

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

**ÇEŞİTLİ ÜLKELER VE TÜRKİYE'DE İŞ
YARATMA VE BU BAĞLAMDA KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ VE TÜRKİYE'DE
UYGULANABİLİRLİĞİ**

Ekin CENGİZÇETİN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2014

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

**ÇEŞİTLİ ÜLKELER VE TÜRKİYE'DE İŞ
YARATMA VE BU BAĞLAMDA KAMU İSTİHDAM
KURUMLARININ ROLÜ VE TÜRKİYE'DE
UYGULANABİLİRLİĞİ**
(Uzmanlık Tezi)

Ekin CENGİZÇETİN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Çağatay GÖKYAY
İstihdam Uzmanı

Ankara 2014

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Ekin CENGİZÇETİN'E ait, "Çeşitli Ülkeler ve Türkiye'de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye'de Uygulanabilirliği" 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 Ekin CENGİZÇETİN 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.

Ekin CENGİZÇETİN
İstihdam Uzman Y.

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

İmza

ÖNSÖZ

“Çeşitli Ülkeler ve Türkiye’de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye’de Uygulanabilirliği” adlı bu çalışmada, iş yaratma kavramı ve iş yaratma politikalarına ilişkin bilgiler ele alınmış, daha sonra bazı ülkelerdeki ve Türkiye’deki iş yaratma politikalarına ilişkin örnekler ortaya konmuştur. Değerlendirmeler ve öneriler kısmında ise, Türkiye’nin işgücü piyasası ve iş yaratma politikalarına ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve son olarak Türkiye’deki iş yaratma politikalarının daha etkin hale getirilebilmesi için önerilerde bulunulmuştur.

Yetişme ve tez hazırlık sürecinde bizden yardımlarını esirgemeyen, Daire Başkanımız Sayın Abdullah TAŞALTIN’a, İç Denetçi Özkan ÖZTÜRK’e, başta Yücel KARAKOYUN olmak üzere tüm İstihdam Uzmanlarımıza, birbirimize her türlü maddi ve manevi destek sağladığımız tüm İstihdam Uzman Yardımcılarına ve bu süreçte beni yalnız bırakmayan ve her daim destekleyen aileme teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 GENEL BAKIŞ	3
1.2 İŞ YARATMA POLİTİKALARI.....	7
1.2.1 İş Yaratma Kavramı.....	7
1.2.2 İş Yaratma Politikalarındaki Yaklaşımlar	8
1.2.3 İş Yaratma Politikaları	10
1.2.3.1 Girişimcilik	10
1.2.3.2 Sübvans Edilmiş İstihdam	11
1.2.3.3 Yatırımların Artırılması	12
1.2.3.4 Atipik İstihdam Biçimleri	13
1.2.3.5 Yeşil Ekonomi ve Yeşil İşler	14

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1 AVUSTURYA	16
2.1.1 Avusturya İşgücü Piyasası	16
2.1.2 Avusturya İstihdam Kurumu (Arbeitsmarktservice – AMS).....	17
2.1.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar	18
2.1.3.1 Sosyo-Ekonomik Girişimler (SÖB)	18
2.1.3.2 Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri (GBP)	20
2.1.3.3 Yatırım Politikalarının Desteklenmesi (İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi İçin İş Desteği).....	21
2.1.3.4 İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP).....	22
2.1.3.5 Dayanışma Teşvik Modeli	24
2.2 BELÇİKA.....	25
2.2.1 Belçika İşgücü Piyasası	25
2.2.2 Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu	26
2.2.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar	26

2.3	FRANSA	29
2.3.1	Fransa İşgücü Piyasası	29
2.3.2	Fransa İstihdam Kurumu	30
2.3.3	İş Yaratmaya Yönelik Politikalar	31
2.4	KANADA	34
2.4.1	Kanada İşgücü Piyasası.....	34
2.4.2	Kanada İstihdam Kurumu	35
2.4.3	İş Yaratmaya Yönelik Politikalar	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ YARATMA POLİTİKALARI

3.1	GENEL DURUM	38
3.2	TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)	41
3.3	İŞ YARATMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR	44
3.3.1	Girişimcilik.....	44
3.3.2	İstihdam Teşvikleri.....	46
3.3.2.1	4447 Sayılı Kanun Kapsamındaki İstihdam Teşvikleri.....	47
3.3.2.2	5510 sayılı Kanun Kapsamındaki İstihdam Teşvikleri	50
3.3.2.3	Yeni Teşvik Sistemi	51
3.3.2.4	5225 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikler.....	53
3.3.2.5	5746 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikler.....	55
	SONUÇ VE ÖNERİLER	57
	KAYNAKÇA	69
	ÖZGEÇMİŞ	73

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Avusturya İşgücü Piyasası Göstergeleri	16
Tablo 2: Sosyo-Ekonomik Girişimler (SÖB)	19
Tablo 3: Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri (GBP)	21
Tablo 4: İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP)	23
Tablo 5: Belçika İşgücü Piyasası Göstergeleri	25
Tablo 6: Fransa İşgücü Piyasası Göstergeleri	29
Tablo 7: Kanada İşgücü Piyasası Göstergeleri	34
Tablo 8. Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri	39
Tablo 9. İşgücüne Dahil Olmayanların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi). 40	
Tablo 10. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 4447 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşviklerden Yararlanma Durumu	49
Tablo 11. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5510 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşviklerden Yararlanma Durumu	51
Tablo 12. Bölgesel Teşvik Uygulamalarında ve Büyük Ölçekli Yatırımlar İçin Sağlanan Destek Unsurları	52
Tablo 13. Stratejik Yatırımlar İçin Sağlanan Destek Unsurları	53
Tablo 14. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5225 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikten Yararlanma Durumu	54
Tablo 15. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5746 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikten Yararlanma Durumu	56

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AMS	: Avusturya İstihdam Kurumu
BIZ	: Mesleki Bilgi Merkezi
BMASK	: Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı
ESDC	: İstihdam ve Sosyal Gelişme Bakanlığı
ESF	: Avrupa Sosyal Fonu
Eurostat	: Avrupa İstatistik Ofisi
G20	: 19 Ülke ile AB'nin Maliye Bakanı ve Merkez Bankası Başkanlarından Oluşan Grup
GBP	: Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
HCSB	: Küçük İşletmeler için İşe Alım Kredisi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ISCED	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı

İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OLES	: Okuryazarlık ve Temel Beceriler Ofisi
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SÖB	: Sosyo-Ekonomik Girişim
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	: Toplum Yararına Program
UDY	: Uluslararası Doğrudan Yatırım
UGP	: İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNEDIC	: Sanayi ve Ticaret Alanında İstihdama Yönelik Ulusal Meslek Birliği
UNEP	: Birleşmiş Milletler Çevre Programı
VDAB	: Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu
YTS	: Yeni Teşvik Sistemi

GİRİŞ

Günümüzde ekonominin küresel bir hale bürünmesiyle ülkelerin yüzleşmek zorunda kaldığı sorunlar da küresel bir boyuta taşınmıştır. İşsizlik, bu sorunların en başında yer almaktadır ve küresel çapta olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2008 yılında ABD’de konut sektöründe başlayan ekonomik kriz, kısa bir sürede küresel hale gelmiş ve tüm ülkeleri etkisi altına almıştır. Bu ekonomik krizden en çok işgücü piyasası etkilenmiştir. Ülkelerin genelinde ciddi istihdam kayıpları yaşanmış, işsizlik oranları oldukça yüksek düzeylere ulaşmıştır. Bu yüksek işsizlik oranları ile mücadele etmek için çeşitli tedbirler devreye sokulmasına rağmen, alınan tedbirlerin yeterli düzeyde istihdam olanağı yaratamamasından dolayı, işsizlik oranları çoğu ülkede kriz öncesi seviyelere geri dönememiştir.

ILO’nun işgücü piyasalarına ilişkin yaptığı değerlendirmeler, işsizliğin küresel boyutta ne denli ciddi bir seviyede olduğunu göstermektedir. 2008 yılından bu yana dünya çapında işsiz sayısı ve dolayısıyla işsizlik oranı artış göstermektedir. 2012 yılında işsiz sayısı 197 milyona ulaşmıştır. Bu rakamın 2013 yılında 200 milyonun üstüne çıkması ve 2014 yılında da artmaya devam etmesi beklenmektedir. İşsizlikle paralel bir şekilde 2007 yılından bu yana 67 milyon iş açığı ortaya çıkmıştır. Bu açık, ülkelerin iş yaratma politikalarındaki başarısızlığın bir göstergesi niteliğindedir.

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulanan politikaların en başında iş yaratma politikaları gelmektedir. İşsizlerin tamamını istihdam edecek ölçüde iş olanağının bulunmadığı bir ortamda, işsizlerin mesleki becerilerini artırarak istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmaya yönelik uygulanacak diğer aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğinden söz etmek mümkün olmamaktadır. Bu çerçevede, “Çeşitli Ülkeler ve Türkiye’de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye’de Uygulanabilirliği” adlı bu çalışmada iş yaratmanın istihdam politikaları içerisindeki önemini ortaya konması amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, küresel işgücü piyasasının durumu genel olarak değerlendirilmiş, iş yaratma kavramı ve iş yaratma politikalarının türleri hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, ülkelerin iş yaratma politikalarına ilişkin örneklerle yer verilmiş, bu kapsamda Avusturya, Belçika, Fransa ve Kanada’da uygulanan iş

yaratma politikaları incelenmiştir. Üçüncü bölümde, Türkiye işgücü piyasasının durumuna ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve Türkiye’de uygulanan iş yaratma politikaları incelenmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında ise, Türkiye’deki işsizliğin nedenleri ve iş yaratma politikalarının işsizliği azaltmadaki etkileri incelenmiş ve bu politikaların daha etkin sonuçlar doğurması için önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 GENEL BAKIŞ

İşsizlik, işgücünden üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana süregelen ve son yüzyıl boyunca alınan tüm ekonomik ve sosyal politika önlemlerine rağmen gittikçe etkisini artıran, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçektir.¹ İşsizlik son yıllarda dünyada en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir. Dünya genelinde yaşanan işsizliğin yol açtığı toplumsal sorunlar, hangi gelişmişlik düzeyinde olursa olsun ülkeleri bu konuda tedbirler almaya yöneltmektedir. Ülkeler arasında işsizliğin nedenleri açısından farklılıklar olsa bile, günümüzde işsizlik sorunu küreselleşmiş ve bütün ülkeleri tehdit eder hale gelmiştir. İşsizlik sorununun bu şekilde küresel bir hale gelmesinde yapısal sorunların yanı sıra, artık ekonomilerin büyümeye rağmen beklenen istihdamı yaratamamaları da etkili olmaktadır. Dünyadaki tüm ülkelerin başlıca kaygıları arasında yükselen işsizlik rakamları ve istihdam yaratamama sorunu yer almaktadır.

İşsizlik sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, aynı zamanda gelişmiş ülkelerin de başlıca sorunlarından biridir. İşsizliğin kaynakları açısından gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle Kıta Avrupası'nda işsizlik, işgücü piyasasında yer alan katı düzenlemelerin neden olduğu yapısal bir sorun olarak ele alınmakta iken gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorunu daha çok tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Hızlı nüfus artışı ve kırdan kente yaşanan göç sonucu istihdamın yapısı tarım dışı lehine değişmekte ve gelişmekte olan ülkelerde tarım dışı istihdam yaratılamaması işsizliğe neden olmaktadır.²

Son yıllarda ülkelerin en başlıca odak noktası işsizlikle mücadeledir. Özellikle ABD'de 2007 yılı ortasında konut sektöründeki sorunlarla ortaya çıkan, 2008 yılının son çeyreğinde kendini küresel çapta hissettiren ve 2009 yılının ilk çeyreğinde en üst

¹ Uyar Bozdağlıoğlu, E. Yasemin; "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, Aydın 2008, s.45

² Boztepe, Yenal; "Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması", Yıldız Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007, s. 52.

seviyeye ulaşan küresel ekonomik kriz, tüm ülkeler için önemli ölçüde üretim ve refah kayıplarına yol açmıştır³. İşsizlikle mücadele için çok çeşitli politikalar uygulanmış ve uygulanmaya devam etmektedir. Bu politikaların en başında şüphesiz ki aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) gelmektedir. Bu programlar aracılığıyla kişilerin becerileri ve böylece istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır. Ancak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması işsizlik sorununun çözümünde tam olarak etkili olmamaktadır. Daha fazla kişinin istihdam edilebilmesi için işgücü piyasalarının daha fazla istihdam olanağına sahip olması gerekmektedir. İstihdam olanaklarının artırılması ise iş yaratma süreçleriyle çözümlenebilecek bir husustur. Küresel işsizliğin düşürülmesinde ya da daha fazla yükselmesinin önlenmesinde, ekonomik büyüme ile iş yaratma arasındaki bağlantının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, insana yakışır ve üretken işler yaratılması, işsizliğin azaltılmasında ve çalıştıkları halde yoksulluk içinde yaşayan kişi sayısının aşağıya çekilmesinde kritik bir yere sahiptir.⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayımladığı “2013 Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu”nda⁵ da küresel işsizliğin ciddi boyutlara ulaştığı ve bu konuda ülkelerin önlem alması gerektiği vurgulanmaktadır. Rapora göre, 2008 yılında yaşanan küresel krizin ardından işsizlik artış eğilimine girmiştir. 2012 yılında işsiz sayısı, bir önceki yıla göre 4 milyon artarak 197 milyona ulaşmıştır. Ayrıca 2007 yılından bu yana 67 milyon iş açığı oluşmuştur. Bu durum, ülkelerin kriz sonrasında iş yaratma politikalarında beklenen düzeye ulaşamadıklarının bir göstergesidir. ILO, işsizlik rakamlarının önümüzdeki yıllarda artmaya devam edeceğini öngörmektedir. Buna göre, 2013 yılında işsiz sayısına 5,1 milyon kişinin daha eklenmesi ve işsizliğin 202 milyona ulaşması beklenmektedir. Gereken önlemlerin alınmaması durumunda ise bu rakama 2014 yılında 3 milyon kişinin daha ekleneceği öngörülmektedir.

ILO raporunda işsiz kalanların yanı sıra, oldukça düşük ücretle çalışan insanların varlığına da vurgu yapılmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında, raporda belirtilen iş açığından daha fazla iş yaratılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Raporda, dünyada 2 Dolar'dan daha az parayla geçinen ve çoğu gelişmekte olan ülkelerde yaşayan

³ Kaderli, Yusuf – Hatice Küçükkaya; “2008 Dünya Finansal Krizi Sonrası Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 12, 2012, s. 85.

⁴ Duruel, Mehmet – Mehmet Kara; “Küresel İşsizlik ve İstihdamda Yeni Perspektifler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, İstanbul 2009, s. 359.

⁵ Global Employment Trends 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf, (01.11.0213)

yaklaşık 600 milyon kişi için daha iyi iş olanakları yaratılması zorluğu ile karşı karşıya olunduğu belirtilmektedir.⁶ Dolayısıyla iş yaratma politikaları sadece işsizliğin azaltılmasına yönelik olarak değil, aynı zamanda daha iyi işlerin ortaya çıkması için de hayati önem taşımaktadır.

OECD'nin 2013 yılında yayımlanan Employment Outlook⁷ raporunda da ILO'nun raporundakine benzer tespitler bulunmaktadır. OECD raporuna göre, 2013 yılı Nisan ayı itibarıyla OECD ülkelerinde işsiz sayısı 2007 yılına göre yaklaşık 16 milyon artarak 48 milyona ulaşmış ve işsizlik oranı %8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, kriz dönemi olan 2009 yılında %8,5 olarak gerçekleşen işsizlik oranının sadece yarım puan altında yer almaktadır. İşsizlik oranları konusunda ülkeler arasında oldukça büyük farklılıklar bulunmaktadır. Beş OECD ülkesinde (Avusturya, Japonya, Kore, Norveç ve İsviçre) işsizlik oranı %5'e yakın veya bunun altında gerçekleşirken, Yunanistan ve İspanya'da bu oran %25'in üstüne çıkmıştır. Yapılan ekonomik öngörülere göre OECD ülkelerinde işsizliğin 2014 yılına kadar mevcut düzeyinin altına inmesi olası görünmemektedir. OECD ülkeleri genelinde var olan iş açığı ise krizin başlangıcından 2012 yılının son çeyreğine kadar %2,4 oranına yükselmiştir. 2014'ün sonuna kadar bu açığın %1,9'a gerilemesi öngörülmekle birlikte, Almanya ve Estonya dışındaki Euro bölgesi ülkelerinde bu açığın 2014 yılı boyunca artış göstermesi beklenmektedir.

2008 yılında yaşanan kriz AB ülkelerini de ciddi şekilde etkilemiş ve AB'nin bu durumdan ders çıkarmasını sağlamıştır. Bu çerçevede, 3 Mart 2010 tarihinde "Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme İçin Avrupa Stratejisi" açıklanmıştır. Yaşanan ekonomik kriz sonrasında Avrupa'yı eskisinden daha güçlü duruma getirme amacını taşıyan bu strateji, AB için 2020 yılına kadar gerçekleştirilmesi beklenen hedefleri ortaya koymaktadır. 2020 Stratejisi'nde, yaşanan ekonomik krizin AB'nin son 10 yılda kaydettiği ekonomik büyüme ve istihdam sağlama alanındaki gelişmeleri tersine çevirdiği, krizin ardından AB genelinde GSYH'de %4 oranında

⁶ Özsoz, Melih; "İşsizlik: Küreselleşen ve Kronikleşen Bir Sorun", **İktisadi Kalkınma Vakfı**, Sayı 47, Mart 2012, s. 3.

⁷ OECD Employment Outlook 2013, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page2, s.20, (29.12.2013).

düşüş görüldüğü, faal işgücünün %10'unu oluşturan 23 milyon kişinin işsiz kaldığı ve AB'nin sanayi üretiminin 1990'lı yıllardaki seviyelere düştüğü belirtilmektedir.⁸

AB 2020 Stratejisi ile ortaya konan hedefler bir yandan sürdürülebilir büyümeyi öngörürken diğer yandan istihdam oranlarının yükseltilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda stratejide belirlenen hedeflerden biri 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranının %69 seviyesinden %75'e çıkarılmasıdır. Bunun yanı sıra gençlerin eğitim düzeylerinin artırılması ve genç işsizliği oranını azaltmaya yönelik olarak staj, çıraklık ve iş deneyimleri aracılığıyla gençler için iş fırsatlarının artırılması öngörülmektedir.

AB kapsamında işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik önlemleri içeren bir başka belge ise Avrupa İstihdam Stratejisi'dir (AİS). AİS'nin temelleri 1990'lı yıllara kadar gitmektedir. AB istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulamalara, 1990'lı yıllarda belirginleşen işgücü piyasası sorunlarının birlik düzeyinde ciddi sıkıntılar yaratması sonucu başlamıştır. Bu kapsamda 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için bir dönüm noktası olmuştur. Zaman içerisinde AB'de artan işsizlik ve azalan rekabet gücü gibi sorunlardan dolayı sosyo-ekonomik politika değişiminin bir sonucu olarak Amsterdam Antlaşması ile kurucu antlaşmaya istihdam ile ilgili olarak bir bölüm eklenmiş ve böylece istihdam politikası da ortak bir Avrupa politikası olarak kabul edilmiştir.⁹

AİS'nin temel amacı, AB genelinde daha fazla ve daha iyi işlerin yaratılmasıdır. Bu kapsamda istihdam politikaları hakkında AB ülkelerinin bilgi paylaşımları ve işbirliği yapmaları için bir çerçeve oluşturmaktadır. AİS, temelini AB'nin uzun vadeli hedeflerinin ortaya konduğu Avrupa 2020 Stratejisi'nden almaktadır.

AB'nin yanı sıra G20 ülkeleri de işsizliğin azaltılmasına yönelik önlemler alınması hususunda girişimlerde bulunmaktadır. 3-4 Kasım 2011 yılında Fransa'nın Cannes şehrinde düzenlenen G20 Zirvesi'nin ardından yayımlanan Deklarasyon'da dünya çapında artarak devam eden ve kronik bir hal alan işsizlik sorununun çözümüne yönelik atıflarda bulunulmuştur. Deklarasyon'da istihdamın artırılması ve bu kapsamda

⁸ EU 2020 Strategy, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, s.5, (02.12.2013).

⁹ Beceren, Ertan; "Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları", **Ekonomi Bilimleri Dergisi (Online)**, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.50.

iş yaratılmasının önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF), ILO, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kurumların da katılımı ile “İstihdam İçin G20 Görev Gücü”¹⁰ oluşturulması öngörülmüştür. Görev Gücü, 15 Aralık 2011 tarihinde Meksika dönem başkanlığında toplanmış ve gençlere yönelik önlemlere ilişkin görüşmeler yapmıştır. Çalışmalarına devam eden Görev Gücü’nün 2013 yılında yayımlanan raporunda da, iş yaratmanın önemine vurgu yapılmaktadır.¹¹

1.2 İŞ YARATMA POLİTİKALARI

1.2.1 İş Yaratma Kavramı

İş yaratma kavramının, temelde iki farklı alana vurgu yaptığı değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki, teknolojik gelişmeler, yenilikçilik ve Ar-Ge faaliyetleri sonucu işgücü piyasasında daha önce var olmayan işlerin ortaya çıkmasıdır. Özellikle günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişimiyle yeni işlerin ortaya çıkması hız kazanmıştır. Bir diğer iş yaratımı ise, istihdam olanaklarının artırılması yoluyla gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle, işletmelerin istihdam kapasitelerini artırmaları, esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi farklı istihdam şekillerinin yaygınlaşması sonucu istihdam olanaklarının artmasıdır.

Marco Biagi’nin İş Yaratma ve İş Hukuku¹² adlı kitabında iş yaratma kavramına yönelik olarak dar, geniş ve daha geniş anlamları içerecek tanımlar yapılmıştır. Dar anlamıyla iş yaratma politikası, doğrudan iş yaratmaya yönelik politik müdahaleyi içermektedir. Bu müdahale, ekonomik gelişme ve işgücü piyasası politikalarıyla sınırlı bir alanı kapsamaktadır. Bu politikalar yeni işler yaratılmasını aktif olarak destekleyen teşvikler oluşturmak anlamına gelmektedir. Bu teşvikler finansal olabileceği gibi yapısal da olabilmektedir. Ancak tüm teşvikler temel olarak iş yaratılmasını amaçlamaktadır.

¹⁰ Cannes Summit Final Declaration – Building Our Common Future: Renewed Collective Action For The Benefit Of All, <http://www.g20.utoronto.ca/2011/2011-cannes-declaration-111104-en.html>, (01.12.2013).

¹¹ Addressing Employment, Labour Market and Social Protection Challenges in G20 Countries: Key Measures Since 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_217544.pdf, (15.12.2013).

¹² Biagi, Marco; “İş Yaratma ve İş Hukuku”, **MESS Vakfı**, İstanbul 2003, s.49.

Geniş anlamda iş yaratma politikası, sadece doğrudan iş yaratma politikalarını değil, aynı zamanda dolaylı iş yaratma politikalarını da içermektedir. Bu tanımın bir sonucu olarak, iş yaratma politikası istihdam edilebilirliği iyileştirmeye (eğitim ve yetiştirme önlemleri) ve işe yerleştirmeye (iş ve işçi bulma programları) yönelik tüm AİPP'leri kapsamaktadır. Bu bakımdan işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğinin önünde duran engelleri ortadan kaldırmayı hedefleyen, ancak kendi başlarına ek istihdam olanakları yaratmayan politikalar da iş yaratma politikası içinde sayılmaktadır.

