

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI
2019-YL-050

**TÜRKİYE’DE 2012 YILI SOSYAL GÜVENLİK PRİM
ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİ
TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ**

HAZIRLAYAN
Eda AKILOTU

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS

AYDIN- 2019

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Ekonometri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Eda AKILOTU tarafından hazırlanan “Türkiye’de 2012 Yılı Sosyal Güvenlik Prim Ödemeleri ve Gelir Vergisi Stopajı İndirimi Teşviklerinin İstihdam Üzerine Etkisi” başlıklı tez, .../.../2019 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

| | Ünvanı, Adı ve Soyadı | Kurumu | İmzası: |
|---------|-----------------------|--------|---------|
| Başkan: | | | |
| Üye : | | | |
| Üye : | | | |

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans Tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla/...../2019 tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI
Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

31/05/2019

Eda AKILOTU

ÖZET

TÜRKİYE’DE 2012 YILI SOSYAL GÜVENLİK PRİM ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİ TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ¹

Eda AKILOTU

Yüksek Lisans Tezi, Ekonometri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç.Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS
2019, XIV + 101 sayfa

Tez çalışmasında, Türkiye’de 2012 yılı sosyal güvenlik prim ödemeleri ve gelir vergisi stopajı indirimi teşviklerinin istihdam üzerine etkisi 2008-2016 yıllarına ait “TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Yatay Kesit Mikro Veriseti” kullanılarak analiz edilmiştir. 1 Ocak 2012 yılında Türkiye “Yeni Yatırım Teşvik Sistemini” uygulamaya koymuş olup, bu yatırım teşvikleri dört farklı program kapsamında yürürlüğe girmiştir. Bunlar sırası ile Genel Yatırım Teşvik Tasarısı, Bölgesel Yatırım Teşvik Tasarısı, Büyük Ölçekli Yatırım Teşvik Tasarısı ve Stratejik Yatırım Teşvik Tasarısıdır. “Sosyal Güvenlik Prim Ödemeleri” ve “Gelir Vergisi Stopajı İndirimi” teşvikleri ilki dışında belirtilen son üç tasarı kapsamına girmektedir. Bu programlar ile yatırımların, ekonomik ve sosyal açıdan Türkiye’nin daha az gelişmiş bölgelerine yönlendirilmesi sağlanarak, bu bölgelerde istihdamın artırılması ve bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması amaçlanmıştır. Bu programlarının sadece Türkiye’nin en az gelişmiş bölgesi olarak 2012 yılı teşvik politikasında tanımlanan 6. bölgede uygulanıyor olması, programların etki-değerlendirmesine temel oluşturan tanımlama stratejisi için büyük bir avantaj olmuştur. Böylece etki analizlerinde standart “Farkların Farkı (FF)” ile “Eğilim Skoru Eşleştirme Yaklaşımını içeren Farkların Farkı (FF-ESEY)” yöntemleri uygulanmış ve 2012 yılında uygulanan bu politikaların istihdam üzerindeki etkisi ampirik olarak ortaya koyulmuştur. Sonuçlar ilgili teşviklerin istihdamı artırma noktasında pozitif etkisi olduğunu göstermiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Yatırım Teşvikleri, Sosyal Güvenlik Prim Ödemeleri, Gelir Vergisi Stopajı İndirimi, İstihdam

¹ Bu tez çalışması, yürütücüsünün Doç. Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS olduğu 217K059 nolu TÜBİTAK projesinin bir ürünü olup, 3501 Kariyer Geliştirme Programı kapsamında TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir.

ABSTRACT

THE EFFECT OF 2012 SOCIAL SECURITY PREMIUM SUPPORT AND INCOME TAX WITHHOLDING ALLOWANCE ON EMPLOYMENT IN TURKEY²

Eda AKILOTU

MSc Thesis in Econometrics

Supervisor: Assoc. Prof. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS

2019, XIV + 101 Pages

In this thesis, the employment effect of 2012 “Social Security Premium Support” and “Income Tax Withholding Allowance ” are analysed using “TURKSTAT Household Labor Survey” for the period of 2008-2016. In January 1, 2012 Turkey implemented a new investment incentive scheme which is launched covering four different programs. These programs are; General Investment Incentive Scheme, Regional Investment Incentive Scheme, Large-Scale Investment Incentive Scheme and Strategic Investment Incentive Scheme, respectively. Except the first one, “Social Security Premium Support” and “Income Tax Withholding Allowance” are included all of the last three schemes. Using these programs, it is aimed to improve employment level in the economically and socially less-developed regions of Turkey and decreasing the regional disparities through increasing the investment levels in these regions. The advantage, which is coming from the fact that these programmes are implemented only in the 6th region of 2012 Incentive Policy, offers a great advantage for the identification strategy that constitutes the basis for the impact assessment of these programs. Thus, the standard “Difference in Differences Method (FF) and the Difference in Differences with propensity score matching (FF-PSM) are applied to empirically analyse the employment effect of these programmes. Main findings reveal the positive effect of these programmes on employment .

KEYWORDS: Investment Incentives, Social Security Premium Support, Income Tax Withholding Allowance, Employment.

² This thesis is an outcome of the TUBITAK project, no.217K059, investigated by Assoc. Prof. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS and funded under the 3501 Career Development Program of TUBITAK.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması 2012 yılı “Yeni Yatırım Teşvik Sistemi’nde” yer alan “Sosyal Güvenlik Prim Ödemeleri” ve “Gelir Vergisi Stopajı İndirimi” programlarının çalışanların istihdam göstergeleri üzerine etkisinin ampirik analizini amaçlamıştır. Doğrudan çalışanları ilgilendiren “Sosyal Güvenlik Prim Ödemeleri” ve “Gelir Vergisi Stopajı İndirimi” iki önemli yatırım teşviki türüdür. Bu programlar ile yatırımların ekonomik ve sosyal açıdan göreceli olarak Türkiye’nin daha az gelişmiş bölgelerine yönlendirilmesi sağlanarak, bu bölgelerde istihdamın artırılması ve bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması amaçlanmıştır. İleri mikroekonometrik yöntemler ve kullanılan detaylı mikro verilerle bu programların hedef aldığı az gelişmiş bölgelerle bu bölgelere kıyasla daha gelişmiş bölgeler arasındaki istihdam farkını azalttığı bulunmuştur.

Tez çalışması Doç. Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS’in yürütücülüğünü yaptığı 217K059 numaralı TÜBİTAK projesinin bir parçası olup, ilgili projede bu politikaların ücretler, işgücü piyasasına katılım, çalışma saatleri, istihdamın kayıtlılığı ve sürekliliği gibi çok daha geniş yelpazeye yayılan istihdam göstergeleri üzerine karşılaştırmalı etkisi incelenmiştir. Türkiye’de bu programların ilk defa analiz edilmesi, Türkiye örneğinin uluslararası yazında yer almasına imkan tanımıştır. Böyle güncel ve daha önce ele alınmamış bir konunun tartışıldığı proje çalışmasına beni bursiyer olarak dahil ederek, tez konunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar tüm aşamalarında desteğini benden esirgemeyen danışman hocam Doç.Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS’e öğrettikleri için teşekkür etmeyi borç bilir, saygılarımı sunarım. Bu önemli projeyi birlikte yazarak, özellikle ekonometrik analizlerde hocam kadar bende desteğini esirgemeyen sayın Doç.Dr. Eleftherios GIOVANIS’e de ayrıca teşekkür ederim. Sevgilerini sürekli hissettiğim ve eğitim hayatım süresince maddi, manevi tüm desteği ile yanımda olan, annem Güler DÜNDAR’a, babam Remzi DÜNDAR’a, varlıkları ile hayatımı anlamlı kılan ablam İlham DÜNDAR ve abim Ömer DÜNDAR’ a sonsuz teşekkür ederim. Yine, tüm sabrını, desteğini, yardımlarını benden esirgemeyerek daima yanımda olan, kıymetli eşim Sefa AKILOTU’na bana duyduğu sonsuz güven ve sevgiden dolayı minnettarım.

