim ve istihdam yaratmak için kar amacı gütmeyen bir araştırma ve danışmanlık bürosunun rehberliğinde işgücü piyasası ve eğitim ortakları ile işbirliği içinde bir beceri analizi geliştirilmiştir. Mevcut nicel veriler gözden geçirilmiş ve yerel şirketler ile nitel bir anket yapılmıştır. Nitel araştırmalar sonucunda üçüncü sektörde ve alt segmnetlerine dair beceri seviyelerinden memnuniyetin neredeyse tüm beceri türleri için oldukça düşük olduğu bulunmuştur. Şirketler işgücü piyasasına yeni girenlerin mesleki açıdan spesifik becerilerden ve Fransızca dil becerilerinden yoksun olduğunu tespit etmişlerdir. (Hizmet sektörü çalışanlarının hem Fransızca hem de Flamanca konusunda akıcı olması beklenmektedir) Anketleri takiben, paydaşlar SWOT (güçlü, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler) analizi yapmak için çalıştayda bir araya gelerek, beceri ihtiyaçlarına yönelik stratejik bir yanıt planlamak için bir temel oluşturmuşlardır.

[67] LYNNE, T., BARR J. and MEGHNAGI M. , **"Boosting Job Creation in Skive, Denmark",** OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2016/01, OECD Publishing, 2016, s.38

İnşaat Sektöründe Beceri Düzeylerini Arttırma

Antwerp şehri, inşaat sektöründe Talentenwerf yani yetenek geliştirme bölgesi olarak tercüme edilen ortak bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu istihdam ajansı, Antwerp Şehri, Antwerp Eğitim Konseyi ve Yapı Endüstrisinde Profesyonel Eğitim Fonu arasında kurulmuş bir ortaklıktır. Kurumlar, inşaat şirketleri, işçiler, iş arayanlar ve yerel okullar için tek durak noktası üretmek için personel ve bilgi birikimini tek çatı altında toplamışlarıdır. Kentte planlanan büyük altyapı çalışmalarında ekonomik durgunluğa rağmen binlerce ek inşaat işçisi gerekeceğinden; arz ve talebi eşleştirmenin yanı sıra, şirketlerin mümkün olan en yüksek düzeyde katılımıyla yenilikçi eğitim programlarının geliştirilmesine büyük önem verilmektedir. Eğitim ve endüstriye yakınlaştırmak için inşaat alanlarında geçici bir eğitim altyapısı da sağlanmaktadır. Talentenwerf, paydaş kuruluşların her biri tarafından görevlendirilen personel tarafından yönetilmekte olup; süreç, koordinatör, yönetim komitesi ve politika çalışma grubu tarafından birlikte yönlendirilmektedir.[68]

[68] BARR, J. **a.g.r** , s.51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARI

3.1.TÜRKİYE'DE GENEL DURUM

OECD veri tabanından alınan verilere göre, 2009'da Dünya genelinde yaşanan ekonomik durgunluktan dolayı -% 4,8'lik ekonomik daralma yaşayan Türkiye, 2010 ve 2011'deki ortalama yüzde 9'luk büyüme rakamlarıyla OECD ortalamasının yaklaşık 4 katına tekabül eden performansıyla ekonomik daralmanın izlerini tamamen örtmüştür. 2012 ve daha sonraki yıllarda, yıllık ortalama % 3'ün biraz üzerinde büyüme rakamları yakalanmıştır ki bu da OECD ortalamasının yaklaşık 2 katına denk gelmektedir.[69]

Tablo 9 Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İşgücüne Katılım Oranı	53,82	53,98	54,98	55,11	56,09	N7a
İstihdam Oranı	48,40	48,90	49,52	49,52	50,15	50,65
İşsizlik Oranı	8,81	8,17	8,74	9,88	10,24	10,84

Kaynak: OECD veri tabanı

Türkiye'nin işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı AB ve OECD ortalamasının bir hayli altında olmasına rağmen son 5 yıl içinde aradaki fark (her iki tarafında iyileşmeler olmuştur) 1 puan civarında kapatılmıştır. İşsizlik oranında ise Türkiye'nin oranları yıllar içinde kötüye gitmiş ve 2016 yılı sonunda OECD ortalamasından 4,5, AB ortalamasından ise 2,3 puan kötü bir performans sergilemiştir.

Ülkenin işgücü göstergelerini incelediğimizde işgücüne katılım oranının her yıl düzenli olarak arttığını görmekteyiz. Buna makabil istihdam oranı da her yıl düzenli olarak artmakta olup; bu oran işgücüne katılım oranındaki artışı karşılayamamaktadır. Bu gösterge ülke genelinde yeni işlerin yaratıldığını ancak bunun işgücünden gelen arzı karşılamadığını işaret etmektedir. Bu işgücü talebinin yeterince karşılanamama durumu da son yıllarda yükselen işsizliğin ana nedeni olarak nitelendirilebilir. Artan işgücü talebi ülke için önemli bir fırsat penceresi sunmaktadır ancak daha fazla iş yaratımının sağlanmasıyla bu fırsat olumlu sonuçlara dönüştürülebilir.

[69] https://data.oecd.org/ (04.05.2017)

3.1.1. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK)

Türkiye'de yerelde iş yaratım politikalarının belirlenmesindeki en önemli enstrüman olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun amacı yerel inisiyatifi harekete geçirerek, katılımcı bir anlayışla, il düzeyinde istihdam politikaları ve stratejilerini belirlemek, yerel eylem planları hazırlamak ve uygulanmasını takip etmektir.[70] Ayrıca bu Kurulun görevi *"il düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasını, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaları kapsamaktadır. "*[71]

İİMEKler "*valinin başkanlığında, belediye başkanı, büyükşehir belediyesi bulunan illerde büyükşehir belediye başkanı veya genel sekreteri ya da genel sekreter yardımcısı, il özel idaresi genel sekreteri, il millî eğitim müdürü, il sanayi ve ticaret müdürü, Kurum il müdürü, il ticaret ve sanayi odası başkanı veya başkanları, işçi konfederasyonlarından birer temsilci, işveren konfederasyonlarından birer temsilci, Sakatlar Konfederasyonundan bir temsilci, il esnaf ve sanatkârlar odaları birliği başkanı, ilde bulunan yüksek öğretim kurumlarının çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü veya mesleki teknik eğitim bölümlerinden valinin belirleyeceği bir öğretim üyesinden oluşmaktadır."*[72]

İİMEKler yılda 4 kere toplanmakta olup; kararları bağlayıcı niteliktedir. Ayrıca kurul her yıl faaliyetlerini gösteren bir rapor oluşturup; bu raporu her yılın Şubat ayında Milli Eğitim Bakanlığı'na göndermektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurularından beklenen faydalar şöyle özetlenebilir;[73]

- İşsizlikle mücadelede başarı,
- İstihdamı geliştirerek il/ülke ekonomisine katkı
- İl düzeyinde yer alan insan kaynaklarının geliştirilmesi
- Eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesine katkı

---

[70] KARAKOYUN Yücel, http://www.yoikk.gov.tr/upload/l%20%C4%B0stihdam%20Kurulu%20Sunum.pdf (13.05.2017)
[71] Resmi Gazete 21.10.2008/27031 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
[72] Resmi Gazete 2008/27031 a.g.e.
[73] http://www.yoikk.gov.tr/upload/l%20%C4%B0stihdam%20Kurulu%20Sunum.pdf (10.05.2017)

- Sosyal diyalog mekanizmasının yerel düzeyde güçlendirilmesi

Söz konusu kurulların uygulanması sürecinde yaşanılan bazı aksaklıklar ise şunlardır;[74]

- Valinin bizzat toplantılara başkanlık yapmaması
- Toplantılara tam katılım sağlanmaması
- Üyelerin toplantılara hazırlıklı ve aktif katılmaması,
- Kurumları adına karar alıcı konumda olmayanların katılımı,
- Kurulun sorumlu olduğu alanların daha çok İŞKUR ve MEB'in asli görevi gibi görülmesi
- Toplantıların, daha çok mesleki eğitim ve işgücü yetiştirmeye ilişkin İŞKUR ve MEB önerilerinin görüşülüp karara bağlandığı bir biçime dönüşmesi
- İşçi ve işveren kesimi temsilcilerinin özellikle denetim kuruluna ve denetimlere aktif katılım gösterememeleri
- İşgücü piyasasına ilişkin il düzeyinde kullanılabilecek verilerin temininin zorluğu
- Sayı ve nitelik açısından Kurullarda alınan kararlara ilişkin çalışmaları yapacak yeterlikte personel bulunmaması
- Alınan bazı kararların uygulanmasının, kurumlar arası işbirliği kültürünün zayıflığı nedeniyle zorlaşması
- Kurul toplantılarının 3 ayda bir yapılması

3.2.TÜRKİYE'DE YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARI

Genç bir nüfusa yani demografik fırsat penceresine sahip olan Türkiye'de artan işgücü talebini istihdama yani büyüme rakamlarına ve refaha çevirmek için birçok devlet kurumu, ulusal ve yerel bazda iş yaratma politikaları uygulamaktadır.

3.2.1.Yatırım Teşvik Programı

2012 yılı Nisan ayı içinde kamuoyuna tanıtılan Türkiye'nin yeni Yatırım Teşvik Programı, 15 Haziran 2012 tarih ve 2012/3305 sayılı " Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar" ile yürürlüğe girmiş; Kararın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar da

[74] http://www.yoikk.gov.tr/upload/l%20%C4%B0stihdam%20Kurulu%20Sunum.pdf(10.05.2017)

2012/1 sayılı Tebliğ ile belirlenmiştir. Ekonomi Bakanlığı Yatırım Teşvik Sisteminden[75] alınan bilgiler ışığında yatırım teşvik programlarının hedefleri;

- Tasarrufları katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirmek,
- Üretimi ve istihdamı artırmak,
- Uluslararası rekabet gücünü artırmak ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımları özendirmek,
- Uluslararası doğrudan yatırımları artırmak,
- Bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmak,
- Kümelenme ve çevre korumaya yönelik yatırımları özendirmektir.

Yatırım Teşvik Sistemi; Genel Teşvikler, Bölgesel Teşvik Uygulamaları, Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki, Stratejik Yatırımların Teşviki ve Öncelikli Teşvik Uygulamaları olmak üzere 5 ana bileşenden oluşmaktadır. Ekonomi Bakanlığı bu dört farklı uygulamada 9 farklı teşvik aracını değişik şekillerde desteklemektedir. Program içinde kullanılan teşvik araçları ise şunlardır;

1) Katma Değer Vergisi İstisnası:

Teşvik belgesi kapsamında yurt içinden ve yurt dışından temin edilecek yatırım malı makine ve teçhizat için katma değer vergisinin ödenmemesi şeklinde uygulanmaktadır.

2) Gümrük Vergisi Muafiyeti:

Teşvik belgesi kapsamında yurt dışından temin edilecek yatırım malı makine ve teçhizat için gümrük vergisinin ödenmemesi şeklinde uygulanmaktadır.

3) Vergi İndirimi:

Gelir veya kurumlar vergisinin, yatırım için öngörülen katkı tutarına ulaşıncaya kadar, indirimli olarak uygulanmaktadır.

4) Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği:

[75] Ekonomi Bakanlığı Yatırım Teşvik Sistemi(10.05.2017)

Teşvik belgesi kapsamı yatırımla sağlanan ilave istihdam için ödenmesi gereken sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmının Bakanlıkça karşılanmasıdır.

5) Gelir Vergisi Stopajı Desteği:

Teşvik belgesi kapsamı yatırımla sağlanan ilave istihdam için belirlenen gelir vergisi stopajının terkin edilmesidir. Sadece 6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için düzenlenen teşvik belgelerinde öngörülmektedir.

6) Sigorta Primi (İşçi Hissesi) Desteği:

Teşvik belgesi kapsamı yatırımla sağlanan ilave istihdam için ödenmesi gereken sigorta primi işçi hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmının Bakanlıkça karşılanmasıdır. Sadece 6. bölgede gerçekleştirilecek bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımlar için düzenlenen teşvik belgelerinde öngörülmektedir.

7) Faiz Desteği:

Faiz Desteği, teşvik belgesi kapsamında kullanılan en az bir yıl vadeli yatırım kredileri için sağlanan bir finansman desteği olup, teşvik belgesinde kayıtlı sabit yatırım tutarının %70'ine kadar kullanılan krediye ilişkin ödenecek faizin veya kâr payının belli bir kısmının Bakanlıkça karşılanmasıdır.

8) Yatırım Yeri Tahsisi:

Teşvik Belgesi düzenlenmiş yatırımlar için Maliye Bakanlığınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde yatırım yeri tahsis edilmesidir.