Çok daha geniş bir tanım altında ise iş yaratma politikası, işgücü piyasasını ve istihdam haritasının bileşimini hep birlikte doğrudan veya dolaylı etkileyen ve topluca istihdam artışını pekiştirmeyi amaçlayan bütün politika ve önlemleri kapsamaktadır. Bu tanım "İstihdam Stratejisi" ya da "İş Yaratma Stratejisi" olarak adlandırılabilir stratejilerin temelini oluşturmaktadır.

1.2.2 İş Yaratma Politikalarındaki Yaklaşımlar

İş yaratma uygulamalarının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak uygulamalar konusunda temelde iki farklı yaklaşımın bulunduğu söylenebilir. Bu yaklaşımlar arasında bir uçta işsizlik sorununun çözümünü ekonomik gelişmeye bırakan liberal yaklaşımlar yer alırken, diğer uçta ise bu sorunu toplumsal bir sorun olarak kabul eden ve istihdam politikalarına ağırlık veren yaklaşımlar bulunmaktadır.¹³ Liberal yaklaşımların benimsendiği ülkelere örnek olarak İngiltere ve ABD gösterilirken, Kıta Avrupası'nda bulunan ülkeler ikinci yaklaşımı benimsemektedir.

ABD'de iş yaratma, ekonomik gelişmenin bir bileşeni olarak görülmektedir. Yüksek istihdam ile ekonomik performans arasındaki karşılıklı etkileşime ilişkin Amerikan anlayışı, bu iki hedefin neden-sonuç ilişkisine dayalı olarak iç içe geçtiğini varsaymaktadır.¹⁴ Bir başka deyişle, Amerikan anlayışında iş yaratma ekonominin doğal döngüsü içinde yer almaktadır. Ekonomik büyüme gerçekleştiğinde işgücü piyasası da bu büyümeye paralel olarak istihdam olanakları yaratmaktadır. Bu kapsamda ABD'nin istihdam stratejisini ortaya koyan tek bir belge bulunmamaktadır. ABD'nin istihdam stratejisinin özü tam istihdamın sağlanmasıdır ve ABD'nin iş yaratma eylem planının

¹³ Uyar Bozdağlıoğlu, **a.g.m.**, s.59.

¹⁴ Biagi, **a.g.e.**, s.59.

başlıca odak noktaları ekonomik gelişme ve işgücü yatırımlarıdır.¹⁵ Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde ise liberal bir yaklaşım sergilenmektedir.

AB'de iş yaratma politikaları ise, ABD'nin aksine, daha toplumsal bir yaklaşıma sahiptir. İstihdamın artırılmasına ilişkin tüm ülkelerde uygulanması öngörülen AİS bu yaklaşımın bir göstergesi niteliğindedir. AİS ile istihdam konusu ülkelerin münhasır yetkisinden çıkarılmış ve AB'nin ortak politikalarından biri haline gelmiştir. Bu kapsamda ABD'de hâkim olan liberal anlayışın tersine sosyal açıdan daha müdahaleci bir sistem benimsenmiştir. Ancak buradaki müdahale ülkelerin istihdam politikalarını uygulama yöntemlerine yönelik olmayıp sadece üye ülkeler için yol gösterici nitelikte bir çerçeve oluşturulması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, istihdamın artırılmasına yönelik ortaya konan hedefler ülkelere rehberlik etmekte ve politikalarını bu kapsamda yürütmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

AB ortak politikalar konusunda sadece stratejiler ve hedefler belirlemekle yetinmemekte, aynı zamanda Avrupa Yapısal Fonları aracılığıyla aktif iş yaratma önlemleri de almaktadır. Üye devletlere önceden belirlenmiş çeşitli amaçlar için finansal yardım sağlayarak bölgeler arasındaki eşitsizlikleri azaltmaya ve böylelikle Topluluğun sosyal ve ekonomik birliğini güçlendirmeye çalışmaktadır. Bunların dışında, kendi hesabına çalışmanın desteklenmesine, hizmet sektörünün daha da geliştirilmesine ve yerel düzeyde iş yaratılmasının kolaylaştırılmasına da önem verilmektedir.

ABD ve AB iş yaratma ile ekonomik gelişme arasında nedensel bir ilişki ve istihdam, rekabet edebilirlik ve büyüme arasında karşılıklı bir bağlantı olduğunu kabul etmektedir. Bu anlamda birbirlerinden farklı olarak; ABD kendisine işverenlerin ihtiyaçlarını en iyi nasıl karşılayabileceğini sorarken, Avrupa'daki politika tartışmasının merkezinde işgücünün istek ve özlemlerinin nasıl karşılanacağını ve bu isteklere bugünkü ve gelecekteki işgücü piyasalarında ve istihdam politikalarında nasıl hizmet edilebileceğinin belirlenmesi yer almaktadır.¹⁶

¹⁵ BİAGİ, a.g.e., s.58.

¹⁶ BİAGİ, a.g.e., s. 74.

1.2.3 İş Yaratma Politikaları

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulanan politikaların ağırlıkları ve kapsamaları ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de, genel olarak bakıldığında, uygulanan politikaların birbirine benzer oldukları görülmektedir. Bu kapsamda hemen hemen tüm ülkelerde en fazla ön plana çıkan iş yaratma araçlarının girişimcilik ve sübvansede edilmiş istihdam olduğu görülmektedir. Bunun dışında esneklik, yarı zamanlı çalışma gibi farklı istihdam şekillerinin desteklenmesi, yatırımların teşvik edilmesi, iş yaratma kapasitesi yüksek olan sektörlerin desteklenmesi, Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetlerinin artırılması, son dönemlerin kavramı olan “yeşil işler”in desteklenmesi gibi diğer uygulamalar da iş yaratma politikalarının temelinde yer almaktadır.¹⁷

1.2.3.1 Girişimcilik

Girişimci, mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim faktörlerini bir araya getiren, hedeflediği ürün ya da hizmette katma değer yaratan ve bu anlamda mevcut pazar içerisinde kabul edilebilen riskleri alabilen bireydir.¹⁸ Girişimciler ürün ya da hizmet sundukları bölge ya da bölgelerin yerel ihtiyaçlarını tutarak bir yandan talebi karşılamakta diğer yandan da yerel alanda iş ve istihdam yaratmaktadır.¹⁹ Bu çerçeveden bakıldığında, girişimciliğin iş yaratma kapasitesinin yüksek olduğu ve bu konuda önemli bir araç olduğu anlaşılmaktadır.

Girişimcilik iş yaratma politikaları kapsamında en çok üstünde durulan konulardan biridir. Girişimciliğin istihdam konusunda domino etkisine sahip olduğu söylenebilir. Bir yandan kendi işini kuran kişinin işgücü piyasası içinde yer almasına olanak verirken diğer yandan da işletme bünyesinde istihdam olanakları yaratmaktadır. ABD ve AB’de küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) iş yaratmada etkin oldukları tespit edilmiştir. OECD’nin 2005 yılı verilerine göre, Avrupa’da KOBİ’ler

¹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. World of Work Report 2013, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/WCMS_214476/lang--en/index.htm, (21.04.2014); Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices, <http://www.oecd.org/sti/ind/2759012.pdf>, (21.04.2014); New Skills For New Jobs: Action Now, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en>, (21.04.2014); Active Labour Market Policies For The Europe 2020 Strategy, http://www.werk.be/sites/default/files/ALMP2020_CONGRESS_BOOK_ENG.pdf, (21.04.2014).

¹⁸ KOÇAK, Orhan; “Bilgi Teknolojilerini Kullanan Yeni Girişimcilik Modelinin İş Yaratma Etkisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, 2009, s. 383.

¹⁹ KOÇAK, a.g.m., s.395

%99,8 gibi yüksek bir orana sahiptir. Bu firmaların sadece sayısı değil, istihdama katkısı da yüksektir.²⁰ Özel sektörde bulunan işlerin dörtte üçü bu işletmeler aracılığıyla sağlanmaktadır.²¹ 2010 ve 2011 yılları verilerine bakıldığında, durumun değişmediği görülmektedir. Bu yıllarda KOBİ'ler Avrupa'daki işletmelerin sırasıyla %99,6 ve %99,8'ini oluşturmaktadır. Bu oranlar göz önünde bulundurulduğunda, KOBİ'lerin Avrupa ekonomisinin temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

KOBİ'lerin ekonomideki ağırlığının fazla olduğu ülkelerde girişimciliğin desteklenmesi iş yaratma politikaları açısından en çok başvurulan uygulamalardan biri olmaktadır. Sağlanan desteklerin çoğunluğunu başlangıç destekleri oluşturmaktadır. Bunun nedeni ise, yeni açılmış bir işletmenin ilk yıllarının kritik önem taşımasıdır. İşletmelerin devamlılığı istihdamın artırılmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle hemen hemen tüm ülkelerde bu tarz destekler sunulmaktadır. Buna ek olarak, girişimcilere danışmanlık hizmetlerinin verildiği, ek istihdam yaratmaları için teşvikler uygulandığı da görülmektedir. Kanada gibi kimi ülkelerde KOBİ'lere yönelik işe alım destekleri sunulmaktadır. Bu destekler sayesinde işletmelerin iş yaratma potansiyellerinin artırılması hedeflenmektedir.

Girişimcilik kavramı, günümüzde geleneksel kalıplarından çıkmaya başlamıştır. Bilgi teknolojilerinin her alanda kullanıldığı günümüzde, girişimciler de bilgi teknolojilerinin avantajlarından yararlanmaktadır. Özellikle son yıllarda gelişen elektronik ticaret (e-ticaret), girişimciliğin geleneksel çerçevesinden çıkmasına neden olmuştur. Bu sayede e-girişimcilik kavramı ortaya çıkmıştır. Yeni ekonomide bilgi teknolojisi ağırlıklı çalışan girişimciler, yeni iş yaratmada ya da mevcut işlerin dönüşümünde ulusal ekonomiler için katma değer sağlayan unsur ve teşvik edilmesi gereken önemli bir rekabet avantajı olmaktadır.²²

1.2.3.2 Sübvans Edilmiş İstihdam

Sübvans edilmiş istihdam, iş yaratma politikaları kapsamında en az girişimcilik kadar başvurulan yöntemlerden biridir. İstihdama yönelik sunulan teşvikler uygulama açısından ülkeden ülkeye çeşitlilik gösterse de, amaç hepsinde aynıdır. Türkiye ve Kıta Avrupası ülkelerindeki gibi sosyal refah anlayışının benimsendiği ülkelerde çalışanların

²⁰ KOÇAK, a.g.m., s. 394.

²¹ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm, (29.12.2013).

²² KOÇAK, a.g.m., s.403.

korunması amacıyla işverenler üzerindeki mali yükler artmaktadır. Bu durum da, işverenlerin ek istihdam yaratmalarına engel oluşturmaktadır. İstihdam teşvikleri bu durumu tersine çevirme amacını taşımaktadır. İşverenlerin istihdamdan kaynaklanan mali yüklerini teşvikler aracılığıyla hafifleterek daha fazla kişiye istihdam olanağı sağlamaları amaçlanmaktadır.

İstihdam teşviklerinin en yaygın görülen biçimi, sigorta primi desteği şeklinde olmaktadır. İşverenlerin sahip olduğu yüklerden en büyüğünü sigorta ödemeleri oluşturduğundan teşvikler bu alanda ağırlık kazanmaktadır. Bunun dışında vergi indirimi, işe alınan kişilerin eğitim maliyetlerinin karşılanması gibi farklı kapsamları bulunan teşvikler de yer almaktadır. İstihdam teşvikleri işgücü piyasasının geneline uygulanabildiği gibi, kadın, genç, engelli gibi özel grupları da hedefleyebilmektedir.

1.2.3.3 Yatırımların Artırılması

Yatırım ile istihdam iç içe geçmiş olgulardır. İstihdam olanaklarının artmasında şüphesiz ki yatırımların büyük payı bulunmaktadır. Ancak burada bahsedilen tahvil ve hisse senedi gibi menkul değerlerin satın alınması sonucu gerçekleşen portföy yatırımları değil, bina, arazi gibi fiziki değerleri bünyesinde bulunduran doğrudan sermaye yatırımlarıdır. Yatırımların kaynağı yerli olabileceği gibi yabancı da olabilmektedir. Ekonominin küresel hale gelmesinin bir sonucu olarak artık yatırım denildiğinde, akla ilk olarak yabancı yatırımlar gelmektedir.²³ Günümüzde doğrudan sermaye yatırımlarının çoğu yabancı kaynaklı olup genellikle çokuluslu şirketler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Fiziki değerler elde edilmesi sonucu gerçekleşen doğrudan yabancı sermaye yatırımları istihdam olanaklarının artmasında öneme sahiptir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, yatırımın gerçekleştirildiği ülkeye dövizle birlikte sahip olduğu teknolojiyi, bilgiyi de getirmektedir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının hem sermayenin geldiği hem de ev sahibi ülke açısından istihdam yaratma etkisi bulunmaktadır. Yatırımcı ülke, bir yandan yatırımlara ev sahipliği yapan ülkenin istihdamını artırırken öte yandan da bu yatırımları idare edecek personeli, genellikle,

²³ Akbulut, Mustafa; “**Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları: Büyüme ve İstihdam İlişkisi**”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Karaman 2009.

kendi ülkesinde istihdam ederek kendi işgücü piyasasında istihdam olanakları yaratmaktadır.²⁴

Yatırımların istihdam yaratma etkisi göz önünde bulundurulduğunda, yatırım olanaklarının artırılması iş yaratma açısından önem kazanmaktadır. Bu kapsamda yatırımcı ülkelerin gerçekleştirecek maliyetlerine yönelik sağlanacak indirimler ve muafiyetler, yatırımların ev sahibi olacak ülkeye çekilmesini sağlamaktadır. Böylece istihdam olanakları yaratılmakta, artan üretim sayesinde ekonomik gelişme devam etmekte ve aynı zamanda yeni bilgi ve teknolojilerin ev sahibi ülkeye girişi sağlanmaktadır.

1.2.3.4 Atipik İstihdam Biçimleri

1970'lerde hızlanan ve 1980'lerde yoğunlaşarak devam eden bilimsel ve teknolojik değişimler, yaşamın bütün alanlarıyla birlikte mal ve hizmet üretim sürecini, çalışma yaşamını ve dolayısıyla çalışanları etkilemiştir. Üretim biçimlerinde yaşanan değişiklikler, çalışanların istihdam edilme biçimlerine de yansımıştır.²⁵

Tipik istihdam, çalışanların istihdam edildikleri iş yerinde sürekli ve tam süreli çalışmalarını ifade ederken atipik istihdam bu durumun tersine karşılık gelmektedir. Atipik istihdamın en yaygın olarak görülen biçimleri kısmi süreli çalışma ve evden çalışmadır. Atipik istihdam biçimlerinde yeni işlerin ortaya çıkmasının yanı sıra, var olan istihdamın birden çok çalışan tarafından paylaşılması da söz konusudur. İstihdamın artırılmasında atipik istihdam yardımcı bir araç olsa da, bu tarz istihdamın normal istihdamın üstüne çıkması da bir sorun teşkil etmektedir.

Kısmi süreli çalışma, günümüzde işgücü piyasasının vazgeçilmez bir unsuru olarak istihdam artışını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bu çalışma biçiminin istihdam artışı üzerindeki etkinliğini koruyabilmesi için dikkatli bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Kısmi süreli çalışmanın aşırı yaygınlaşması, tam zamanlı istihdam olanaklarının azalmasına neden olabilir. Bunun dışında kısmi süreli işler için ortalama haftalık çalışma süresinin, tam zamanlı işler için geçerli olan ortalama haftalık çalışma süresine yakın olması durumunda kısmi süreli istihdamın işsizliği azaltıcı etkisi sınırlı

²⁴ Gündoğan, Naci; "Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve İstihdam Üzerine Etkileri", **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 26, İstanbul 2002, s. 73.

²⁵ Yüksel, İhsan; "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, İstanbul 2004, s. 49.

olacaktır. Bu özellikler kısmı süreli çalışma için olumsuz özellikler olmasına rağmen, kısmı süreli çalışmanın istihdam politikası içinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Her ne kadar kısmi süreli çalışmanın işsizliği azaltıcı etkisi az olsa da, yeni işler yaratılması, var olan işlerin korunması ve tam zamanlı istihdama geçiş olanağı sağlaması açısından önemli bir istihdam biçimidir.²⁶

Bir başka atipik istihdam biçimi olan evden çalışma ise özellikle teknolojinin gelişimiyle birlikte yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle e-ticaretin giderek arttığı günümüzde, evden çalışma olağan bir hal almıştır. Bu tip istihdamın özellikle kadın istihdamının artmasında önemli bir payı bulunmaktadır. Evden çalışma, aile içi görevler nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşan kadınların hem bu görevlerini yerine getirmelerine hem de işgücü piyasasında yer almalarına olanak tanımaktadır. Evden çalışma doğrudan olduğu kadar dolaylı olarak iş yaratımına destek vermektedir. Evden çalışma sisteminin uygulanması sayesinde, normal istihdamın neden olduğu bina, ofis gibi fiziki maliyetler düşmekte ve bu maliyetlere ayrılması gereken kaynaklar yeni istihdam olanaklarına ya da yatırımlara ayrılabilir. Evden çalışma sisteminin uygulanması sayesinde, normal istihdamın neden olduğu bina, ofis gibi fiziki maliyetler düşmekte ve bu maliyetlere ayrılması gereken kaynaklar yeni istihdam olanaklarına ya da yatırımlara ayrılabilir.

Atipik istihdam biçimlerinin hepsi işsizliğin azaltılması yönünde etkili olarak kullanılabilirler. Ancak bu istihdam biçimlerinin dikkatli bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Gerek bu kapsamda çalışanların haklarının korunmasına gerekse de bu istihdam biçimlerinin işsizliği azaltmada etkinliğinin ortadan kalkmamasına özen gösterilmesi gerekmektedir.

1.2.3.5 Yeşil Ekonomi ve Yeşil İşler

Teknolojinin gelişimi yeni şeylerin bulunmasına olanak tanımak, gerek istihdam gerek ekonomik olanakların artmasına yardımcı olmakla birlikte aynı teknolojik gelişim aşırı kaynak kullanımı, çevre kirliliği gibi olumsuz durumların da ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda kaynakların akıllıca kullanıldığı sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanması ve aynı zamanda dünyada yaratılan olumsuz etkilerin asgariye indirilmesi için son dönemlerde yeşil ekonomi girişimi başlamıştır. Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), yeşil ekonomiyi gelecek nesilleri önemli çevre risklerine ve ekolojik kırıklara maruz bırakmadan, uzun vadede insanların refahını artıracak mal ve

²⁶ Selamoğlu, Ahmet; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 2, Kocaeli 2002, s. 42.

hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve tüketimiyle ilgili ekonomik etkinlikler sistemi olarak tanımlamaktadır.²⁷

Yeşil ekonomi, var olan ekonomik düzen içinde tamamen yeni sayılabilecek bir alan olduğundan iş yaratma kapasitesi de oldukça yüksektir. Yeşil ekonominin gündeme gelmesiyle birlikte “yeşil işler” kavramı da ortaya çıkmıştır. Yeşil ekonomi, sahip olunan teknolojik olanakların kullanılması sonucu daha çevreci bir üretim süreci öngördüğünden, teknoloji ağırlıklı bir ekonomi sayılmaktadır. Bu nedenle yeşil ekonomi kapsamında yaratılan işler de belirli nitelikler barındırmaktadır. Bu da ülkelerin “daha iyi iş” hedefine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır.

İşletmelerin yeşil ekonomi kapsamında faaliyetlerini sürdürmeleri işverenler açısından maliyetli olmaktadır. Çevreci bir yaklaşımla üretim yapmak yeni teknolojilerin kullanımını gerektirdiğinden işverenler bu alana kendiliğinden yönelmemektedir. Bu nedenle bu yeni üretim şekillerinin devletler tarafından desteklenmesi önem taşımaktadır. Bu sayede kaynakların etkin kullanımı sonucu sürdürülebilir bir kalkınma süreci yaşanacak hem de destekler aracılığıyla azaltılan olası maliyetler yeni işlerin yaratılmasına aktarılabilecektir.

²⁷ Çetiner, Selim; “Yeşil Ekonomi, Sürdürülebilir Kalkınma Vs...”, **Tarlasera Dergisi**, Aralık 2011, İstanbul, s.81.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1 AVUSTURYA

2.1.1 Avusturya İşgücü Piyasası

Avusturya işgücü piyasası, diğer AB ülkeleri ile kıyaslandığında istikrarlı bir yapıya sahiptir ve başarılı bir görünüm sergilemektedir. Yaşanan küresel krizin etkilerinin hemen hemen tüm ülkeleri olumsuz yönde etkilediği hesaba katıldığında, Avusturya'nın işgücü piyasasındaki istikrarın bozulmadığı, aksine işgücü ve istihdam oranlarında AB 27 ortalamasının üstünde, işsizlik oranlarının ise AB 27 ortalamasının altında seyrettiği gözlenmektedir.

Tablo 1: Avusturya İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (3. Çeyrek)
15+ Nüfus	5.575	5.588	5.606	5.643	5.666	5.662
İşgücü (Bin kişi)	4.252	4.282	4.284	4.323	4.373	4.366
İşgücüne Katılım Oranı	75,0	75,3	75,1	75,3	75,9	77,1
İstihdam (Bin kişi)	4.019	4.002	4.021	4.069	4.109	4.153
İstihdam Oranı	72,1	71,6	71,7	72,1	72,5	73,3
İşsiz (Bin kişi)	162	204	188	179	189	213
İşsizlik Oranı	3,9	4,9	4,5	4,2	4,3	4,9

Kaynak: Eurostat

Tablo 1'de yer alan ve 2008-2013(3. çeyrek) dönemlerini kapsayan Avusturya işgücü piyasası göstergelerine bakıldığında, rakamlar arasında ciddi farkların oluşmadığı ve verilerin istikrarlı bir görünüm sergilediği anlaşılmaktadır. En düşük işsizlik oranı, %3,9 ile 2008 yılında gerçekleşmiştir. En yüksek işsizlik oranları ise, %4,9 ile 2009 yılında ve 2013 yılının 3. çeyreğinde gerçekleşmiştir. 2009 yılında işsizlik oranında yaşanan bu 1 puanlık yükselmenin ardında 2008 yılı sonunda ABD'de baş gösteren ve 2009 yılında küresel hale gelen ekonomik kriz yatmaktadır. Kriz sonrasında işsizlik oranlarının 2008 seviyesine geri dönmeyişi yaşanan küresel ekonomik krizin etkilerinin halen devam ettiğini göstermektedir. Krizin boyutu ve özellikle ülkelerin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, Avusturya işgücü piyasasının krizden diğer ülkelere kıyasla ciddi bir şekilde etkilenmediği gözlenmektedir. Eurostat'tan elde edilen AB 27'nin işgücü piyasası verileri ile Avusturya'nın işgücü piyasası verileri karşılaştırıldığında, 2008 yılı da dâhil olmak üzere Avusturya'da gerçekleşen işsizlik oranlarının her dönemde AB 27 ortalamasının altında kaldığı gözlenmektedir. 2008 yılında AB 27'de işsizlik oranı %7,1

olarak gerekleŒmiŒ ve bu oran 2009 yılında %9,0'a ykselmiŒtir. 2013 yılının 3. eyreğinde ise Avusturya'da iŒsizlik oranı %4,9 iken, AB 27'de aynı dönem için bu oran %10,6 olarak gerekleŒmiŒtir.