Eda AKILOTU

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| KABUL VE ONAY SAYFASI..... | iii |
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI..... | iv |
| ÖZET | v |
| ABSTRACT | vi |
| ÖNSÖZ..... | vii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | x |
| TABLolar DİZİNİ..... | xi |
| KISALTMALAR DİZİNİ | xiii |
| GİRİŞ | 1 |
| 1. BÖLÜM | 3 |
| 1. İSTİHDAM..... | 3 |
| 1.1. İstihdamın Tanımı..... | 3 |
| 1.2. Türkiye’de İstihdam..... | 5 |
| 1.2.1. Türkiye’ de İstihdamın Cinsiyete Göre Durumu | 6 |
| 1.2.2. Türkiye’ de İstihdamın Eğitime Göre Durumu | 9 |
| 1.2.3. Türkiye’de İstihdamın İş Durumu ve Sektörlere Göre Durumu..... | 11 |
| 2. BÖLÜM | 13 |
| 2. İSTİHDAM DESTEKLERİ VE İSTİHDAM TEŞVİKLERİ | 13 |
| 2.1. Tanımı ve Türleri | 13 |
| 2.1.1. Pasif İstihdam Politikaları..... | 14 |
| 2.1.1.1. Kıdem tazminatı | 14 |
| 2.1.1.2. İhbar tazminatı..... | 15 |
| 2.1.1.3. Erken emeklilik | 15 |
| 2.1.1.4. İşsizlik sigortası..... | 16 |
| 2.1.2. Aktif İstihdam Politikaları | 16 |
| 2.1.2.1. Ücret ve istihdam sübvansiyonları | 17 |

| | |
|--|------------|
| 2.1.2.2. Kendi işini kuranlara yardım..... | 17 |
| 2.1.2.3. Doğrudan kamu istihdamı | 17 |
| 2.1.2.4. Mesleki eğitim programları..... | 18 |
| 2.1.2.5. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri | 18 |
| 2.2. Dünyada İstihdam Destekleri ve İstihdam Teşvikleri..... | 19 |
| 2.3. Türkiye’ de İstihdam Destekleri ve İstihdam Teşvikleri | 31 |
| 2.3.1. Türkiye’de Pasif İstihdam Politikaları..... | 31 |
| 2.3.2. Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları | 32 |
| 2.3.2.1. Kendi hesabına çalışanlar için programlar | 35 |
| 2.3.2.2. Toplum yararı hedeflenen programlar..... | 36 |
| 2.3.2.3. İş ve meslek danışmanlığı | 37 |
| 2.3.2.4. Mesleki eğitim programları..... | 37 |
| 2.3.2.5. Sübvansiyonlu istihdam programları | 39 |
| 3. BÖLÜM | 51 |
| 3. SOSYAL GÜVENLİK PRİM ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ: LİTERATÜR ARAŞTIRMASI .. | 51 |
| 4. BÖLÜM | 64 |
| 4. SOSYAL GÜVENLİK PRİM ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİ TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİNİN AMPİRİK ÖLÇÜMÜ | 62 |
| 4.1. Yöntem..... | 62 |
| 4.2. Veri Seti ve Özet İstatistikler..... | 72 |
| 4.3. Analiz Sonuçları | 76 |
| 5. TARTIŞMA VE SONUÇ | 85 |
| 6. KAYNAKLAR | 87 |
| ÖZGEÇMİŞ | 106 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 2.1. Teşvik Yasasında Bulunan Destek Unsurları..... | 41 |
| Şekil 4.1. Lojistik Fonksiyon Dağılımı | 69 |
| Şekil 4.2. Probit Fonksiyon Dağılımı..... | 72 |



TABLolar DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1.1. Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşgücü Piyasası Göstergeleri (+15 Yaş, Bin Kişi)... | 5 |
| Tablo 1.2. İşgücüne Katılım Oranları (%) | 8 |
| Tablo 1.3. 15+ Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre İşgücü Göstergeleri..... | 10 |
| Tablo 1.4. İş Durumuna Göre İstihdam Oranları | 11 |
| Tablo 1.5. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı..... | 12 |
| Tablo 2.1. 15-64 Yaş Grubu Ülkelerin Toplam İstihdam Oranları..... | 20 |
| Tablo 2.2. 2015 Yılında Ana Kategorilere Göre İşgücü Piyasası Politikalarına Yapılan Kamu Harcaması (% GSYİH) | 22 |
| Tablo 2.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İstihdam Politikalarından Yararlananların Toplam İşgücü İçerisindeki Payı (%) | 24 |
| Tablo 2.4. İŞKUR Tarafından Düzenlenen AİP Kapsamında Yapılan Harcama ve Yararlanan Kişi Sayısı | 38 |
| Tablo 2.5. 2012 Yılı Yeni Teşvik Sistemi Bölge Sınıflandırılması | 41 |
| Tablo 2.6. Bölgesel Yatırım Teşvik Uygulamaları | 43 |
| Tablo 2.7. Büyük Ölçekli Yatırım Teşvik Uygulamaları..... | 44 |
| Tablo 2.8. Stratejik Yatırımlar için Destek Unsurları | 45 |
| Tablo 2.9. Vergi İndirim Oranları | 46 |
| Tablo 2.10. Vergi İndirim Oranları | 47 |
| Tablo 2.11. Yatırımlar için Verilen Destek Süreleri | 47 |
| Tablo 2.12. Sigorta Primi İşveren Destek Unsurları | 48 |
| Tablo 2.13. VI. Bölge İlleri | 48 |
| Tablo 2.14. Bölgesel Destekten Faydalanacak Yatırım Puanları..... | 49 |
| Tablo 2.15. AR-GE, Stratejik ve Çevre Yatırım Puanları..... | 49 |
| Tablo 4.1. TÜİK Hanekalkı İşgücü Anketi İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması -2 | 65 |
| Tablo 4.2. Ekonometrik Modeldeki Kontrol Değişkenleri | 73 |
| Tablo 4.3. Dönemler İtibariyle İstihdam Değişkenine İlişkin Özet İstatistikler | 74 |
| Tablo 4.4. Politika öncesi, 6. bölgede yaşayan bireylerin (deney grubu) istihdam edilme durumu..... | 75 |

| | |
|---|----|
| Tablo 4.5. Politika sonrası, 6. bölgede yaşayan bireylerin (deney grubu) istihdam edilme durumu | 75 |
| Tablo 4.6. Politika öncesi, 6. bölgede yaşamayan bireylerin (kontrol grubu) istihdam edilme durumu | 75 |
| Tablo 4.7. Politika sonrası, 6. bölgede yaşamayan bireylerin (kontrol grubu) istihdam edilme durumu | 75 |
| Tablo 4.8. Standart Farkların Farkı Modelinin Logit ve Probit Tahmin Sonuçları | 77 |
| Tablo 4.9. Standart Farkların Farkı Modelinin Logit/Probit Tahminlerinin Marjinal Etkileri. | 78 |
| Tablo 4.10. FF-ESEY Modelinin Logit/Probit Analizi Tahmin Sonuçları..... | 81 |
| Tablo 4.11. FF-ESEY Modeli Logit/Probit Analizinin Marjinal Etki Tahmin Sonuçları .. | 82 |



KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|-------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devleti |
| AFDC | : Aid to Families with Dependent Children |
| AİP | : Aktif İşgücü Politikası |
| AR-GE | : Araştırma Geliştirme |
| ASP | : Aktif Sosyal Politika |
| BBYKP | : Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı |
| CETA | : Comprehensive Employment and Training Act |
| ÇSGB | : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı |
| DOM | : Doğrusal Olasılık Modeli |
| DPT | : Devlet Planlama Teşkilatı |
| EC | : European Communities |
| EKKY | : En Küçük Kareler Yöntemi |
| ESEY | : Propensity Score Matching (Eğilim Skoru Eşleştirme Yöntemi) |
| FF | : Difference in Differences (Farkların Farkı) |
| GSMH | : Gayri Safi Milli Hasıla |
| GSYİH | : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla |
| HİA | : Hanehalkı İşgücü Anketi |
| HW | : Hello Work |
| ILO | : International Labor Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| İİBK | : İş ve İşçi Bulma Kurumu |
| İBBS | : İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması |
| İŞKUR | : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü |
| JOBS | : Job Opportunities in the Business Sector |
| KDV | : Katma Değer Vergisi |
| KDVK | : Katma Değer Vergisi Kanunu |
| KİKY | : Kendi İşini Kuranlara Yardım |

| | |
|---------|--|
| KİT | : Kamu iktisadi Teşebbüsü |
| KOBİ | : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler |
| KOSGEB | : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| MPH | : Mixed Proportional Hazard |
| NJTC | : New Jobs Tax Credit |
| NLS | : National Longitudinal Study |
| NUTS | : Nomenclature of Units For Territorial Statistics (İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması) |
| OECD | : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü |
| OLS | : Ordinary Least Squares |
| OSB | : Organize Sanayi Bölgesi |
| PİP | : Pasif İşsizlik Politikası |
| PSM | : Propensity Score Matching (Eğilim skoru Eşleştirme Yöntemi) |
| SEA | : Self-Employment Assistance |
| SEI | : Self Employment Incentive |
| TCMB | : Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası |
| TEMP | : Sübvansiyeye Edilmiş Geçici İşler Programı |
| TOBB | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| UMEM | : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri |
| VAR | : Vektör Otoregresyon Modeli |
| Vb. | : Ve benzeri |
| VMA | : Vermeed-Moor Act |
| WDI | : World Development Indicators |
| WINTC | : Work Incentive Tax Credit |
| yy. | : Yüzyıl |

GİRİŞ

Son dönemlerde gözle görülür şekilde demografik bir değişim geçirmekte olan Türkiye’de eğitilmiş bireylerin sayısı artmakta, bu durum da görece az gelişmiş bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru göçü hızlandırmaktadır. Özellikle az gelişmiş bölgelerdeki istihdamının kalıcı ve sürekli hale getirilmesi, giderek eğitimleri artan bireyleri göç etmeden buldukları şehirlerde kalmaya ikna etme açısından önem taşımaktadır. Ancak Türkiye, son 15 yılda yüksek ekonomik büyüme oranları yaşamasına rağmen, özellikle bu bölgelerde yeni istihdam olanakları yaratma noktasında benzer bir büyüme gösterememiştir. Bu anlamda işsizlik sorunu ile bu sorunun toplumsal ve ekonomik açıdan götürüleri güncelliğini korumaktadır.