9) Katma Değer Vergisi İadesi:

Sabit yatırım tutarı 500 milyon Türk Lirasının üzerindeki Stratejik Yatırımlar kapsamında gerçekleştirilen bina-inşaat harcamaları için tahsil edilen KDV'nin iade edilmesidir.

Tablo 10 Yatırım Teşviki Destek Unsurlarının Sağlanma Şartları

Destek Unsurları	Genel Teşvik Uygulamaları	Bölgesel Teşvik Uygulamaları	Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki	Stratejik Yatırımların Teşviki	Öncelikli Yatırımların Teşviki
KDV İstisnası	✓	✓	✓	✓	✓
Gümrük Vergisi Muafiyeti	✓	✓	✓	✓	✓
Vergi İndirimi	-	✓	✓	✓	✓
Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği	-	✓	✓	✓	✓
Gelir Vergisi Stopajı Desteği*	✓	✓	✓	✓	✓
Sigorta Primi (İşçi Hissesi) Desteği*	-	✓	✓	✓	✓
Faiz Desteği**	-	✓	-	✓	✓
Yatırım Yeri Tahsisi	-	✓	✓	✓	✓
KDV İadesi***	-	-	-	✓	

* Yatırımın 6. bölgede gerçekleştirilmesi halinde sağlanır
** Yatırımın Bölgesel Teşvik Uygulamalarında 3.,4.,5. veya 6. bölgelerde gerçekleştirilmesi halinde sağlanır.
*** Sabit yatırım tutarı 500 milyon TL üzerinde olan stratejik yatırımlara sağlanır.

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı[76]

Genel Teşvikler

Yeni Teşvik Programı kapsamında herhangi bir yatırım konusu Bölgesel, Büyük Ölçekli veya Stratejik uygulamalar çerçevesinde desteklenmiyorsa, belirli koşulları sağlamak kaydıyla Genel Yatırım Teşvik Uygulamasının sağladığı desteklerden faydalanmaktadır.

Bölgesel Teşvikler

Bölgesel Teşvik Uygulaması, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi bakımından sınıflandırılmış altı bölgede, bu bölgelerin potansiyelleri ve ekonomik ölçek büyüklükleri dikkate alınarak belirlenmiş belirli sektörlere yönelik bir destek sistemidir. Bu sektörlere, yatırım teşvik araçları ile sağlanacak yardım yoğunlukları bölgelerin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılaştırılmıştır.

Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki

Teknoloji ve ar-ge kapasitesini arttırmayı ve uluslararası alanda rekabet üstünlüğünü sağlayacak yatırımların desteklenmesini öngören program destek alt limiti minimum 50 milyon TL'dir. Yatırımlarda Devlet Teşvikleri kapsamında 50 Milyon TL ve üstü yatırımlar için geçerli olmak üzere, yatırım yapılacak ilden bağımsız olarak çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Bölgesel Teşvik Uygulamasında olduğu gibi, Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki Uygulamasında da belirlenen yatırım konularına, yatırım teşvik araçları ile sağlanacak yardım yoğunlukları bölgelerin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılaştırılmıştır.

Stratejik Yatırımların Teşviki

Türkiye'de üretim yapısının dönüşümüne katkı sağlamak üzere tasarlanan Stratejik Yatırımların Teşviki Uygulaması özellikle yurt içi üretim kapasitesinin ithalattan az olduğu ara mallarının veya ürünlerin üretimini özendirmeyi hedeflemektedir. 50 Milyon TL ve üstü yatırımlar için geçerli olmak üzere, stratejik

[76] http://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/uuid/dDocName:EK-243505;jsessionid=vD0Jh9iyYO9VrTWQ2n3PalwYnI7-KUo-KLS0Hn34ceFTB6miKEKi!-977856323 (06.05.2017)

yatırım olarak tanımlanan bu nitelikteki yatırımlar bölge ayrımı gözetilmeksizin tüm bölgelerde Bölgesel ve Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki Uygulamalarına göre daha avantajlı şekilde desteklenmektedir.

Stratejik Yatırımların Teşviki Uygulaması kapsamından teşvik araçlarından faydalanacak olan yatırım projelerinin, diğer uygulamalar çerçevesinde desteklenecek yatırım projelerine göre daha avantajlı bir destek paketinden yararlanmaları mümkündür. Bu yatırımlar için öngörülen desteklerin, Türkiye'nin hangi ilinde yapıldığına bakılmaksızın, sadece Altıncı Bölge illerinde daha avantajlı olmak üzere aynı koşullarda sağlanması, önemli bir ayrıcalık teşkil etmektedir.

Öncelikli Yatırımların Teşviki

Yeni Yatırım Teşvik Programı'nda belirli yatırım konuları öncelikli olarak tanımlanmıştır ve bu konular genellikle yüksek teknolojili ürünlerin üretilmesini içermektedir. Söz konusu yatırımlar için istisnai bir uygulama getirilmiştir. Öncelikli Yatırımlar, yatırım yerine bakılmaksızın Bölgesel Teşvik Uygulamaları kapsamında Beşinci Bölge'ye sağlanan bölgesel desteklerden yararlanabilmektedir. Öncelikli Yatırımlar, altıncı bölgede gerçekleştirilir ise bu bölgede geçerli olan desteklerden yararlandırılacaklardır.

3.2.2. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme İdaresi) Başkanlığı Destekleri

Bu kategoride yer alan programalara ait bilgiler KOSGEB web sitesinden alınmıştır. KOSGEB ulusal ve yerel anlamda KOBİ'lerin rekabet seviyesinin artırılması, KOBİ'lerin ihracat, ar-ge, kurumsallaşma vb. konularda kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli destekler sunmaktadır. Bu programlar 15.06.2010 tarihli 27612 sayılı Resmi Gazete 'de yer alan KOSGEB Destek Programları Yönetmeliğinden dayanak almaktadır.

3.2.2.1. Girişimcilik Destek Programı

Programın amacı; girişimciliğin desteklenmesi, girişimciliğin yaygınlaştırılması, başarılı işletmelerin kurulmasıdır.[77] Bu program;

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi
- Yeni Girişimci Desteği,
- İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği
- İş Planı Ödülünden oluşmaktadır.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi; en az 32 saat süren, genel katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir.

Yeni Girişimci Desteği, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimini tamamlayan ya da İŞGEM'de yer alacak girişimcilerin yararlandığı destek programında başvuru sahiplerine geri ödemesiz ve daha sonra geri ödemeli destleler önerilmektedir. Dezavantajlı gruplardan veya bölge teşvik sisteminde göre 3. veya altında yer alan bölgelerden gelen başvurularda destek oranı arttırılmaktadır.

İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği; KOBİ'lere işletme geliştirme koçluğu, destek ağlarına ulaşım, finans kaynaklarına erişim imkânı, uygun koşullarda iş yeri mekânı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunmak amacıyla belediyeler, yükseköğretim kurumları, özel idareler, meslek kuruluşları ve inkübatörler tarafından kurulacak bir İŞGEM'in, kuruluş ve işletme giderlerine destek sağlanmaktadır. Söz konusu destek, kuruluş desteği ve işletme desteği olarak verilmekte olup; bölge teşvik sisteminde göre 3. veya altında yer alan bölgelerden gelen başvurularda destek oranı arttırılmaktadır.

3.2.2.2. Genel Destek Programı

Programın amacı; proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ'lerin de mevcut KOSGEB desteklerinden faydalanması, KOBİ'lerin kaliteli ve verimli mal/hizmet üretmelerinin sağlanması, KOBİ'lerin rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek amacıyla genel işletme geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi, KOBİ'lerin yurt içi ve yurt dışı pazar paylarını artırmak amacıyla tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin

[77] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi 07.05.2017

geliştirilmesi amacıyla işletmelerin desteklenmesidir.[78] Çeşitli faaliyetlere farklı tutarların öngörüldüğü destekte bölge teşvik sınıflandırma sistemine göre destek oranı belirlenmektedir.

3.2.2.3. İşbirliği Güç Birliği Destek Programı

Programın amacı; KOBİ'lerin işbirliği-güç birliği anlayışıyla bir araya gelerek; ortak tedarik, ortak tasarım, ortak pazarlama, ortak laboratuvar, ortak imalat, ortak hizmet sunumu ve benzeri konular ile orta-yüksek ve yüksek teknoloji alanlarında hazırlayacakları ortak imalata yönelik işbirliği-güç birliği projelerinin desteklenmesidir.[79] Proje başvurusunda, işbirliği-güç birliği amacı ile en az 5 işletmenin bir araya gelmesi şartı aranır. Projenin, orta-yüksek ve yüksek teknoloji alanlarında gerçekleştirilecek olması durumunda ise en az 3 işletmenin bir araya gelmesi yeterlidir. Program bir kısmı geri ödemeli bir kısmı geri ödemesiz destek içermekte olup; bölge teşvik sınıflandırma sistemine göre destek oranı belirlenmektedir.

3.2.2.4. KOBİGEL - KOBİ Gelişim Destek Programı

Programın amacı; ülkenin ulusal ve uluslararası hedefleri doğrultusunda, küçük ve orta ölçekli işletmelerin, ekonomideki paylarının ve etkinliklerinin arttırılması ve KOBİ'lerin rekabet güçlerinin, sağladıkları katma değerin yükseltilmesi amacıyla hazırlayacakları projelerin desteklenmesidir.[80] Bu kapsamda geliştirilen projelere bir kısmı geri ödemeli bir kısmı da geri ödemesiz destekler sağlanmakta olup; bölge teşvik sınıflandırma sistemine göre destek oranı belirlenmektedir.

3.2.2.5. AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı

Ar-ge ve İnovasyon Programının kapsamı; bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip küçük ve orta ölçekli işletmeler ile girişimcilerin geliştirilmesi, yeni ürün, yeni süreç, bilgi veya hizmet üretilmesi konularında yürütülen projelerin KOSGEB tarafından desteklenmesidir.

Endüstriyel Uygulama Programının kapsamı ise yeni bir ürün veya hizmetin üretilmesi, kalitesinin artırılması, maliyet düşürücü nitelikte yeni tekniklerin

[78] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-program i 07.05.2017
[79] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1228/isbirligi-gucbirligi-destek-programi 07.05.2017
[80] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/3288/kobigel-kobi-gelisim-destek-programi 07.05.2017

uygulamaya alınması, ürün veya süreçlerinin pazara uygun biçimde ticarileştirilmesi amacıyla hazırlanan projelerin KOSGEB tarafından desteklenmesidir. 2 programda da birçok kalemde KOBİ'lere destek sunulmakta olup; destek tutarları ve destek oranları; verilen desteğin niteliğine göre değişim göstermektedir.

3.2.2.6. Uluslararası Kuluçka Merkezi ve Hızlandırıcı Destek Programı

Programın amacı; ülkemizde ar-ge ve inovasyon faaliyetleri sonucunda gerçekleştirilen teknolojik ürünlerin uluslararası pazarlarda yer alması, ihracatın arttırılması, yerli teknoloji yoğun başlangıç işletmelerinin gelişmiş girişimcilik ekosistemleri içerisinde yer alması için uluslararası kuluçka merkezi kurulumunun ve işletmelerin hızlandırma programlarına katılımının desteklenmesidir. [81]

Uluslararası Kuluçka Merkezi Kurma Programından üniversiteler, üniversitelerin bu amaçla kurulmuş iştirakleri ve teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketleri tek başına ya da konsorsiyum olarak başvuru yapmaları halinde faydalanabilmektedir. Program kapsamında 5 yıl süreyle kuruluş ve operasyonel giderler desteği sağlanmakta olup; zaman ilerledikçe destek oranı düşmektedir. Öte yandan Uluslararası Hızlandırıcı Programı'ndan küçük ve orta ölçekli işletmeler faydalanabilirken; proje süresi 3 yıldır ve destek oranı sabit kalmaktadır.

3.2.2.7. Tematik Proje Destek Programı

Programın amacı; KOBİ'lerin kendi işletmelerini geliştirmeleri, meslek kuruluşları tarafından küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesi amacıyla daha fazla proje hazırlamalarının teşvik edilmesi, makro strateji dokümanlarında işaret edilen öncelikler dikkate alınarak belirlenen tematik alanlarda bölgesel ve sektörel ihtiyaçların karşılanması ve KOBİ'lerin uluslararası mevzuat ve önceliklere uyumunun sağlanmasıdır. [82]

Programa KOBİ'ler ve meslek kuruluşları başvurabilmekte olup; KOBİ'lerin desteklerden yararlanama şartları projeye göre belirlenirken; meslek kuruluşları geri

[81] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1235/uluslararasi-kulucka-merkezi-ve-hizlandirici-destek-programi 07.05.2017
[82] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1227/tematik-proje-destek-programi 07.05.2017

ödemesiz 150.000 TL'ye kadar destek alabilmektedir. Ayrıca bölge teşvik sınıflandırma sistemine göre destek oranı belirlenmektedir.