İŒgcne katılım ve istihdam oranlarında da iŒsizlik oranlarında yakalanan baŒarının devam ettiği görülmektedir. 2008 yılında iŒgcne katılım oranı %75,0 olarak gerekleŒmiŒ ve krizin etkilerine rağmen 2009 yılında 0,3 puanlık artıŒla %75,3 olmuŒtur. İŒgcne katılım oranlarında da Avusturya AB 27 ortalamasının üstünde yer almaktadır. 2008 ve 2009 yılları için iŒgcne katılım oranlarının AB 27 ortalaması sırasıyla %70,8 ve %70,9'dur. 2013 yılının 3. eyreğinde de bu seyir devam etmiŒ, Avusturya ve AB 27'de iŒgcne katılım oranları sırasıyla %77,1 ve %72,3 olarak gerekleŒmiŒtir. İstihdam oranlarına bakıldığında, yine Avusturya'nın AB 27 ortalamasının üstünde yer aldığı görülmektedir. 2008 ve 2009 yılları için sırasıyla %72,1 ve %71,6 olarak gerekleŒen istihdam oranlarının AB 27 ortalaması sırasıyla %65,8 ve %64,5'tir. 2013 yılının 3. eyreğinde bu oranlar Avusturya için %73,3, AB 27 için %64,6 olarak gerekleŒmiŒtir.

Bu açıklamalar ve verilerin ıŒıėında, genel olarak, Avusturya Hkmetinin ve İstihdam Kurumunun yaŒanan küresel ekonomik krizin iŒgc piyasası üzerinde yarattığı olumsuz etkileri gidermek için etkili politikalar yürüttüğü söylenebilir. Bu baŒarılı politikalar sayesinde iŒsizlik oranını belli bir düzeyde tutmayı, iŒgcne katılım ve istihdam oranlarını ise istikrarlı bir Œekilde artırmayı baŒarmıŒlardır.

2.1.2 Avusturya İstihdam Kurumu (Arbeitsmarktservice – AMS)

Avusturya İstihdam Kurumu (AMS), Avusturya'nın iŒgc piyasasına yönelik hizmetler sunan kuruluŒudur. 1994 yılından önce Federal İstihdam, Sağlık ve Sosyal İŒler Bakanlığı altında rgtlenmiŒ bir kuruluŒ iken, 1994 yılında yürürlüğe giren Kamu İstihdam Hizmetleri Kanunu ile ayrı bir tüzel kiŒiliėe kavuŒmuŒtur. 1 federal, 9 bölgesel ve 100 yerel kuruluŒtan oluŒmaktadır. İŒi ve iŒveren örgütleri bu  düzeyde de temsilcilere sahiptir ve iŒgc piyasası politikalarının planlanmasında ve kurumsal yönetimin denetiminde etkilidirler. Bu  kuruluŒ dıŒında, iŒgc piyasasına ve gelecek

iş beklentilerine ilişkin iş arayanlara bilgi sunan Meslek Bilgi Merkezleri (BIZ) bulunmaktadır.²⁸

AMS, Federal Hükümetin tam istihdam politikası çerçevesinde, işsizliği önlemek ve tamamen ortadan kaldırmak amacıyla işgücü piyasası politikalarını uygulamaktadır. Bu kapsamda şu konularda yetkiye sahiptir²⁹:

- Aktif işgücü piyasası tedbirlerini uygulamak (bilgilendirme, danışmanlık, işe yerleştirme, çalışanlara ve işverenlere destek),
- İşsizlik ödeneği taleplerini tetkik etmek ve ödemeleri yapmak,
- Üçüncü ülke vatandaşlarının işgücü piyasasına katılımı gibi diğer işgücü piyasası politikalarını uygulamak,
- Uygun çıraklık programlarına yerleştirme ve diğer çeşitli ek tedbirler aracılığıyla gençlere yönelik mesleki eğitim seçenekleri sunmak.

AMS, tam istihdam hedefi doğrultusunda uyguladığı aktif işgücü piyasası programlarında iş yaratmaya önem vermektedir. Bu kapsamda AMS'nin desteğiyle çeşitli programlar uygulanmaktadır.

2.1.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar

Bu programlara ilişkin detaylı bilgilere Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicuyu Koruma Bakanlığı'nın (BMASK) yayımladığı "Basic Information Report Austria 2012/2013 Institutions, Procedures, Measures"³⁰ adlı raporundan ulaşılmıştır.

2.1.3.1 Sosyo-Ekonomik Girişimler (SÖB)

Sosyo-Ekonomik Girişimlerin³¹ amacı, belirli süreli işler yaratma yoluyla uzun süreli işsizleri ve istihdamında zorluk çekilen diğer grupların işgücü piyasasında yer almalarını sağlamaktır. Diğer işgücü piyasası politikalarından farklı olarak SÖB'ler, ekonomik beklentileri olan gerçek birer ticari işletmedir ve çoğu kar amacı gütmeyen

²⁸ <http://www.ams.at/english/14595.html>, (21.11.2013).

²⁹ Basic Information Report Austria 2012/2013 Institutions, Procedures, Measures, http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinf_ormationsbericht2013_englisch.pdf, (21.11.2013).

³⁰ http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinf_ormationsbericht2013_englisch.pdf

³¹ http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinf_ormationsbericht2013_englisch.pdf

kuruluşlar tarafından işletilmektedir. Mal imal ederler ya da ağaç işleri, iç ve dış yenileme, yemek hizmetleri, hurda ve atıkların geri dönüşümü, tekstil, metal, ev hizmetleri, çömlekçilik gibi alanlarda satış hizmetleri sunarlar.

SÖB’lerde işsizler en fazla bir yıl istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla buradaki işler belirli süreli bir yapıya sahiptir. Program, katılımcılarına “geçiş” (transition) işleri sunmaktadır. Sunulan iş imkânlarının yanı sıra katılımcılara beceri eğitimleri de verilmektedir. Program kapsamında sunulan iş imkânlarına “geçiş” işi denmesinin sebebi, söz konusu işlerin belirli süreli olması ve verilen eğitimler sonrasında kişilerin kalıcı olarak istihdam edilebilmelerine olanak tanınmasıdır. Kişiler bu işlerde istihdam edilmeden önce hazırlık programlarına katılabilmektedir. Bazı durumlarda ise, istihdamdan önce deneme süreleri uygulanarak ya da iş eğitimleri verilerek adayların söz konusu iş için uygun olup olmadığı belirlenmektedir. Eğitimler sırasında katılımcılara finansal destek sağlanmaktadır. Bu hazırlık ya da eğitimler, 8 haftaya kadar sürmektedir.

Program kapsamında kurulan sosyo-ekonomik girişimlerin yarattığı geçiş işlerinin doğurduğu maliyetlerin bir kısmı AMS tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca söz konusu program kapsamında çalışmış olan bir işsizi istihdam ederek bu kişilerin işgücü piyasasında kalmasını sağlayan işverenlere de çeşitli destekler verilmektedir.

SÖB’ler ücret sübvansiyonu programlarından ve diğer geleneksel işgücü piyasası politika araçlarından oldukça farklılık göstermektedir. SÖB’ler masraflarının en az %20’sini karşılayacak kadar kazanç elde etmelidirler. Bu koşul, kamu finansmanına rağmen girişimci yaklaşımın devam ettirilmesini amaçlamaktadır.

Tablo 2: Sosyo-Ekonomik Girişimler (SÖB)

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)
2002	2.908	2.269	5.177	0,14
2003	2.895	2.305	5.200	0,13
2004	2.805	2.469	5.274	0,14
2005	3.243	2.240	5.483	0,14
2006	4.259	4.249	8.508	0,21
2007	6.158	5.413	11.571	0,29
2008	6.225	5.568	11.792	0,29
2009	7.842	6.424	14.266	0,35
2010	9.535	6.979	16.513	0,41
2011	10.088	7.643	17.731	0,43
2012	13.109	9.267	22.376	0,54

Kaynak: Basic Information Report Austria 2012/2013

Tablo 2’de yer alan ve 2002-2012 yıllarını kapsayan verilere göre, yıllar içinde programdan yararlanan kişi sayısı istikrarlı bir biçimde artış göstermiştir. Genel olarak erkek yararlanıcıların kadın yararlanıcılardan daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. En yüksek katılım 2012 yılında kadınlarda 9.267, erkeklerde 13.109 olmak üzere toplamda 22.376 kişi ile gerçekleşmiştir. Yaratılan işler kapsamında istihdam edilen bu kişilerin toplam istihdamdaki payı %0,54 olsa da, yaklaşık 23 bin kişinin işgücü piyasasına kazandırılması azımsanmayacak bir durumdur.

2.1.3.2 Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri (GBP)

Kar amacı gütmeyen istihdam projelerinin³² amacı, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegre edilmesini sağlamaktır. Geniş ölçüde korunan, belirli süreli işler sağlanarak istihdamında zorluk çekilen kişilerin işgücü piyasasına yeniden sokulmasını ve bunun sürdürülebilir olması amaçlanmaktadır. Bu projelerin hedef grubu, SÖB’lerde olduğu gibi, uzun süreli işsizler ve istihdamında zorluk çekilen gruplardır.

GBP’ler piyasa kurallarına göre mal ve hizmet sunan şirketlerle rekabet halinde olan kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. Mal imalatı, parkların ve yeşil alanların korunması, posta işleri, temizlik işleri, nakliye (ev taşımacılığı), çöp ve hurdaların geri dönüşümü, ahşap ve metal işleme, ev hizmetleri gibi hizmetler aracılığıyla iş yaratmaktadırlar. SÖB’lerden farklı olarak GBP’ler, uzun süreli işsizler arasında düşük vasıflara sahip işsizleri istihdam etmeye odaklanmaktadır.

GBP kapsamında belirli süreli olarak istihdam edilen işsizlere yönelik finansal destek sağlanmaktadır ve bu destek AMS tarafından karşılanmaktadır. Bu projeler kapsamındaki mevcut işlerin ücretlerinin %66,7’si ücret sübvansiyonu şeklinde desteklenmektedir. Bazı durumlarda sübvansiyon oranı %100’e kadar çıkabilmektedir. Buna ek olarak, projenin ana çalışanlarının personel giderlerinin tamamı program süresince karşılanmaktadır. Bu ana çalışanlar; nitelikli proje yöneticileri, proje yürütücüleri, danışmanlar ve katılımcılara yardımcı olan sosyal hizmet uzmanlarıdır.

Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonu ya geçiş tipi destekler ya da öncü destekler aracılığıyla sağlanmaktadır. Geçiş tipi programlar, işsizlikten kayıtlı istihdama geçişi kolaylaştırmak için belirli süreli istihdam ilişkilerini kullanmaktadır.

³² http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinfor_mationsbericht2013_englisch.pdf

Öncü programlar ise, program süresinin bitiminden sonra bile desteklenen kişinin aynı işverenle çalışmasını sağlamayı amaçlamaktadır. GBP'nin hedef grubunda yer almayan diğer işsizler de bu programdan yararlanabilmektedir. Ancak bunun için GBP kapsamında yaratılan işlerin yenilikçi olması ve ihtiyaç odaklı bir şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. SÖB'lerde olduğu gibi GBP'lerde çalışmış kişileri istihdam eden işverenler desteklenmektedir. GBP, AMS ve Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından finanse edilmektedir.

Tablo 3: Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri (GBP)

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)
2002	2.037	1.494	3.351	0,09
2003	1.851	1.463	3.314	0,08
2004	1.872	1.470	3.342	0,09
2005	2.589	1.983	4.572	0,12
2006	3.047	3.510	6.557	0,16
2007	2.617	2.633	5.250	0,13
2008	2.518	2.635	5.153	0,12
2009	3.097	2.705	5.802	0,14
2010	2.947	2.400	5.347	0,13
2011	2.397	2.135	4.532	0,11
2012	2.496	2.169	4.665	0,11

Kaynak: Basic Information Report Austria

Tablo 3'te yer alan 2002-2012 yıllarını kapsayan verilere bakıldığında, GBP'lerden yararlanan kişi sayısının SÖB'lerden yararlananlara kıyasla oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedeni GBP'lerin SÖB'lerden farklı olarak, düşük vasıflara sahip uzun süreli işsizlerden oluşan daha spesifik bir gruba odaklanmasıdır. 2012 yılında GBP'den 2.496'sı erkek, 2.169'u kadın olmak üzere toplam 4.665 kişi faydalanmıştır.

2.1.3.3 Yatırım Politikalarının Desteklenmesi (İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi İçin İş Desteği)

Yatırım Politikalarının Desteklenmesi Programı³³, yenilikçi ve yüksek nitelikli teknolojik yatırımlara finansman sağlayarak yeni ve vasıflı işlerin yaratılmasını ve korunmasını amaçlamaktadır. Programın hedef grubunu, KOBİ'ler, imalat sektöründe yer alan işletmeler ve ekonomik ve teknolojik koşullar altında imalat sektörüyle yakın ilişki içinde bulunan ve bölgesel gelişme alanlarında yer alan işletmeler oluşturmaktadır.

³³ http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinformationsbericht2013_englisch.pdf

İşgücü piyasasının geliştirilmesine yönelik olan bu iş odaklı destek, işlerin yaratılması ve korunması konusunda iyi test edilmiş bir araçtır. Programın asıl vurgusu, sorunlu bölgelerde nitelikli işlerin yaratıldığı yenilikçi ve yüksek nitelikli teknolojik yatırımların desteklenmesi üzerine yapılmaktadır.

Destekten faydalanabilmek için işletmeler oldukça yenilikçi fikirlere sahip olmalı ve kendi sektörlerine ya da bölgelerine yenilik getirme konusunda itici güç sağlamalıdır. İşletmeler, uygun yatırım hacimlerinin en az %25'ini kendi sermayeleri ya da borç sermaye aracılığıyla karşılamak ve projenin tüm finansmanını güvence altına almak zorundadırlar. Söz konusu yatırıma destek verilmesi kararı, Federal Maliye Bakanlığı'nın da işbirliğiyle Federal Ekonomi, Aile ve Gençlik Bakanlığı tarafından verilmektedir.

Bu program kapsamında 2010 yılının yazında özel bir teşvik getirilmiştir. "Eco-bonus" adı verilen bu teşvikle, ekolojik yatırımların teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Bu teşvikin hedef grubu, "yeşil" ürünler imal etmek ve bu teknolojiye yatırım yapmak isteyen imalat sektöründeki KOBİ'lerdir. Bu destek "yeşil işler" in yaratılmasına önyak olduğu gibi bir bütün olarak işletmelerin finansal kapasitelerinin artmasına da yardımcı olmaktadır.

2.1.3.4 İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP)

İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP)³⁴, kendi işini kurmak isteyen işsizlere destek olmayı amaçlamaktadır. Kendi işini kurmak bir yandan girişimci olmak isteyen işsizler için kalıcı işler yaratılmasına olanak tanırken, diğer yandan da yeni kurulan işletmeler genişleyebileceği için iş olanaklarının artmasına da yardımcı olmaktadır. Programın hedef grubunu somut bir iş fikri olan ve uygun niteliklere sahip işsizler oluşturmaktadır. Hedef grubun bir istisnası bulunmaktadır. Öngörülebilir gelecekte işini kaybetme riski ile karşı karşıya olan çalışanlar da bu programa katılabilmektedir.

UGP dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama, iş fikrinin sunulması aşamasıdır. Bu aşamada başvuranın sahip olduğu iş fikrinin elverişliliği ve uygunluğu kontrol edilmektedir. Bu aşamada kadınlara ve göçmenlere özel bir önem verilmektedir.

³⁴ http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinf_ormationsbericht2013_englisch.pdf

Bu aşama en fazla 8 hafta sürer. Yapılan değerlendirmeler sonucu uygun görülen iş fikirleri ikinci aşama olan hazırlık aşamasına geçmektedir.

Hazırlık aşaması süresince AMS katılımcılara girişimcilik ile ilgili danışmanlık ve eğitim hizmetleri vererek destek sağlamaktadır. Bu programda kadınlara daha fazla önem verildiğinden, kadınlara yönelik eğitimlerde kurs maliyetleri için daha fazla ödenek tahsis edilmektedir. Hazırlık aşamasına katılacak olan kişilerin işsiz olmaları gerekmektedir. Hedef grup içinde yer alan istisnai grup için de bu geçerlidir. Diğer bir deyişle, gelecekte işsiz kalması muhtemel çalışanlar ilk aşamada fikirlerini sunup kabul edildikten sonra ikinci aşamaya geçtiklerinde işsiz olarak kayıtlı olmalıdırlar. Hazırlık aşamasında katılımcılar işsizlik ödeneği ya da asgari geçim indirimi şeklinde gelir desteği almaktadırlar.

Hazırlık aşamasının tamamlanmasının ardından üçüncü aşamaya geçilmektedir. Bu aşama uygulama aşamasıdır. Hazırlık, eğitim ve danışmanlık sürecinden geçen katılımcılar işletmelerini kurarak faaliyete geçmektedirler. Faaliyete geçen işletmelere işlerini sürdürebilmeleri amacıyla başlangıç desteği verilmektedir.

Dördüncü ve son aşama ise, takip aşamasıdır. Bu aşama, yeni kurulan mikro işletmenin istikrarını güvence altına almak amacıyla “işletme kontrolünü” (business check-up) içermektedir. Girişimciler iki yıl boyunca izlenmekte ve bu süre içinde en fazla 4 defa danışmanlık hizmeti alabilmektedir. Danışmanlık hizmeti, AMS tarafından dışardan temin edilen iş danışmanlarınca verilmektedir. Program İşsizlik Sigortası Fonu tarafından finanse edilmektedir.

Tablo 4: İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP)

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam	Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)
2004	3.466	1.882	5.348	0,14
2005	3.474	1.972	5.446	0,14
2006	3.201	2.027	5.228	0,13
2007	3.696	2.623	6.319	0,15
2008	3.767	2.822	6.589	0,16
2009	4.441	2.832	7.273	0,18
2010	4.974	3.050	8.024	0,20
2011	4.061	2.970	7.031	0,17
2012	4.195	3.180	7.375	0,17

Kaynak: Basic Information Report Austria

Tablo 4, UGP'den yararlanan kadın ve erkek katılımcıları ve bunların toplam istihdam içindekini payını göstermektedir. Erkek yararlanıcıların kadın

yararlanıcılardan fazla olduğu göze çarpmaktadır. En yüksek yararlanıcı sayısına 8.024 kişiyle 2010 yılında ulaşmıştır. 2012 yılında UGP'den 4.195'i erkek, 3.180'i kadın olmak üzere toplam 7.375 kişi yararlanmıştır.

2.1.3.5 Dayanışma Teşvik Modeli

Dayanışma Teşvik Modeli³⁵ ile bir işletmedeki bazı çalışanların normal çalışma saatleri azaltılmakta ve boşta kalan bu saatler için işsizler istihdam edilmektedir. Bu uygulamayı hayata geçiren işverenlere dayanışma teşviki adı altında destek sağlanarak uygulamanın işveren için sıfır maliyetli olması sağlanmaktadır. Bu model sayesinde bir yandan istihdam ilişkileri sürdürülürken diğer yandan da işsizlerin işgücü piyasasına girişleri teşvik edilmektedir. Bu modelin hedef grubunu çalışma saatlerini azaltmayı düşünen çalışanlar ile bu saatlerde çalışma isteği olan işsizler oluşturmaktadır.

Dayanışma teşviki bir işletmedeki çalışanların çalışma saatlerinin %50'ye kadar azaltılması ve azaltılan bu zaman için işsizlik ödeneği ya da yardım alan bir işsiz istihdam edilmesi koşuluyla verilmektedir. İstihdam edilen işsizler tam olarak çalışma sürelerinde yapılan azaltma süresi kadar çalışmalıdırlar. Bu teşvikle amaçlanan asıl şey, normal çalışma saatlerine sahip bir işletmenin çalışma sürelerini azaltarak işsizler için iş olanaklarını artırması ve böylece işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmasıdır. Bu nedenle yarı zamanlı istihdam biçimini kullanan işletmeler bu teşviki alamamaktadır. Azaltılan sürelerde istihdam edilecek kişilerin programa başvuran işletmelerde son iki yıl içinde çalışmamış olması gerekmektedir. Ancak söz konusu işletmede çıraklık eğitimi almış kişiler bu kapsamda istihdam edilebilmektedir. Teşvik kapsamında işveren tarafından belirlenen ücretin tamamı ve sosyal güvenlik maliyetlerinin tamamı işverene ödenmektedir.

Normal çalışma saatlerinde azaltma yapılmasına toplu iş sözleşmesi ile ya da işletme düzeyinde varılacak bir anlaşmayla ya da federal veya eyalet mevzuatındaki benzer hükümlere göre karar verilmektedir. İşveren ve çalışanlar arasında yapılacak sözleşme, normal çalışma sürelerinde yapılacak azaltma miktarını ve ödenecek yeni brüt ücreti de içermelidir. İşveren, normal çalışma saatlerinin azaltılmasından önce geçerli olan düzeyde sosyal güvenlik primi ödemelidir.

³⁵ http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinfor_mationsbericht2013_englisch.pdf

2.2 BELÇİKA

2.2.1 Belçika İşgücü Piyasası

Belçika işgücü piyasası, Avusturya'ya benzer bir şekilde AB geneline göre başarılı bir seyir izlemektedir. Küresel krizin etkileri Belçika'da Avusturya'ya göre biraz daha fazla hissedilmiş olsa da, işgücü piyasası verilerinde çok büyük değişimler yaşanmamıştır. Genel olarak bakıldığında, Belçika'nın işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı, aralarındaki fark fazla olmamakla birlikte, AB 27 ortalamasının altında yer almaktadır. Bunun yanında olumlu bir gelişme olarak, Belçika'daki işsizlik oranı AB 27 ortalamasının altında yer almaktadır.

Tablo 5: Belçika İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (3. Çeyrek)
15+ Nüfus	7.073	7.126	7.177	7.219	7.242	7.253
İşgücü (Bin kişi)	4.779	4.800	4.895	4.856	4.892	4.950
İşgücüne Katılım Oranı	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9	68,3
İstihdam (Bin kişi)	4.414	4.389	4.451	4.471	4.479	4.519
İstihdam Oranı	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8	62,3
İşsiz (Bin kişi)	333	379	406	346	368	432
İşsizlik Oranı	7,0	8,0	8,4	7,2	7,6	8,7

Kaynak: Eurostat

Tablo 5'te yer alan veriler incelendiğinde, 2008-2013 (3. çeyrek) dönemleri itibarıyla gerçekleşen işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Eurostat'ta bulunan AB 27 ortalamasının altında yer aldığı gözlemlenmektedir. Söz konusu yıllarda işgücüne katılım oranı AB 27 ortalaması %70'lerde seyrederken Belçika'da bu oran %66-68 aralığında gerçekleşmiştir. Belçika işgücü piyasasında da 2009 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin etkileri görülmektedir. 2009 yılında işgücü sayısında artış yaşanırken, istihdam edilen kişi sayısında yaşanan düşüş nedeniyle işgücüne katılım oranında düşüş yaşanmıştır. İşgücüne katılım oranı en yüksek seviyesine 2013 yılı 3. çeyreğinde ulaşmıştır. 2011 yılında yaşanan 1 puanlık bir düşüşün ardından yeniden yükselişe geçen işgücüne katılım oranı 2013 yılının 3. çeyreğinde %68,3 olarak gerçekleşmiştir.

İşgücüne katılım oranlarına paralel bir şekilde istihdam oranlarında da dalgalı bir seyir gözlemlenmektedir. 2008 yılında %62,4 olan istihdam oranı 2009 yılında %61,6'ya düşmüş, 2010 yılında %62'ye yükselmiş, 2011 ve 2012 yıllarında 0,1'er puanlık azalışların ardından 2013 yılında yeniden yükselişe geçerek %62,3'lük bir oranla 2008 yılı seviyesini neredeyse yakalamıştır.

İşsizlik oranlarında da 2010 yılına kadar artış yaşanmış ve 2010 yılında işsizlik oranı %8,4 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında 1,2 puanlık bir azalış gösteren işsizlik oranı 2012 yılı ile birlikte yeniden yükselişe geçmiştir. 2013 yılının 3. çeyreğinde işsizlik oranı %8,7 olarak gerçekleşmiştir.

2.2.2 Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu

Kamu istihdam kurumları konusunda Belçika'nın kendine has bir örgütlenme biçimi bulunmaktadır. Belçika'da bulunan her üç bölgenin kendine özgü kamu istihdam kurumları bulunmaktadır. Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu (VDAB)³⁶ iş arayan ve işverenlere yönelik hizmetlerini Flaman bölgesinde sunmaktadır.