Bu bağlamda devlet politikaları ve müdahaleleri bireyler için iş yaratma ve düzenli istihdamı teşvik etme noktasında önem arz etmektedir. Özellikle istihdam olanaklarından yoksun, görece az gelişmiş bölgelerde yaşayan bireylerin ekonomik ve sosyal yıkımlara maruz kalmaması ve yaşam standartlarının belli bir düzeyin altına düşmemesi için bu bölgelere yönelik politikalar sosyal eşitliği sağlamak açısından da gereklidir. Türkiye’de istihdam fırsatları bakımından diğer bölgelere nazaran görece daha dezavantajlı olan Güney Doğu ve Doğu Anadolu illerini kapsayacak şekilde politikalar geliştirilmiş, geliştirilmeye de devam etmektedir. 2012 yılında uygulamaya koyulan “Yatırım Teşvik Programı” buna bir örnektir. Tüm bölgelere uygulanan bir politika olsa da politikanın bazı kalemleri sadece az gelişmiş bölgeleri kapsamaktadır. Hükümet, işsizlik sorununu azaltmak, istihdamı ve yatırımları artırmak ve cari işlemler açığını azaltmak dâhil olmak üzere pek çok amaç için bu programı faaliyete geçirmiştir.

İstihdam yaratma amacıyla bu ve buna benzer politikalar gerek dünyada gerekse Türkiye’de sayıca artmaktadır. Ancak bu politikaların etkinliğini detaylı mikro verilerle ölçen çalışma sayısı ise ülkemizde ne yazık ki az sayıdadır. Politikaların etki-değerlendirme çalışmaları, devlet bütçesinin uygun politikalara tahsis edilip edilmediğini belirlemek, hedeflenen sonuçları karşılamayan politikaların geç olmadan engellemek ve kaynakları en etkili alanlara yeniden tahsis etmek açısından önem taşımaktadır.

Bu bağlamda tez çalışması “2012 yılı Yatırım Teşvik Politikası” kapsamına giren ve daha önce etkisi analiz edilmemiş “gelir vergisi stopajı ödeneği” ve “sosyal güvenlik primi desteği” programlarının istihdam üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Bu destek programları

“2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı” ile yürürlüğe girmiştir. Kararda Türkiye sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından 6 bölgeye ayrılmıştır. Söz konusu programlarla desteklenen iller ise 6. bölgede yer almaktadır. Tez çalışmasında, standart “Farkların Farkı Yöntemi (FF)” ile “Eğilim Skoru Eşleştirme Yaklaşımını içeren Farkların Farkı (FF-ESEY)” yöntemleri uygulanarak 6. Bölge dışında kalan ve 6. Bölge illeri ile sosyo-ekonomik açıdan benzerlik gösteren illerde program sonrası ortaya çıkan istihdam farkı ölçülmüştür. İlgili teşvik programları uygulamasının Türkiye'nin en az gelişmiş bölgesi olarak tanımlanan 6. bölge illeriyle sınırlı olması, değerlendirmenin yapılabilmesine imkan tanıyan tanımlama stratejisi için büyük avantaj oluşturmuştur. Programın kontrol ve denek bölgeleri kesin coğrafi hatlarla ayrıldığından, tanımlama stratejisi otomatik olarak en doğru şekilde ortaya çıkmıştır. FF yönteminin yanı sıra FF-ESEY'in uygulanmasının nedeni bu yöntemin ortak trend varsayımını ihlal etmemesinden ötürü daha doğru sonuçlar ortaya koyması ve benzer sosyo-ekonomik karakteristiklere sahip bireylerle bir alt örneklem elde edilerek ilk yöntemle yapılan analizi replike etmektir.

Bu tez çalışmasının orijinalliği, bu politikaların etki değerlendirmesinin şu ana kadar analiz edilmemesinde yatmaktadır. Analizler TÜİK'in 2008-2016 dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi'nden (HİA) elde edilen mikro düzeyde yatay kesit verileriyle yapılmıştır. İBBS-2 düzeyinde (26 bölge) tahmin yapmaya imkan veren tek anket olduğundan ve istihdama ilişkin en geniş kapsamlı sorulara sahip anket olduğundan analizlerde HİA kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, istihdamın tanımı yapılarak, ülkemizde istihdamın görünümü açıklanmaya çalışılmıştır. Tez çalışmasının incelediği programlar aktif istihdam politikalarına girse de ikinci bölümde aktif politikaların yanı sıra pasif istihdam politikalarının başlıklarına da değinilerek, Türkiye ve dünyada uygulamaları incelenmiştir. 2012 yılı teşvik programı ve özellikle tez çalışmasında incelenen programlar da bu bölümde anlatılmıştır.

Üçüncü bölüm, tezin ele aldığı programların aktif istihdam politikaları, daha özde sübvansiyonlu destek politikaları kapsamına girmesinden dolayı ulusal ve uluslararası alanda bu tip politikalarla ilgili araştırma yapılmış literatür özetini ortaya koymaktadır. Literatürün bu tezden farklılaşan noktaları ve tezin literatüre katkısı açıklanmıştır. Dördüncü bölüm ise ilgili politikaların etkisini bulmada takip edilen yöntem, ekonometrik model ve ulaşılan ampirik bulguları ortaya koymuştur.

1. BÖLÜM

1. İSTİHDAM

1.1. İstihdamın Tanımı

İstihdam, bir ekonomide belirli bir dönem içerisinde üretim faktörlerinin mevcut olan teknolojik seviyeye göre ne miktarda kullanıldığıdır. Bu şekilde istihdam geniş anlamda tanımlandığında bu üretim faktörlerine sermaye, işgücü, girişimci ve doğal kaynaklar girmekte iken, dar anlamda istihdam tanımında belirtilen üretim faktörü sadece işgücüdür. Bir ülke ekonomisinde çalışıp faaliyet gösterecek olan insan gücü dar anlamda istihdam olarak karşımıza çıkarken, bu tez çalışmasında ele alınan istihdam politikaları işgücünün istihdamını hedefleyen politikalarlardır. Dar anlamda istihdam da, emeğini arz ve talep eden işgücü, birbirleri ile istihdam yönünden ilişki içerisindedir. Bundan dolayı istihdam, işgücünün gelir elde etmek için çalışması veya çalıştırılması olarak tanımlanabilir.

Türkiye’de istihdam düzeyi ve oranları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan Hanehalkı İşgücü Anketler’i ile belirlenmektedir. TÜİK istihdam edilenleri, işbaşında olan ve işbaşında olmayan nüfus olarak iki ayrı grupta değerlendirmektedir. Bireyin istihdam edilenler kapsamında sayılması için sadece iş başında olması ve işbaşında olmaması değil, 15 yaş üstü bir yaşta olması da gerekmektedir. Bir diğer kriter, bireylerin yurt, hastane, okul, hapisane, otel, kışla, çocuk yuvası, huzurevi gibi yerler dışında ikamet ediyor olmasıdır. 15 yaş üstü ve bu yerler dışında yaşayan bireyler, TÜİK tarafından kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırılmakta, bu nüfusun iş başında olanları ve işiyle bağlantılı olduğu halde çeşitli sebepler ile işlerinin başında bulunamayanlar da istihdama dâhil edilmektedirler (TÜİK, 2014).