3.2.2.8. Kredi Faiz Desteği

Programın amacı; Kredi Faiz Desteği programları ile KOSGEB tarafından; küçük ve orta ölçekli işletmelere uygun koşullarda finansal destek temin edilerek KOBİ'lerin üretim, kalite ve standartlarını artırmaları, finansman sorunlarının çözümü, istihdam yaratmaları ve uluslararası düzeyde rekabet etmelerini sağlamaktır.

Program, 2008 yılı Mayıs ayında ise yeniden düzenlenen Bakanlar Kurulu Kararı (13524 sayılı karar) kapsamında, Türkiye'de faaliyette bulunan kamu bankaları, özel bankalar, katılım bankaları ile yapılan protokollerle KOBİ'lere kullandırılacak kredilerin faiz, kar payı, komisyon vb. giderlerinin program türüne göre kısmen ya da tamamen karşılanması şeklinde sürdürülmektedir.

3.2.2.9. KOSGEB Laboratuvar Hizmetleri

İşletmelerin ürün kalitesinin arttırılması, uluslararası firmalarla rekabetin sağlanması ve birçok ürünün yurtiçinde üretilebilmesi için teknik anlamda destek verme ve bilgilendirme amacıyla toplam 9 ilde 11 adet laboratuvar, KOBİ'lere destek olmak amacıyla düşük bir ücret karşılığında hizmet vermektedir.[83]

3.2.3. Ekonomi Bakanlığı'nın Verdiği Destekler

Ekonomi Bakanlığı web sitesinden yer alan bilgilere göre; Ekonomi Bakanlığı; İhracatta Devlet Destekleri, Yatırım Teşvik Sistemi, Dâhilde İşleme Rejimi ve Hariçte İşleme Rejimi olmak üzere birçok farklı alanda KOBİ'lere, girişimcilere ve ihracatçılara çeşitli teşvik ve destekler sunmaktadır. Ekonomi Bakanlığı desteklerine, desteğin tipine göre sektörel dış ticaret şirketleri, fuar organizasyon şirketleri, yazılım veya ticari faaliyete bulunan işletmeler ve sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmeler faydalanabilmektedir.

[83] http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1234/kosgeb-laboratuvar-hizmetleri 07.05.2017

3.2.3.1. Uluslararası Nitelikteki Yurt İçi İhtisas Fuarlarının Desteklenmesi

Uluslararası Nitelikteki Yurt İçi İhtisas Fuarlarının Desteklenmesi programı ile uluslararası nitelikteki yurtiçi ihtisas fuarlarının dış tanıtımının sağlanması ve uluslararası düzeyde katılımın artırılması amaçlanmaktadır. Ekonomi Bakanlığı tarafından belirlenecek kriterlere uygun yerli organizatörlerin fuar öncesinde ve fuar süresince gerçekleştirecekleri tanıtım ve promosyon faaliyetlerine ilişkin giderlerin belli bir oranı destek kapsamında karşılanmaktadır. Destekten Fuar organize eden firmalar yararlanabilmektedir. [84]

3.2.3.2.İstihdam Yardımı

Bu destek ile Sektörel Dış Ticaret Şirketi unvanına sahip firmaların, dış ticaret işlemlerini yürütmek üzere, nitelikli eleman istihdamının alınmasının teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. İstihdam yardımından yalnızca Sektörel Dış Ticaret Şirketleri yararlanabilmektedir.[85]

3.2.3.3. Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Bu destek ile firmaların ürünlerinin pazarlama ve tanıtımının yapılmasını sağlamak, bu çerçevede yurt dışında gerçekleştirilen tanıtım, marka tescil giderleri ile yurt dışında mal ticareti yapmak amacıyla açılan birimlerle ilgili giderlerinin bir kısmının Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanması amaçlanmaktadır. Destek oranı yararlanıcı şirketin ticari veya sınai faaliyet yapmasına göre çeşitlilik göstermektedir. Destek bina kira giderlerini, tanıtım faaliyetlerini ve yurtdışı marka tescil faaliyetlerini kapsamaktadır.[86]

3.2.4. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından Verilen Destekler

TÜBİTAK, akademik ve endüstriyel araştırma geliştirme çalışmalarını ve yenilikleri desteklemek, ulusal öncelikler doğrultusunda araştırma-teknoloji-geliştirme çalışması yürüten ar-ge enstitülerini işletme işlevlerinin yanı sıra, ülkemizin bilim ve

[84] Yurt Dışında Gerçekleştirilen Fuar Katılımlarının Desteklenmesine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2009/5)
[85] İstihdam Yardımı Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2000/1)
[86] Yurt Dışı Birim, Marka Ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2010/6)

teknoloji politikalarını belirlemektedir. Ayrıca bilim insanlarının yurt içi ve yurt dışı akademik faaliyetleri burs ve ödüller ile desteklenmekte, özendirilmekte, üniversitelerin, kamu kurumlarının ve sanayinin projelerine çeşitli destekler vererek, ülkemizin rekabet gücünün artırılması hedeflenmektedir. (Bu başlık altında yer alan bilgiler TÜBİTAK resmi sitesinden alınmıştır.)

3.2.4.1.Öncelikli Alanlar Araştırma Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Projeleri Destekleme Programı

Programla beraber öncelikli alanlarda hedef ve ihtiyaç odaklı, izlenebilir sonuçları olan projelerin desteklenmesi amaçlanmaktadır.[87] Program kapsamında sağlanacak desteklerle,

- Teknolojik yeterlilik ve bilgi birikiminin artırılması
- Mevcut yeteneklerin farklı alanlarda da değerlendirilmesi
- Özgün teknolojilerin geliştirilmesi
- Teknolojik gelişimde ivme kazanılması hedeflenmektedir.

Firmaların desteklenen proje giderlerine harcama sonrası büyük ölçekli kuruluşlar için %60, KOBİ'ler için %75 oranında geri ödemesiz (hibe) destek verilmektedir.

3.2.4.2. Yenilik ve Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı

Bu program, yenilik ve girişimcilik ekosisteminde farkındalık oluşturma ve kapasitenin artırılmasına yönelik; eğitim, mentörlük, nitelikli personel desteği, iş birliği ağları, kümelenme, proje ve teknoloji yönetimi, proje pazarı, yatırımcı pazarı ve benzeri mekanizmaların desteklenmesini kapsamaktadır.[88]

Programa sermaye şirketleri, Yükseköğretim Kanunu kapsamında yer alan yükseköğretim kurumları ile vakıf üniversiteleri, kamu araştırma merkez ve enstitüleri, sanayi odaları, ticaret odaları, organize sanayi bölgeleri ile ihracatçı birlikleri başvuru yapabilmekte olup; program kapsamında desteklenecek projelere geri ödemesiz (hibe)

[87] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/ulusal-destek-programlari/icerik-1511-tubitak-oncelikli-alanlar-arastirma-teknoloji-gelistirme-ve-yenilik-p-d-p 08.05.2017
[88] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/ulusal-destek-programlari/icerik-1601-yenilik-girisimcilik-alanlarinda-kapasite-artirilmasina-yonelik-dp 08.05.2017

olarak %100'e kadar destek sağlanmaktadır. Proje bütçesi üst sınırı ve destek oranı çağrı duyurusunda belirtilmektedir.

3.2.4.3. Uluslararası Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı

Programın amacı, uluslararası ar-ge ve yenilik projeleri yapan Türkiye'de yerleşik kuruluşlara sağlanacak destekle, ülkemizdeki teknik yeterliliğin ve bilgi birikiminin artırılması, kuruluşların uluslararası teknoloji birikimine erişiminin ve teknoloji transferinin sağlanması, edinilen teknolojik bilgi ve deneyimin kuruluş bünyesinde içselleştirilerek, özgün teknolojilerin geliştirilmesinde ivme kazandırıcı ve yönlendirici bir etken olması ve kuruluşların uluslararası pazarlarda yer almasına katkı sağlamasıdır.[89] Program kapsamında büyük ölçekli firmalar için %60, KOBİ'ler için %75 destek sağlanmaktadır.

3.2.4.4. KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı

Bu destek ile KOBİ'lerin, teknolojik ve yenilik kapasitelerinin artırılması, sistematik bir şekilde proje hazırlamasına yardımcı olunması, katma değeri yüksek ürün geliştirme kapasitelerinin artırılması, KOBİ'lere kurumsal araştırma ve teknoloji geliştirme kültürü aşılanması hedeflenmektedir.[90]

KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı ile KOBİ'lerin mevcut kapasitelerini geliştirmesi, yeni bir ürün üretmesi, ürün kalitesini ve standardını yükseltmesi veya maliyetlerin düşürülmesi yönünde yeni yöntemlerin, yeni üretim teknolojilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Program kapsamında %75 destek sağlanmaktadır.

3.2.4.5. Üniversite Sanayi İşbirliği Destek Programı

Programın amacı, üniversitelerdeki bilgi birikimi ve teknolojinin, ürüne ya da sürece dönüştürülerek sanayiye aktarılması ve ticarileştirilmesine katkı sağlamayı

[89] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/uluslararasi-ortakli-destek-programlari/icerik-1509-tubitak-uluslararasi-sanayi-ar-ge-projeleri-destekleme-programi 08.05.2017
[90] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/ulusal-destek-programlari/icerik-1507-tubitak-kobi-ar-ge-baslangic-destek-programi 10.05.2017

amaçlamaktadır.[91] Programa KOBİ'ler ve büyük işletmeler başvurabilmektedir. Destek oranı KOBİ'ler için % 75, büyük işletmeler için % 60'dır.

3.2.4.6. Sanayi Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı

Programın amacı, firma düzeyinde katma değer yaratan kuruluşların Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) çalışmalarını desteklemek ve bu yolla Türk sanayisinin Ar-Ge yeteneğinin yükseltilmesine katkıda bulunmaktadır[92]. Destek süresi 36 ay olup; destek oranı en fazla % 60'tır.

3.2.5. Elektronik Haberleşme, Uzay ve Havacılık Sektöründe Ar-Ge Projeleri Desteği

3.2.5.1. Elektronik Haberleşme, Uzay ve Havacılık Sektöründe Ar-Ge Projeleri Desteği

Elektronik haberleşme, uzay ve havacılıkla ilgili olarak yerli tasarım ve üretimine yönelik araştırma, geliştirme ve eğitim faaliyetlerine ilişkin proje başvurularının değerlendirilmesi, desteklenmesi amacıyla verilen desteğin tutarı elektronik haberleşme alanındaki projeler için en fazla 10 milyon TL, havacılık ve uzay alanında destek kararı alınan projeler içine fazla 20 milyon TL olarak belirlenmiştir.[93] Destek tutarı %100'e kadar çıkabilmektedir.

3.2.6. . Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Verdiği Destekler

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, ülkemizde üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmek, başta KOBİ'ler olmak üzere girişimciliğe, yenilikçiliğe ve ar-ge çalışmalarına çeşitli destekler vererek, ülke sanayisinin teknolojik altyapısını güçlendirerek rekabet gücünü artırmak adına destekler sunmaktadır. (Bu başlığın altında yer alan bilgiler Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı web sitesinden alınmıştır.)

---

[91] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/ulusal-destek-programlari/icerik-1505-universite-sanayi-isbirligi-destek-programi 10.05.2017

[92] https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/uluslararasi-ortakli-destek-programlari/icerik-1509-tubitak-uluslararasi-sanayi-ar-ge-projeleri-destekleme-programi 10.05.2017

[93] http://www.dtajans.com/ulastirma-denizcilik-haberlesme-bakanligi/elektronik-haberlesme-uzay-havacilik-sektorunde-ar-ge 10.05.2017

3.2.6.1. Teknolojik Ürün Yatırım Destek (Teknoyatırım) Programı

Teknolojik Ürün Yatırım Destek (Teknoyatırım) programının amacı, öncelikli teknoloji alanlarında yer alan, ar-ge ve yenilik faaliyetleri ortaya çıkan yeni ürünlerin ticarileştirilmesi, ülke ekonomisine katma değer oluşması, Uluslararası pazarlarda yer yer alarak teknolojik ürün ihracatına öncülük edilmesi ve yatırımcının desteklenmesidir.[94]

Destek üst limiti 10 milyon TL olup; program dâhilinde 3 tür hibe bulunmaktadır. Bu hibelerin isim ve destek oranları ise şöyledir. Makine-teçhizat için %40'a kadar, kredi faiz için %100'e kadar ve işletme desteği için %75'tir.

3.2.6.2. Kümelenme Destek Programı

Kümelenme birlikteliklerinin amacı, firmaların bu yapıda yer alarak maliyet avantajı elde ederek ölçek ekonomisinden yararlanmaları ve gerekli işbirliği ortamının güçlendirilmesidir.[95] Kümelenme Destek Programının genel hedefleri ise; Türk sanayisinin rekabet edebilirliğinin, yenilikçiliğinin ve verimliliğinin yükseltilmesi, küresel ihracattan daha fazla pay alınması, ağırlıklı olarak yüksek teknolojili ürünlerin üretilmesi ve nitelikli işgücüne sahip ve aynı zamanda çevreye ve topluma duyarlı bir sanayi yapısına dönüştürülmesidir. Destek alt ve üst limitleri projelere göre belirlenirken destek oranı % 50 ile %75 arasında yer almaktadır.