1989 yılında kurulan VDAB'nin temel amacı, Flaman bölgesi işgücü piyasasını mümkün olduğunca şeffaf ve dinamik bir hale getirmektir. Bu amaca ulaşabilmek için VDAB istihdam, eğitim ve mesleki rehberlik hizmetleri vermektedir.

VDAB tüzel kişiliği haiz, Flaman Çalışma Bakanlığı ile ilişkili olan bir kurumdur. Hükümet temsilcileri, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinden oluşan bir Yönetim Kuruluna sahiptir. Ayrıca bir denetim komitesi bulunmaktadır. VDAB, iş arayan ve işverenlere yönelik hizmetlerini Flaman bölgesinde yer alan illerdeki ofisleri aracılığıyla sunmaktadır.

2.2.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar

VDAB'nin iş yaratmaya yönelik uyguladığı programa ilişkin detaylı bilgiler, Avrupa Komisyonu'nun AB ülkelerinin istihdam hizmetlerine yönelik uygulama raporlarının yer aldığı resmi internet sitesinden elde edilmiştir.³⁷

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) kapsamında 2012 yılı Nisan ayında yürürlüğe konan İstihdam Paketi, AB istihdam politikaları ile akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin desteklendiği diğer politika alanlarının nasıl kesiştiğini inceleyen bir dizi politika belgesinden oluşmaktadır. İstihdam Paketi, AB'nin en fazla işin bulunduğu olası alanları ve AB ülkelerinin daha fazla iş yaratmak için kullanabilecekleri en etkin yolları tanımlamaktadır. Bu Paket ile ekonomi genelinde iş yaratmanın hızlandırılması,

³⁶ <http://www.vdab.be/english/vdab.shtml>, (03.12.2013).

³⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030>, (20.11.2013).

iş açısından zengin bilgi iletişim teknolojileri, yeşil ekonomi ve sağlık hizmetleri gibi potansiyel sektörlerin devreye sokulması ve iş yaratmak için AB fonlarının harekete geçirilmesi amaçlanmaktadır. Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu iş yaratma konusunda bu çerçevede uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalardan bir tanesi de Hizmet Kuponu Programı (Service Vouchers) olarak adlandırılabilir olan programdır.

Hizmet kuponu programı³⁸, 2004 yılında uygulamaya konmuş ve halen devam etmekte olan bir programdır. Program, desteklenen ücretler aracılığıyla talebin teşvik edildiği ev hizmetleri sektöründe iş yaratılmasını amaçlamaktadır. Ev hizmetleri sektörünün diğer sektörlerle oranla daha fazla kayıt dışılığın yaşandığı bir sektör olması nedeniyle, Program sadece ev hizmetleri sektörüne odaklanmaktadır.

Programdan öncelikli olarak uzun süreli işsizler ve işgücü piyasasından uzaklaşmış diğer gruplar, özellikle işgücü piyasasına yeniden girmek isteyen vasıfsız kadınlar faydalanmaktadır. Belçika’da fazla sayıda düşük vasıflı işsiz ve düşük vasıflı iş açığı bulunmasından ötürü Program, hedef grubunda yer alan daha düşük vasıflı işsizlere öncelik vermektedir. Ayrıca program kayıt dışılıktan kayıtlı istihdama geçiş için de teşvik vermektedir. Uygulama sadece istihdam yaratmak amacıyla değil, aynı zamanda bu programdan yararlananların aile ve iş yaşamlarını uyumlaştırmak amacıyla da tasarlanmıştır. Bu uyumlaştırma hedefi, daha yüksek istihdam oranlarının sağlanmasına olanak tanımaktadır.

Ev hizmetleri kişilerin yetersiz çalışma koşullarına sahip olduğu giderek büyüyen kayıt dışı ekonominin bir parçasıdır. Bu nedenle, program aracılığıyla yaratılan işler kişileri kayıt dışı ekonomiden kayıtlı işgücüne yeniden geçmeleri için teşvik etmektedir. Hükümet bu program aracılığıyla iş olanakları sağlayarak düşük vasıflı işsizlerin sayısını azaltmayı hedeflemekle birlikte, aynı zamanda hem işsizlerin hem de bu sektörde çalışan kişilerin kayıtlı işgücü piyasasında yer almaları için bir basamak sağlamayı amaçlamaktadır.

Belçika’da zaman kullanımına yönelik yapılan anketin sonuçlarına göre, kadınlar ev içi görevlerde erkeklere göre oldukça fazla zaman harcamaktadır. Bu durum kadınların aynı anda hem çalışıp hem de çocuklarına bakmalarını zorlaştırmaktadır.

³⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practiceId=109>, (01.12.2013).

Bunun bir sonucu olarak da, çoğu kadın bir kez çocuk sahibi olduktan sonra kısmen de olsa işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır. Araştırmaya göre iki çocuk sahibi olan kadınların %54'ü yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu çerçevede program kapsamında ev hizmetleri sektöründe yaratılacak işler sayesinde kadınların istihdam oranının artması hedeflenmektedir.

Program kapsamında verilen teşvikten faydalanmak için bir işletmenin ev hizmetleri sektöründe çalışan kişilere aracılık etmesi gerekmektedir. Bu sektörde çalışanlar ile işletme arasında bir sözleşme yapılmakta ve çalışanlar, ev işlerine bu işletme aracılığıyla yönlendirilmektedir. Bu kişiler, yasal olarak sözleşmeli olduklarından sosyal güvenlik haklarından da faydalanabilmektedir. Ev hizmetlerinden yararlanmak isteyen kişiler Hizmet Kuponu satın almak zorundadır. Ev işlerini yapmak için gelen kişiye, müşteri bu kuponlar aracılığıyla ödeme yapmaktadır. Federal Hükümet bu kuponları desteklemek için belli oranda bir bütçe tahsis etmiştir. Bir başka deyişle, kuponların bedelinin bir kısmı müşteriler tarafından karşılanırken bir kısmı da Federal Hükümet tarafından karşılanmaktadır.

Programın başlangıç hedefi 25.000 iş yaratmak iken, 2013 yılı itibarıyla Program kapsamında 140.000'e yakın kişi istihdam edilmiştir. Programdan ayrılanların %19'u başka bir iş buldukları için, %47'si kendi istekleriyle istifa ettikleri için, %33'ü ise istifa etmek zorunda kaldıkları için programdan ayrılmışlardır. Çoğu çalışan ise program kapsamında istihdam edilmeye devam etmiştir. Bu da programın sıçrama tahtası olmak yerine güçlü bir sabitleme etkisi yarattığını göstermektedir. 2009 yılında çalışanların %44'ü en az 2 yıldır program kapsamında çalışmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların çoğunluğu 40 yaş üstü ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınlardan oluşmaktadır. Çalışanların dörtte biri Belçika vatandaşı değildir.

2011 yılında 2.754 işletme bu programa kayıt yaptırmıştır. 2011 yılı sonunda bu işletmeler 112.961 kişi istihdam etmiştir. Aynı yıl içinde 834.952 kişi en az bir kupon satın almıştır ve 109.101.714 adet kupon satılmıştır. Bu başlangıçtaki beklenti olan 25.000 iş yaratmanın çok daha üstünde bir gerçekleşmedir. Program beklenenden daha yüksek bir başarı gösterdiğinden hükümet, programı bütçe dâhilinde tutabilmek için kupon başına verdiği desteği azaltmıştır. 2013 yılında Programın cirosu 1.65 milyar Avro'ya ulaşmıştır, bu miktarın 1.42 milyar Avro'su hükümet tarafından karşılanmaktadır.

2.3 FRANSA

2.3.1 Fransa İşgücü Piyasası

AB ülkeleri arasında güçlü bir işgücü piyasasına sahip ülkelerden biri olan Fransa'da da istikrarlı bir görünüm mevcuttur. İşgücüne katılma ve istihdam oranlarında AB 27 ortalamasının altında bir seyir gözlemlense de, söz konusu oranlar birbirine oldukça yakındır. Küresel krizin Fransa işgücü piyasası üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, özellikle işsizlik oranlarında kendini göstermektedir. Kriz sonrasında gerçekleşen işsizlik oranları kriz öncesi seviyeden giderek uzaklaşmış olsa da, kriz sonrasındaki işsizlik oranları AB 27 ortalamasının altında gerçekleşmiştir.

Tablo 6: Fransa İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (3. Çeyrek)
15+ Nüfus	39.733	39.856	39.995	40.056	39.999	39.782
İşgücü (Bin kişi)	28.113	28.391	28.517	28.570	28.801	28.358
İşgücüne Katılım Oranı	70,0	70,5	70,5	70,4	71,0	71,3
İstihdam (Bin kişi)	25.752	25.511	25.545	25.582	25.563	25.664
İstihdam Oranı	64,8	64,0	63,9	63,9	63,9	64,5
İşsiz (Bin kişi)	2.060	2.570	2.635	2.609	2.820	2.694
İşsizlik Oranı	7,4	9,2	9,4	9,3	9,9	9,5

Kaynak: Eurostat

Tablo 6'daki Fransa işgücü piyasası göstergelerine bakıldığında, yıllar itibarıyla istikrarlı bir tablo sergilediği görülmektedir. Eurostat'tan elde edilen AB 27'nin ve Fransa'nın işgücü piyasası verilerine göre, 2008 yılında %7,4 olan işsizlik oranı, 2009 yılında küresel ekonomik krizin etkileri nedeniyle %9,2'ye yükselmiştir ve sadece bu iki yılda AB 27 ortalamasının üstünde kalmıştır. 2010-2013 (3. çeyrek) arasında işsizlik oranları AB 27 ortalamasının altında seyretmiştir. Son dönemlerde AB ülkelerinde yaşanan yüksek işsizlik oranları düşünüldüğünde, Fransa'nın bu konuda başarılı bir tablo sergilediği anlaşılmaktadır.

İstihdam oranlarına bakıldığında, 2009 ve 2010 yıllarında düşüş yaşandığı, 2010-2012 yılları arasında sabit kaldığı ve 2013 yılı 3. çeyreğinde yeniden yükselmeye başladığı görülmektedir. 2013 yılı 3. çeyreği itibarıyla istihdam oranında AB 27 ortalaması %64,6 olarak gerçekleşmiştir ve Fransa az bir farkla bu ortalamayı takip etmektedir. 2013 yılı 3. çeyreğinde Fransa'da istihdam oranı %64,5 olarak gerçekleşmiştir.

İşgücüne katılım oranlarında ise, istihdam oranlarında olduğu gibi, Fransa az bir farkla AB 27 ortalamasını takip etmektedir. 2008 yılında %70,0 olan işgücüne katılım oranı, 2009 yılında %70,5 olarak gerçekleşmiş, 2010 yılında aynı oranda kalmıştır. 2011 yılında yaşanan ufak bir düşüşün ardından 2012 yılından itibaren yeniden yükselişe geçmiştir. 2013 yılı 3. çeyreğinde işgücüne katılım oranı Fransa’da %71,3 iken, AB 27 ortalaması %72,3 olarak gerçekleşmiştir.

2.3.2 Fransa İstihdam Kurumu

Fransa Kamu İstihdam Kurumu (Pôle Emploi)³⁹, Hükümet, istihdam merkezi ve Sanayi ve Ticaret Alanında İstihdama Yönelik Ulusal Meslek Birliği’nden (UNEDIC) oluşan üçayaklı bir yapıya sahiptir. Ulusal düzeyde Kamu İstihdam Kurumu’nun yönetimi Yönetim ve İcra Kurulu, Denetleme Kurulu ve Değerlendirme Kurulu tarafından yürütülmektedir. Yönetim ve İcra Kurulu üç yıllığına atanan ve üyelikleri İstihdam Bakanlığı’nın emriyle yenilenebilen 18 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelerin beşi Hükümet temsilcilerinden, beşi işçi sendikalarının ulusal temsilcilerinden, beşi işveren örgütlerinin ulusal temsilcilerinden, ikisi İstihdam Bakanlığı tarafından görevlendirilen uzmanlardan ve biri ise Fransa Belediye Başkanları Birliği, Fransa Bölgeler Birliği ve Fransa Bölümler Birliği tarafından ortaklaşa belirlenen bir temsilciden oluşmaktadır. Tüzel kişiliği haiz Kamu İstihdam Kurumu, Yönetim Kurulu tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde Genel Müdür tarafından yönetilmektedir.

Bölgesel düzeyde Kamu İstihdam Kurumu’nun 26 bölgesel ofisi bulunmaktadır. Bölge ofisleri bölge yönetimleri ile işbirliği içerisinde görevlerini yerine getirmektedir. Her bölge ofisi vali ile yerel işgücü piyasasına yönelik alınacak önlemlerin planlandığı, katılım koşullarının, yerel ortakların, yerel amaçların ve işbirliğinin belirlendiği bir anlaşma imzalamaktadır. Bölge ofisleri dışında Kamu İstihdam Kurumu, 146 tanesi belirli alanlarda uzmanlaşmış olan toplamda 900 yerel ofise ve 68’den fazla çağrı merkezine sahiptir. Belirli alanlarda uzmanlaşmış yerel ofislerden biri engelli iş arayanlara yönelik hizmet veren ofistir. Bu ofislerde Kamu İstihdam Kurumu’nun tüm hizmetleri sunulmakta ve aynı zamanda bir sağlık merkezi bulunmaktadır. Duyma engelli iş arayanların danışmanlarla görüşebilmeleri için tercümanlık hizmeti sunulmaktadır.

³⁹ <http://www.pole-emploi.org/communication/organisation-et-gouvernance-@/communication/13820/view-category-13901.html?>, (05.12.2013).

Bir diğ er uzmanlaşmış ofis, sinema ve tiyatro oyuncularına, müzisyenlere ve bu alanda çalışmak isteyen kişilere yönelik hizmet sunmaktadır. Bu ofislerde şirketlerin de oyuncu seçimi organizasyonu yapmaları mümkündür. Bir başka ofis ise Avrupa çapında istihdam ve uluslararası hareketlilik alanında çalışmaktadır. Bu ofislerde iş arayanlara başka bir ülkedeki çalışma ve yaşam koşulları, özgeçmiş hazırlama ve farklı ülkelerde iş arama teknikleriyle ilgili bilgi ve başka bir ülkede yaşamak için bilinmesi gereken hukuksal bilgiler verilmektedir.

2.3.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar

Fransa'da iş yaratmaya yönelik politikalar, genellikle işverenlere verilen teşvikler aracılığıyla yürütülmektedir. 1970'li yıllardan beri Fransa'da uygulanan ve son dönemlerde daha da artırılan istihdam teşvikleri, ekonomik krizlerle başarılı bir şekilde mücadele etmek ve artan işsizliğ e müdahale etmek için önemli bir rol oynamaktadır.⁴⁰

Fransa'da uygulanan iş yaratma uygulamalarından ilki Basamak İşler (Springboard Jobs)⁴¹ olarak adlandırılabilen bir programdır. Program, dezavantajlı durumda olan iş arayanları istihdam etmek isteyen üçüncü sektördeki* işverenlere yönelik finansal destek sağlamaktadır. Bu destekler sayesinde istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmaktadır. Uygun sektörler bölgesel önceliklere göre belirlenmekte ve istihdamın yanı sıra kültür, çevre, konut, kentsel politika, sağlık ve sosyal hizmetler, spor, turizm, ulaşım, sosyal ekonomi, yüksek eğitim ve öğrenci yaşamı, araştırma, katılımcı demokrasi ve uluslararası gençlik faaliyetleri de destek kapsamına alınmaktadır.

Program, 2004 yılında planlanmış, 2005 yılında tamamen uygulamaya konmuş ve 2012 yılında sonlandırılmıştır. Bu program, Fransa'daki 22 bölgenin 16'sında uygulanmıştır. Ile de France bölgesi programın uygulandığı bölgelerden biridir. Program, Paris, Seine-Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise, Yvelines, Hauts de Seine, Essonne ve Seine olmak üzere Ile de France bölgesinin sekiz ilinde uygulanmıştır. Bu bölgede uygulanan programın hedef grubunu 16-26 yaş arasındaki genç iş arayanlar, 45

⁴⁰ 4 Aralık 2013 tarihli Annie GAUVIN ile e-posta yoluyla yapılan görüşme.

⁴¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practiceId=147>, (30.11.2013).

* Üçüncü sektör, kooperatifçilik, sosyal kar amacıyla sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli kuruluşların faaliyetleri ya da hizmet sektörünü tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Burada üçüncü sektör, hizmet sektörünü tanımlamak için kullanılmıştır.

yaş üstü iş arayanlar, yaşı ne olursa olsun bekâr ebeveyn yardımı veya dulluk maaşı alan iş arayanlar, engelli iş arayanlar, bir yıldan uzun süredir asgari gelir yardımı alanlar ve kentlerde serbest bölgelerde ikamet eden iş arayanlar oluşturmaktadır.

Program kapsamında işverenlere sağlanan destekler, her yıl en fazla 15.000 Avro tutarında olacak şekilde üç yıllığına verilmekte ve bir kereye mahsus yenilenebilmektedir. Yenilenen desteklerin miktarı azalmaktadır, ancak bir istisna olarak, oldukça düşük vasıflı kişileri istihdam eden işverenler aynı destek düzeyini sürdürebilmektedir. Kişilerin vasıf durumlarını belirlemek için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) kullanılmaktadır ve bu kapsamda ISCED 3 düzeyine karşılık gelen ortaöğretim veya daha alt düzeyde eğitime sahip kişilerin istihdam edilmesi durumunda desteklerde azaltılmaya gidilmemektedir.

Basamak İşler Programı kapsamında destek almak için başvuran işverenler, istihdam etmek istedikleri işsizlere eğitim vermek zorundadır. Eğitim masraflarının bir kısmı bölge konseyi tarafından karşılanmaktadır, bu da katılımcı başına ortalama 1.500 Avro tutarındadır. Destekten yararlanmak için başvuran işletmelerin yerine getirmeleri gereken iki ölçüt bulunmaktadır. İlk koşul olarak, işletme desteğe başvurmadan en az iki yıl önce resmi olarak kurulmuş olmalıdır. İkinci koşul olarak ise, kuruluşun başvurudan önceki 12 ay içinde ekonomik nedenlerden dolayı çalışan çıkarmamış olması gerekmektedir.

Programın çıktılarına genel olarak bakıldığında, uygulandığı yıllar itibarıyla başvuru sayısının program kapsamında yaratılan işlerin sayısından her zaman fazla olduğu gözlenmiştir. 2008-2012 yılları arasında programa yapılan başvuru sayısı 3.925, uygun bulunup yaratılan iş sayısı ise 1.783 olarak gerçekleşmiştir. Bu işlerin 1.487'sine yerleştirme yapılmış ve yapılan işe yerleştirmeler sonucu 1.700 kişi istihdam edilmiştir. Yerleştirme yapılan iş sayısının işe yerleştirilen kişi sayısından daha düşük olması, işlerin birden fazla çalışan istihdam etmesinden kaynaklanmaktadır. Program kapsamında işlerin dörtte üçü Ile de France bölgesinin Paris, Seine-Saint-Denis ve Val de Marne illerinde yaratılmıştır.

Fransa'da iş yaratmaya yönelik uygulanan bir diğer politika, işe alım desteğidir ve desteğin uygulanmasından öncelikle Fransa İstihdam Kurumu yetkilidir. Bu destek doğrudan doğruya iş yaratmayı amaçlamamakla birlikte, destekten faydalanmak isteyen

işverenlerin iş yaratma yoluyla daha fazla kişi istihdam etmesini teşvik etmektedir. Bu destek, her işveren için sabit bir miktarda olabileceği gibi ödenen ücretin belli bir kısmını karşılayacak biçimde de belirlenebilmektedir. Bunun dışında söz konusu destek, sosyal sigorta primleri muafiyetleri ya da eğitim destekleri şeklinde de tasarlanabilmektedir. Destek temel olarak işgücü piyasasına girmekte zorluk çeken ya da işgücü piyasasında kalmakta zorlanan kişilere yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Destek kapsamında uzun süreli işsizler, asgari geçim yardımı alanlar, 50 yaş üstü işsizler, engelliler ve vasıfsız ya da düşük vasıflı gençler öncelikli sayılmaktadır.⁴²

Son zamanlarda istihdam durumunun kötüye gitmesi nedeniyle Fransa Hükümeti desteklenen iş sözleşmelerine ağırlık vermeye başlamıştır ve bu kapsamda işsizlikte yaşanan artışı tersine çevirmek için iki yeni desteği uygulamaya koymuştur. Bunlardan ilki, “geleceğin işi” adıyla anılan destek programıdır. Bu program kapsamında 2014 yılının sonuna kadar 16-25 yaş arasında 150.000 gencin istihdam edilmesi hedeflenmektedir. Hedef kitleyi oluşturan gençler, oldukça büyük içerme sorunları yaşayan vasıfsız ya da düşük vasıflı işsizlerdir. 1 ila 3 yıllık sözleşmelerle hedef kitleyi istihdam eden herhangi bir sektördeki işletmeler, sektöre bağlı olarak asgari ücretin %35’i ile %75’i arasında finansal destek almaktadır. Bir diğer destek programı ise, “nesil sözleşmesi” (generation contract) olarak adlandırılabilir bir destek programıdır. Bu program kapsamında işletmelerin 57 yaş üstündeki çalışanları istihdam etmeye devam ederken 26 yaş altındaki gençleri işe almasını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda işletmelere 3 yıl süreyle yıllık 4.000 Avro destek verilmektedir.⁴³

⁴² 4 Aralık 2013 tarihli Annie GAUVIN ile e-posta yoluyla yapılan görüşme.

⁴³ 4 Aralık 2013 tarihli Annie GAUVIN ile e-posta yoluyla yapılan görüşme.

2.4 KANADA

2.4.1 Kanada İşgücü Piyasası

Kanada işgücü piyasası genel olarak iyi bir durum sergilemekle birlikte, küresel krizin işgücü piyasası göstergelerini etkilediği görülmektedir. Kriz sonrasında işgücüne katılma ve istihdam oranlarında düşüş yaşanmış, işsizlik oranı ise kriz döneminde en yüksek oranına ulaşmış ve daha sonraki dönemler itibarıyla düşüşe geçmiştir. İşsizlik oranı kriz öncesi döneme yaklaşmış olmasına rağmen, henüz bu oranın üstünde seyretmektedir.

Tablo 7: Kanada İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15 + nüfus	26.907	27.298	27.659	27.987	28.315	28.844
İşgücü (Bin kişi)	18.204	18.329	18.525	18.699	18.876	18.950
İşgücüne Katılım Oranı	67,7	67,1	67,0	66,8	66,7	65,7
İstihdam (Bin kişi)	17.087	16.813	17.041	17.306	17.508	17.682
İstihdam Oranı	63,5	61,6	61,6	61,8	61,8	61,3
İşsiz (Bin kişi)	1.117	1.516	1.484	1.393	1.368	1.269
İşsizlik Oranı	6,1	8,3	8,0	7,4	7,2	6,7

Kaynak: Statics Canada

Tablo 7’de yer alan ve Kanada İstatistik Kurumu’ndan⁴⁴ alınan işgücü verilerine bakıldığında, Kanada’nın işgücü piyasasında 2008-2013 dönemleri arasında genel olarak iyi bir durum sergilediği görülmektedir. Bu dönemlerde işgücünde bulunan nüfus sürekli bir artış gerçekleştirmiştir ve 2013 yılında 18 milyon 950 bin olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında, en yüksek gerçekleşmenin %67,7 ile 2008 yılında olduğu görülmektedir. 2009 yılında yaşanan küresel kriz nedeniyle işgücüne katılım oranı bu yıldan itibaren düşme eğilimine girmiştir. 2013 yılı itibarıyla işgücüne katılım oranı %65,7 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam sayısına bakıldığında, aynı şekilde 2009 yılında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2010 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde artmaya devam etmiştir. Ancak istihdamdaki bu istikrarlı artış istihdam oranlarına tam olarak yansımamıştır. 2013 yılı istihdam rakamı (17.682 kişi) 2008 yılındaki rakamının (17.087 kişi) üstünde yer almasına rağmen, istihdam oranları söz konusu olduğunda 2013 yılı istihdam oranının (%61,3) 2008 yılı oranının (%63,5) altında kaldığı gözlemlenmektedir. Bunun sebebi, 15 ve daha yukarıdaki nüfus içindeki işsiz sayısının 2008 yılına göre daha

⁴⁴ <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a33?RT=TABLE&themeID=1803&spMode=tables&lang=eng>, (07.12.2013).

yüksek olmasıdır. 2008 yılında işsiz sayısı 1.127 kişi iken, bu rakam 2013 yılında 1.269 olarak gerçekleşmiştir.