İstihdamın ekonomik amacı, üretimi ve verimliliği arttırmaya olan katkısı iken, çalışma arzusunda olan herkesin iş sahibi olmasını sağlamak ise sosyal amacdır. Emek faktörünün beşeri olma özelliğinden dolayı, diğer tüm üretim faktörlerinden farklı olarak, istihdama katılamaması ekonomik problemlere ek olarak psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir (Eisenberg ve Lazarsfeld,1938; Clark vd., 2001). Herhangi bir ekonomide çeşitli dönemlerde istihdamdaki dalgalanmalar bu duruma sebebiyet vermektedir. Bilhassa teknolojide ortaya çıkan değişim ve gelişmeler istihdamı hem olumlu hem de olumsuz etkilemektedir. Teknoloji ile birlikte istihdam alanı daralan sektörlerde işsizlerin sayısı artış

gösterirken, istihdam alanı genişleyen sektörlerde işsiz miktarı azalabilmektedir. Bazen de teknolojik yenilikler sonucu yeni istihdam alanları oluşmakla birlikte eleman ihtiyacı karşılanamamaktadır. Çünkü aranan özellikte teknik beceri ve bilgiye sahip fertler piyasada bulunamamaktadır. İşsizlik durumu ve ortaya çıkardığı olumsuz faktörler hükümetlerin bu alanda politikalar geliştirmesi ve destekler sunması ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Bu tez çalışmasında da bu politikalardan birine ve istihdam üzerine etkisine bakılacaktır. Bu anlamda istihdamın tanımının sağlıklı yapılmasında fayda vardır.

İstihdam eksik, tam ve aşırı olarak üç temel grupta sınıflandırılmaktadır. Eksik istihdam, üretim unsurlarının tam kapasite ve etkin bir şekilde kullanılmaması ile ortaya çıkan istihdam türüdür. Daha dar kapsamı ile çalışabilme yaşında olduğu halde bireylerin iş bulamama durumudur. İşgücü miktarının istihdam kapasitesinden fazla olduğu işsizlik durumu olarak da tanımlanabilmektedir (Keynes, 1936/2008). Sendika etkileri, asgari ücret kanunları, konjonktürel etkiler ve işsizlik sigortası gibi faktörler eksik istihdamın süre ve seviye düzeyini belirlemektedir (Marceau ve Broadway, 1994; Ham, 1982; Hansen, 1936). Ayrıca, bu faktörler ışığında ekonominin tam istihdam düzeyine olan yakınlık ve uzaklık derecesi de ortaya çıkabilmektedir.

Üretim faktörlerinin tamamının kullanım durumu ise tam istihdam olarak adlandırılmaktadır. Dar anlamda ise, çalışma gücü ve isteğinde olan bireylerin hiçbirinin açıkta kalmadan üretime katılımı veya iş bulabilmesi olarak ifade edilmektedir (Wachtel, 1984). Ancak tam istihdam durumu bireylerin boş kalmamak adına uzman olmadıkları dallarda çalışmalarına olanak sağlıyorsa ekonomide kaynak israfı ortaya çıkmaktadır. Tam istihdam durumu, mevsimsel ve yapısal işsizlik durumlarının ortaya çıkmasını engellemeyi temel hedef edinmiştir (Parasız,1998:112). Eksik istihdamın tersi olarak bilinen aşırı istihdam ise, ülkedeki işgücünün tam olarak çalışır halde olmasına rağmen yine de ekonomide işgücüne talebin devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1974). Kısaca emek arzının talebi karşısında yeterli olamaması durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda emek arzı mesaisini uzatarak normal olan kapasitesinden daha fazla çalışmaya zorlanır (Kömürçüler, 2008:6).

İşgücü piyasası emeğin hareketli olduğu faktör piyasasıdır. Geniş anlamıyla “toplam emek talebi ve arzını” içine alan piyasa türüdür. Emek, insanın belirli bir amacı gerçekleştirmek adına hem toplumsal şeklini hem de kendisini değiştirmek için çabaladığı

çalışma sürecidir. Aldığımız bir ürün ile herhangi bağlantımızın olması gerekli olmamak ile birlikte bu ürünün meydana getirilebilmesi için emeğe ihtiyaç duyulmaktadır (Aslan, 2010: 42). Bu anlamda emek ya da işgücü arzı miktarı ekonomik büyüme noktasında önem taşımaktadır. İşgücü arzı, kişilerin çalışmayacakları zaman ile tüketimlerini en iyi hale getirebilme üzerine kurulmuştur. Bireylerin çalışıp çalışmama durumları ya da ne kadar çalışacaklarını belirlemeleri sadece kendileri için değil ekonominin geneli yönünden de oldukça öneme sahiptir. Bireylerin arz ettikleri emek, gelir sahibi olmanın yanı sıra iktisat açısından da üretim kapasitesini belirleyen öğelerin başında gelmektedir (Biçerli, 2009: 15).

1.2. Türkiye’de İstihdam

Nüfus ve sahip olunan işgücü bir ülkenin kalkınmasını etkileyen önemli faktörlerdir. Bu faktörler ile ortaya çıkan istihdam ise günümüzde her ülke için farklı ekonomik ve sosyal etkiler oluşturmaktadır. Türkiye’nin işgücü yapısı gelişmekte olan ülkeler ile benzerlik göstermektedir. Nüfusun artmasına karşılık istihdam oranlarının düşük olması bunu kanıtlar niteliktedir.

Tablo 1.1. Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşgücü Piyasası Göstergeleri (+15 Yaş, Bin Kişi)

| Yıllar | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 15 ve Yukarı Yaştaki Nüfus | 41 176 | 46 211 | 48 356 | 52 904 | 57 854 | 58 720 |
| İşgücü | 22 286 | 23 078 | 21 691 | 24 594 | 29 678 | 30 535 |
| İstihdam | 20 586 | 21 581 | 19 633 | 21 858 | 26 621 | 27 205 |
| Tarım | 9 205 | 7 769 | 5 014 | 5 084 | 5 483 | 5 305 |
| Sanayi | 3 309 | 3 810 | 4 241 | 4 615 | 5 332 | 5 296 |
| Hizmetler | 7 106 | 8 632 | 9 281 | 10 725 | 13 891 | 14 617 |
| İnşaat | 1 291 | 1 364 | 1 097 | 1 434 | 1 914 | 1 987 |
| İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | 18 888 | 23 133 | 26 665 | 28 310 | 28 176 | 28 185 |
| İşgücüne Katılma Oranı (%) | 54.1 | 49.8 | 44.9 | 46.5 | 51.3 | 52.0 |
| İstihdam Oranı (%) | 50.4 | 46.7 | 40.6 | 41.3 | 46.0 | 46.3 |
| İşsizlik Oranı(%) | 7.3 | 6.5 | 9.5 | 11.1 | 10.3 | 10.9 |
| Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%) | 11.0 | 9.3 | 12.0 | 13.7 | 12.4 | 13.0 |

Kaynak: TÜİK, Temel İstatistikler, Erişim Tarihi: 10 Haziran ve 16 Temmuz 2018.

İstihdam edilen kişi sayısı 2015’ten sonra 584 bin artış göstererek 2016’da 27 milyon 205 bine ulaşırken, işgücüne katılım oranı %0,7 artış ile %52 olmuştur. 2016’da bir önceki seneye göre hizmet sektörü istihdamı %5,1’lik bir artış gösterirken, sanayi sektörünün % 0,7 ve tarım sektörünün de % 3,2 oranında azaldığı görülmektedir. 2008 krizinin etkisi ile 2010’da % 11,1’e ulaşan işsizlik az bir düşüşle 2016 yılında % 10,9 seviyesinde seyretmiştir.

Tez çalışması, Türkiye’de istihdama etkisi olabilecek politikaların etkinliğini araştırdığından ve istihdam eğitim, cinsiyet, sektörel anlamda farklılaştığından bu faktörler araştırmada kontrol edilmiştir. İstihdamın cinsiyet, eğitim ve sektörel anlamda farklılaşması bu olgulardan etkilendiğini gösterdiğinden politika etkinlik analizinde bu faktörlerin kontrol edilmesi gerekmektedir. İlerleyen bölümler, Türkiye’de istihdamın bu faktörler bağlamında nasıl şekillendiğini anlatmaktadır.