3.2.6.3. Teknogirişim Sermayesi Desteği

Teknogirişim Sermaye Desteği ile yeni ve yenilikçi iş fikirleri olan genç girişimcilerin, bu iş fikirlerini katma değer ve nitelikli istihdam yaratma potansiyeli yüksek teşebbüslere dönüştürebilmeleri için çekirdek sermaye sağlanarak desteklenmesi amaçlanmaktadır.[96]

Teknogirişim Sermayesi Desteğine başvurmak için üniversitelerin örgün öğrenim veren, herhangi bir lisans programından bir yıl içinde mezun olabilecek durumda öğrenci, yüksek lisans, doktora öğrencisi olmak ya da lisans, yüksek lisans

[94] Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı TEKNOLOJİK ÜRÜN YATIRIM DESTEK PROGRAMI BAŞVURU KILAVUZU

[95] https://kumelenme.sanayi.gov.tr/Hakkinda.aspx 10.05.2017
[96] https://biltek.sanayi.gov.tr/sayfalar/tgsdDetay.aspx 11.05.2017

veya doktora derecelerinden birini ön başvuru tarihinden en çok 5 yıl önce almış gerçek kişi olmak gerekmektedir. Teknogirişim Sermayesi Desteğinin süresi 12 aydır ve destek giderleri en fazla 100.000 TL'ye kadar karşılanmaktadır. Destek için teminat istenmemekte olup, destek hibe şeklinde verilmektedir.

3.2.6.4. Sanayi Tezleri Programı

Bu destek programı ile sektör ve büyüklüğüne bakılmaksızın katma değer yaratan firmaların, üniversiteler ile işbirliği halinde hazırlayacağı projeler desteklenmektedir.[97] Programın amacı üniversite-sanayi-kamu işbirliğini kurumsallaştırmak ve KOBİ'lerin teknoloji ve ar-ge kültürü edinmelerini sağlamaktır. Bununla beraber program %75'e kadar destek sağlamaktadır.

3.2.7. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)'nın Verdiği Destekler

Özel sektör ve kamunun özel sektörün uluslararası pazarlardaki rekabet gücünü ar-ge faaliyetlerinin desteklenmesi yolu ile güçlendirmek ortak hedefi ile bir araya geldiği TTGV, Türkiye'de ar-ge ve yenileşmenin desteklenmesi amacı ile kurulmuş ilk ve tek Kamu Özel Sektör Ortaklığıdır. TTGV faaliyetlerinde kar amacını öncelikli bir hedef olarak gözetmemekte olup; faaliyetlerden sağlanan tüm gelir TTGV' nin giderlerinin karşılanması ve mevcut destek programlarının geliştirilmesi için kullanılmaktadır. (Bu başlığın altında kullanılan bilgiler TTGV web sitesinden alınmıştır.)

3.2.7.1. İleri Teknoloji Projeleri Desteği

TTGV, öncelikli alan olarak belirlediği tarım, eğitim, sağlık ve çevre alanlarında gerçekleştirilen ürün veya süreç geliştirme uygulamalarının ar-ge ve ticarileştirme fazlarını İleri Teknoloji Projeleri Destek Programı çerçevesinde bütünleşik olarak desteklemektedir. Hedef kitlesi sanayi kuruluşları ve yazılım şirketleri olan programda bilgi birikimi projeyi gerçekleştiren firmada kalmaktadır.[98] Desteğin süresi 1-3 yıl olup; destek oranı üst limiti 3 milyon Amerikan Doları olmak üzere %50'dir.

[97] https://biltek.sanayi.gov.tr/sayfalar/santezDetay.aspx 11.05.2017
[98] http://www.ttgv.org.tr/tr/programlar/ileri-teknoloji-projeleri-destegi-itep 13.05.2017

3.2.8.Türkiye İş Kurumu(İŞKUR) ve Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) İstihdam Teşvikleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşları olan İŞKUR ve SGK, Türkiye'de istihdam oranlarının arttırılması, kayıtlı istihdamın özendirilmesi, dezavantajlı kişilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması ve gelişmişlik endeksine göre daha aşağı seviyelerde kalmış bölgelerin kalkınmasına yardımcı olmak üzere teşvik mekanizmaları yürütmektedir.

3.2.8.1.5510 Sayılı Kanunun 81 İnci Maddesinin Birinci Fıkrasının (ı) Bendi Kapsamında Uygulanan 5 Puanlık Prim İndirimi

1/10/2008 tarihinden itibaren uygulanmakta olan bu 5 puanlık indirim; prim borçlarını düzenli olarak ödeyen özel sektör işverenlerine malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları işveren hissesinde 5 puanlık indirim sağlayan, sigorta primi teşvik uygulaması olarak özetlenebilmektedir.[99]

3.2.8.2. 5510 Sayılı Kanunun 81 İnci Maddesinin İkinci Fıkrası Kapsamında Uygulanan İlave 6 Puanlık Prim İndirimi

Bakanlar Kurulunca belirlenen 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenlerinin teşvik edilmesi amacıyla uygulanan bu indirim kapsamında; işverenlere, öncelikle 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde öngörülen prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır. İlgili teşvik 2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere uygulamaya konulmuştur.[100]

---

[99] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı(2017) Sosyal Güvenlik teşvikleri s.1
[100] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **a.g.e.** s.11

3.2.8.3. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10uncu Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği

4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi sağlanan destek ile özel sektör işverenlerine, 01/03/2011 - 31/12/2020 tarihleri arasında işe aldıkları çalışanlar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkan sağlanmıştır. Destekten yararlanama şartları çalışan için 01/03/2011 ila 31/12/2020 tarihleri arasında işe alınmış olması, fiilen çalışması,18 yaşından büyük olması, işe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde SGK'ya verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması iken; işveren için çalışanı, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırması ve SGK'ya yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması yer almaktadır. [101]

İlgili desteklerden yararlanama süreleri ise çalışanların özelliklerine göre değişkenlik göstermekte olup, aşağıda bu sürelerden söz edilmektedir;

18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar 48 ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay süreyle,
- Hiçbir belge veya niteliğe sahip olmayanlar 24 ay süreyle,

29 yaşından büyük erkeklerden;

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar ile mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 24 ay süreyle,

Çalışmakta iken;

- 01.03.2011 tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 12 ay süreyle,

[101] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı **a.g.e.** ss.32-33

İlk üç kategoride sayılanların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde, öngörülen sürelere ilave olarak 6 ay daha,

18 yaşından büyüklerden hiçbir mesleki belge veya niteliğe sahip olmayanların, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle, teşvik verilmektedir.

3.2.8.4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50nci Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği

İşsizlik ödeneği alanların istihdamının teşviki için şekillendirilen desteğin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmakta olup; yararlanma şartı işyerine ait son 6 aylık dönemdeki aylık prim ve hizmet belgelerindeki ortalama sigortalı sayısına ilave alımlar olmasıdır. Destek mekanizması ise şöyle çalışmaktadır; işsizlik ödeneği alanların işe alınması halinde prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.[102]

3.2.8.5. Engelli Sigortalıların İstihdamına İlişkin Uygulanan Prim Desteği

Engelli istihdamını teşvik etmek adına dizayn edilen destekle engelli istihdam edilme şartının ifa edilmesiyle; özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılan engelli çalışanların, sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hisselerinin tamamının Hazine Müsteşarlığı tarafından karşılanması öngörülmektedir. [103]

3.2.8.6. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 15'inci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği

İşbaşı eğitim programlarının etkinliğini ve cazibesini arttırmak adına uygulanan bu destekle İşbaşı Eğitim Programın bitiminden sonra en geç 3 ay içerisinde programı tamamladıkları meslek alanında istihdam edilmek şartıyla, prime esas kazançları

[102] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **a.g.e.** s.27
[103] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **a.g.e.** s.42

üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. [104]

3.2.8.7. 4447 Sayılı Kanun Geçici 17nci ve 18nci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği

İlave istihdam teşviki olarak öngörülen uygulamadan yararlanama şartı 1/2/2017 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınanların; işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları ve 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları olarak belirlenmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu ve Hazine Müsteşarlığı tarafından finanse edilen destekle, 2017 yılı sonuna kadar aylık prim hizmet belgesi gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması ile bulunacak tutarın, ödenecek sigortalı hissesi dâhil tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle veya 2017 yılında uygulanan asgari ücretin aylık brüt tutarının prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinin asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmının, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilmek suretiyle destek ödemesi yapılmaktadır.

[104] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **a.g.e.** ss.36-37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Türkiye'nin son yıllara ilişkin işgücü göstergeleri incelendiğinde zaman zaman görülen bazı küçük durgunlukların haricinde tüm göstergelerde yüzdesel ve nicel bazda sürekli bir atış olduğu gözlenmektedir.

Tablo 11: Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri (Nüfus bazında)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15+ Nüfus (bin)	53.985	54.961	55.982	56.986	57.854	58.720
İşgücü (bin)	25.594	26.141	27.046	28.786	29.678	30.535
İstihdam Edilen Sayısı (bin)	23.266	23.937	24.601	25.933	26.621	27.205
İşsiz Sayısı (bin)	2.328	2.204	2.445	2.853	3.057	3.330
İşgücüne Katılım Oranı	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3	52,0
İstihdam Oranı	43,1	43,6	43,9	45,5	46,0	46,3
İşsizlik Oranı	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9

Kaynak: TÜİK veri tabanı[105]

Yukarıda yer alan tabloda Türkiye işgücü istatistikleri göz önüne serilmektedir. İlgili tabloya göre hem oransal hem de niceliksel düzeyde ülke istatistikleri yukarı yönlü bir trend izlemektedir. En önemli makroekonomik göstergelerden olan işsizlik oranı; krizden daha çok etkilenen AB ve OECD ülkelerinde düşüşe geçmişken, Türkiye'de 2016 yılında %10,9'a kadar çıkmış ve son yılların en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu durumun nedeni ise işgücüne katılımın son dönemde yüksek düzeyde olması ve iş yaratma mekanizmalarının istihdam üretmesine rağmen (İstihdam oranları devamlı surette yükseliş göstermektedir fakat istihdamdaki yükseliş oranı, işgücüne katılım oranının gerisinde kalmaktadır.) etkin olmamasıdır. İşgücüne katılan nüfusun her geçen yıl artmasının nedenleriyse şu şekilde açıklanabilmektedir.

İlk neden kadınların işgücüne katılım oranının artmasıdır. İktisadi teoriye göre kadınların işgücüne katılım oranı ve ekonomik gelişim arasındaki ilişki bir "u" eğrisi

[105] http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist (15.05.2017)

şeklinde ifade edilmektedir.[106] Eğriye göre az gelişen ülkelerde kadın istihdamı sol tarafta yer almaktadır ve yüksek oranlarda seyretmektedir. Bunun nedeniyse kadın işgücünün tarımsal üretimde kullanılmasıdır. Söz konusu ülkeler geliştikçe yani bir anlamda tarımsal üretim kalıplarından hizmet ve sanayi sektörüne geçiş yaptıkça kadınların tarımsal istihdamdan işgücü piyasasının dışına kaydığı görülmektedir. Bu durumun nedeniyse tarımsal üretim faaliyet gösteren kadın işgücünün endüstriyel veya hizmetsel işgücüne dönüşüm sağlayamamasıdır. Türkiye için de bu olgu aynı şekilde gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre 2008 yılında %25,5'e kadar düşen kadınların işgücüne katılım oranı daha sonraki yıllarda kadın istihdamına ve işgücüne yönlendirmeye yönelik politikaların başarısıyla ortalama yüzde 1'lik artışlarla 2015 yılında %35'e, 2016 yılında %36,2'ye yükselmiştir.[107] Böylelikle Türkiye "u" eğrisinde dibi gördükten sonra eğrinin sağ tarafına geçmiştir. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları konusunda AB ve OECD ortalamalarıyla hala arasında büyük farklar olmasına rağmen bu rakamlar her yıl yukarı çekilmekte ve aradaki fark kapatılmaktadır.