Yükselen istihdam sayısının işsizlik oranlarını ise olumlu etkilediği anlaşılmaktadır. En düşük işsizlik oranı 2008 yılında olup (%6,1) bu oran 2009 yılında krizin etkisiyle %8,3'e yükselmiştir. 2010 yılından itibaren ise istikrarlı bir düşüş gerçekleşmiştir. Henüz 2008 yılı seviyesine gelemese de, 2013 yılı itibarıyla işsizlik oranı %6,7 olarak gerçekleşmiştir.

2.4.2 Kanada İstihdam Kurumu

İstihdam ve Sosyal Gelişme Bakanlığı (ESDC)⁴⁵, Kanada Kraliyet Atlı Polis Birimi, Kanada Ulusal Savunma Birimi ve Kanada Gelir Kurumu'ndan sonra Kanada Hükümeti içerisindeki dördüncü en büyük birimdir ve ülke çapında örgütlenmiştir. Çalışanlarının %65'i başkent bölgesinin dışında çalışmaktadır.

Bakanlığın hizmetleri iç ve dış hizmetler olarak ikiye ayrılmaktadır. Dış hizmetler; Gelir Güvenliği Ve Sosyal Gelişme Şubesi, Eğitim Şubesi, Program İşlemleri Şubesi, Beceri ve İstihdam Şubesinden oluşmaktadır. Beceri ve İstihdam Şubesi, işgücü piyasasının etkinliğini sağlamakla birlikte aynı zamanda işgücü piyasasına katılımı ve beceri gelişimlerini desteklemek için programlar uygulamakta ve girişimlerde bulunmaktadır. Bu programlar özellikle istihdamın ve istihdam engelleriyle karşılaşan kişilerin ihtiyaç duyduğu becerilerin üstüne eğilmeyi amaçlamakta ve vasıflı işgücünün oluşturulmasına ve hayat boyu öğrenmeye katkı sağlamaktadır. Diğer programlar ise, işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin dağıtılmasını, çalışanların ülke çapındaki hareketliliğini, geçici yabancı işçilerin girişlerini ve göçmenlerin işgücüne piyasasına dâhil edilmesi sonucu etkin bir işgücü piyasası oluşturulmasına destek vermektedir. Şube, bunların dışında, aynı zamanda işsizlere geçici gelir desteği sağlayan programlardan da sorumludur. Şubeler içinde yetişkin Kanada vatandaşlarına yönelik hizmetler sunan Okur Yazarlık ve Temel Beceriler Ofisi (OLES) bulunmaktadır. OLES, uzmanlık, proje finansmanı, çok çeşitli öğrenme araçları ve kaynakları sunmaktadır. Bu faaliyetler aracılığıyla OLES Kanada vatandaşlarına iş sahibi olmak için ihtiyaç duydukları becerileri elde etmelerinde, işgücü piyasasında kalmalarında ve topluluklarına ve ailelerine katkıda bulunmalarında yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

⁴⁵ <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/about/branches/index.shtml>, (07.12.2013).

Bakanlığın iç hizmetleri ise; Teftiş Kurulu Başkanlığından, Finans Müdürlüğünden, Genel Sekreterlikten, İnsan Kaynakları Hizmetleri Şubesinden, Yenilikçilik, Bilgi ve Teknoloji Şubesinden, Hukuki İşler Şubesinden, Halkla İlişkiler ve Paydaş İlişkileri Şubesinden ve Strateji Politikaları ve Araştırma Şubesinden oluşmaktadır. İnsan Kaynakları Hizmetleri Şubesi Bakanlığa kariyer gelişimi, oryantasyon ve eğitim, tazminat ve yardımlar, sınıflandırma ve personel, örgütsel insan kaynakları hizmetleri ve teknik uzmanlık sunmaktadır.

2.4.3 İş Yaratmaya Yönelik Politikalar

Kanada Hükümeti çalışanların daha iyi işlere sahip olmasına yardımcı olmanın yanı sıra iş yaratmayı da öncelikleri arasında tutmaktadır.⁴⁶ Kanada Hükümeti, iş arayanları uygun işlerle eşleştirerek ve kırılgan grupların işgücü piyasasına katılımını teşvik ederek işgücü piyasasına destek vermektedir. Aynı zamanda iş arayanların deneyim kazanması ve daha iyi işlere sahip olması için çeşitli programlar uygulamaktadır. Bu programlar iş yaratılmasına da olanak tanımaktadır.⁴⁷

Kanada'da işler temel olarak özel sektör tarafından yaratılmaktadır. İş yaratma konusunda Kanada Hükümeti çoğunlukla teşvikler aracılığıyla destek vermektedir. Bu teşviklerden biri Küçük İşletmeler İçin İşe Alım Kredisi (HCSB)⁴⁸ olarak adlandırılmaktadır. Kanada ekonomisinde küçük işletmelerin istihdam yaratıcı olarak önemli bir role sahip olmaları göz önünde bulundurularak, 2013 yılı Ekonomi Eylem Planı kapsamında geçici olarak düzenlenmiş olan HCSB'nin kapsamı genişletilmiş ve süresi bir yıl uzatılmıştır. Bu geçici kredi ile 2012 yılında 15.000 Dolar veya daha az İstihdam Sigortası primi ödeyen küçük işletmelerin 2013 yılında prim ödemelerinde yaşanacak artış için 1.000 Dolara kadar destek sağlanmaktadır. Bir başka deyişle, küçük işletmelerin daha fazla kişi istihdam ederek iş yaratmalarına olanak tanınmaktadır.

Bu teşvik 2011 ve 2012 yıllarında da uygulanmıştır. Bu yıllarda küçük işletmelerin prim ödemelerinin 10.000 Dolar veya daha az olması gerekmektedir. 2013 yılında bu miktarın 15.000 Dolara artırılmış olması, Kanada Hükümeti tarafından küçük işletmelere verilen önemin büyük olduğunu göstermektedir. Teşvikten 2012 yılında 536.000 küçük işletme yararlanmış, 2011 yılında 10.000 Dolar veya daha az prim

⁴⁶ Canada's Economic Action Plan 2013, <http://actionplan.gc.ca/page/ready-better-job>, (09.12.2013).

⁴⁷ 28.11.2013 tarihli Denise Gareau ile e-posta yoluyla yapılan görüşme.

⁴⁸ <http://actionplan.gc.ca/en/initiative/hiring-credit-small-business>, (28.11.2013).

ödemiş olan bu küçük işletmeler 2012 yılında aldıkları teşvik sayesinde ücret maliyetlerini yaklaşık 205 milyon Dolar kadar düşürmüşlerdir. Bu sayede işletmelerine yeniden yatırım yapma fırsatı elde etmişlerdir. 2013 yılında yararlanan işletme sayısının 560.000 ve teşvik sayesinde işletmelerin yatırıma ayıracakları miktarın 225 milyon Dolara çıkması beklenmektedir.

Küçük işletmeler, Kanada ekonomisinin önemli bir unsuru iken, ülke çapında bol bulunan doğal kaynaklar da Kanada ekonomisinin belkemiğini oluşturmaktadır. Kanada, dünyanın üçüncü büyük kanıtlanmış petrol rezervlerinden büyük doğal gaz alanlarına, hidroelektrik kapasitesine, ormanlara ve bol miktardaki mineral ve metallere varıncaya kadar büyük bir doğal kaynak zenginliğine sahiptir. Bu doğal kaynaklar, gayri safi yurtiçi hasılasının (GSYH) %13'ünü ve ihracatının %50'sini oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, doğal kaynaklar Kanada'nın en büyük sektörlerinden birini oluşturmakta ve iş yaratma potansiyelini oldukça yükseltmektedir. Doğal kaynaklar sayesinde Kanada'nın kırsal kesimlerinde, Kuzey bölgesinde ve yerli topluluklarında istihdam olanakları yaratılmaktadır. Bugün, 30.000'den fazla Kanada yerlisi (Aborijinler) enerji sektöründe, madenlerde ve ormancılık alanında çalışmaktadır. Doğal kaynakların iş yaratma potansiyeli doğrudan olduğu kadar dolaylı bir şekilde de gerçekleşmektedir. Doğal kaynaklarla bağı olan diğer sektörlerde de istihdam yaratılmaktadır. Bu kapsamda, kaynak sektöründe 650 milyon Dolar değerinde hâlihazırda yürütülen ya da önümüzdeki 10 yıl içinde uygulanması planlanan yüzlerce yatırım projesi bulunmaktadır. Bu yatırımlar sayesinde ülke çapında iyi ücretli binlerce iş yaratılmakta ve ekonomik büyüme sağlanmaktadır. Kanada Hükümeti bu fırsatı değerlendirmek için Güvenilir Kaynak Gelişimi (Responsible Resources Development) Planı'nı devreye sokmuştur. Bu Plan ile bir yandan güvenlik ve çevrenin korunması güçlendirilirken diğer yandan da doğal kaynaklar sektöründeki potansiyeli açığa çıkarmak için doğru dengenin elde edilmesi amaçlanmaktadır.⁴⁹

⁴⁹ <http://actionplan.gc.ca/en/backgrounder/r2d-dr2/responsible-resource-development-and-jobs>, (09.12.2013)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ YARATMA POLİTİKALARI

3.1 GENEL DURUM

2002-2006 döneminde yüksek büyüme performansı yakalayan Türkiye ekonomisi, 2007 yılında potansiyel büyüme seviyesine yaklaşmış, 2008 yılından itibaren ise tüm dünyayı etkisi altına alan küresel ekonomik krizin olumsuz etkilerine maruz kalmıştır.⁵⁰ TÜİK'in GSYH'nin büyüme hızlarına ilişkin verilerine göre⁵¹, 2008 yılında %0,7 oranında büyüme gösteren Türkiye ekonomisi, 2009 yılında küresel ekonomik krizin etkilerinin derinleşmesi sonucu %-4,8 oranında daralma yaşamıştır. Bu daralmanın ardından alınan ekonomik tedbirler sonucu 2010 ve 2011 yıllarında ekonomide toparlanma yaşanmış ve büyüme oranları sırasıyla %9,2 ve %8,8 olarak gerçekleşmiştir.⁵² Küresel ekonomik krizden sonra iki yıl boyunca yaşanan güçlü toparlanmanın ardından 2012 yılında ekonomik faaliyette bir yavaşlama ortaya çıkmıştır⁵³ ve 2012 yılı için büyüme oranı %2,2 olarak kaydedilmiştir. 2013'ün ilk dokuz aylık döneminde ise Türkiye ekonomisi %4 oranında büyümüştür. Büyüme ilk çeyrekte %3, ikinci çeyrekte %4,5 ve üçüncü çeyrekte ise %4,4 olarak gerçekleşmiştir.⁵⁴

Yaşanan ekonomik küresel krizden işgücü piyasası da olumsuz etkilenmiştir. Özellikle 2009 yılında ciddi istihdam kayıpları yaşanmış ve son 10 yılın en yüksek işsizlik oranı gerçekleşmiştir. Ancak istihdam yaratıcı aktif işgücü politikaları ve yürürlüğe konan istihdam paketleri aracılığıyla kriz sonrası toparlanma hızlı bir şekilde gerçekleşmiştir. 2013-2015 yıllarını kapsayan Katılım Öncesi Ekonomik Programa göre; Türkiye, OECD ülkeleri arasında Almanya, Lüksemburg ve İsrail ile birlikte 2008 yılına göre 2011 yılında işsizlik oranını düşüren 4 ülkeden biri olup küresel ekonomik

⁵⁰ Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=8661bcf7-9da5-4ecb-a190-fd4aadbacc02&ID=12&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FKaIkinmaPlanlari%2Easpx&ContentTypeId=0x0100B6043AD55C311E41A48571E65B9E1AD1>, (02.11.2013).

⁵¹ “Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (1998 Fiyatlarıyla)”, TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1045, (21.04.2014).

⁵² http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1045, (21.04.2014).

⁵³ <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=8661bcf7-9da5-4ecb-a190-fd4aadbacc02&ID=12&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FKaIkinmaPlanlari%2Easpx&ContentTypeId=0x0100B6043AD55C311E41A48571E65B9E1AD1>

⁵⁴ http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1045, (21.04.2014).

krizin doruğa ulaştığı 2009 yılına göre ise işsizliğin en fazla azaldığı ülke olarak ön plana çıkmıştır.

Tablo 8. Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2008	2009	2010	2011	2012	2012 (Eylül)	2013 (Eylül)
15+ Nüfus	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724	54.923	55.790
İşgücü (Bin kişi)	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339	28.011	28.639
İşgücüne Katılım Oranı	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0	51,0	51,3
İstihdam (Bin kişi)	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821	25.472	25.808
İstihdam Oranı	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	46,4	46,3
İşsiz (Bin kişi)	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518	2.539	2.831
İşsizlik Oranı	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,1	9,9

Kaynak: TÜİK

Tablo 8’de Türkiye’nin 2008-2013 (Eylül) dönemlerindeki işgücü piyasası verileri yer almaktadır. 2008 yılı sonunda kendini gösteren ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında %14 seviyesine kadar yükselen işsizlik oranı, yıllar itibarıyla azalarak 2012 yılında %9,2 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2013 yılı Eylül ayı verilerine bakıldığında, işsizlik oranının yükselişe geçtiği görülmektedir. Bunun sebebi, işgücüne katılan kişi sayısının istihdam edilenlere oranla daha fazla artmış olmasıdır. Bu yükselişe rağmen Türkiye, işsizlik oranı %10,9 olan AB 27 ortalamasının altında yer almaktadır.

AB 27 ile Türkiye karşılaştırmasında, Türkiye’nin işgücüne katılım ve istihdam oranlarının işsizlik oranları gibi bir başarı elde edemediği anlaşılmaktadır. Türkiye’nin işgücüne katılım ve istihdam oranları AB 27 ortalamasının oldukça altında yer almaktadır. Tabloda yer alan dönemler itibarıyla AB 27’deki işgücüne katılım ve istihdam oranlarının ortalaması sırasıyla %71,3 ve %64,5 iken Türkiye’de bu ortalamalar %49,2 ve %44 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılı Eylül ayı verilerine göre Türkiye’de işgücüne katılım oranı %51,3, istihdam oranı ise %46,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranların 2013 yılı 3. çeyreği itibarıyla AB 27 ortalaması ise sırasıyla %72,3 ve %64,6’dır.

Tablo 9. İşgücüne Dahil Olmayanların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Eylül)
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus		26.966	26.938	26.901	26.867	27.385	27.151
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	İş Bulma Ümidini Olmayanlar	612	757	716	678	691	592
	Diğer	1.238	1.304	1.297	1.267	1.303	1.403
Mevsimlik Çalışanlar		315	87	65	64	63	38
Ev İşleriyle Meşgul		12.186	12.101	11.914	11.872	11.992	11.491
Eğitim/Öğretim		3.757	3.967	4.122	4.219	4.409	4.285
Emekli		3.488	3.622	3.577	3.617	3.795	3.915
Çalışamaz Halde		3.414	3.396	3.394	3.406	3.459	3.653
Diğer		1.957	1.705	1.817	1.746	1.674	1.773

Kaynak: TÜİK

Türkiye demografik yapısı gereği, AB ülkelerinin büyük bir kısmının aksine genç ve dinamik bir nüfusa sahiptir. Buna bağlı olarak, Türkiye'nin aktif nüfusu (15-64 yaş arası nüfus) yüksektir. Ancak Türkiye'de aktif nüfusun sadece yarısı işgücü piyasasında yer almaktadır. 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla Türkiye'de aktif nüfus 55.790 bin kişi iken işgücü 28.639 bin kişidir.

Tablo 9’da aktif nüfus ile işgücünün farkından oluşan işgücüne dahil olmayan nüfusun işgücüne dahil olmama nedenleri görülmektedir. Veriler incelendiğinde, işgücüne dahil olmama nedenleri arasında en fazla sayıya sahip olanın ev işleriyle meşgul olma olduğu göze çarpmaktadır. 2008 yılında 12.186 olan bu sayı, yıllar itibarıyla azalmış ve 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla 11.491 olarak gerçekleşmiştir. Bu da daha fazla kadının işgücüne dâhil olmaya başladığını göstermektedir. Ancak yine de nedenler arasında ev işleriyle meşgul olma ilk sırada yer almaktadır. İşgücüne dâhil olmayan nüfusun %42,3’ünü bu grup oluşturmaktadır. İkinci neden grubunu ise, zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılmasından dolayı eğitim/öğretim oluşturmaktadır. Eğitim/öğretimde bulunan sayısı, 2008 yılında 3.757 iken bu sayı yıllar itibarıyla artarak 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla 4.285 olarak gerçekleşmiştir.

İş bulma ümidi olmayanlar, diğer neden gruplarına kıyasla daha düşük bir sayıya sahip olsa da gözden kaçırılmaması gereken bir gruptur. 2009 yılında küresel ekonomik krizin olumsuz etkileri sonucu 757 bin kişiye ulaşan bu grup, yıllar itibarıyla azalma göstermiştir. 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla 592 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Kişilerin çalışmak istedikleri halde iş bulma ümidi taşımamaları kişilerin gereken nitelik ve becerilere sahip olmamasından kaynaklanabileceği gibi daha makro düzeyde işgücünde yeterince istihdam olanağının bulunmadığına da işaret etmektedir. Bu durumda iş yaratma politikalarının önemi ortaya çıkmaktadır. İş yaratma politikaları sadece işsizliğin azaltılmasında etkili olmamakta, aynı zamanda yaratılan iş olanakları sayesinde kişilerin işsiz olarak bekleme sürelerini azaltarak iş bulma ümidinin kaybolmasına da engel olmaktadır.

3.2 TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)

1946’den bu yana kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 20 Ocak 1946 tarihli 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere “İş ve İşçi Bulma Kurumu” (İİBK) adıyla kurulmuştur. Bu kanun kapsamında İİBK’nin temel görevi, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlenmiştir.⁵⁵ Bu dönemde Kurumun iş ve işçi bulmaya aracılık etmek dışında herhangi bir görevi bulunmamaktaydı. 1960’lı yıllarda başta Almanya olmak üzere

⁵⁵ <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx>, (10.12.2013).

gelişmiş ülkelerin işgücü ihtiyacının artması nedeniyle, İİBK yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine odaklanmış ve 1973 Petrol Krizi'nden sonra diğer ülkelerin işgücü talebinde yaşanan azalmaya kadar bu görevini yoğun bir şekilde yerine getirmiştir.

1980'li yıllarda işgücü piyasasının dönüşüme uğramaya başlamasıyla birlikte kamu istihdam kurumlarının görevleri iş ve işçi bulmaya aracılık etmekten çıkmış, daha kapsamlı bir hale gelmeye başlamıştır. Bu kapsamda İİBK, 05.07.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanun ile bu değişim sürecine girmiştir. Bu Kanun ile Kurumun adı "Türkiye İş Kurumu" olarak değiştirilmiş ve görev alanları genişletilerek iş ve işçi bulma faaliyetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını da uygulayabileceği bir yapıya kavuşturulmuştur. Ayrıca sosyal tarafların temsil edildiği Genel Kurul ve en yüksek karar mercii olarak Yönetim Kurulu oluşturulmuştur. Böylece sosyal taraflarla işbirliğinin önemi artmıştır.

Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan değişimler, işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları en temel kamu istihdam faaliyeti olan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalara uygun uygulamalar ile desteklenmesini zorunluluk haline getirmiştir.⁵⁶ Bu kapsamda İŞKUR, istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılması amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) uygulamaktadır. AİPP'ler Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar olarak dörde ayrılmaktadır.

Mesleki eğitim kursları⁵⁷ ile işsizlerin bir mesleğe sahip olmaları, sahip oldukları mesleklerde becerilerini geliştirmeleri ya da başka bir mesleğe geçişlerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu programlar, işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenmektedir. Bu ihtiyaçların belirlenmesinde İŞKUR'un iller düzeyinde kurulmuş olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) payı büyüktür. İİMEK'lerin buldukları illerde yaptıkları işgücü piyasası ihtiyaç analizleri mesleki eğitim programlarının hangi alanlarda düzenleneceği hususunda belirleyici olmaktadır. Böylece hem işverenlerin talep ettiği mesleklerde nitelikli eleman yetiştirilmesi

⁵⁶ İŞKUR 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (01.12.2013)

⁵⁷ **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**, RG 12.02.2013-28585.

sağlanmakta hem de bölgesel farklılıklar dikkate alınmış olmaktadır. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Programlarına verdiği önem ve ağırlık yıllar itibarıyla artarak devam etmektedir.

İşsizlerin kolay ve hızlı bir şekilde istihdam edilebilmesi için bir meslek sahibi olmalarının yanı sıra istihdam edilecekleri alanda deneyim sahibi olması da önem taşımaktadır. Ancak günümüz işgücü piyasasında iş arayanların en sık karşılaştıkları sorunlardan biri, mesleklerine ilişkin teorik bilgiye sahip olmakla birlikte pratik bilgiye yeterli düzeyde sahip olmamalarıdır. Bu durum eşleştirmelerin beklenen düzeyde yapılamamasına ve kişilerin mümkün olduğunca hızlı bir şekilde istihdam edilememesine sebep olmaktadır. En temel görevlerinden biri istihdamın artırılması olan İŞKUR, bu sorunu çözebilmek için İşbaşı Eğitim Programları⁵⁸ düzenlemektedir. Bu programlar aracılığıyla, işsizlerin işbaşında eğitilerek eksik olan pratik bilgilerinin artırılması ve böylece daha kolay ve hızlı bir şekilde işe yerleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Girişimcilik⁵⁹ son dönemlerde tüm ülkelerin özellikle iş yaratma kapsamında sıkça başvurduğu bir politika haline gelmiştir. Bu kapsamda hem kendi işini kurmak isteyen bir işsiz istihdam edilmiş olmakta hem de açılacak yeni işletme diğer işsizlere de istihdam olanağı yaratmaktadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de girişimcilik konusuna önem verilmektedir. Çeşitli kurum ve kuruluşların sağladıkları desteklerle girişimciler desteklenmektedir. Bu kapsamda İŞKUR tarafından da girişimci olmak isteyenlere yönelik Girişimcilik Eğitim Programları düzenlenmektedir. Bu eğitim programları ile kendi işini kurmak isteyen işsizlere iş planının hazırlanmasına, bu plana dayalı iş kurulmasına ve yönetilmesine yönelik eğitimler verilmektedir. Eğitimi alan girişimci adaylarının Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı (KOSGEB) tarafından verilen Yeni Girişimci Desteğine başvurmaları sağlanmaktadır. Ayrıca girişimcilere sağlanan diğer çeşitli finansman kaynaklarına ve bu kaynaklara nasıl erişileceğine ilişkin bilgiler de verilmektedir.

İŞKUR tarafından uygulanan bir diğer AİPP ise Toplum Yararına Programlarıdır (TYP). TYP'ler, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya bölgelerde işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek, onlara kısa süreli istihdam ve

⁵⁸ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.