1.2.1. Türkiye’ de İstihdamın Cinsiyete Göre Durumu

Nüfusun cinsiyete göre dağılımı istihdam miktarını etkileyen önemli ölçütlerden birisidir. Ülkemizde cinsiyete göre istihdamın dağılımı ülkenin aynı zamanda sosyo-ekonomik yapısını da yansıtmışından dolayı önemlidir. Ülkemizde istihdama katılanların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Kadın istihdamı ise, Balkan savaşı ve Dünya savaşlarında erkeklerin orduya girmesi nedeniyle azalan işgücünün yerini doldurmaları ile başlamaktadır. Fakat savaşın sona ermesi ile evine dönen erkekler tekrar istihdamda yerini alarak kadınların birçoğunu evlerine geri göndermiştir (Mardin, 2000: 14). Gerçek anlamda kadın istihdamı ise, 1950’li yıllarda kentleşme ile birlikte başlamıştır. Böylelikle, kent yaşamının getirdiği zihniyet değişiklikleri, aile ve toplum yapısındaki yenilikler kadının çalışma hayatındaki yerini değiştirmiştir. Kadınların eğitim düzeylerini yükseltmeleri, doğum kontrollerini arttırarak doğurganlık oranını düşürmeleri ve devlet tarafından kadınlara yönelik çıkarılan teşvik paketlerinin sunulması gibi faktörler de önemli rol oynamaktadır (Can vd., 2017: 30). Kadınların doğurganlığı ve işgücüne katılım planları arasındaki ilişki ilgili literatürde büyük ilgi görmüştür. Kadınların işgücüne katılma istekleri, bazı araştırmacılara göre doğurganlığı azaltmakta iken kimi araştırmacılar ise, işgücüne katılım planları ile doğurganlık beklentilerinin birbirilerini aynı anda etkilediğini savunmaktadır. Waite ve Stolzenberg (1976) çalışmalarında, genç kadınların doğurganlık beklentileri ve gelecekteki işgücüne katılım planları arasındaki ilişkiyi EKKY ve İki Aşamalı EKKY ile araştırmışlardır. Analizde kullanılan veriler, National Longitudinal Study (NLS) veri tabanından alınmıştır. Yapılan analiz ile bir kadının 35 yaşındayken planladığı çocuk sayısının, işgücüne katılmaya etkisinin az olduğu bulunmuştur. Kupinsky (1971) ise evli bir kadının doğurduğu çocuk sayısı ile istihdama katılım durumu arasında ters bir ilişki olduğunu göstermiştir. Pratt ve Whelpton (1956) ile Whelpton vd. (1966) benzer şekilde çalışan eşlerin, doğurganlıklarına bakılmaksızın, çalışmayan kişilere göre

daha küçük aile kurma hayalleri olduğunu belirtmiştir³. Whelpton vd. (1966), Ryder ve Westoff (1971), çalışan kadınların, bir işin sağladığı paraya ihtiyaç duydukları için çalışmayan kadınlara göre çocuk beklentilerinin daha az olduğunu söylemiştir. Özetle, bu çalışmalar cinsiyetin istihdama katılmada anlamlı bir değişken olduğunu gösterdiğinden teşviklerin istihdam üzerindeki etkisi incelenirken cinsiyet değişkeni ilgili modellerde kontrol edilecektir. Cinsiyetler arası istihdam farkının olmasının bir diğer nedeni kadın ve erkeklerin eğitime katılımında da dezavantajlı olmalarıdır. Tansel (2001) makalesinde, Türkiye’de 1980, 1985 ve 1990 yıllarına ait veriler ile artan eğitim düzeyinin kadınların işgücüne katılımında güçlü ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Psacharopoulos ve Tzannatos (1991) tarafından yapılan bir araştırma, eğitimin kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Eğitimin Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisine dair ampirik kanıtlar, yükseköğretim seviyelerinde olumlu etkinin daha büyük olduğunu göstermektedir (Tansel, 1994; 1996). Kottis (1990) çalışması da kadının işgücüne katılımı ve doğurganlık modellerini tahmin etmek için demografik olarak zenginleştirilmiş bilgiler içeren verilerle kadın eğitiminin hem kentsel hem de kırsal bölgelerde önemli olduğunu; hem ilköğretim hem de ilköğretim sonrası eğitim seviyesinin, kadınların istihdama katılımında önemli olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bu durumun doğurganlık üzerinde de ters bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte, eğitimde cinsiyet farkı yıllar içinde daha da azalmış olsa da, elde edilen kadın eğitim kazanımlarının sürdürülebilirliğini sağlamak ve doğuma ilişkin istihdam yönündeki dezavantajlarını yok etmek için önemli devlet politikaları uygulanmaktadır.

Örneğin Summers (1989) ücretli doğum izninin kadınların çocuk sahibi olmadan önce işgücünde olma olasılığını artıracaklarını ayrıca doğum izninden sonra da işe dönüş olasılığını artıracaklarını öne sürmektedir. İzne ulaşma imkânı olan annelerin çoğu, bu izni kullanacak ve izin sonunda işe dönecekler veya en azından hak sahibi olmayanlardan daha yüksek getiri oranlarına sahip olacaklardır. Örneğin Ruhm (1998), 1969 ile 1993 yılları arasında dokuz Avrupa ülkesindeki kadınların istihdam oranlarına o dönemdeki yasal ücretli izin politikalarının etkisini inceleyerek, uzun ücretli izin programlarına sahip ülkelerin kadın istihdam oranlarının, daha kısa izinlere sahip olanlara göre nispeten daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Çocuk bakımı hizmetlerinin de kadınların istihdam kararları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu gösterilmiştir (Berlinski ve Galiani, 2004; Cascio, 2006; Gelbach,

3 Benzer şekilde Blake (1970), Collver ve Langlois (1962), Collver (1968), Farley (1970), Hoffman (1973), çalışmalarında, ücretli işgücüne katılmayı planlayan kadınların, istihdama katılım gibi bir planı olmayan kadınlardan daha küçük ailelere sahip olmak gibi bir isteklerinin olduğunu göstermişlerdir.

2002; Lefebvre ve Merrigan, 2008; Van Ham ve Buchel, 2004; Van Ham ve Mulder, 2005). Ayrıca, çocuk bakımı yardımlarının da kadın istihdamını artırdığı yönünde bulgular da bulunmaktadır (Blau ve Tekin, 2007; Slack vd., 2007).

Özetlendiği gibi eğitimde dezavantaj, doğurganlıkla gelen annelik yükümlülükleri, uygulamada sayılarında artış olsa da bu dezavantajları giderecek sayıda devlet politikasının uygulanamaması istihdamda cinsiyet farkını yaratmaktadır. Bu nedenle tez çalışmasında kullanılan modellerde istihdamı etkileyecek diğer faktörlerin etkisi kontrol edilirken bu faktörlerden bireyin cinsiyeti modellerdeki yerini almıştır.

Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle değişimi incelendiğinde, son yıllarda kadın istihdamında iyileşmenin daha fazla olduğu gözlemlenmek ile birlikte halen erkek istihdamının kadın istihdamından daha fazla olduğu görülmektedir. Ama 1995 yılında kadın istihdamında 2016 yılına gelinceye dek % 1,6 oranında bir artış olmasına karşılık erkek istihdamında aynı yıllara bakıldığında %5,8’ lik bir azalma görülmektedir. Tablo 1.2’de de zaten son yıllarda kadın istihdamının yüzdesel olarak erkek istihdamına göre daha fazla arttığı görülmektedir. Tez çalışmasında yapılan analizlerde cinsiyet değişkenine ait bulunan katsayı da bu durumu destekler niteliktedir.

Tablo 1.2. İşgücüne Katılım Oranları (%)

| Yıllar | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| Kadın | 30.9 | 26.6 | 23.3 | 27.6 | 31.5 | 32.5 |
| Erkek | 77.8 | 73.7 | 70.6 | 70.8 | 71.6 | 72.0 |
| Toplam | 54.1 | 49.9 | 46.4 | 48.8 | 51.3 | 52.0 |

Kaynak: TÜİK, Temel İstatistikler, Erişim Tarihi : 10 Haziran 2018.

Ancak karşılaştırmalı olarak son 20 yılda kadın istihdamının erkek istihdamına göre daha çok arttığı görülse de görülen tablo yine istenmeyen bir tablodur. Erkeklerin işgücüne katılımı kadınlara göre iki kattan fazladır. Diğer dünya ülkeleri ile de bir karşılaştırma yapıldığında, kadının işgücüne katılımı göstergesinde Türkiye’nin özellikle tüm OECD ülkelerinin en gerisinde kaldığı görülmektedir. 2017 yılı OECD ülke ortalaması % 64 iken Türkiye’de bu oran % 37,6 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2018). Dünya Bankası, Dünya Gelişmişlik Göstergesi verilerine bakıldığında da Türkiye’nin sadece Suudi Arabistan, Mısır, Amman ve Fas gibi ülkelerin önünde olduğu pek çok az gelişmiş ülkenin dahi gerisinde yer aldığı görülmektedir (WDI, 2016). Diğer ülkelerden geri kalmalarının başlıca nedenleri çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği nedeniyle evde kalmaları (Ozar ve Günlük-

Şenesen, 1998; Dayıoğlu, 2000; Pancaroğlu, 2006), kırsal kesimden kente göçmeleri nedeniyle kentte iş bulmakta zorlanmaları (Gündüz-Hoşgör ve Smits, 2006) şeklinde sıralanmaktadır. Ekonomik yapıları tarıma dayalı olan ülkelerde kadın ara eleman olarak çalışır iken, sanayi yoğunluklu olan ülkelerde kadın istihdamı yüksek düzeydedir (Bekiroğlu, 2010: 125). Ülkemizde ise geçmişte kadın işgücü yoğun olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta iken kente göçüşle birlikte işgücü piyasalarında özellikle kalifiye olmama, eğitim eksikliği gibi nedenlerle iş bulmakta zorlanmışlardır (Uraz vd., 2010) ancak son yıllarda giderek artış göstermesi olumlu bir gelişmedir.