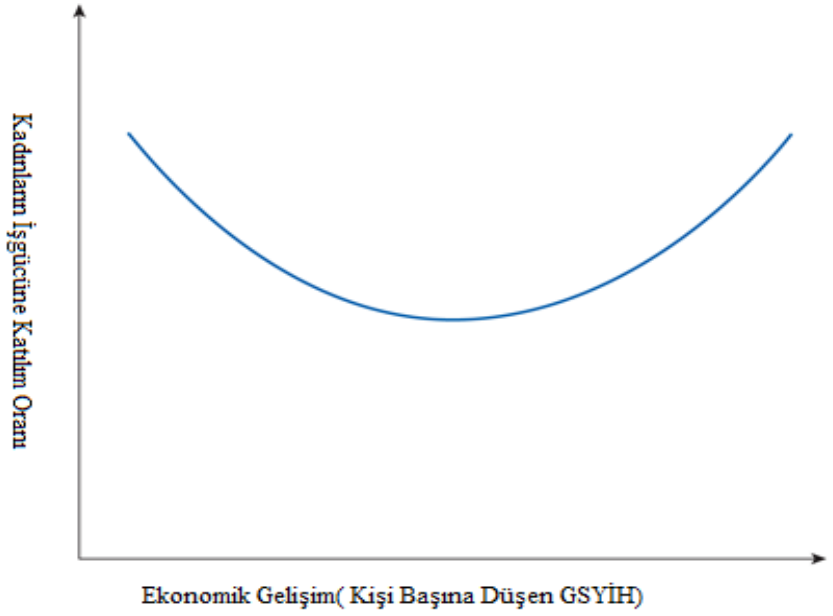
İşgücüne katılımdaki artışın ikinci unsuruysa 2010 yılında işgücünün dışında kalan grubun daha sonraki yıllarda işgücüne katılmasıdır. Türkiye'nin demografik yapısı önceki bölümlerde örneklerini verdiğimiz ülkeler gibi statik değildir. Türkiye nüfus piramidi önceki yıllardaki gibi tam olarak keskin bir üçgen şeklinde olmasa da hala nüfus piramidin alt kısımlarında yoğundur. Bu ülke için hala demografik fırsat penceresinin açık olduğunu göstermektedir ama bu pencerenin 15-20 yıl öncesi kadar açık olmadığı da net bir şekilde görülmektedir. Ayrıca bu pencerenin daha kaç yıl açık kalacağı hususu da başlı başına değerlendirilmesi gereken bir konudur.

---

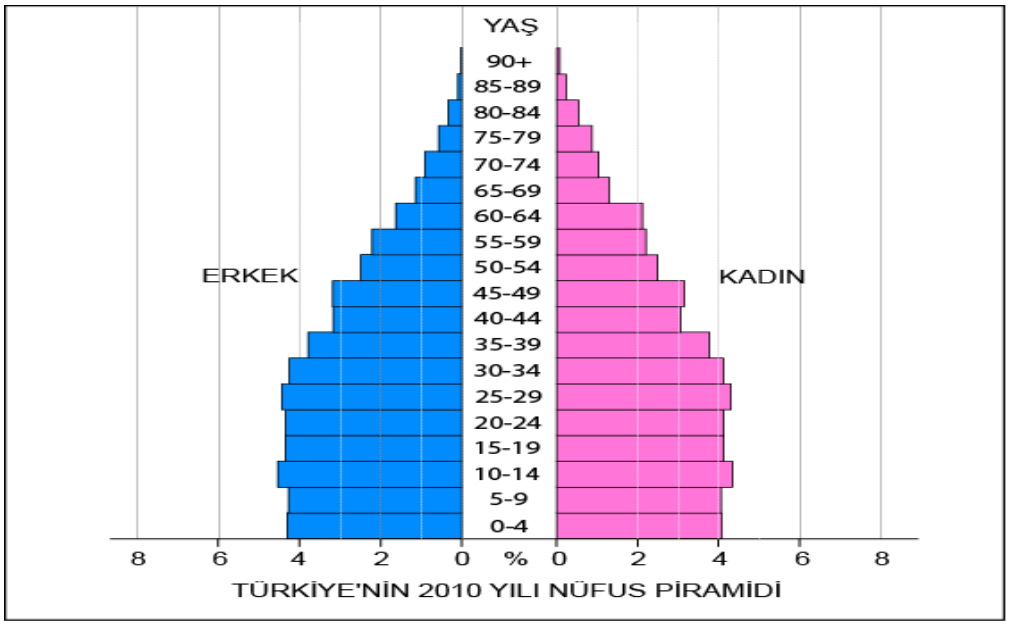
[106] GOLDIN, Claudia, **"The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History", National Bureau of Economic Research, Working Paper No: 4707**, Cambridge, ss.1-3

[107] https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr (14.05.2017)

Şekil 1: Kadınların İşgücüne Katılımı ile Ekonomik Gelişim Arasındaki İlişki



Şekil 2: Türkiye 2010 Yılı Nüfus Piramidi

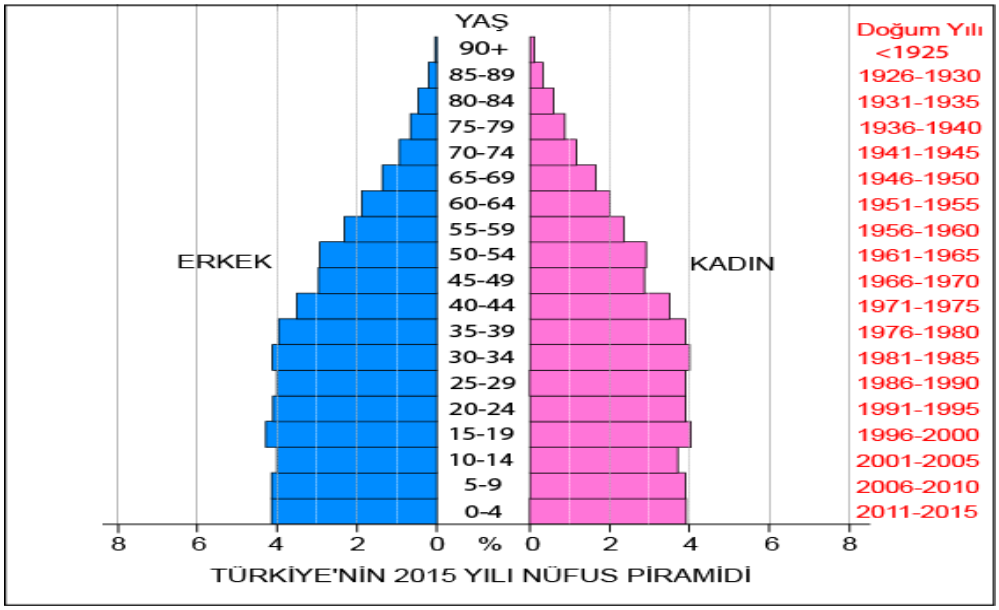


Kaynak: http://cografyaharita.com/nufus_piramidleri1.html [108]

[108] http://cografyaharita.com/nufus_piramidleri1.html (15.05.2017)

Yukarıda yer alan tablodaki en kalabalık gruplardan olan 10-24 yaş aralığındaki bireylerin 2015 yılı tablosunda ve daha sonraki dönemlerde işgücüne girebilecek yaşa gelmeleri ve Türk işgücü piyasasının bu yeni gelen dalgayı yeterince iyi absorbe edememesi genç işsizliğinin ve genel işsizlik oranlarını artmasının nedenlerinden birisi olmuştur.

Şekil 3: Türkiye 2015 Yılı Nüfus Piramidi



Kaynak: http://cografyaharita.com/nufus_piramidleri1.html [109]

Tablo 12: Türkiye Genç işsizliği Oranları

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Genç İşsizliği Oranı	16,7	15,7	16,9	17,8	18,5	19,5

Kaynak: OECD veri tabanı [110]

İşsizlik oranlarının artmasının başka bir nedeni de önceki yıllarda gayrisafi yurtiçi hasılaya katkısı düşük olmasına rağmen insanları istihdamda tutan tarım sektöründeki istihdamın azalmasıdır. TÜİK verilerine göre 2014 yılında Türkiye'de istihdam edilenlerin % 21,1'i tarım sektöründe iken bu oran 2015'de 20,6'ya ve en son olarak 2016'da %19,5'e düşmüştür.[111] Tarımdan kopan ve görece az vasfa sahip bu

[109] http://cografyaharita.com/nufus_piramidleri1.html (15.05.2017)
[110] https://data.oecd.org/(15.05.2017)
[111] http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21567(15.05.2017)

işgücü kitlesinin de işgücüne katılması ve birçoğunun işgücü piyasasının arzuladığı temel becerilere sahip olmaması işsizlik oranlarının artmasındaki bir başka sebeptir. Bunun dışında, sanayi ve hizmet sektörünün gelişimlerine devam etmelerine rağmen yüksek seviyede istihdam edebilme kapasitesine sahip olmamaları da bir başka işsizlik oluşum sebebidir. Aşağıda yer alan tabloda yer alan ve sanayi sektörünün üretim faaliyetlerindeki artış veya azalışın yıllar itibariyle karşılaştırılmalı olarak izlenebilmesini sağlayan sanayi üretim endeksinde[112] devamlı bir atış olmasına rağmen genç işsizliği ve genel işsizlik oranlarında süregelen artışlar bu durumu desteklemektedir.

Tablo 13 :Türkiye Sanayi Üretim Endeksi (2010 yılı baz yılıdır ve 100 olarak kabul edilmiştir.)

	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Sanayi Üretim Endeksi	110,1	112,9	116,3	120,5	124,3	126,6

Kaynak: TÜİK [113]

4.2. YERELDE İŞ YARATMA POLİTİKALARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Türkiye 2012 ve daha sonraki yıllarda, yıllık ortalama % 3'ün biraz üzerinde büyüme rakamları yakalanmıştır ki bu da OECD ortalamasının yaklaşık 2 katına denk gelmektedir. Ancak işsizlik oranlarına baktığımızda OECD ve AB ülkelerinin yıllar içinde iyileşen performansına karşın, Türkiye'nin kötü ve gitgide kötüleşen bir performans gösterdiğini görmekteyiz.

Bu durumun asıl sebebi Türkiye'de yaşanan istihdamsız büyüme olgusudur. Burada sözü geçen istihdamsız büyüme, büyüme oranlarının ve sanayi üretim endeksinin pozitif değerler göstermesine rağmen yeterli miktarda istihdam yaratılamamasından kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle Türk işgücü piyasasının üretebildiği işgücü talebi, işgücü arzının altında kalmaktadır.

Bütün bunlarla beraber Türkiye, iş yaratma politikalarının önemini çabuk bir şekilde fark etmiştir. Üçüncü bölümün içinde bahsi geçen birçok destek ve teşvik

[112] http://piyasarehberi.org/ekonomi/62-sanayi-uretimi-nedir-nasil-hesaplanir (15.05.2017)
[113] www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1551) (15.05.2017)

mekanizması, birçok kuruluşun altında yapılandırılmış olup; bu mekanizmaların uygulanmasına büyük önem verilmiştir.

Ayrıca Türkiye, iş yaratmanın yalnızca yeni işletmelerin kurulumu olmadığını, mevcut işletmelerin daha sağlıklı bir şekilde yapılanmaları, gelişip daha fazla katma değer üretip, daha fazla istihdam olanağı sağlaması ve istihdam kaybını minimize etmesini de yani mevut istihdamın korunması olarak da değerlendirilmiştir ve bu özelliklere uygun politikalar tasarlamıştır.

Uygulanmasına devem etmekte olan ve özellikle ar-ge, teknoloji e stratejik yatırımları hedef alan destekler neticesinde aşağıda yer alan tablolardaki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar üretimde verimlilik düzeyinin artmakta olduğunu ve verilen desteklerin iş yaratmadan ziyade yeni ürün, yeni teknoloji oluşturma veya inovasayona yönelik olduğunun göstergesidir. Türkiye'de mevcut verimlilik düzeyleri iyileşmeler göstermesine rağmen OECD ortalaması olan 46,8 ve AB 28 ortalaması olan 47,4 'ün bir hayli gerisindedir.[114](Bu veriler OECD'den alınmıştır.) Ayrıca karşılaştırmayı uygun kılmak adına verilerin satın alma paritesi üzerinden alındığını da unutmamak gerekmektedir.

Tablo 14: Türkiye Saat Başına Üretilen GSYİH (Satın Alma Paritesine göre düzenlemiş olup; baz yılı 2010 olarak alınmıştır.)

	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Saat Başına Üretilen GSYİH (USD)	32,4	33,1	35,3	35,4	36,4

Kaynak: OECD veri tabanı[115]

[114] http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR (15.05.2017)
[115] http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR (15.05.2017)

Tablo 15:Türkiye İstihdam Edilen Kişi Başına Üretilen GSYİH(Satın Alma Paritesine göre düzenlemiş olup; baz yılı 2010 olarak alınmıştır.)