⁵⁹ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.

geçici gelir desteği sağlamak amacıyla yürütülen programlardır. Bu programların ana hedefi, işsizlere geçici istihdam sağlanması ve böylece işsizlerin işgücü piyasasından uzaklaşmalarının engellenmesidir. Bu programlar kamu yararının söz konusu olduğu alanlarda uygulanmaktadır.

İŞKUR tarafından AİPP'lerin yanı sıra, İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve İş Kaybı Tazminatı⁶⁰ gibi pasif istihdam programları da uygulanmaktadır. Bu programlar aracılığıyla işsiz kalan kişilere ve ekonomik ya da çeşitli zorlayıcı sebepler nedeniyle zor durumda kalan işverenlere destek sağlanmaktadır.

İŞKUR, hizmetlerini mümkün olduğunca fazla kişiye ulaştırmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, hizmetlerini 81 İl Müdürlüğü ve 44 Hizmet Merkezi aracılığıyla sunmaktadır. Bunun dışında, belediyeler, üniversiteler, ticaret odaları, organize sanayi bölgeleri ve benzeri kuruluşlarla imzaladığı protokoller aracılığıyla kurulan Hizmet Noktalarında söz konusu faaliyetlerini yürütmeye devam etmektedir.

3.3 İŞ YARATMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

Türkiye'de istihdam yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Bu istihdam artışı teknolojik gelişmeler sayesinde iş çeşitliliğinin artması, yatırımların artması sonucu işletme sayısında yaşanan artıştan kaynaklanmaktadır. Bunların dışında iş yaratmaya yönelik politikalar da istihdamın artışını sağlayan etkenlerden biridir. Diğer ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'nin istihdamın artırılmasına yönelik benzer politikalar uyguladığı görülmektedir. İş yaratmaya yönelik politikalar arasında en çok ön plana çıkan girişimciliktir. Girişimcilik, hem ekonomik değer üretiminde hem de istihdamın artırılmasında önemli sayılmaktadır. Bunun dışında istihdamın artırılması için çeşitli istihdam paketleri yürürlüğe konmaktadır. Bu sayede işverenlerin daha fazla çalışan istihdam etmesi teşvik edilmekte ve desteklenmektedir.

OECD tarafından yapılan sınıflandırmada⁶¹ Doğrudan İş Yaratma (Direct Job Creation) olarak geçen ve Türkiye'de Toplum Yararına Programlar (TYP) olarak adlandırılan programlar da iş yaratma kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak bu

⁶⁰ 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG 05.07.2003-25159.

⁶¹ Coverage And Classification Of OECD Data For Public Expenditure And Participants In Labour Market Programmes, <http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf>, (01.12.2013)

programlar kapsamında her ne kadar bir istihdam artışı sağlansa da, bunlar hem kalıcı nitelikte değildir hem de işsizlere herhangi bir beceri ya da meslek kazandırıcı özelliğe sahip değildir. Bu programlar özellikle ciddi ekonomik krizler sonrası uygulanmakta ve kişilerin işgücü piyasasından uzaklaşmalarını engellemeyi amaçlamaktadır. Bir başka deyişle bu programlar, kişilerin çalışma alışkanlıklarını kaybetmelerini önlerken bir yandan da işsizlik durumunun doğurduğu maddi sorunları kısmen de olsa bertaraf etmeyi amaçlamaktadır. Bu tezde üstünde durulan konu istihdamın kalıcı olarak artırılmasına yönelik iş yaratma politikaları olduğundan, yukarıda belirtilen özelliklere sahip Toplum Yararına Programlar incelenmeyecektir.

3.3.1 Girişimcilik

“Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik”e göre, çalışan sayısı 250’den az ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu 25 milyon TL’yi geçmeyen işletmeler küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım göz önüne alındığında, Türkiye ekonomisinin ana aktörünün KOBİ’ler olduğu anlaşılmaktadır. KOBİ’ler çalışan sayısı bakımından toplam girişimlerin %99’unu, istihdamın %76’sını, katma değer %54’ünü ve yatırımların %50’sini oluşturmaktadır.⁶² İstihdamın dörtte üçünün KOBİ’ler aracılığıyla sağlandığı düşünüldüğünde, KOBİ’lerin desteklenmesinin ve bunun yanında girişimciliğin teşvik edilerek yeni işletmelerin faaliyete geçmesinin iş yaratma açısından ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de girişimciliğin desteklenmesi hususunda akla ilk olarak İŞKUR ve KOSGEB gelmektedir. İŞKUR tarafından düzenlenen Girişimcilik Eğitim Programları sayesinde kendi işini kurmak isteyen işsizler, bu konuda eğitim almaktadır. Bu eğitimler sayesinde kuracakları işletmelerinin sağlam temellerinin olması sağlanmaktadır. İş planının hazırlanması, bu planın uygulanması ve işletmenin yönetimi hakkında eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerin yanı sıra girişimci adaylarının ihtiyaç duyacağı finans kaynaklarına nasıl ulaşacakları hakkında da bilgilendirme yapılmaktadır.

⁶² 2014 Yılı Programı, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=3eed905c-13c1-46b3-ae59-964fa133617d&ID=22&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FYililikProgramlar%2Easpx&ContentTypeId=0x01000F382B06F403364EB21CE0CCE7B0889C>, (07.10.2013)

Girişimcilere yönelik finansman sağlayan kurumlar arasında şüphesiz KOSGEB en başta yer almaktadır. Girişimcilik Destek Programı⁶³, yeni girişimcilere yönelik olan, girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı işletmelerin kurulmasını amaçlayan bir programdır. Program kapsamında hem uygulamalı girişimcilik eğitimleri verilmekte hem de başarılı iş planına sahip girişimciler finansal olarak desteklenmektedir. KOSGEB'in yeni girişimciler dışında hâlihazırda girişimci olanlara yönelik de destekleri bulunmaktadır. Bu desteklerin genel özelliği işletmelerin proje geliştirme kapasitelerini artırmayı ve girişimcilerin işletmelerini geliştirmelerini sağlamayı amaçlamasıdır. Bu programlar, belli tematik alanlarda, bölgesel veya sektörel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik projelerde uygulandığı gibi işletmelerin üretim, pazarlama, insan kaynakları, yönetim-organizasyon alanlarında sundukları projelerde de uygulanmaktadır.⁶⁴ Bu tarz programlardan farklı olarak ayrıca Kredi Faiz Desteği⁶⁵ verilmektedir. Bu destek ile KOSGEB tarafından işletmelere uygun koşullarda finansal destek temin edilmekte ve işletmelerin bu sayede üretim kalite ve standartlarını artırmaları, finansal sorunlarının çözümü, istihdam yaratmaları ve uluslararası düzeyde rekabet etmeleri sağlanmaktadır. Bu destekte ihtiyaçları için kredi alan işletmelerin faiz giderleri KOSGEB tarafından karşılanmaktadır.

KOBİ'ler istihdam yaratma özelliğine sahip olmakla birlikte aynı zamanda yeni işlerin yaratılmasına da önyak olabilmektedir. Teknolojik gelişmelere uygun, yenilikçi fikirlere sahip KOBİ ve girişimcilerin bu fikirlerini hayata geçirebilmeleri için çeşitli destekler sunulmaktadır. Bu desteklerden biri KOSGEB tarafından Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı⁶⁶ adı altında verilmektedir. Bu destek ile bilim ve teknolojiye dayalı, yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcilerin geliştirilmesi, teknolojik fikirlere sahip teknogirişimcilerin desteklenmesi, KOBİ'lerde Ar-Ge bilincinin yaygınlaştırılması ve KOBİ'lerin Ar-Ge kapasitelerinin artırılması amaçlanmaktadır. KOSGEB dışında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı da, 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanununda yer alan Teknogirişim Sermayesi Desteği (TGSD) ile 2009 yılından bu yana girişimcileri

⁶³ Girişimcilik Destek Programı, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>, (21.04.2014).

⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. KOBİ Proje Destek Programı, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=3>, (15.04.2014); Tematik Proje Destek Programı, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=4>, (18.04.2014).

⁶⁵ Kredi Faiz Desteği, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=32>, (15.04.2014).

⁶⁶ AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=6>, (18.04.2014).

desteklemektedir. İlgili Kanunda desteğin temel amacı, yüksek eğitimli ve nitelikli gençlerin, teknoloji ve yenilik odaklı iş fikirlerini katma değer ve nitelikli istihdam oluşturma potansiyeli yüksek teşebbüslere dönüştürebilmelerini teşvik etmek olarak belirtilmiştir. Aynı amaçlarla TÜBİTAK da yenilikçi fikirlere sahip olan girişimcilere destek vermektedir.

Girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla verilen finansal desteklerin yanı sıra, KOSGEB tarafından 38 Teknoloji Geliştirme Merkezi (TEKMER) ve 14 İş Geliştirme Merkezinde (İŞGEM) başlangıç aşamasındaki girişimciler desteklenmektedir. Ayrıca son yıllarda özel sektör tarafından kurulan ve sayıları 15'e ulaşan kuluçka ve hızlandırıcı merkezlerinde de girişimciler desteklenmektedir.⁶⁷

3.3.2 İstihdam Teşvikleri

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasına yönelik olarak uygulanan istihdam teşvikleri AB ülkelerinin genelinde olduğu gibi Türkiye'de de istihdamın artırılmasına yönelik olarak sıkça uygulanan politikalardan biridir. Öyle ki, Türkiye'de 2008-2010 yılları arasında sigorta prim teşviki ile ilgili 8 teşvik uygulanmıştır.⁶⁸ Sadece iki yıllık bir süre içinde bu kadar teşvikin uygulanmış olması istihdamın artırılmasına yönelik politikalara ne denli önem verildiğinin göstergesidir.

3.3.2.1 4447 Sayılı Kanun Kapsamındaki İstihdam Teşvikleri

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile istihdamın artırılması ve bu sayede işsizliğin azaltılması amacıyla istihdam teşvikleri getirilmiştir. Bu teşvikler 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinde, geçici 7. ve geçici 10. maddelerinde düzenlenmektedir.

⁶⁷ <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=3eed905c-13c1-46b3-ae59-964fa133617d&ID=22&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FYiIlikProgramlar%2Easpx&ContentTypeId=0x01000F382B06F403364EB21CE0CCE7B0889C>, (20.12.2013).

⁶⁸ Topcu, Umur; "6111 Sayılı Kanun İle Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 104, İstanbul 2011, s. 297.

5763 sayılı Kanun kapsamında yer alan teşvik ile 18-29 yaş arası erkekler ve 18 yaşından büyük kadınların mevcut istihdama ilave olarak işe alınmaları durumunda 5 yıl boyunca kademeli sigorta primi işveren payları İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmıştır. Söz konusu bu teşvikin süresi 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bir yıl daha uzatılmış ve 30.10.2010 tarihi itibarıyla teşvike başvuru süresi dolmuştur. Bu teşvik kapsamında, 2010 yılı Mart ayı itibarıyla 30.986 kadın, 29.945 erkek olmak üzere toplam 60.931 kişi istihdam edilmiştir. İlk uygulama yılında teşvikten, 9.931 işyeri yararlanırken, 2009 yılında bu rakam 19.534'e, Mart ayı itibarıyla da 22.082'ye yükselmiştir.⁶⁹ Teşvike olan talebin zaman içerisinde giderek artış göstermesi sonucu, söz konusu teşvik 6111 sayılı Kanunun 74. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. Bu madde ile 4447 sayılı Kanunun geçici 7. maddesinde bulunan teşvik yeniden uygulamaya konmuş ve ayrıca aynı Kanuna geçici 10. madde eklenerek bir başka istihdam teşviki getirilmiştir.

4447 sayılı Kanunun geçici 7. maddesinde yer alan teşvikten yararlananların hedef grubunu, 18-29 yaş arası erkekler ve yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlar oluşturmaktadır. Bu teşvikte iş yaratma vurgusu daha güçlü bir şekilde dile getirilmektedir. Teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde ortalama çalışan sayılarını bildirmeleri gerekmektedir. İşverenler, maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde ortalama çalışan sayısına ek olarak istihdam edecekleri kişiler için teşvikten yararlanabilmektedirler. Bu şartlar, iş yaratmaya vurgu yaparken aynı zamanda çalışan kişileri de koruma altına almaktadır. İşverenlerin teşvikten faydalanmak için çalışanlarını işten çıkarmasının önüne geçilmekte ve iş yaratma yoluyla yeni çalışanlar istihdam etmeleri teşvik edilmektedir.

İstihdam edilen kişilerin teşvikten yararlanabilmesi için, maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) verilen prim ve hizmet belgelerinde yer alan kayıtlı sigortalıların dışında olması gerekmektedir. Başka bir deyişle, teşvikten yararlanacak kişilerin en az 6 aydır işsiz olmaları gerekmektedir. Teşvik kapsamında bulunan kişilerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisseleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.

⁶⁹ Topcu, **a.g.m.**, s. 297.

Teşvik kapsamında istihdam edilen kişilerin teşvikten yararlanma süresi beş yıldır. Ancak beş yıl boyunca sigorta primlerinin işveren payının tamamı ödenmemekte, yıllar itibarıyla ödenen oran kademeli olarak düşürülmektedir. İlk yıl sigorta primlerinin işveren payının tamamı ödenmekte iken ikinci yıl yüzde sekseni, üçüncü yıl yüzde altmışı, dördüncü yıl yüzde kırkı ve son yıl olan beşinci yıl da yüzde yirmisi ödenmektedir. Geçici 7. maddede düzenlenen bu teşvikten işe alınma yönünden yararlanma son bulmuş olup hâlihazırda yararlananlar için ise 30 Haziran 2015 son tarih olarak belirlenmiştir.

4447 sayılı Kanunun geçici 10. maddesinde yer alan ve 31 Aralık 2015 tarihine kadar geçerli olacak teşvik kapsamında 18-29 yaş arasındaki erkekler ve 18 yaşından büyük kadınlardan mesleki yeterlik belgesine sahip olanların 48 ay, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin 36 ay süreyle, bu niteliklere sahip olmayanların ise 24 ay süreyle sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları andan itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. 29 yaşından büyük erkeklerden sayılan belgelere sahip olanların istihdamı durumunda ise teşvik 24 ay süreyle uygulanmaktadır. İstihdam edilecek kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden seçilmesi durumunda ise teşvik süresine 6 ay daha eklenmektedir.

İstihdam edilen kişiler teşvikten bir kez yararlanabilmektedir. İstihdam edilecek kişilerin teşvikten yararlanabilmeleri için, işe alındıkları tarihten önce en az 6 aydır işsiz olmaları gerekmektedir. Bir başka deyişle, bu kişilerin istihdam edilmelerinden önceki 6 ay içinde SGK'de herhangi bir prim ödemelerinin olmaması gerekmektedir. Bu şart teşvikin ana amacı olan işsizliğin azaltılmasına hizmet etmektedir. Ayrıca işverenlerin kendi çalışanlarını teşvikten yararlandırmalarına engel olarak onları ek istihdam yaratmaları yönünde desteklemektedir.

İş yaratmayı desteklemeye yönelik uygulamaya konan bir diğer teşvik ise, yine 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinde yer alan işsizlik ödeneği alanların istihdam edilmesine yönelik teşviktir. Bu teşvik, herhangi bir bitiş süresine sahip olmayıp devamlı niteliktedir. İşsizlik ödeneği alan kişilerin bu teşvik kapsamında istihdam edilebilmesi için, kişilerin işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması ve istihdam edildiği işyerinin işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyerinden farklı olması gerekmektedir. İşverenlerin de, istihdam ettikleri kişiyi işe aldıkları aydan

bir önceki aydan başlamak üzere 6 aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama çalışan sayısına ek olarak istihdam etmeleri gerekmektedir.

Söz konusu teşvik kapsamına giren sigortalının prime tabi tutulacak kazancının 5510 sayılı Kanununun 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden tahakkuk eden kısa vadeli sigorta kolları priminin %1’lik kısmı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminin tamamı ve genel sağlık sigortası priminin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmaktadır. Teşvikten yararlanma süresi işe alınan kişinin, kalan işsizlik ödeneği süresi kadardır.

Tablo 10. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 4447 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşviklerden Yararlanma Durumu

Kanun/Madde	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
4447/Geçici 7. Madde	6.413	6.175	5.178	11.353
4447/Geçici 10. Madde	126.104	146.418	124.337	270.755
4447/50	29	15	72	87

Kaynak: ÇSGB Faaliyetleri ve Göstergeler

Tablo 10’da yer alan veriler, 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla 4447 sayılı Kanun kapsamında verilen teşviklerden yararlanan işyeri ve sigortalı sayısını göstermektedir. Verilerden de anlaşılacağı üzere, en fazla yararlanan sayısına sahip olan teşvik 4447 sayılı Kanununun geçici 10. maddesi kapsamında uygulanan teşviktir. Kanununun geçici 7. maddesinde yer alan teşvikin geçici 10. maddede yer alan teşvikle benzer koşulları taşımasına rağmen, geçici 10. madde kapsamında uygulanan teşvik kadar yararlanıcı sayısına ulaşamadığı gözlenmektedir. Bunun nedeni olarak, geçici 7. Madde kapsamında uygulanan teşvikin işverenleri iş yaratmaya zorlaması ve işletmelerin iş yaratma kapasitelerinin düşük olması gösterilebilir. Geçici 10. Madde kapsamında uygulanan teşvikten 126.104 işyeri faydalanmışken, geçici 7. Madde kapsamında uygulanan teşvikten sadece 6.413 işyeri yararlanmıştır. Her iki teşvikte de göze çarpan bir diğer husus, yararlanan kadın sayısının erkeklerden daha yüksek olmasıdır. İki teşvikin de ana vurgusunun kadın istihdamının artırılması olduğu düşünüldüğünde, yararlanıcı sayılarından her iki teşvikin de bu hedeflerine ulaştıkları ortaya çıkmaktadır.

50. Madde kapsamında uygulanan teşvikin yararlanma sayılarına bakıldığında ise, sayının gerek işyeri gerekse de sigortalı sayısı açısından oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni olarak, diğer teşviklere oranla bu teşvik ile işverene

verilen desteğin yeterli düzeyde olmaması, işverenlerin ve iş arayanların bu teşvikten yeterince haberdar olmamaları gösterilebilir.

3.3.2.2 5510 sayılı Kanun Kapsamındaki İstihdam Teşvikleri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesi ve Ek 2. maddesi kapsamında istihdam teşvikleri uygulanmaktadır.

81. madde kapsamında yer alan teşvik, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının işveren hissesine ait kısmından beş puanlık indirim yapılmasını öngörmektedir. Yapılan bu indirim sayesinde, işverenlerin sigorta primi maliyetlerinin azaltılması yoluyla daha fazla istihdam yaratması amaçlanmaktadır. Teşvikten 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında yer alan sigortalılar ile bu sigortalıları çalıştıran işverenler faydalanabilmektedir. Teşvikten yararlanabilmek için işverenlerin sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir. Ayrıca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde vermeleri ve tahakkuk etmiş sigorta primlerinin, işveren hissesinin Hazinece karşılanmayan kısmı ile sigortalı hissesinin tamamını yasal süresi içinde ödemiş olmaları gerekmektedir.

Ek 2. maddeye göre, teşvik belgeleri kapsamında gerçekleştirilecek yatırımlarla istihdam edilen sigortalılar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Karşılanacak bu tutarın uygulama süresi, karşılama oranı ve kapsamı yatırımın sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu illere göre farklılık göstermektedir.

Tablo 11. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5510 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşviklerden Yararlanma Durumu

Kanun/Madde	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
5510/81	1.152.828	2.256.482	6.497.506	8.753.988
5510/Ek Madde 2	426	12.197	18.691	30.888

Kaynak: ÇSGB Faaliyetleri ve Göstergeler

Tablo 11’de 5510 sayılı Kanun kapsamındaki teşviklerin 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla yararlanan işyeri ve sigortalı sayısı gösterilmektedir. 81. Madde kapsamında uygulanan teşvikten yararlanan işyeri ve sigortalı sayısının oldukça yüksek olduğu

gözlenmektedir. Daha önce anlatılan teşviklerden çok daha yüksek bir yararlanma sayısına ulaşılmıştır. Bu durum, teşvikin işverenler tarafından iyi bilindiğini ve yüksek oranda talebe sahip olduğunu göstermektedir. Beş puanlık indirim teşvikinin aksine, Ek 2. Madde kapsamında uygulanan teşvikin yararlanma sayılarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu sayının düşük olmasının nedeni olarak, bu teşvikten yararlanmak için yatırım yapılması gerekliliği gösterilebilir. Söz konusu teşvikte bölgesel ayrıma göre bir uygulama yapıldığından, gelişmişlik düzeyi düşük olan bölgelerdeki işletmelerin yatırım kapasitelerinin düşük olması, teşvikten yararlanan işletme sayısının da düşük olmasına neden olmaktadır. Yararlanan sigortalı sayısı incelendiğinde ise, diğer teşviklerin tersine erkek yararlanıcı sayısının kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir.

3.3.2.3 Yeni Teşvik Sistemi

Yeni Teşvik Sistemi (YTS), 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir. YTS ile Türkiye gelişmişlik düzeyine göre altı bölgeye ayrılmış ve bu ayrıma göre teşvik uygulamaları belirlenmiştir. YTS, Genel Teşvik Uygulamaları, Bölgesel Teşvik Uygulamaları, Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki ve Stratejik Yatırımların Teşviki olarak dört farklı uygulamadan oluşmaktadır.⁷⁰ YTS içerisinde yatırımların artırılmasını amaçlayan destek unsurlarının yanı sıra istihdamın artırılmasına yönelik destek unsurları da bulunmaktadır.

İstihdamın artırılmasını hedefleyen destek unsurlarından biri, sigorta primi işveren hissesi desteğidir. Bu teşvik kapsamında yatırımla sağlanan ilave istihdam için ödenmesi gereken sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete karşılık gelen kısmı Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Sigorta primi işveren hissesi desteği, Genel Teşvik Uygulamaları dışında kalan diğer üç teşvik uygulamasında verilmektedir. Bu teşvik aynı zamanda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 2. maddesinde de yer almaktadır.

Bir diğer teşvik uygulaması gelir vergisi stopajı desteğidir. Bu teşvik kapsamında yatırımla sağlanan ilave istihdam için belirlenen gelir vergisi stopajı işverenden alınmamaktadır. Bu teşvik yalnızca 6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar

⁷⁰ Yeni Teşvik Sistemi,
<http://www.ekonomi.gov.tr/index.cfm?sayfa=mustesarlikduyurulari&icerik=560CEEFC-F404-7713-603A0BE2B730BC03>, (04.12.2013)

için öngörülmektedir. İş yaratmayı destekleme kapsamında verilen diğer bir teşvik ise, sigorta primi desteğidir. Bu teşvik kapsamında yatırımla sağlanan ilave istihdam için ödenmesi gereken sigorta prim işçi hissesinin asgari ücrete karşılık gelen kısmı Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Bu teşvik de gelir vergisi stopajı desteği gibi 6. bölgede gerçekleştirilecek bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımlar için öngörülmektedir.

YTS kapsamında verilen bu desteklerin uygulama süreleri dört kısımdan oluşan teşvik uygulamalarına, illerin ve bölgelerin gelişmişlik düzeylerine ve ekonomik potansiyellerine göre belirlenmektedir.