1.2.2. Türkiye’de İstihdamın Eğitime Göre Durumu

Tezde ilgili teşvik politikalarının istihdam üzerindeki etkisi incelenirken kullanılan modellere kontrol değişkeni olarak eğitim de eklenmiştir ki, eğitim istihdamı etkileyen önemli faktörler arasındadır. Ülke ekonomilerinde eğitimin yapısı, emek arz ve talebi yönünden önem taşımaktadır. Eğitilmiş olan iş gücünün hem nicel hem de nitel açığının olması günümüz ülkeleri için büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorun ancak emeğin alacağı iyi bir eğitim ile aşılabilmektedir (Kumaş, 2001: 34-35). Eğitimin istihdam açısından önemi, ilk kez ücretlerin beşeri sermaye modelleri adı altında Becker (1964) ve Mincer’ in (1958, 1974) çalışmaları tarafından ortaya koyulmuştur. Tüm dünya ülkeleri de başta istihdam olmak üzere eğitimin getirilerinin farkında olduğundan bireylerin eğitime en yüksek oranda katılımlarını sağlamak için uğraş vermektedirler. Türkiye’de de bu alanda politikalar uygulamaya koyulmuş, yıllar itibariyle eğitim alan bireylerin sayısı artmıştır. Örneğin 12 yıl zorunlu eğitimin uygulandığı 2012-2013 döneminde, net okullaşma oranı ilkokulda 91,54, ortaokulda 94,47 olurken, ortaöğretimde ise 83,58 olarak gerçekleşmiştir (T.C. Milli Eğitim İstatistikleri, 2013).

MEB tarafından açıklanan 2017-2018 yılına ait eğitim verilerine göre, örgün eğitimden yararlanan öğrenci sayısı 17 milyon 885 bin 248 olmuştur. Bunlardan 14 milyon 946 bin 71’ i resmi, 1 milyon 586 bin 823’ü açık öğretim ve 1 milyon 351 bin 712’si ise özel kurumlarda eğitim görmektedir. Meslek liselerine yapılan kayıt ise, resmi okullarda 1 milyon 686 bin 075, özel kurumlarda ise 109 bin 113’tür (T.C. Milli Eğitim İstatistikleri, 2018).

Tablo 1.3’ te 15 yaş üstü bireylerin eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gösterilmiştir.

Tablo 1.3. 15+ Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre İşgücü Göstergeleri⁴

| Yıllar | İstihdam (Bin) | | | | İşgücüne Katılma Oranı (%) | | | | İşsizlik Oranı (%) | | | |
|--------|----------------------|-----------|----------------------|----------------|----------------------------|-----------|----------------------|----------------|----------------------|-----------|----------------------|----------------|
| | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise ve Dengi Meslek | Yüksek Öğretim | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise ve Dengi Meslek | Yüksek Öğretim | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise ve Dengi Meslek | Yüksek Öğretim |
| 1995 | 2205 | 14444 | 2879 | 1384 | 35.0 | 56.0 | 60.2 | 82.6 | 2.7 | 6.6 | 14.0 | 6.6 |
| 2000 | 1917 | 14204 | 3566 | 1894 | 31.5 | 50.1 | 55.3 | 78.2 | 3.4 | 5.7 | 10.6 | 7.0 |

| Yıllar | İstihdam (Bin) | | | | İşgücüne Katılma Oranı (%) | | | | İşsizlik Oranı (%) | | | |
|--------|----------------------|-----------|------|----------------|----------------------------|-----------|------|----------------|----------------------|-----------|------|----------------|
| | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise | Yüksek Öğretim | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise | Yüksek Öğretim | Okuma Yazma Bilmeyen | Lise Altı | Lise | Yüksek Öğretim |
| 2005 | 1109 | 12269 | 2349 | 2481 | 19.9 | 45.3 | 49.6 | 77.9 | 4.9 | 10.1 | 13.9 | 10.0 |
| 2010 | 1082 | 13427 | 2294 | 3612 | 19.8 | 46.8 | 51.4 | 78.8 | 6.0 | 11.6 | 15.9 | 11.0 |
| 2015 | 1056 | 14650 | 2629 | 5593 | 18.6 | 48.1 | 54.1 | 79.8 | 5.3 | 10.0 | 12.4 | 11.0 |
| 2016 | 978 | 14670 | 2685 | 6064 | 17.8 | 48.4 | 54.4 | 79.7 | 5.7 | 10.2 | 13.4 | 12.0 |

Kaynak: TÜİK , Temel İstatistikler. Erişim Tarihi: 10 Haziran 2018.

⁴ 2005 yılında yapılan kategori değişikliği sebebi ile tablo iki farklı şekilde düzenlenmiştir.

Tablo 1.3 incelendiğinde, ülkemizde okuma yazma bilmeyenlerin istihdam payının zamanla düştüğü, yükseköğretimlilerin ise istihdam göstergelerinin arttığı görülmektedir. Bu bağlamda, eğitilmiş bireylerin istihdama katılmasındaki artışla işgücü piyasalarında bir dönüşümün gerçekleştiği söylenebilir. Ancak hala lise altı eğitim istihdamda en yüksek paya sahiptir. Eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranlarındaki değişime bakıldığında ise benzer şekilde en düşük oranın okuma ve yazma bilmeyen gruba, en yüksek düzeyin ise yükseköğretim grubuna ait olduğu görülmektedir.

1.2.3. Türkiye’de İstihdamın İş Durumu ve Sektörlere Göre Durumu

Tez çalışmasında ele alınan analizlerde kullanılan bağımlı değişken bireylerin istihdam durumudur. Yani bireyler çalışıyorsa 1, çalışmıyorsa 0 değerini alan bir değişken tarafından temsil edilmektedir. Bu nedenle analizlerde kullanılan örnekleme hem işsizler hem de çalışanlar yer almaktadır. Eğer sadece çalışanların yer aldığı bir örnekleme başka istihdam göstergeleri (çalışma saatleri, ücretler, istihdamın sürekli olup olmadığı, istihdamın kayıtlılığı gibi)⁵ üzerine analiz yapılsaydı bireylerin hangi iş durumuyla istihdama katıldıkları ve çalışılan sektörün türü de modellerde kontrol edilmesi gereken değişkenlerden olurdu. Tezde ilgilenilen bağımlı değişken istihdam durumu olduğundan bu değişkenler modele eklenmese de, Türkiye’de istihdamın bu faktörlere göre nasıl değiştiği önem taşıdığından bu bölümde kısa bir şekilde bu konuya değinilmiştir.

TÜİK tarafından, ücretli ya da maaşlı, kendi namına çalışan, yevmiyeli, ücretsiz aile işçisi olarak ekonomide faaliyet gösteren 15 ve yukarı yaştaki bütün nüfusu istihdam oranı hesaplamasına dâhil edilen nüfus olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin işgücü piyasasında sahip oldukları iş durumu temelinde bu 4 gruba ayrılmaktadır. Tablo 1.4 Türkiye’de iş durumuna göre istihdam oranlarını göstermektedir.

Tablo 1.4. İş durumuna göre İstihdam Oranları

| Yıllar | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Ücretli-Yevmiyeli | 41,6 | 48,6 | 57,0 | 60,9 | 67,0 | 67,6 |
| Kendi Namına Çalışan | 24,9 | 24,7 | 23,4 | 20,1 | 16,8 | 16,7 |
| İşveren | 5,6 | 5,1 | 5,5 | 5,3 | 4,4 | 4,6 |
| Ücretsiz Aile İşçisi | 27,9 | 14,1 | 14,2 | 13,6 | 11,8 | 11,2 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kaynak: TÜİK, Temel İstatistikler. Erişim Tarihi: 10 Haziran 2018.

⁵ Tez çalışması Doç. Dr. Öznur ÖZDAMAR GIOVANIS’in yürütücülüğünü yaptığı 217K059 numaralı TÜBİTAK projesinin bir parçası olup, ilgili projede ele alınan teşvik politikalarının diğer işgücü piyasası göstergelerinden ücretler, işgücü piyasasına katılım, çalışma saatleri, istihdamın kayıtlılığı ve sürekliliği üzerine karşılaştırmalı etkisi incelenmiştir.