	2011	2012	2013	2014	2015
Türkiye İstihdam Edilen Kişi Başına Üretilen GSYİH (USD)	60,4	61,38	64,71	64,76	66,76

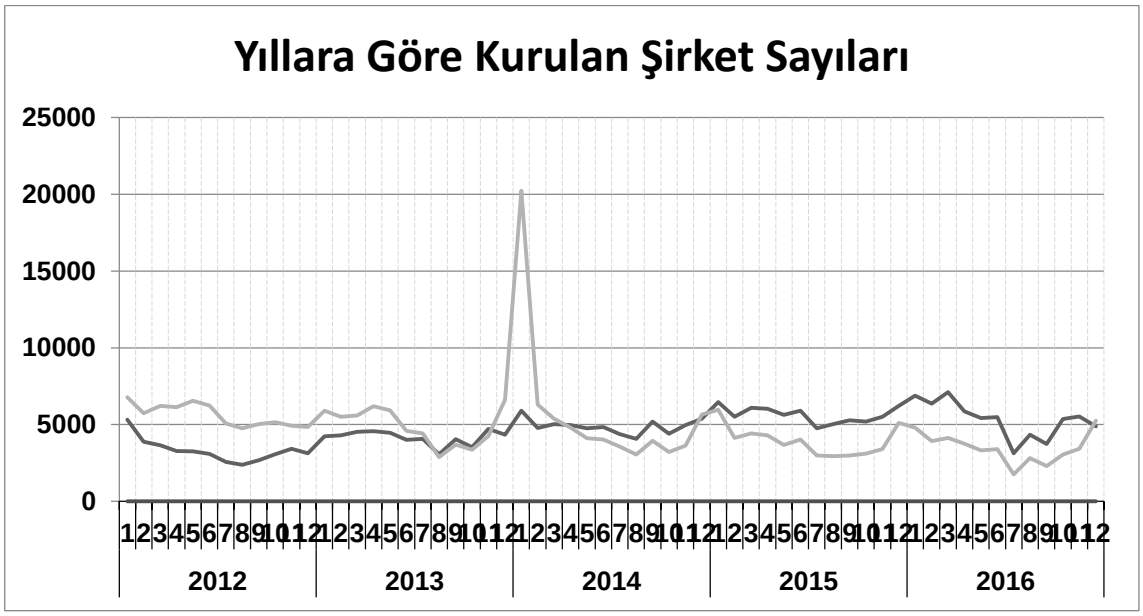
Kaynak: OECD veri tabanı[116]

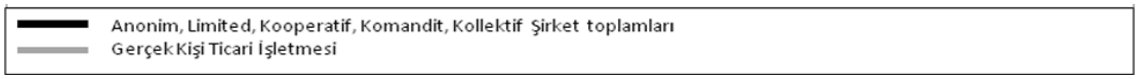
Uygulanan teşviklerin yeni işletme kurulumuna ve doğal olarak istihdam yaratımına etkilerini görmek için TOBB'dan alınan verinin incelenmesi yeterli olacaktır. 2012 yılından beri her yıl yeni kurulan şirket sayısı grafiği, bazı dönemler dışında yatay bir çizginin etrafında yer alan ve ufak çaplı dalgalanmaların yer aldığı bir grafiğe sahiptir. Ancak 2016 yılı içindeki şirket kuruluş sayasındaki azalma ondan önceki 3 yıldaki yatay seyri aşağı çekmektedir. (Burada küresel ölçekli ekonomik yavaşlamanın da etkisi hissedilmektedir.) Aynı şekilde şirket kapanış sayısında da 2016 yılında bir azalma mevcuttur. Bunun en önemli nedeni 2016 yılında daha az sayıda şirket kurulması iken uygulanan pasif istihdam politikaları en azından iş kayıplarını kompanse etmiş olarak gözükmektedir.

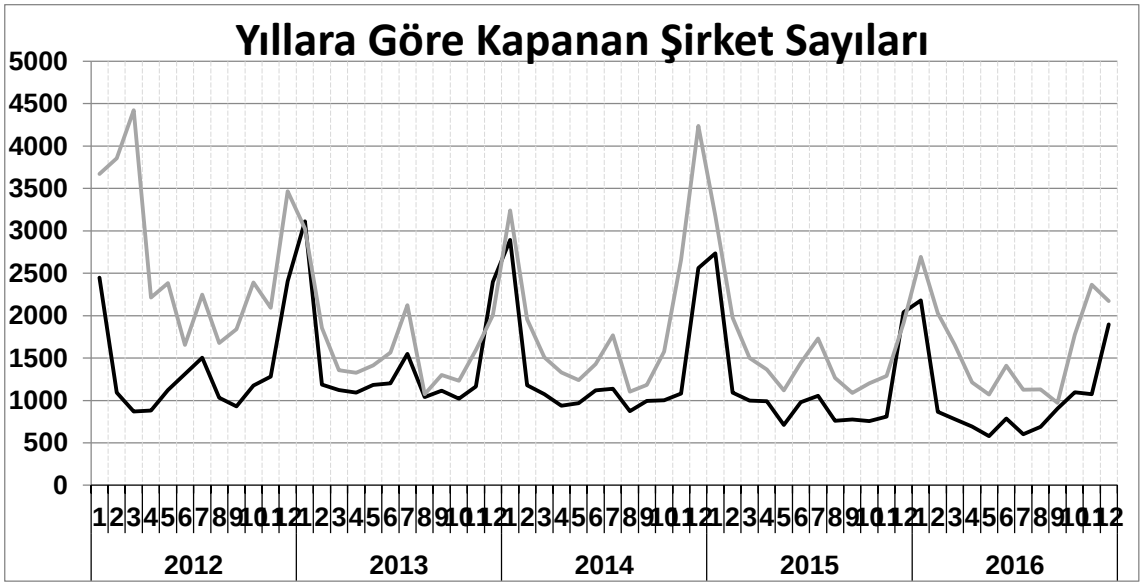
Ayrıca yeni şirketlerin açılmaması yani girişimciliğin düşüşte olması hem var olan ve artma trendindeki işsizliğin nedenini açıklamakta hem de bu konuda yer alan iş yaratma politikalarının etkinliğinin sorgulanmasına yol açmaktadır.

[116] http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR (15.05.2017)

Şekil 4: Türkiye Şirket Kuruluş ve Kapanış Sayıları







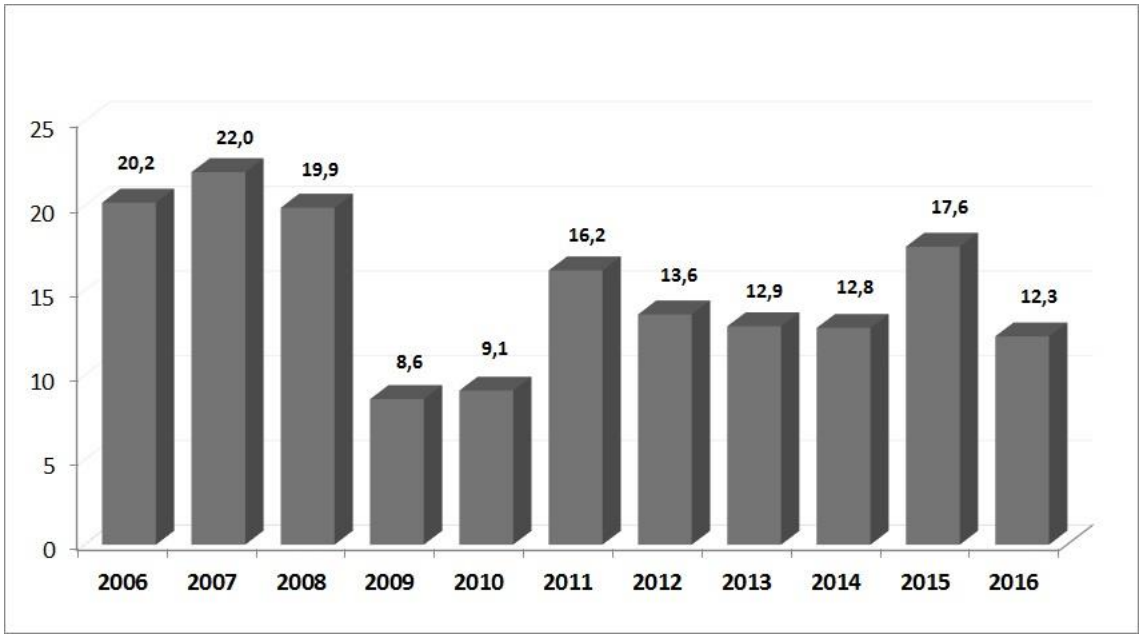
Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği[117]

Mevcut durumu gösteren bir başak açı da ülkeye giren doğrudan yabancı yatırım miktarlarıdır. İstihdam oluşturmanın yansıra yeni teknolojilerin de ülkeye girmesini sağlayan doğrudan yabancı yatırımlara yönelik teşvikler sonucunda aşağıda yer alan grafik oluşmuştur. Tabloda 2008 krizinin etkileri azalmasına rağmen hala kriz öncesi

[117] TOBB, 2016 Aralık Ayına Ait Kurulan ve Kapanan Şirkte İstatistikleri sayı: 2016/12 (2017) s.4

dönemdeki performansa dönülemediği görülmektedir. Bu performansın oluşumunda Türkiye coğrafyasında yaşanılan olayların etkileri ve Dünya ekonomisindeki genel yavaşlamanın da büyük payı bulunmaktadır.

Şekil 5: Türkiye'ye Giren Doğrudan Yabancı Yatırım Miktarları (milyar USD)



Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası[118]

Öte yandan Türkiye gibi genetiğinde çok katı bir merkeziyetçilik barındıran bir ülkedeki en önemli yerel istihdam oluşturma aracı olma vasfını taşıyan İİMEKlerin fonksiyonel olmaması, görevlerini yerine getirememesi bu alandaki sorunların en önemlilerinden birisi olarak görünmektedir. Teorik olarak hem geniş tabanlı bir katılıma sahip olması hem de kararlarının bağlayıcı nitelikte olması, yerel düzeyde yöreye uygun stratejiler ve eylem planları üretimini teşvik etmeliyken, pratikte bu hesabın tutmadığı görülmektedir. Bu kurulların başarısızlık nedenleri ise; toplantı sıklığının az olması, toplantılara katılımın düşük pozisyonlardan yapılması, kurulun sorumlu olduğu alanların daha çok İŞKUR ve MEB'in asli görevi gibi görülmesi, toplantıların, daha çok mesleki eğitim ve işgücü yetiştirmeye ilişkin İŞKUR ve MEB önerilerinin görüşülüp karara bağlandığı bir biçime dönüşmesi, işçi ve işveren kesimi temsilcilerinin özellikle denetim kuruluna ve denetimlere aktif katılım gösterememeleri, işgücü piyasasına ilişkin il düzeyinde kullanılabilecek verilerin temininin zorluğu, sayı ve

[118] http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorsguide/Pages/FDIinTurkey.aspx (16.05.2017)

nitelik açısından Kurullarda alınan kararlara ilişkin çalışmaları yapacak yeterlikte personel bulunmaması ve alınan bazı kararların uygulanmasının, kurumlar arası işbirliği kültürünün zayıflığı nedeniyle zorlaşması olarak özetlenebilmektedir.[119]

4.3.ÖNERİLER

Yerelde iş yaratımını desteklemek ve gerçekleştirmek adına Türkiye ve İŞKUR önerilerine girmeden önce genel hatlarıyla atılması gereken adımlar şöyle özetlenebilmektedir.[120]

- İlk olarak daha kaliteli yerel işler yaratmak için yerel düzeyde sahip olunan beceri arz ve talebi arttırılmalıdır. Bunun içinde işgücü piyasası, eğitim ve ekonomik kalkınma politikalarına yerel olarak uyumlu hale getirilmelidir. Bu sayede istihdam, beceri ve ekonomik kalkınma politikaları arasındaki koordinasyon sağlanacaktır.
- Düşük beceri tuzağında sıkışmış olan yerel ekonomileri teknik destek, yönetim eğitimi ve iş desteğiyle ilgili daha geniş mekanizmalara yerleştirme becerileri politikaları, daha yüksek düzeyde beceri talebini teşvik ederek üretken ekonomiler oluşturulmalıdır.
- Politika yapıcılar, yerel girişimci ekosistemler geliştirerek, iş hızlandırıcıları gibi hedefe yönelik destekler sağlayarak yüksek büyümeyi dolayısıyla girişimciliği ve ekonomik kalkınmayı desteklemelidir. Üniversiteler, mesleki eğitim kurumları, bilgi paylaşımını ve yenilikçiliği ve çeşitlendirmeyi teşvik etmeye yardımcı olabilmektedir.
- Girişimciliği desteklemek genel olarak sürdürülebilir ve kapsayıcı bir büyümenin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Girişimcilik eğitimini genişletmek, geliştirmek ve deneyimli girişimciler tarafından rehberlik hizmetleri sağlamak girişimcilik becerilerinin gelişmesine katkıda bulunacaktır.
- Sosyal girişimcilik, iş yaratımına önemli katkılarda bulunurken genellikle dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegre olmasını sağlamaktadır. Bazı bölgelerde, sosyal ekonomideki istihdam artışının, özel sektörün üzerinde

[119] http://www.yoikk.gov.tr/upload/l%20%C4%B0stihdam%20Kurulu%20Sunum.pdf(15.05.2017)
[120] OECD, **Job Creation and Local Economic Development**, OECD Publishing, Paris, **2014g,** ss.27-211

olduğu düşünüldüğünde; yerel düzeyde politika yapıcıların sosyal girişimcilik merkezleri ve yerel kamu alım süreçlerinde sosyal hükümler gibi desteklerle sosyal girişimcilik bir iş yaratma kaynağı olarak desteklenebilmektedir.