Tablo 12. Bölgesel Teşvik Uygulamalarında ve Büyük Ölçekli Yatırımlar İçin Sağlanan Destek Unsurları

Destek Unsurları			BÖLGELER					
			I	II	III	IV	V	VI
Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği	Destek Süresi	OSB Dışı	2 yıl	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10 yıl
		OSB İçi	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10 yıl	12 yıl
Sigorta Primi Desteği			-	-	-	-	-	10 yıl
Gelir Vergisi Stopajı Desteği			-	-	-	-	-	10 yıl

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

Tablo 12’de YTS’nin iki uygulaması olan Bölgesel Teşvik Uygulamaları ve Büyük Ölçekli Yatırımlar kapsamında istihdamın artırılmasına yönelik sağlanan destekler gösterilmektedir. Bu teşvik uygulamaları kapsamında sigorta primi desteği ve gelir vergisi stopajı desteği sadece 6. bölgede yapılacak yatırımlar sonucu oluşacak ilave istihdam için 10 yıl süreyle uygulanmaktadır. Sigorta primi işveren hissesi desteği ise, tüm bölgelerde uygulanmaktadır, ancak uygulama süreleri işletmenin hem organize sanayi bölgesinde (OSB) olup olmamasına hem de bulunduğu bölgeye göre farklılık göstermektedir.

Tablo 13. Stratejik Yatırımlar İçin Sağlanan Destek Unsurları

Destek Unsurları		BÖLGELER					
		I	II	III	IV	V	VI
Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği	Destek Süresi	7 yıl	7 yıl	7 yıl	7 yıl	7 yıl	10 yıl
Sigorta Primi Desteği		-	-	-	-	-	10 yıl
Gelir Vergisi Stopajı Desteği		-	-	-	-	-	10 yıl

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı

Tablo 13'te YTS'de yer alan bir diğer teşvik uygulaması olan Stratejik Yatırımlar Teşvikinin uygulama süreleri yer almaktadır. Stratejik Yatırımlar Teşviki kapsamında, ithalat bağımlılığı yüksek olan ara malı veya ürünlerin üretimine yönelik yatırımlar desteklenmektedir. Diğer teşvik uygulamalarıyla aynı şekilde sigorta primi desteği ve gelir vergisi stopajı desteği sadece 6. bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için uygulanmakta olup uygulama süresi 10 yıldır. Sigorta primi işveren hissesi desteğine bakıldığında ise, Stratejik Yatırımlar Teşviki kapsamında bu destekten faydalanacak işletmeler için OSB içi – OSB dışı ayrımı yapılmadığı görülmektedir. Bunun dışında 6. bölge dışındaki diğer tüm bölgelerde destek süresi aynı olup 7 yıldır. 6. bölgede ise bu süre 10 yıla çıkmaktadır.

3.3.2.4 5225 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikler

Turizm dünya genelinde hızlı gelişen sektörlerden biri olduğundan, tüm ülkeler tarafından bu sektöre yoğun ilgi gösterilmektedir. Turizm sektöründe elde edilmek istenenler ülkelerin durumlarına göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkeler turizm sektörünün gelir etkisine odaklanırken, gelişmekte olan ülkeler ise bu sektörün döviz kazandırıcı ve istihdam olanakları yaratılabilme gücüne odaklanmaktadır.⁷¹

Türkiye gerek tarihi ve kültürel eserleri gerekse de doğal güzellikleri sayesinde turizmin merkezi halindedir. Türkiye de gelişmekte olan ülkeler arasında yer almasından dolayı, turizm sektörü aracılığıyla ülkeye döviz girişini artırmayı ve istihdam olanakları yaratmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda 5225 sayılı Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu ile turizm sektöründe yatırım yapacak ve girişimde bulunacak kişilere yönelik birtakım destekler yürürlüğe konmuştur.

5225 sayılı Kanun ile getirilen teşvikler arasında istihdamın artırılmasına yönelik olarak gelir vergisi stopajı indirimi ve sigorta primi işveren paylarında indirim uygulanmaktadır. Kanun kapsamında verilen teşvik, yatırım aşaması ve işletme aşaması olmak üzere ikiye ayrılmakta ve bu aşamalara göre süre ve indirim oranı belirlenmektedir. Kültür yatırım belgesine sahip olanlar 3 yıl, kültür girişim belgesine sahip olanlar ise 7 yıl süre ile bu teşviklerden faydalanmaktadır. Prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden sigorta primi işveren hisselerinin yatırım

⁷¹ Yıldız, Zafer;” Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, **Vizyoner Dergisi**, Isparta 2011, Cilt 3, Sayı 5, s. 54.

aşamasında %50'si, işletme aşamasında ise %25'i Hazine tarafından karşılanmaktadır. Gelir vergisi stopajı indiriminde ise, yatırım veya girişimde çalıştırılacak işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin, yatırım aşamasında 3 yılı aşmamak kaydıyla %50'si, işletme aşamasında ise 7 yılı aşmamak kaydıyla %25'i tahakkuk eden vergiden düşülmektedir.

Kültür yatırım teşvikinden yararlanmak isteyen işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna borcunun bulunmaması, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan yatırım ve girişim belgelerini almış olmaları ve Kurumlar Vergisi mükellefi olmaları gerekmektedir.

Tablo 14. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5225 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikten Yararlanma Durumu

Kanun/Madde	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
5225/5	17	184	233	417

Kaynak: ÇSGB Faaliyetleri ve Göstergeler

Tablo 14'te 5225 sayılı Kanun kapsamında sağlanan sigorta primi işveren paylarında indirimle ilişkin yararlanma durumu gösterilmektedir. Türkiye'de turizm sektörünün potansiyeli düşünüldüğünde, yararlanan işyeri ve sigortalı sayısının düşük kaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, turizm sektöründe bulunan işyerlerinin çoğunun teşvikten faydalanmak için gereken koşulları taşıyamaması olabilir. Teşvikten yararlanan sigortalı sayısına bakıldığında ise, erkek yararlanıcıların kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

3.3.2.5 5746 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikler

Üretim ve teknoloji, içinde bulunduğumuz ve bilgi çağı olarak adlandırılan bu dönemde birbirini tamamlar nitelikteki iki unsur halini almıştır. Ülkelerin uluslararası alanda rekabet edebilirliğini artırmalarının en önemli yöntemlerinden biri teknolojiyi kullanarak daha hızlı, daha az maliyetle üretim yapmaktır. Bu çerçeveden bakıldığında, Ar-Ge çalışmaları ülke ekonomisinin gelişimi için hayati bir önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra Ar-Ge çalışmaları işgücü piyasasının şekillenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bir yandan var olan işleri değiştirirken diğer yandan da yeni işlerin ortaya çıkmasına önayak olmaktadır. Bu bağlamda, istihdamın artırılması ve daha nitelikli bir hale getirilmesi amacıyla Türkiye'de 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunu ile Ar-Ge faaliyetleri ve bu faaliyetler

kapsamında ihtiyaç duyulan işgücünün istihdam edilmesi desteklenmektedir. Kanun kapsamında istihdamın artırılmasını desteklemek amacıyla Ar-Ge indirimi, gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi desteği ve teknogirişim sermayesi desteği sunulmaktadır.

Ar-Ge indirimi, teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen Ar-Ge ve yenilik projelerinde, rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden faydalananlar tarafından gerçekleştirilen Ar-Ge ve yenilik harcamalarında kullanılmaktadır. Bu kapsamda yapılan yenilik harcamalarının tamamı ile 500 ve üzerinde tam zaman eşdeğer Ar-Ge personeli istihdam eden Ar-Ge merkezlerinde ayrıca o yıl yapılan Ar-Ge ve yenilik harcamasının bir önceki yıla göre artışının yarısı kurum kazancının ve ticari kazancının tespitinde indirim konusu yapılmaktadır.

Gelir vergisi stopajı teşviki kapsamında, kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projelerinde, teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde ve rekabet öncesi işbirliği projelerinde çalışan Ar-Ge ve destek personelinin bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretlerinin doktoralı olanlarda %90'ı, diğerlerinde ise %80'i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

Sigorta primi desteği kapsamında ise, kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2. maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, her bir çalışan için beş yıl süreyle Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

Teknogirişim sermayesi desteği kapsamında, 5746 sayılı Kanunun 2. maddesinde sayılan koşulları taşıyanlara bir defaya mahsus olmak üzere 100.000 TL'ye

kadar teknogirişim sermayesi desteği merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri tarafından hibe olarak verilmektedir. Ar-Ge projelerinin desteklenmesi amacıyla deneği bulunan merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin tümü tarafından yapılan ödemelerin toplamı, her takvim yılı için 10.000.000 TL'yi geçememektedir.

Tablo 15. 2013 Yılı Eylül Ayı İtibarıyla 5746 Sayılı Kanun Kapsamındaki Teşvikten Yararlanma Durumu

Kanun/Madde	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
5746/3	2.066	7.004	24.751	31.755

Kaynak: ÇSGB Faaliyetleri ve Göstergeler

Tablo 15'te 5746 sayılı Kanun kapsamında sağlanan teşviklerden sigorta primi desteğine ilişkin yararlanma verileri yer almaktadır. Bu kapsamda 2.066 işyeri teşvikten faydalanmıştır. 7.004 ile kadın sigortalı sayısı, 24.751 olan erkek sigortalı sayısının oldukça altında yer almaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizlik küresel ölçekte artarak devam eden ve giderek kronikleşen bir sorun halini almıştır. Türkiye’de de işsizliğin durumu farklı değildir. Türkiye’de işsizlik özellikle 2000’li yıllarla birlikte büyüyen bir sorun halini almıştır. 2001 krizinde rekor düzeylere ulaşan işsizlik oranları, uygulanan politikalar ve alınan tedbirlerle azaltılmışsa da, son birkaç yıldır %8-10 arasında dalgalanmakta ve bunun daha altına düşürülememektedir. Bu durumun oluşmasında 2008 yılında yaşanan küresel krizin etkilerinin halen devam ediyor olmasının payı büyüktür. Ancak öte yandan Türkiye’de uygulanan istihdam politikalarının da etkinliğini sorgulamak gerekmektedir. İşsizlik düzeyinin bu aralıkta kalmasında, iş yaratma politikalarının beklenen başarıyı gösterememesinin de payı bulunmaktadır.

Türkiye’nin istihdam politikalarında yaşadığı bu sorunlar, olumsuzluk yaratmakla birlikte umutsuz bir durum olarak algılanmamalıdır. Bu sorunların çoğu sadece Türkiye’de değil, birçok ülkede deneyimlenmektedir. ILO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların ve AB’nin yaptıkları çalışmalarda, yayımladıkları strateji, rapor gibi belgelerde iş yaratma konusu üzerine eğilmeleri, birçok ülkenin iş yaratamama sorunu ile karşı karşıya kaldığının bir göstergesidir.

Türkiye, demografik ve coğrafik özellikleri gereği yüksek potansiyele sahip bir ülkedir. Genç bir nüfusa, geniş turizm olanaklarına ve zengin doğal kaynaklara sahip olması bu potansiyellerden sadece birkaçıdır. İş yaratma politikalarının bu potansiyel alan ve durumlar göz önünde bulundurularak belirlenmesi ve uygulanması Türkiye’nin gelişimine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu politikaların düzenli olarak etki analizlerinin yapılması ve günün değişen koşullarına göre güncellenmesi Türkiye’nin istihdam potansiyelinin tam olarak değerlendirilmesine ve istihdamın artırılmasına yardımcı olacaktır.

İşgücü Piyasasına Yönelik Değerlendirmeler

2001 kriziyle birlikte işsizlik, Türkiye’nin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunu haline gelmiştir. 1980’li yıllarda artmaya başlayan işsizlik, 1990’lı yıllarla birlikte dünya ortalamalarının üzerine çıkmış ve 2001 kriziyle birlikte zirve noktasına ulaşmıştır. 2000 yılında %6,5 olan işsizlik oranı krizin ardından 2002 yılında %10,3’e

yükselmiştir. 2003 yılında da azalma eğilimi göstermeyen işsizlik oranı 2004 yılında yaşanan yüksek büyüme ile biraz gerilese de Türkiye'nin çözüm bekleyen sorunu olarak kalmaya devam etmiştir. 2008 yılının sonlarında başlayıp 2009 yılında küresel hale gelen ekonomik kriz ile birlikte işsizlik yeniden gündeme oturan bir sorun haline gelmiştir.

Türkiye, 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından gerek ekonomide gerekse de işgücü piyasalarında hızlı bir toparlanma yaşamıştır. Ancak kriz sonrasında işsizlik oranlarını en çok düşüren dört ülke arasında yerini almasına rağmen, işsizlik ülke genelinde hala yüksek oranlara sahiptir. Türkiye'de işsizliğin yüksek seviyelerde seyretmesi, işgücü piyasasının iş yaratamamasından kaynaklanmaktadır. Buna ekonominin istihdam yaratmadan büyümesi ve işgücü piyasasının karşı karşıya kaldığı yapısal sorunlar neden olmaktadır.

Türkiye'de işsizlik oranı AB ortalamasının altında yer almakla birlikte, istihdam ve işgücüne katılım oranlarının da AB ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Türkiye'de aktif nüfusun neredeyse yarısı işgücünde bulunmaktadır. Bunun nedenlerinden birini eğitim süresinin uzunluğu oluşturmaktaysa da, en büyük payı ev işleriyle meşgul olma almaktadır. Bu durum özellikle kırdan kente göç durumunda daha önce tarım sektöründe çalışan kadınların gerek eğitim seviyelerinin düşük olması, gerek yeterli niteliğe sahip olmayışları gerekse de ev içi görevlerden dolayı işgücü piyasasından uzaklaşmaları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de ekonomik büyümenin istihdam yaratmama sorununun temelinde, sanayi sektöründe yaşanan verimlilik artışları yer almaktadır. Ekonomik büyüme, faktör kullanımının artması ve verimlilik artışı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Büyümenin istihdam yaratabilmesi için faktör kullanımının verimlilikten daha fazla artış göstermesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir büyüme oranında verimlilik artışı ne kadar yüksek olursa, istihdam artışı o kadar düşük kalmaktadır. Türkiye'de 2001'den bu yana gerçekleşen büyümenin neredeyse tamamının verimlilik artışından kaynaklanmasından dolayı, bu büyüme "istihdamsız büyüme" olarak değerlendirilmektedir.⁷²

⁷² Duruel, Mehmet; **a.g.m.**, s.369.

Türkiye’de işsizliğin temel nedeni olarak büyümenin istihdam yaratamaması sorununun yanı sıra, işgücü piyasasının sahip olduğu birtakım yapısal sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunların başında hızlı nüfus artışı gelmektedir. Hızlı nüfus artışı beraberinde aktif nüfusun ve işgücünde bulunan nüfusun artışını da getirmektedir. Bu artışa karşın işsizliğin azaltılması ve belli bir düzeyde tutulması için işgücü piyasasının iş yaratma kabiliyetinin yüksek olması gerekmektedir. Türkiye’de işgücü piyasasının nüfus artışına cevap verecek nitelikte bir iş yaratma kapasitesine sahip olmayışı işsizliğin artmasına neden olmaktadır.

İşsizliğin ikinci nedeni olarak sayılabilecek kırdan kente göç, nüfus artışı ile benzer sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Tarım istihdamında yaşanan çözümler daha önce tarım sektöründe çalışan kişilerin diğer sektörlere geçiş yapmasına neden olmakta, ancak bu sektörlerde yeterli istihdam olanağı bulunmaması sebebiyle işsizlik yükselmektedir. Tarım ağırlıklı istihdamın görüldüğü bölgelerin gelişmişlik düzeyi ile sanayi ve hizmetler sektörlerinin ağırlıklı olduğu bölgelerin gelişmişliği arasında bulunan farktan ötürü, tarım sektöründe çalışanlar diğer bölgelere göç etmektedir.

Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilenlerin genel istihdam içindeki oranı %24,7’dir ve bu oran azalış eğilimindedir. Bu oranın azalması, iş yaratma politikaları etkin bir şekilde kullanılmadığı müddetçe işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu durum öncelikle kadınları olumsuz yönde etkilemektedir. Daha önce tarım sektöründe çalışan kadınlar, kırdan kente göç sonucunda işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır. Tarım istihdamındaki çözümler sonucu kadınların işgücünden uzaklaşması, kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının halihazırda düşük seyrettiği Türkiye’de bu durumu daha da olumsuz bir hale sokmaktadır.

Türkiye’nin istihdam yapısı incelendiğinde, gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarının karakteristik yapısı ile karşılaşılmaktadır. 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla istihdamın %24,7’si tarım, %26,3’ü sanayi (inşaat dâhil) ve %49’u hizmetler sektöründedir. 2013 yılı 3. çeyreği itibarıyla istihdamın sektörler arası dağılımında AB ortalaması ise, tarımda %4,6, sanayide %24,4 ve hizmetler sektöründe ise %69 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’deki oranlar AB ortalaması ile karşılaştırıldığında, tarım sektöründeki istihdamın Türkiye’de AB’ye kıyasla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak dünyada gözlenen eğilim, tarım ve sanayi sektörlerinde istihdamın azalması, hizmetler sektöründe ise istihdamın yükselmesi yönündedir.

Türkiye’de tarım sektörü istihdamında azalma, hizmetler sektörü istihdamında artma eğilimi yaşanmakla birlikte, sanayi sektörü istihdamı yerinde saymaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki istihdam yapısı incelendiğinde, sanayileşme sürecini tam olarak gerçekleştirdikten ve sanayi sektörü istihdamı %35-40’lar düzeyine geldikten sonra bu sektördeki istihdamın hizmetler sektörü lehine azalma eğilimine girdiği görülmektedir. Türkiye’de tarım sektörü istihdamının zaman içinde azalmasına rağmen genel istihdam içindeki payının hala yüksek olması, sanayi ve hizmetler sektörü istihdamının yeterli düzeye ulaşamaması büyümenin istihdam yaratmasını engelleyen önemli nedenlerden biri olmaktadır.⁷³

İş Yaratma Politikalarına Yönelik Değerlendirmeler

Türkiye’de iş yaratmaya yönelik politikalar yoğun bir şekilde uygulanmakta olsa da, bu politikaların hedeflenen düzeyde istihdam yaratmadığı gözlenmektedir. Türkiye’de teşvik sisteminin oldukça karışık ve dağınık bir yapıya sahip olduğu bilinen ve kabul edilen bir gerçektir. Bu durum, hem yararlanıcılar hem de kurumlar açısından olumsuzluklara neden olmaktadır. Yararlanıcılar açısından bu karışık yapı, teşviklerin tam olarak anlaşılabilmesi ve teşviklerin tamamına ilişkin tam bilgi sahibi olunamaması sonuçlarını doğurmaktadır. Bu nedenlerden ötürü, iş yaratma kapsamında en çok başvurulan politikalardan biri olan istihdam teşvikleri yeterli düzeyde kişiye ulaşamamaktadır. Kurumlar açısından ise, teşviklerin tek elden sunulmaması ve parçalanmış bir yapıya sahip olmasından ötürü, teşviklere yönelik sağlıklı verilere ulaşılamamasına ve bu kapsamda teşviklere ilişkin etkinlik analizi doğru bir şekilde yapılamamasına neden olmaktadır.

Ayrıca bazı teşviklerin işverenleri yeterli düzeyde desteklemeyişi de teşviklerin etkinliğini azaltmaktadır. Örneğin, 4447 sayılı Kanununun 50. maddesi kapsamında işsizlik ödeneği alanların istihdam edilmeleri durumunda sağlanan teşvikten 2013 yılı Eylül ayı itibarıyla sadece 29 işyeri yararlanmakta olup yararlanan sigortalı sayısının toplamı 100’ü bile bulmamaktadır. Teşvikten yararlanan sayısının bu kadar düşük olması hem işsizlik ödeneği alma koşullarının ağır olmasından hem de işverenlere verilen teşvik miktarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

⁷³ Duruel, Mehmet; **a.g.m.**, s.372.

İş yaratma politikalarının bir diğeri olan girişimcilik, Türkiye’de önemli iş yaratma kaynaklarından biri sayılmaktadır. Günümüzde KOBİ tanımı, sadece üretim sektörünü değil, aynı zamanda hizmetler sektörünü de kapsamaktadır. Türkiye ekonomisi açısından KOBİ’ler büyük önem taşımaktadır. TÜİK’in KOBİ Girişim İstatistikleri Raporu’na⁷⁴ göre, KOBİ’ler toplam girişim sayısının %99,9’unu, istihdamın %76’sını oluşturmaktadır. Bu rakamlar, Türkiye’deki mal ve hizmetlerin neredeyse tamamının KOBİ’ler aracılığıyla üretildiğini göstermektedir. Bu veriler ışığında Türkiye’de girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaşması istihdam olanaklarının artırılması yönünde olumlu katkılar sağlamaktadır.

İŞKUR tarafından sunulan AİPP’ler arasında Girişimcilik Eğitim Programlarının üçüncü sırada yer alması girişimcilik fikrinin ülke genelinde yaygınlaştığını göstermektedir. 2013 yılı itibarıyla İŞKUR tarafından toplam 910 Girişimcilik Eğitim Programı düzenlenmiş olup bu programlardan 13.023’ü erkek, 12.143’ü kadın olmak üzere toplam 25.166 kişi faydalanmıştır. Ancak bu programların ardından katılımcı sayısı kadar girişimin ortaya çıktığı yönünde bir algı oluşmamalıdır. Bir girişimin faaliyete geçmesi öncelikle sermaye gerektiren bir süreçtir. Bu da kendi işini kurma niyetinde olan kişilerin bir kısmının sermaye yetersizliği nedeniyle sahip oldukları iş fikirlerini faaliyete geçirememelerine neden olmaktadır.

Girişimci olmak isteyenlere, İŞKUR’un Girişimcilik Eğitim Programlarında finansman kaynaklarına nereden ve ne şekilde ulaşacakları konusunda bilgiler verilmektedir. Ancak olası girişimcilerin bu kaynaklara erişimi kolay olmamaktadır. Girişimcilik denince akla ilk gelen kurum olan KOSGEB tarafından yeni girişimcilere yönelik birtakım destekler sağlanmaktadır. Ancak bu desteklerin temelinde, kuruluş maliyetlerinin ilk olarak girişimci tarafından karşılanması yer almaktadır. Bir başka deyişle, kendi işini kurmak isteyenler öncelikle kendi sermayelerini kullanarak işletmeyi faaliyete geçirmekte, daha sonrasında KOSGEB’e başvurarak niteliklerine uygun girişimcilik desteği almaktadır. Bu şartlar altında girişimciliğin yaygınlaştırılması hedefi etkin bir şekilde yürütülememektedir.

Ekonominin “istihdam dostu” bir büyüme sağlaması yatırımların artmasına bağlıdır. Türkiye’de son dönemlerde yatırımların artması için bir güven ortamı

⁷⁴ Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri 2013, **TÜİK**, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15881>, (02.01.2014).

oluşturulmasıyla 2003 yılından itibaren yatırımlar istikrarlı bir şekilde artmaya başlamıştır. Ancak bu olumlu gelişmelere rağmen yatırımlardaki artış, beklenen düzeyde olmamakla birlikte beklenen istihdam artışı da getirmemektedir. Bunun sebeplerinden en önemlisi, özellikle uluslararası kaynaklardan gelen yatırımların portföy yatırımları olarak ülkeye girmesidir. “Sıcak para” olarak da adlandırılabilen bu yatırımlar, Türkiye’de istihdam olanaklarının artmasına yönelik etkin bir araç olarak kullanılamamaktadır.

Ekonomi Bakanlığı tarafından yayımlanan “2012 yılı Uluslararası Doğrudan Yatırımlar Raporu”⁷⁵, Türkiye’ye gelen uluslararası doğrudan yatırımların (UDY) durumunu ortaya koymaktadır. Rapora göre, Türkiye’ye gelen UDY tutarı 2002 yılına kadar sadece 15 milyar Dolar seviyesinde iken, 2003-2012 yılları arasında bu tutar yaklaşık 8 kattan fazla artarak 122,8 milyar Dolara ulaşmıştır. Raporda ayrıca, Türkiye’de 2011 yılında 16 milyar Dolar olan UDY’nin 2012 yılında 12,6 milyar Dolar olarak gerçekleştiği ve UNCTAD raporuna göre, Türkiye’nin dünyada 2012 yılında en fazla UDY çeken ülkeler arasında 2 basamak yükselerek 24. sırada yer aldığı belirtilmektedir. 2012 yılında en fazla UDY çeken ülkelerin ilk üç sırasında ABD (167 milyar Dolar), Çin Halk Cumhuriyeti (121,1 milyar Dolar) ve Hong Kong (74 milyar Dolar) yer almaktadır.