1995-2016 yılları arasındaki dağılıma bakıldığında, 1995 yılı itibari ile toplam istihdam içinde ücretli-yevmiyeli çalışan payı artış gösterirken, diğer çalışan paylarında sürekli bir azalış olduğu gözlenmektedir.

İstihdam oranları sektörel olarak da değişiklik göstermektedir. Ekonomide tarım, hizmet ve sanayi olmak üzere temel olarak üç sektör vardır. Artan insan ihtiyaçları ile orantılı olarak sektörlerde de artış olmaktadır. TÜİK, inşaat sektörünü de temel sektörler arasında saymaktadır.

Tablo 1.5. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

| Yıllar | Bin Kişi | | | | | Yüzde (%) | | | | |
|--------|----------|-------|--------|--------|--------|-----------|-------|--------|--------|--------|
| | Toplam | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmet | Toplam | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmet |
| 1995 | 20 911 | 9 205 | 3 309 | 1 291 | 7 106 | 100,0 | 44,0 | 16,0 | 6,1 | 33,9 |
| 2000 | 21 580 | 7 769 | 3 810 | 1 364 | 8 632 | 100,0 | 36,0 | 17,6 | 6,3 | 40,1 |
| 2005 | 19 633 | 5 014 | 4 241 | 1 097 | 9 281 | 100,0 | 25,5 | 21,6 | 5,6 | 47,3 |
| 2010 | 21 858 | 5 084 | 4 615 | 1 434 | 10 725 | 100,0 | 23,3 | 21,1 | 6,6 | 49,1 |
| 2015 | 26 621 | 5 483 | 5 332 | 1 914 | 13 891 | 100,0 | 20,6 | 20,0 | 7,2 | 52,2 |
| 2016 | 27 205 | 5 305 | 5 296 | 1 987 | 14 617 | 100,0 | 19,5 | 19,5 | 7,3 | 53,7 |

Kaynak: TÜİK, Temel İstatistikler. Erişim Tarihi: 16 Temmuz 2018.

Tarım ülkesi olma özelliğini ülkemiz zaman geçtikçe kaybetmeye başlamıştır. Tablo 1.5' te de görüldüğü gibi tarımın istihdam içerisindeki payının % 44'lerden % 19,5'lere doğru gerilemesi de bu durumu doğrulamaktadır. Teknolojiye bağlı olarak makineleşmenin hızla artması, kontrolsüz bir göçe sebebiyet vererek tarımdaki istihdam düşüşüne neden olmuştur. Diğer bir ifade ile gelişen sanayi ve artan hizmet kolları nedeni ile işgücü tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kaymıştır.

Sanayi sektörüne bakıldığında ise istihdamdaki payının % 20' ler seviyesinde olması ülkemizin sanayileşmiş bir ülke olmadığını göstermektedir. Bunlara karşılık en hızlı artışın hizmetler sektörüne ait olduğu söylenilebilir. Bu bağlamda Türkiye'de, tarımdan hizmetler sektörüne doğru bir geçiş olduğundan bahsetmek yanlış olmayacaktır. Hizmet sektörünün 1995 yılında % 33,9 olan istihdam payı, 2016 yılına gelindiğinde % 53,7'lik bir paya çıkmıştır. Yani Türkiye'de istihdamın yarısının hizmetler sektörü ile karşılandığı görülmektedir. Temel 3 sektöre ilave olarak Türkiye'de giderek artan ve kentleşen bir nüfusun sonucu olarak inşaat sektöründeki istihdamın payının da yıllar itibari ile arttığı görülmektedir.

2. BÖLÜM

2. İSTİHDAM DESTEKLERİ VE İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

2.1. Tanımı ve Türleri

İstihdam, bir ülkenin hem büyümesi hem de kalkınabilmesi için önem taşıyan ve bunun doğal sonucu olarak bireylerde sosyal, psikolojik ve ekonomik problemlerin ortadan kalkmasına yardımcı olan önemli bir faktördür. Bu nedendir ki, hükümetlerin istihdamı artırmak ve işsizlik kaynaklı bu problemlere çözüm bulmak adına çeşitli politikalar ortaya koymak istemesiyle “istihdam politikası” kavramı ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerin olumsuz bir şekilde etkilendiği 1973 Petrol Krizi ile birlikte bu ülkelerde yaşanan stagflasyon sorununun patlak vermesi, işsizliğin gittikçe artmasına ve başta ekonomik problemler olmak üzere bireylerin hayatlarını negatif etkileyen sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Çapar Diriöz, 2012: 6). Bu da 1980’li yıllardan itibaren istihdam politikalarının tüm dünyada sayıca artmasını sağlamıştır. İstihdam destekleri sadece işsizlerin bir işe girmeleri değil, aynı zamanda işini kaybetme riski fazla olan çalışanların da bu riskten kurtulmaları için verilmektedir.

İstihdam politikaları, hem emek talebi hem de arz talebi için uygulanmaktadır. Makroekonomik politikalar ve doğrudan iş yaratma amacı güden politikalar talep tarafını güçlendirmektedir. Genişleme gösteren makroekonomik politikalar, ekonomik büyümede artış sağlayarak emek talebinin artmasına yardımcı olur. Arz tarafında ise, bu politikalar nicel ve nitel etkiye sahiptir. Bu politikalar, işgücü piyasasını regüle etmekte ve işsizliğin önüne geçmek için önemli bir rol oynamaktadır (İslam, 2014: 6).

İstihdam politikaları, “*Pasif istihdam Politikaları (PİP)* ve *Aktif İstihdam Politikaları (AİP)*” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu tez çalışmasında ampirik olarak analiz edilecek politikalar aktif istihdam politikası kapsamına girdiğinden, pasif istihdam politikaları araştırmanın doğrudan konusu olmamaktadır. Fakat istihdam politikalarını tamamlayan bir bileşen olduklarından bu politikalardan da kısa bir şekilde bahsedilmiştir.

Pasif İstihdam Politikası, işsizliği önlemekten çok kişinin gelir güvencesinin kalmaması neticesinde meydana gelen toplumsal ve bireysel sorunları gidermeye yönelik olan politikalardır. Bu politikanın başında işsizlik yardımları ve işsizlik sigortası gelmektedir. Aktif İstihdam Politikası ise, işgücüne dâhil olamayan bireylere iş bulabilme,

yeteneklerini ortaya çıkarma, yeni istihdam ortamları oluşturmaya çalışan politiklardır. İşsizlik sorunun ortaya çıkardığı problemleri onarmayı amaçlayan PİP ile işsizliği önlemeye çalışan ve tedbirler alan AİP'in ancak birbirini desteklemesiyle, bir diğer ifadeyle birbirlerine tamamlayıcı olabildiklerinde başarılı sonuçlar alınabilir.

Gelişmiş bazı ülkeler istihdamı arttırmaktan ziyade işsizliğin sebep olduğu olumsuzlukları telafi etmeye çalışarak pasif önlemlere öncelik vermiştir. Fakat bazı gelişmiş ülkeler ise, işsizliği başlı başına bir problem olarak gördüklerinden dolayı bunu ortadan kaldırmaya yönelik köklü çözüm aramaktadırlar. Bu köklü çözümler aktif istihdam politikaları aracılığı ile bulunmaya çalışılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ise, genelde bütçe yetersizliğinden ötürü aktif önlemlerden yoksun kalmakta ve işsizlik yardımı, işsizlik sigortası gibi politikalara yönelmektedir (Kutal,1996: 221).

2.1.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının temel amacı, istihdamı arttırmaya çalışıp, işsizlik seviyesini azaltmaktan öte işsizlik sonucu ortaya çıkabilecek sosyal sorunları en aza indirmek ve işsiz durumda olan bireylere ekonomik destek sağlamaktır. Ülkelerin kendi seviyelerine göre kullandıkları bu politikalar farklılık gösterse de en yaygın kullanılan pasif istihdam politikaları İşsizlik Sigortası, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı ve Erken Emeklilik programıdır.

2.1.1.1. Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatı kavram olarak, yasada belirlenmiş olan durumlarda iş akdinin sona ermesiyle, işçinin hizmette bulunduğu süre ve aldığı ücrete göre değişiklik gösteren ancak, üst sınırı yasa ile belirlenmiş işveren tarafından ödenen para olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda kıdem tazminatı, belirli bir çalışma süresini doldurmuş olan ve işveren tarafından işten çıkartılan işçiye toplu bir şekilde ödenen paradır.