- Büyümenin giderek bilgi temelli sermaye tarafından yönlendirildiği göz önüne alındığında, ortak bir odak noktası olan bilgi paylaşımını teşvik etmek için üniversiteler, yerel ekonomik kuruluşlar ve firmalar arasında ortaklıklar inşa ederek ekonomik kalkınmaya yeni yaklaşımlar getirilmelidir.
- Daha yeşil bir ekonomiye doğru ilerleme, çalışanların bir sektörden diğerine geçişini ve ekonomik çeşitlendirmeyi eko-inovasyonun yeni biçimlerine dönüştürmeyi de içeren zorlukları ve fırsatları beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak eğitim ve öğretim sistemlerinin değişen yerel ihtiyaçlara uyum sağlayarak yeşil ekonomi sektörlerine geçiş yapan işçilere yardımcı olacak kadar esnek olmaları sağlanmalarıdır.
- Politika yapıcıların, iş yaratma politikaları geliştirirken daha fazla yerel bilgiye ihtiyaçları bulunmaktadır. Beceri arzı ve talebi üzerine elde edilen bilgiler, daha kaliteli işlerin gelişimine eleştirel bir bakış açısı sağlayabilmektedir. Gelecekte, yerel iş yaratma ve büyüme konularında kanıta dayalı yaklaşımları destekleyebilmek için uluslararası olarak karşılaştırılabilir yerel veri kaynaklarının geliştirilmesi de önemli bir husustur.

Yerelde iş yaratma izdüşümsel olarak istihdam alanına tekabül ettiğinden, kamuoyunda bu konunun sadece İŞKUR'un görev alanına girdiği düşüncesi genel olarak hâkimdir. Ancak iş yaratma ve işsizlik sadece istihdam politikaları ile çözülebilmesi mümkün olan konular değildir. Mevcut sorunların çözümü için istihdam politikalarına ek ve entegre şekilde ekonomik ve sosyal politikaların uygulanması da gerekmektedir. Bu da iş yaratma konusundaki sorumluluğu yalnızca İŞKUR'a değil, İŞKUR ile beraber hareket edecek birçok kurumun koordinasyonu ve işbirliğiyle oluşturduğu bir platforma devredilmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Mevcut durumda Türkiye'de üçüncü bölümde de bahsedildiği gibi birçok kurum ve kuruluş iş yaratma teşvikleri sağlamaktadır. Ancak teoride iyi özelikler barındıran bu teşvik ve desteklerden yararlanma oranı maalesef olması gereken düzeyin bir hayli

altındadır. Bu olgunun nedenleriyse teşviklerin çok başlılığı, işletmelerin bu teşviklerden haberdar olmaması ve çoğu teşvikin üniversite veya benzeri kuruluşlarla işbirliği zorunluğu koşmasıdır. Ancak üniversitelerin işgücü piyasası ile olan bağları yeterli derecede kuvvetli değildir ve başvuruda bulunan işletmeler yeterli desteği hem bu yüzden hem de insan kaynakları ile ilgili sorunlardan dolayı alamamaktadır.

Bu sorunların aşılması ve yerelde iş yaratmanın daha fazla işlevsellik kazanması için benzer konulu teşviklerin aynı çatı altında toplanmasının iyi bir fikir olacağı değerlendirilmektedir.[121] Örnek olarak istihdam konusunda yer alan teşviklerin İŞKUR'un liderliğindeki bir platforma, ar-ge ve teknolojiyle ilgili teşviklerin Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı'na ya da Kalkınma Bakanlığı liderliğindeki bir oluşuma devredilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Bu sayede belirli konulara ait teşvik ve desteklerin duyurulması ve denetiminin kolaylaşacağı farz edilmektedir.

Yerelde iş yaratmada istihdama ve mesleki eğitime yönelik politikaların etkisizlik nedenlerinden biri de bölgesel ve yerel düzeyde istihdama ve ekonomiye yönelik stratejik planlamaların, genellikle İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı üst düzey yetkililerinin atanma sürelerini yansıtan kısa vadeli değerlendirmelere dayanmasıdır. Buna bağlı olarak söz konusu planlar genelde 4-5 yıldan fazla sürememektedir.[122] İllere merkezden atanan bürokratlar kısa veya orta vadeli süreler için o bölgelerde görev yaptıklarından kendilerini o ile ait hissetmemektedirler. Bu yüzden geliştirdikleri stratejiler ve vizyonları görev sürelerinin ötesine geçmemektedir.

Bu yüzden istihdam ve ekonomik kalkınma hedeflerini birleştiren, İŞKUR'unda aktif olarak yer aldığı daha resmi bir stratejik planlama süreci oluşturulmalıdır. Bu planlama; yerel kalkınma planlarını, yerel istihdam ve ekonomik kalkınma fırsatlarını ve bölgenin potansiyelini gerçekleştirmek için yapılması gereken eylemleri tanımlayan daha sistematik bir temelde oluşturulmalıdır. Bu stratejik planlama süreci, yerel ekonomi için vizyon ve gelecekteki iş yaratma ve büyüme için geliştirilmesi gereken öncelikli sektörleri ifade etmek için birlikte çalışan yerel aktörleri de içermelidir.

---

[121] CENGİZÇETİN Ekin**, Çeşitli Ülkeler Ve Türkiye'de İş Yaratma Ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye'de Uygulanabilirliği**, Ankara 2014, ss.64-66

[122] OECD **(Draft Report)Employment and Skills Strategies in Turkey,** OECD Reviews on Local Job Creation OECD Publishing 2017.ss.78-80

Bu anlamda istihdam ve beceri sisteminin yönetiminin bir parçası olarak stratejik planlama sürecini üstlenen ve ikinci bölümde değinilen Birleşik Devletler ‘deki Yerel İşgücü Yatırım Kurulları her ne kadar ülke sistemlerimiz farklı olsa da örnek alınabilir. Türkiye'de ileriye dönük olarak, uzun vadede yerel istihdam ve ekonomik kalkınma fırsatlarına odaklanmak için her ildeki küçük bir görev gücü oluşturulabilir. İdeal olarak, bu tür görev gücü, bölgesel kalkınma ajansından uzmanlar, yerel üniversiteler, yerel odalar ve İŞKUR İl Müdürlüğünü içermelidir. Bu görev gücü, istihdam senaryolarını ve çeşitli yerel kalkınma stratejilerinin uygunluğunu, ilgili beceri ihtiyaçlarını incelemeli ve bulgularını rapor etmelidirler.

Yerelde iş yaratma konusundaki en büyük problemlerden birisi yerel bazda veri sağlama konusundaki eksiklikler ve verilerin güvensizliğidir. Bu konudaki eksikliğin üniversitelerin işgücü piyasası bilgi ve öngörü becerileri gereksinimlerini üretmedeki rolünü kullanarak güçlü yerel araştırma ve analitik kapasiteler geliştirilmesi yoluyla kapatılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.[123] Üniversiteler ile yapılan işbirlikleri ve bazı teşvik uygulamaları sayesinde; yerel üniversitelerin, yerel ekonominin güçlü ve zayıf yönlerini karşılaştırabilen, yerelin rekabetçi konumlarına dair bilgi veren işgücü piyasası bilgisinin üretmesi ve sektörel spesifik analizlere katılmaları sağlanacaktır. Bu tür analizler, kamu ve özel sektörde yer alan yerel paydaşların stratejik planlama ve öngörü yapabilmeleri adına en büyük dayanak noktaları olacaktır.

Yerelde iş yaratma kapasitesini daha etkin hale getirmenin bir yolu da istihdam teşviklerinin, yeni teşvik sisteminde yer alan unsurlardan olan büyük ölçekli yatırımlar ve bölgesel yatırmalarda olduğu gibi coğrafi sınıflara göre evrilmesi olarak görülmektedir. Bu uygulama sayesinde yerel düzeyde üretimin ve istihdamın arttırılması ve en önemlisi bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca burada bahsedilen hususlara ek olarak teknoloji ve ar-ge üretimine yönelik sektörlerde istihdam teşviklerinin, stratejik ve öncelikli yatırımlarda olduğu gibi özelleşmesi gerekmektedir. Bu uygulamayla ülke tasarruflarının katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirilmesi ve uluslararası rekabet gücünün araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesi amaçlanmaktadır.

[123] OECD, 2017 .s.80

Yerel iş yaratımının iyileştirmesine yönelik bir başka yöntem de yerel yönetimler tarafından düzenlenen ihale ve kentsel dönüşüm projelerine belli bir seviyede o yörede yaşayan halkın istihdamı zorunlu tutulmasıdır. Yöre halkının istihdamı için gereken mesleki eğitim ve istihdam edilecek kişilerin seçimi İŞKUR tarafından sağlanmalıdır. Genelde kentsel dönüşüm yapılan bölgelerin; suç oranlarının yüksek olduğu, işsizlik oranlarının fazla olduğu muhitler olduğu göz önüne alındığında, bu uygulamayla hem orada yaşayan insanların sosyal içermesi gerçekleşmiş olacak hem de bu insanların istihdam edilebilirliğinin artacağı değerlendirilmektedir. Bu uygulamaya destek olarak kullanılabilecek bir başka araçta vergi artış finansmanı yönetimdir. İlk bölümde de bahsedilen bu yöntemde asıl amaç belirlenmiş bir alanda yeni imarın getirdiği emlak vergisi gelirinin özel bir fona yatırılması ve bu fonun aynı alanda yapılması planlanan kamu hizmetleri için kullanımı yoluyla az gelişmiş ve yüksek suç oranına sahip bölgelerin ıslahını ve iyileştirilmesini kolaylaştırılmasıdır. Bu fonda toplanan kaynakların bir kısmının İŞKUR ile yerel yönetimlerin yapacağı protokol ile bölge insanının istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik kurs ve eğitimlere dönüştürülmesinin olumlu sonuçlar vereceği değerlendirilmektedir.

Bir başka öneri ise engelli insanların istihdamına yöneliktir. Bilindiği üzere engelli insanların devletin koyduğu kota dâhilinde bile olsa istihdamı büyük sorunlara yol açmaktadır. İşverenler üretim hattı boyunca özürlü insanlar için uygun pozisyonlar bulamamaktadır. Bu nedenle Kocaeli ilinde "Bizimköy" adlı proje 2005 yılında hayata geçirilmiştir.[124] Burada tarımsal faaliyetlerin yapıldığı bir merkez oluşturulmuş ve çalışanların %85'i engellilerden istihdam edilmiştir. Burada istihdam edilen engellilerin maaşları işverenler tarafından karşılanmaktadır; Bu sayede işverenler için belli sayıda engelli çalıştırmayı öngören yasal kota yerine getirilmiş sayılmaktadır. İŞKUR bu ve benzeri yerel inisiyatiflerin oluşması için işverenler, engellileri temsil eden sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerle koordinasyonu sağlayabilir. Ayrıca çeşitli kurs ve programlar aracılığıyla engellilerin istihdam edilebilirliğini daha üst seviyelere çıkarıp iş yaratım sürecine katkıda bulunulacağı öngörülmektedir.

İŞKUR'un, Milli Eğitim Bakanlığı ve KOSGEB ile yapacağı çalışmalar ile girişimcilik dersi ilkokul, ortaokul ve liselerin müfredatına zorunlu ders olarak eklenmelidir. Ana hedefi, eğitimin her kademesinde girişimciliği teşvik etmek ve eğitim

[124] OECD, 2017, .s.70

ile iş dünyası arasındaki işbirliğini artırmak olan girişim Finlandiya'da uygulanmaktadır. (İlgili programa ikinci bölümde değinilmiştir.) Genel hatlarıyla dersin içeriği standardize hale getirilmiş olsa da ders içerikleri ve süresi okulların türlerine ve yerel işgücü dinamiklerine göre şekillendirilmektedir. İŞKUR kurumsal tecrübesiyle, program içreğinin hazırlanmasına katkıda bulunmamanın yanında, iş ve meslek danışmalarının belirli eğitimler sonunda okutman payesi almasıyla dersleri verebilmelerinin olumlu sonuçlar meydana getireceği düşünülmektedir.

İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın ortaklığıyla meydana getirilebilecek olan çifte çıraklık sistemi Almanya, Avusturya ve İsviçre'de uygulanmaktadır. Bu uygulamada eğitim okullarındaki mesleki eğitim ile işyeri uygulaması bir araya getirilmektedir. Almanya'da, gençlerin% 60'ı ikili eğitim sistemi içinde bir meslek öğrenmektedir. Çifte sistemin bir parçası olarak, çıraklar hafta içi 3-5 gün bir şirkette eğitilmektedir. Şirket, çıraklara her ticaret için eğitim tanımlarında belirtilen standart miktarı ve kaliteyi elde etmelerini sağlamakla sorumludurlar. Bu pratik eğitim, ticaret odaları tarafından herhangi bir şirkete özel önyargıya son vermek için düzenlenen atölyeler tarafından tamamlanabilmektedir. Bu ilave dersler genellikle yılda üç veya dört hafta almaktadır. İkili sistemin diğer kısmı, bir meslek okulunda meslek dışı eğitim görmeyi içermektedir. Çıraklığın bu bölümünün sorumluluğu, okul yetkililerine ait olup, okulda hem genel hem de ticarete özgü konular öğretilmektedir. [125] Bu programın uygulanmasında İŞKUR öğrencilere verdiği danışmanlık hizmetinin yanında, işverenlerin stajyer ve çırak taleplerini her yıl toplayıp Milli Eğitim Bakanlığına iletecektir. Ayrıca İŞKUR, sanayi odaları, ticaret odaları gibi işveren örgütlenmelerini koordine edip bu sistemin sağlıklı ve başarılı bir biçimde yaşamasını sağlayabilir. Bu sayede hem öğrencilerin işgücü piyasanın talep ettiği özelliklere sahip bir meslek sahibi olması hem de eğitim istihdam bağlantısının güçlenmesi hedeflenmektedir.

Yerelde iş yaratımının önemli ögelerinden birisi olan eğitim istihdam bağlantısının iyileştirilmesine yönelik bir başka adımda Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın, Milli Eğitim Bakanlığı ile 2013 yılında imzaladığı protokol bağlamında ticaret ve sanayi odaları gibi yerel aktörlerin bir araya gelmesiyle organize sanayi bölgeleri(OSB) tarafından finanse edilen özel mesleki ve teknik eğitim liselerinin yaygınlaştırılması olarak düşünülmektedir. İlgili okulun müfredatı MEB'in yanında da

[125] BARR, J. et al. (2012), a.g.r. s.49

onu finanse eden OSB ve yerel aktörler tarafından biçimlendirilmektedir. Bu sayede okullarda verilen eğitimle yerel OSB'nin talep ettiği işgücü vasıfları örtüşecek olup; yerel düzeyde iş yaratımı sağlanması planlanmaktadır. İŞKUR'un hem mesleki ve teknik eğitim alanında elde ettiği birikimle hem de öğrencilerin kurs, staj gibi ihtiyaçlarının (Müfredatta yeterince yer verilemeyen veya müfredata alınamayan ama yine de öğrencilerin eğitim istihdam bağlantısını güçlendirebilecek konularda) karşılanması yoluyla bu oluşumlara destek sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Türkiye gibi ülke genetiğinde kalıplaşmış bir merkeziyetçilik olan bir ülkenin yerelde iş yaratmadaki en güçlü opsiyonu olan İİMEK'lerin optimizasyonuna yönelik öneriler ise şöyledir;

- Yerelde iş yaratmanın girişimcilik politikalarını ve sosyo kültürel politikaları da içerdiğini değerlendirdiğimizde ilgili toplantılara KOSGEB'den, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından ve özelikle belediyelerden devamlı surette katılım sağlanmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.[126]
- İİMEK'lerin daha profesyonel bir yapıya dönüşmesi yani danışman ve veri akışını ve değerlendirmesini sağlayacak personellerin kurula eklemlenmesinin genel olarak etkinliğin artmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu opsiyonun kullanılması kurulun işlerinin sadece profesyonel üyelerin sorumluluğu olması gibi düşüncelere neden olması yüzünden zaten halihazırda düşük düzeyde seyreden olan katılımın oranının daha da azalabileceği de unutulmamalıdır.
- İİMEK'lerin 3 ayda bir yapılan toplantılarının etkinliğini arttırmak adına belirlenen önemli konularda devamlı ve düzenli olarak görev yapan alt komiteler oluşturulmalıdır. Bu komitelerde belli konular hakkında uzmanlaşmış tarafların toplanmasıyla farklı ve daha fazla sayıda konunun, derinlemesine incelenmesi imkânı doğacaktır. Bu sayede İİMEK toplantılarında daha damıtılmış veriler ve bilgiler ışığında daha isabetli ve doğru kararlar alınabileceği ve politikalar yapılabileceği düşünülmektedir. Bu konuya örnek olarak kadın istidamı alt komitesi, veri toplama ve

[126] BAYRAMOĞLU N.Kağan, **Kamu İstihdam Hizmetlerinde Adem-i Merkeziyet ve İŞKUR**, Ankara (2014) s.123

değerlendirme alt komitesi gibi örnekler verilebilir. Bu sayede sınırlı personel sorununa da bir çözüm sunulabileceği düşünülmektedir.

- İİMEK'ler sadece Milli Eğitim'in ve İŞKUR'un asli görevi olan bir yapıdan daha çok kurumun koordineli olarak çalıştığı ve yükü paylaştığı bir yapıya dönüşmelidir. Örnek olarak veri sağlama ve araştırma sorumlulukları üniversitelere, konusuna göre Ticaret veya Sanayi Odaları liderliğinde ve diğer kurumların işbirliğiyle yıllık işgücü eğitim planlarının oluşturulmasının olumlu sonuçlar vereceği düşünülmektedir.
- Yapılan çalışmaların denetimi ve sonuçlarının değerlendirilmesi konularındaki sorunların çözümüne yönelik olarak satın alma yöntemiyle bağımsız denetleyicilerden yararlanılabilir. Bu sayede kurullara daha üst düzeylerden ve karar alma yetkisine sahip üyelerin katılımı sağlanabilir. Ancak oluşturulan denetim raporuna yönelik bir performans göstergesi ve buna bağlı olarak yaptırım uygulama hususları da bu önerinin zorlayıcı nitelikleridir.
- İİMEK'lerin arasında bölgesel bir ağın oluşturulmasının olumlu sonuçlara yol açacağı düşünülmektedir. Bu sayede benzer veya farklı özeliklere sahip illerin temsilcilerinin periyodik zaman aralıklarıyla bir araya gelmeleriyle öğrenilmiş bilgilerin ve iyi uygulamaların paylaşılabileceği; başarılı veya başarısız deneyimlerin sonuçları değerlendirilip yeni politikalar oluşturulabileceği ve elde edilen verilerin diğer taraflara yayılabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

BARR, J. *et al.* ,“Local Job Creation: How Employment and Training Agencies Can Help - The Labour Agency of the Autonomous Province of Trento, Italy”, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2012/17, OECD Publishing

BARTIK, Timothy J. "Solving the Problems of Economic Development Incentives" in Markusen, A., ed.. *Reining in the Competition for Capital*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohnnstitute for Employment Research, 2007

BAYRAMOĞLU N.Kağan, Kamu İstihdam Hizmetlerinde Adem-İ Merkeziyet ve İŞKUR, Ankara (2014)

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı TEKNOLOJİK ÜRÜN YATIRIM DESTEK PROGRAMI BAŞVURU KILAVUZU

CENGİZÇETİN Ekin, Çeşitli Ülkeler Ve Türkiye’de İş Yaratma Ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Ankara 2014

CHRISTOPHER, Nydle M. Iowa’s Agrıbusiness İn A TIF Drake University 2010 http://students.law.drake.edu/aglawjournal/docs/agVol14No3-Nydle.pdf

CRAY Adam, NGUYEN Tram, PRANKA Carol, SCHILDT Christine, SHEU Julie, and WHITCOMB Erika Rincon “Job Creation: A Review of Policies and Strategies” 2011

DRABENSTOTT, M. and MEEKER, L. 1997. “Financing Rural America: A Conference Summary.” Federal Reserve Bank Of Kansas City, Economic Review, Second Quarter 1997

GOLDIN, Claudia, “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”, National Bureau of Economic Research, Working Paper No: 4707, 1994

HiRASUNA, Don and JOEL ,Michael,. "Enterprise Zones: A Review of the Economic Theory and Empirical Evidence." Policy Brief, Minnesota House of Representatives Research Department:. 2009 http://www.house.leg.state.mn.us/hrd/pubs/entzones.pdf

İstihdam Yardımı Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2000/1)

İş Yaratma İçin Politika Dokümanı Rev. No: 1.1, Beyaz Nokta Gelişim Vakfı 1991

Joint UNDP-Government of Germany Evaluation Working Paper of the UNDP Role in Decentralization and Local Governance

KARAKOYUN Yücel,
http://www.yoikk.gov.tr/upload/l%20%C4%B0stihdam%20Kurulu%20Sunum.pdf

LEVINE, Linda. Job Growth During the Recovery. Congressional Research Service 2010 http://assets.opencrs.com/rpts/R41434 20100930.pdf

LEVY John M. "What Economic Developers Actually Do." *Journal of the American Planning Association* 56,2 (1990)

LYNNE, T., BARR J. and MEGHNAGI M. , "Boosting Job Creation in Skive, Denmark", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2016/01, OECD Publishing, 2016

MARLEAU Veonique İş yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü İstanbul MESS Vakfı 2003

NOHUTÇU, Ahmet Kanununame, Savaş Yayınevi Ankara 2013

OECD (2013), Employment and Skills Strategies in Ireland OECD Reviews on Local Job Creation OECD Publishing.

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in Australia, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in Canada, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in Korea, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing.

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in Northern Ireland, United Kingdom, OECD Reviews on Local Job Creation

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job Creation OECD Publishing

OECD (2014), Employment and Skills Strategies in the United States, OECD Reviews on Local Job Creation OECD Publishing

OECD (2014), Job Creation and Local Economic Development, OECD Publishing

OECD (2015), Employment and Skills Strategies in England, United Kingdom, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing

OECD (2015), Employment and Skills Strategies in Israel, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing

OECD (2016), Employment and Skills Strategies in Poland, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing

OECD (2016), Job Creation and Local Economic Development, OECD Publishing

OECD (2017), (Draft Report)Employment and Skills Strategies in Turkey, OECD Reviews on Local Job Creation OECD Publishing

OECD Jobs Strategy Technology, Productıvıty and Job Creatıon:Best Polıcy Practıces

OECD/EU (2016), Inclusive Business Creation: Good Practice Compendium, OECD Publishing

POLLIN, Robert ;GARRETT-PELTIER Heidi; HEINTZ, James, and SCHARBE, Helen Green Recovery: A Program to Create Good Jobs and Start Building A Low Carbon Economy, Amherst, MA: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts, Amherst 2008

POLLIN, Robert and BAKER, Dean.. “Reindustrializing America: A Proposal for Reviving U.S. Manufacturing and Creating Millions of Good Jobs.” New Labor Forum 2010

Resmi Gazete 21.10.2008/27031 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

RICE, Mark. "Co-Production of Business Assistance in Business Incubators: An Exploratory Study." *Journal of Business Venturing* 17, 2: 2002

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı(2017) Sosyal Güvenlik teşvikleri

The Job Creation and Labor Activation Policies in G20 Countries (G20 Countries Database)Russia 2013

UNDP, Decentralized Governance Programme: Strengthening Capacity for People-Centered Development, Management Development and Governance Division, Bureau for Development Policy, September 1997

WALL, Neumark, D.,, B. and ZHANG Junfu. "Do Small Businesses Create More Jobs? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series." February 2011. The Review of Economics and Statistics. Vol. 93, No. 1

World Employment and Social Outlook: Trends 2017 International Labour Office – Geneva: ILO, 2017

Yurt Dışı Birim, Marka Ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2010/6)

Yurt Dışında Gerçekleştirilen Fuar Katılımlarının Desteklenmesine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2009/5)

ZABIN, et al. "California Workforce, Education, and Training Needs Assessment for Energy Efficiency, Distributed Generation and Demand Response." Vial Center for Employment in the Green Economy, University of California, Berkeley 2009

ÖZGEÇMİŞ

Yasin VELİOĞLU, 10.06.1987 tarihinde İstanbul'da doğdu. İlköğretim öğrenimini İkbaliye İlköğretim Okulu'nda, lise öğrenimini Kartal Burak Bora Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2005 yılında başladığı Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İktisat bölümünden 2010 yılında mezun oldu. Askerlik görevi ve bir yıl süreyle Denizbank'ta Uzman Yardımcısı olarak görev almasının ardından 2014 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı'nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başlamıştır. Hâlen aynı Başkanlıkta görev yapmaktadır.