UDY tutarının 2013 yılı Ekim ayı itibarıyla 9,2 milyar Dolar olarak gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’ye gelen uluslararası doğrudan yatırımların 2011 yılından beri azalış eğilimine girdiği söylenebilir. 9,2 milyarlık UDY’nin 6,9 milyar Dolarlık kısmını Uluslararası Doğrudan Sermaye oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Ekim ayı sonu itibarıyla toplamda 2.335 adet uluslararası sermayeli şirket kurulmuş olup, bunların 2.180 adedi uluslararası sermayeli şirket ve şubeden, 115 adedi ise yerli sermayeli şirketlere uluslararası sermaye iştiraklerinden oluşmaktadır.⁷⁶

Türkiye’ye gelen yatırımlar sayesinde yeni iş olanakları ortaya çıkmakla beraber, yeterli düzeyde gerçekleşmemektedir. 2012 yılında en çok yatırım çeken ülkelerin ilk üç sırasında yer alan ABD, Çin Halk Cumhuriyeti ve Hong Kong

⁷⁵ Ekonomi Bakanlığı; **2012 Uluslararası Doğrudan Yatırımlar**, http://www.ekonomi.gov.tr/upload/5EA763D8-E966-FAAC-F8C01469EBEC6E29/UDY_2012_tr.pdf, s. 10, (01.01.2014).

⁷⁶ Ekonomi Bakanlığı; **Uluslararası Doğrudan Yatırım Verileri Bülteni**, <http://www.ekonomi.gov.tr/upload/D70E88FA-E54C-34AB-2272D8687D682BD7/Aral%C4%B1k2013web.pdf>, (09.01.2014)

düşünüldüğünde, Türkiye'nin var olan potansiyeline rağmen oldukça gerilerde yer aldığı görülmektedir. Türkiye'ye gelen UDY'lerin sektörlere göre dağılımına bakıldığında, ilk üç sırada mali aracı kuruluşların faaliyetleri, imalat sanayi ile elektrik, gaz ve su yer almaktadır. Bu sıralama, Türkiye'ye gelen yatırımların risk payı görece daha yüksek olan ancak bunun yanında potansiyelleri de daha yüksek olan sektörler yerine daha fazla getiri elde etmeleri garanti olan sektörleri tercih ettiğini göstermektedir. Yatırımların istihdam yaratma etkisinin artırılabilmesi için gelişme potansiyeli yüksek olan sektörlere doğru yayılmasını sağlamak gerekmektedir.

Küresel ekonominin rekabetçi ortamında mal ve hizmetlerin çeşitlendirilmesi, farklılaştırılması, yeni ürünlerin piyasaya sunulması için gereken Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri ülkelerin rekabet edebilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle son 10 yıldır Ar-Ge ve inovasyon ülkelerin ekonomi ve sanayi politikalarında en üst sıralarda yer almaktadır. Bu faaliyetler üretim yöntemlerinde köklü değişiklikler yaratmakla birlikte yeni ve daha nitelikli işler yaratarak istihdamın artmasında da etkili olmaktadır.

Türkiye, Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerine yönelik harcamalar genel olarak düşük kalsa da, yıllar itibarıyla artmaya devam etmektedir. Bu artışta bu faaliyetlere yönelik olarak sağlanan indirim ve istisnalar gibi desteklerin de payı bulunmaktadır. TÜİK'in 2012 yılı verilerine göre Ar-Ge çalışmalarına toplam 13 milyar TL harcama yapılmış, 921 milyon TL tutarında dolaylı Ar-Ge desteği sağlanmıştır. Ar-Ge faaliyetlerine yapılan bu harcamalar GSYH'nin sadece %0,92'sini oluşturmaktadır.⁷⁷ Yıllar itibarıyla bu çalışmalara yapılan harcamalar artış gösterse de, hala yetersiz düzeyde kalmaktadır.

Öneriler

İş yaratma politikaları sadece istihdam politikalarının bir parçası gibi görünse de, sanayi ve ekonomi politikaları gibi diğer politika alanlarıyla da doğrudan ilişkilidir. Çalışmada yer verilen ülke örneklerinde ve Türkiye'deki uygulamalarda görüldüğü gibi, uygulanan iş yaratma politikalarından münhasıran istihdam kurumları sorumlu olmayıp ilgili olan diğer tüm kurum ve kuruluşların da bu politikalara yönelik sorumlulukları bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle, iş yaratma politikaları sadece istihdam kurumları

⁷⁷ TÜİK; **Ar-Ge İstatistikleri**, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082, 05.01.2014).

aracılığıyla yürütülmemekte, ilgili olan tüm kurum ve kuruluşların işbirliği içinde çalışmasını gerektirmektedir. Bu nedenle çalışma çerçevesinde sunulacak öneriler sadece Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'a ilişkin olarak değil, kurumların işbirliğini öngören genel bir çerçevede değerlendirilmelidir.

İş yaratmaya yönelik ülkeler genelinde farklı uygulama örnekleri bulunsa da, istihdamın sübvansiyonlar aracılığıyla desteklenmesi ve girişimcilik ön plana çıkan iki unsurdur. Bu çerçevede, Türkiye'de de bu iki konuya daha fazla ağırlık verilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de sunulan istihdam teşviklerine yönelik öncelikli olarak yapılması gereken teşviklerin karışık ve bölünmüş yapısının ortadan kaldırılmasıdır. Teşviklerin tek elden sunulmasını sağlamak için bir kamu kurumu bünyesinde teşviklere yönelik bir fon oluşturulmalıdır. Bu fon Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ya da SGK bünyesinde kurulabileceği gibi, hâlihazırda kurulmuş olan İşsizlik Sigortası Fonu kapsamı genişletilmek suretiyle bu amaca yönelik kullanılabilir. Ayrıca oluşturulan bu fonda teşvikler aylık olarak izlenmeli, TÜİK'in ve İŞKUR'un aylık olarak sunduğu istatistik bültenlerine benzer bir şekilde teşviklere ilişkin veriler kamuoyuna duyurulmalıdır. Ortaya çıkacak veriler aracılığıyla teşviklerin etkinlik analizi yapılmalı ve bu analizlere dayanarak orta ve uzun vadede teşvik sisteminin ihtiyaç duyduğu değişiklikler belirlenerek teşviklere ilişkin planlama yapılmalıdır.

Yararlanıcıların, özellikle işverenlerin, teşvikler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları konusunda, kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR da görev üstlenmelidir. Bu kapsamda, İŞKUR bünyesinde bulunan İş ve Meslek Danışmanları (İMD) aracılığıyla, işverenler teşvikler ve bunların işverenlere sağlayacağı faydalar konusunda bilgilendirilmeli, teşvikleri kullanmaları yönünde cesaretlendirilmelidir. Bu bilgilendirme faaliyeti için İMD'ler tarafından gerçekleştirilen işyeri ziyaretleri kullanılmalıdır. Gerçekleştirilecek bu ziyaretler sırasında yapılan bilgilendirme ve yönlendirme faaliyetleri sayesinde daha fazla işverenin teşviklerden yararlanması sağlanacak ve böylece istihdamda daha yüksek artışlar gerçekleştirilebilecektir.

İstihdamın artırılmasına yönelik sunulan teşviklerin genelinin sigorta primi işveren hissesine yönelik olduğu görülmektedir. Bu çerçevede teşviklerin kapsamı genişletilmelidir. Özellikle düşük vasıflı işsizlerin istihdamının artırılmasında sigorta

primlerinin sadece işveren hissesi değil tamamı karşılanmalı ve bunun yanında işverenlere düşük vasıflı çalışanlarına yönelik mesleki eğitim sunmaları için eğitim desteği verilmelidir. Mesleki eğitim hizmetlerinin sunulmasında İŞKUR sorumlu olmalı, eğitim maliyetleri ilgili teşvikler tarafından karşılanmalıdır. İşverenlerin talebi üzerine verilecek mesleki eğitimler sayesinde, kişilerin istihdam edildikleri işletmelerdeki durumu sağlamlaştırılmış olacak, ayrıca kişilerin vasıfsız işsiz durumundayken, kurslar sonucu elde ettikleri niteliklere rağmen iş bulamayarak “vasıflı işsiz”e dönüşmeleri engellenecektir.

Türkiye ekonomisinin belkemiği olan KOBİ’lerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve istikrarlı bir yapıya kavuşturulması istihdamın artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda girişimcilere verilen desteklere ağırlık verilmelidir. KOSGEB tarafından sunulan Yeni Girişimcilik Desteği’nin öncelikle girişimcinin maliyetleri yüklenmesi esasına dayalı olması girişimcilik düzeyinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Daha fazla iş fikrinin faaliyete geçmesini sağlamak amacıyla yeterli sermayeye sahip olmayan girişimcilere yönelik destekler sunulmalıdır. Bu destekler, hibe olarak verilebileceği gibi düşük faizli ya da faizsiz krediler şeklinde de uygulanabilir. Verilen desteklerin amacına uygun bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı düzenli bir olarak denetlenmelidir.

Desteklerin yanı sıra, girişimcilerin ihtiyaç duyduğu konularda danışmanlık hizmeti sunulmalıdır. Bu hizmet KOSGEB bünyesinde bulunan KOBİ Uzmanları ve İŞKUR bünyesinde bulunan İMD’lerin işbirliğiyle birlikte sunulmalıdır. Danışmanlık hizmetlerinin süreleri destek süreleri ile sınırlı kalmamalıdır. Yeni açılan bir işletmenin ilk beş yılının kritik öneme sahip olduğu göz önünde bulundurularak bu süre boyunca danışmanlık hizmeti verilmelidir. Böylece yeni kurulan işletmelerin sürekliliği sağlanmış olacaktır.

Girişimcilerin sadece işletme kuruluş maliyetleri dışında personel maliyetlerine yönelik destekler de sunulmalıdır. Bu kapsamda KOSGEB ve İŞKUR işbirliği halinde çalışmalarını yürütmelidir. KOSGEB’e destek için başvuran girişimciler, işletmelerini kurmalarının ardından çalıştıracakları personel için İŞKUR’a yönlendirilmelidir. Girişimcilerin ihtiyaç duydukları işgücü İŞKUR tarafından karşılanmalı ve bu personelin tamamının ya da bir kısmının tüm sigorta prim maliyetleri kuruluş aşamasında İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmalıdır. Ayrıca KOSGEB ve

İŞKUR arasında, sosyal yardım-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi amacıyla oluşturulan Sosyal Yardım Bilgi Sistemi'ne (SOYBİS) benzer bir sistem oluşturulmalı ve bu sistem aracılığıyla işletmelerin durumu takip edilmelidir.

Yeni Teşvik Sistemi'ne benzer bir şekilde girişimcilik desteklerinde de bölgelerin gelişmişlik düzeyi dikkate alınmalı ve az gelişmiş bölgelerde kurulacak olan işletmelere yönelik ek destekler sunulmalıdır. Bu bölgelerde işletmelerin gerekli niteliklere sahip işgücünü bulma zorluğu göz önünde bulundurularak, İŞKUR tarafından işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli personel mesleki eğitim programları aracılığıyla yetiştirilmelidir. Bu destekler yeni açılmış ve var olan tüm işletmeleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.

Tarımda yaşanan çözümler sonucu gerçekleşen kırdan kente göç olgusu, Türkiye'de işsizliğin artışında önemli bir paya sahiptir. Göç nedeniyle kimi bölgelerde aşırı nüfus yoğunlaşması yaşanmakta, bu da kısıtlı olan istihdam olanaklarını daha kısıtlı hale getirmektedir. Ayrıca tarımsal üretimin küçük ölçekli ve geleneksel yöntemlerle gerçekleştirilmesi ürün verimliliğini düşürmekte ve kişilerin sadece kendilerine yetecek kadar üretim yapmalarına neden olmaktadır. Bu çerçevede tarımsal üretimin ekonomide katma değer yaratması için, tarımda modernleşmeye gidilmesi gerekmektedir. Bu amaçla tarımsal işletmecilik ve kooperatifçilik geliştirilmelidir. Tarım sektörünün ağırlıklı olduğu bölgelerde İŞKUR tarafından tarımsal işletmeciliğe ve kooperatifçiliğe ilişkin eğitimler verilmeli ve bu sektörde çalışanlar bu yöntemlere yönlendirilmelidir. Kurulacak işletme ve kooperatiflere yönelik destekler sağlanmalıdır. Ayrıca Antalya'da kesme çiçekçilik sektöründe örnekleri bulunan kümelenme yöntemi uygun olan diğer tarımsal üretim alanlarında da uygulanmalıdır. Modern üretim tekniklerinin kullanılabilmesi için gereken makine ve ekipmanlara yönelik destekler sunulmalıdır. Ayrıca tarımsal üretimin yapıldığı bölgelerde bu ürünlerle bağlantılı sanayi işletmelerinin kurulmasına yönelik çeşitli yatırım teşvikleri sunulmalıdır. Tarımda modernleşmeye gidilmesi ve tarım ürünlerine bağlı işletmelerin kurulması sayesinde kırsal bölgelerdeki istihdam olanakları artırılarak kırdan kente göç azaltılmış olacak, ayrıca bölgeler arasında var olan gelişmişlik farkı daraltılmış olacaktır.

İstihdamın artırılmasında yeni yatırımların payı büyük olduğundan, Türkiye'ye gelen doğrudan sermaye yatırımları çeşitli desteklerle artırılmalıdır. Bu destekler arasında vergi indirimi ya da muafiyeti gibi hususların yanı sıra; arazi, bina temini,

bürokratik işlemlerin kolaylaştırılması gibi hususlar da yer almalıdır. Yapılacak yatırımlara ilişkin öncelikli alanlar belirlenmeli ve yatırımlar bu alanlara yönlendirilmelidir. Bu alanlarda yapılacak yatırımlar için ek destekler sunulmalıdır. Böylece sektörler arası gelişmişlik düzeyi dengelenecek, atıl durumda bulunan alanlar aktif hale getirilecek ve istihdam olanaklarının artması sağlanacaktır.

Türkiye için “yeşil ekonomi” görece yeni bir kavram olduğundan, bu alandaki uygulamalar günümüzde kısıtlı düzeydedir. Bu alana daha fazla ağırlık vermek istihdamın artırılmasına oldukça katkı sağlayacaktır. İŞKUR tarafından “yeşil iş” kavramı ve hangi tür işlerin “yeşil iş” kapsamında olduğunu belirleyecek çalışmalar yapılmalı ve bu işlere yönelik olarak aktif işgücü programları uygulanmalıdır. Ayrıca yeşil işlere ilişkin işverenler bilgilendirilmeli, yeşil ekonomiye geçmek isteyen işverenler çeşitli teşvikler ve danışmanlık hizmetleriyle desteklenmelidir.

Sosyal ekonomi, dernek, kooperatif, yardım kurumu, vakıf gibi kuruluşların mal ve hizmet üretimine dayanan ve son dönemlerde AB’de giderek gelişen “sosyal ekonomi” kavramı Türkiye’de de aktif hale getirilmelidir. Sosyal ekonomi kapsamında, kar amacı gütmeyen kuruluşlar serbest piyasa koşullarında kurdukları işletmeler aracılığıyla mal ve hizmet sunmakta, bu sayede hem dayanışma ruhunu ortaya çıkarmakta, hem de sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirmektedirler. Avusturya’nın iş yaratmaya ilişkin uygulama örneklerinde de görüldüğü gibi, işsizlere “geçiş iş”leri yaratılmalıdır. Belirli bir sermaye düzeyine sahip olan sosyal amaçla çalışan dernek, vakıf gibi kuruluşlarına mal ve hizmet üretimi yapmaları sağlanmalı ve bu kapsamda istihdam edecekleri çalışanların personel ve eğitim giderleri belirli oranlarda desteklenmelidir. Bu kapsamda yaratılacak işler belirli süreli olmalı ve çalışanları niteliklerini artırıcı özellik taşımalıdır. Böylece daha fazla işsiz bu tarz programlardan yararlanması sağlanmalı ve istihdam edildikleri süre içerisinde elde ettikleri mesleki beceriler aracılığıyla işgücü piyasasında kalmaları sağlanmalıdır.

Türkiye’de düşük seyreden kadın istihdamının AB ülkeleri düzeyine erişebilmesi için, uygulanacak tüm program ve desteklerde kadınlara özel bir önem verilmelidir. Belçika’nın iş yaratmaya yönelik örneğine benzer bir uygulama Türkiye’de de faaliyete geçmelidir. Hizmet kuponu uygulaması ile hem düşük vasıflı kadınların istihdamı hem de ev içi görevler nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşan kadınların yeniden işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanacaktır. Aynı zamanda bu sektörde

Çalışanların çoğunun kayıt dışı çalıştığı dışınılduğunde, bu program sayesinde kayıtlı ekonomiyeye geçmeleri sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Akbulut, Mustafa; “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları: Büyüme ve İstihdam İlişkisi”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi**, Karaman 2009.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.

Becerem, Ertan; “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi (Online)**, Cilt 2, Sayı 2, 2010.

Biagi, Marco; “İş Yaratma ve İş Hukuku”, **MESS Vakfı**, İstanbul 2003.

BMASK, “Basic Information Report Austria 2012/2013 Institutions, Procedures, Measures”, http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinformationsbericht2013_englisch.pdf.

Boztepe, Yenal; “Türkiye’de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması”, **Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul 2007.

Canada’s Economic Action Plan 2013, <http://actionplan.gc.ca/page/ready-better-job>.

Çetiner, Selim; “Yeşil Ekonomi, Sürdürülebilir Kalkınma Vs...”, **Tarlasera Dergisi**, Aralık 2011, İstanbul.

Duruel, Mehmet – Mehmet Kara; “Küresel İşsizlik ve İstihdamda Yeni Perspektifler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, İstanbul 2009.

Ekonomi Bakanlığı, “2012 Uluslararası Doğrudan Yatırımlar”, http://www.ekonomi.gov.tr/upload/5EA763D8-E966-FAAC-F8C01469EBEC6E29/UDY_2012_tr.pdf.

Ekonomi Bakanlığı, “Uluslararası Doğrudan Yatırım Verileri Bülteni”, <http://www.ekonomi.gov.tr/upload/D70E88FA-E54C-34AB-2272D8687D682BD7/Aral%C4%B1k2013web.pdf>.

Eser Yılmaz, Burçin – Harun Terzi; “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 30, Kayseri 2008.

European Commission, “EU 2020 Strategy”, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.

European Commission, “New Skills For New Jobs: Action Now”, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en>.

G20 Task Force on Employment, “Addressing Employment, Labour Market and Social Protection Challenges in G20 Countries: Key Measures Since 2010”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_217544.pdf.

G20, “Cannes Summit Final Declaration – Building Our Common Future: Renewed Collective Action For The Benefit Of All”, <http://www.g20.utoronto.ca/2011/2011-cannes-declaration-111104-en.html>.

Gündoğan, Naci; “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve İstihdam Üzerine Etkileri”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 26, İstanbul 2002.

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practiceId=109>.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practiceId=147>.

<http://www.ams.at/english/14595.html>.

<http://www.hrsdc.gc.ca/eng/about/branches/index.shtml>.

<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx>.

<http://www.pole-emploi.org/communication/organisation-et-gouvernance-@/communication/13820/view-category-13901.html?>

<http://www.vdab.be/english/vdab.shtml>.

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a33?RT=TABLE&themeID=1803&spMode=tables&lang=eng>.

ILO, “Global Employment Trends 2013”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf.

ILO, “World of Work Report 2013”, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/WCMS_214476/lang--en/index.htm.

İŞKUR 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Kaderli, Yusuf – Hatice Küçükkaya; “2008 Dünya Finansal Krizi Sonrası Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 12, 2012.

Kalkınma Bakanlığı, “2014 Yılı Programı”, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=3eed905c-13c1-46b3-ae59-964fa133617d&ID=22&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov>

[%2Etr%2FPages%2FYillikProgramlar%2Easpx&ContentTypeId=0x01000F382B06F403364EB21CE0CCE7B0889C.](http://esk.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA5C956309BAD007546693EA128CB94F722EFE780BFC9B8E8)

Kalkınma Bakanlığı, “Katılım Öncesi Ekonomik Program 2013-2015”,
[http://esk.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA5C956309BAD007546693EA128CB94F722EFE780BFC9B8E8.](http://esk.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA5C956309BAD007546693EA128CB94F722EFE780BFC9B8E8)

Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”,
[http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=8661bcf7-9da5-4ecb-a190-fd4aadbaacc02&ID=12&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FKalkinmaPlanlari%2Easpx&ContentTypeId=0x0100B6043AD55C311E41A48571E65B9E1AD1.](http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=8661bcf7-9da5-4ecb-a190-fd4aadbaacc02&ID=12&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FKalkinmaPlanlari%2Easpx&ContentTypeId=0x0100B6043AD55C311E41A48571E65B9E1AD1)

KOÇAK, Orhan; “Bilgi Teknolojilerini Kullanan Yeni Girişimcilik Modelinin İş Yaratma Etkisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, 2009.

KOSGEB, “Girişimcilik Destek Programı”,
[http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8.](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8)

KOSGEB, “KOBİ Proje Destek Programı”,
[http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=3.](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=3)

KOSGEB, “Tematik Proje Destek Programı”,
[http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=4.](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=4)

KOSGEB, “Kredi Faiz Desteği”, [http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=32.](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=32)

KOSGEB, “AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı”,
[http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=6.](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=6)

OECD, “Coverage And Classification Of OECD Data For Public Expenditure And Participants In Labour Market Programmes”,
[http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf.](http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf)

OECD, “Employment Outlook 2013”, [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page2.](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page2)

OECD, “Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices”,
[http://www.oecd.org/sti/ind/2759012.pdf.](http://www.oecd.org/sti/ind/2759012.pdf)

OECD; “Job Creation Through The Social Economy and Social Entrepreneurship”,
[http://www.oecd.org/cfe/leed/jobcreationthroughthesocialeconomyandsocialentrepreneurship.htm.](http://www.oecd.org/cfe/leed/jobcreationthroughthesocialeconomyandsocialentrepreneurship.htm)

Özsöz, Melih; “İşsizlik: Küreselleşen ve Kronikleşen Bir Sorun”, **İktisadi Kalkınma Vakfı**, Sayı 47, Mart 2012.

Selamoğlu, Ahmet; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 2, Kocaeli 2002.

Topcu, Umut; “6111 Sayılı Kanun İle Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 104, İstanbul 2011.

TÜİK, “Ar-Ge İstatistikleri”, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082.

TÜİK, “Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri 2013”, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15881>.

TÜİK, “Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (1998 Fiyatlarıyla)”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1045.

Türkiye İş Kurumu Kanunu.

Uyar Bozdağlıoğlu, E. Yasemin; “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, Aydın 2008.

Yeni Teşvik Sistemi,

<http://www.ekonomi.gov.tr/index.cfm?sayfa=mustesarlikduyurulari&icerik=560CEEFC-F404-7713-603A0BE2B730BC03>.

Yıldız, Zafer;” Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, **Vizyoner Dergisi**, Isparta 2011, Cilt 3, Sayı 5.

Yüksel, İhsan; “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, İstanbul 2004.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ekin CENGİZÇETİN

Doğum Tarihi : 15.05.1985

Doğum Yeri : Ankara

EĞİTİM BİLGİLERİ

İlkokul : Namık Kemal İlkokulu / ANKARA

Ortaokul – Lise : Kalaba Anadolu Lisesi / ANKARA

Üniversite : Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
Uluslararası İlişkiler Bölümü (2003 – 2009)

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce (Çok iyi)

Almanca (Başlangıç-Orta)

İŞ TECRÜBESİ

Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzman Yardımcılığı (2010-.....)