Bazı ülkelerde, kıdem tazminatına benzeyen uygulamaların, 19. yy'da başlayıp 20. yy'ın ortalarına kadar sürdüğü görülmektedir. Ancak resmi olarak Nisan 1932'de, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yönetim kurulunun maaşlı çalışanlar için işten çıkarılma tazminatını ele alan bir raporu onaylamasıyla başlamıştır. 1940 yılına kadar kıdem tazminatı ödemeleri genellikle sadece maaşlı çalışanlar için yapılmış, ancak işsizlik sigortası programı bulunmayan ülkelerde tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulanmıştır. Fakat kıdem

tazminatını kapsayan mevzuat ilerleyen zamanlarda daha da genişletilmiştir (Holzmann vd., 2011:8).

Kıdem tazminatı; işten ayrılan işçinin yeni iş sahibi olana kadar gelir kaybını karşılamak veya işverenin işten çıkarmasını engelleyerek, bunun yerine işçiyi çeşitli eğitimlere, seminerlere gönderme yoluyla kendi istediği niteliklere sahip olmasını sağlama amacı gütmektedir (Sürücü, 2014: 97-98). Böylece ya işsiz kalan bireyin psikolojik ve biyolojik olarak korunması ya da işini kaybetmeden işverenin istediği niteliklere ulaşması amaçlanmıştır. İlgili yazın kıdem tazminatının istihdamı koruyan bir öge olarak ekonominin daralma gösterdiği dönemlerde işsizliği azaltıcı rol oynadığına, ekonominin genişleme gösterdiği dönemlerde ise tersine işgücü talebini azaltıcı bir etki yaptığına değinmiştir.

2.1.1.2. İhbar tazminatı

İhbar tazminatı, işverenin ya da işçinin yapılan belirsiz iş sözleşmesine dayanarak feshinden daha önce sözleşmeyi sona erdirmesi ile karşı tarafa bildirim yapmaması halinde bildirim süresine ait ödemek zorunda olduğu tazminattır. Bu tutar işyerindeki çalışma saatine göre hesaplanmaktadır (Şentürk, 2017: 109). İhbar tazminatı, sadece belirsiz iş sözleşmelerinde görülmektedir. İhbar süresinin hesaplanma şekli ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Sürücü, 2014: 45).

Bu tazminattaki amaç; iş kaybının yaşanmasından sonra ortaya çıkan gelir kaybının giderilmeye çalışılmasının yanı sıra, işsizlik sigortasının devreye girmesinden önce, bireyin kendisinin ya da başvurduğu istihdam ofisleri yardımıyla iş bulabilmesini ve istihdam edilebilmesini sağlamaktır (Şahin, 1998: 15).

2.1.1.3. Erken emeklilik

Erken emeklilik, istihdam içerisinde olan fakat verimliliği azalmış olan nüfusun, emekliye ayrılması demektir. Bu politikanın amacı, iş bulma ihtimali azalan veya emekli olması halinde bir işsiz işgücüne katılımını kolaylaştıracak yaşlıların tam ya da kısmi erken emekli olmasını mümkün kılan bir tedbirdir (Çapar Diriöz, 2012: 19; AB,2006: 120).

Erken emeklilik yapısal uyum açısından bir tedbir olarak görülse de, ekonominin daralmaya başladığı zamanlarda uygulanması devlet bütçesinde maliyetleri artırıcı rol oynamaktadır (Tümerdem, 2007: 23).

2.1.1.4. İşsizlik sigortası

Nüfusun artmasıyla zaman içerisinde işsizlik büyük bir risk oluşturmaya başlamıştır. Bu sebeple ülkelerde yardım sandıkları gibi çeşitli önlemler alınmıştır (Tuna,1995: 5). Bunlardan en önemlilerinde biri 1893 yılında İsviçre’ de isteğe bağlı olarak uygulanmış olan işsizlik sigortası, işsizliğin neden olacağı sıkıntılara karşı koruma sağlamak için ortaya çıkmıştır (Feldstein ve Altman, 2007: 36).

İşsizlik sigortası, çalışma istek ve yetisine sahip işgücünün, isteği dışında işsiz kalması durumunda kaybettiği gelirin belirli bir kısmını belirli bir süre içinde telafi eden bir uygulamadır. Daha çok sanayileşmiş ülkelerde görülmekle birlikte yaklaşık 40 ülkede bu ve buna benzer bir program uygulanmaktadır (Tuna,1995: 7).

2.1.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları (AİP), kişilerin istihdama katılımlarını arttırmak için uygulanan devlet destek politikalarıdır. AİP’in temel amacı, işsizliği azaltabilmek, istihdamı arttırmaya çalışmak ve bu sayede gelirden artış sağlamaktır. Aktif istihdam politikaları genel olarak işsiz kalmaktan en çok etkilenen gruplar ve bölgelere yönelik faaliyetlerdir. Öncelik verdiği kitlesi ise genç, kadın ve özürlü durumda olan işsizler gibi iş bulma olasılıkları düşük olan dezavantajlı gruplardır (Uşen, 2007: 67). Bu politikalar, istihdam artışına yardımcı olmakla birlikte bireylerin iş hayatına girmelerini kolaylaştıran destekler sunmaktadır. Aktif istihdam politikaları en çok, kişilerin meslek sahibi olabilmelerine yönelik meslek kursları ve herhangi bir mesleği olan kişileri ise meslek geliştirme kurslarına yönlendirme şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Tiryaki, 2007: 19). Politikanın bir başka amacı, ekonominin durgunluk dönemlerinde istihdamın istikrarlı bir şekilde devam etmesini ve işgücü piyasasındaki darboğazları ortadan kaldırmaya çalışmaktır (Muslu, 2010:40; Bosworth ve Dawkins, 1996). Hükümetlerin uygulamaya çalıştıkları ve işsiz bireylerin emek piyasasına girmelerini ve piyasada kalmalarını sağlayacak pek çok sosyal politika tedbiri de AİP içine girmektedir (Ayan, 2014: 22; Uşen, 2007: 67). Bu tedbirlerin başında “Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları” gelmekte olup diğerleri “Kendi İşini Kuranlara Yardım, Doğrudan Kamu İstihdamı, Mesleki Eğitim Programları, Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri” şeklinde sıralanabilir. Tez çalışmasında ele alınan teşvikler istihdam sübvansiyonları başlığı altına girmektedir.

2.1.2.1. Ücret ve istihdam sübvansiyonları

İşverenleri istihdam yaratmaya teşvik etmeye ya da işletmeye dayalı problemlerden dolayı işten çıkarılma olasılığında olan bireyleri koruma altına almaya yarayan sübvansiyonlardır. İşverenlere hükümet bu şekilde davranmaları karşılığında vergi indirim, sosyal güvenlik prim teşvikleri ya da ücret desteği sağlamaktadır. Tez çalışmasında ele alınacak sosyal güvenlik prim ödemeleri ve gelir vergisi stopajı bu türe giren aktif istihdam politikalarıdır. Genellikle istihdama katılımı zor olan özürülüler, yeni mezun gençler ve uzun süredir iş bulamayan kişilere yönelik bir uygulamadır.

Ücret sübvansiyonları üç grupta toplanabilir. Bunlar genel sübvansiyonlar, yeni işçilere uygulan sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlardır. Genel sübvansiyonlar herhangi bir ölçüt taşımamakla birlikte tüm çalışanlara uygulanan ve işverenlere beklenmedik şekilde önemli kazançlar sağlayan teşviklerdir. Yeni işe giren kişilere uygulanan sübvansiyonlar, bu işçilerin ücretinin bir kısmının hükümet tarafından desteklenmesidir. En etkili görülen marjinal sübvansiyonlar ise, istihdam stoku üzerine ilave olarak işe alınan işçilerin maliyetlerini karşılayan bir AİP türüdür (Biçerli, 2004:75).

2.1.2.2. Kendi işini kuranlara yardım

Bu programı diğerlerinden ayıran fark, kişinin kendi namına işgücü piyasasında yer bulmasını kolaylaştıran bir AİP olmasıdır (Akbaş, 2015: 33; Işığışok, 2014: 181). Temel amacı, bireyleri işsizlikten kurtarmak olduğu gibi bir de yeni olan işlerin ileride başka işçiler için de istihdam sağlamasına olanak tanımaktır. Bu yardım ayrıca işgücü piyasaları arasındaki girişimciliği teşvik etmekte ve bunun yaygınlaşmasına destek olmaktadır (Biçerli, 2009: 503). Kendi işini kuranlara yardım (KİKY) teşviği içerisinde, işverenlere yapılan teknik yardımlar, hibeler, krediler ve diğer destekler yer almaktadır.

KİKY politikası, bir takım zorlukları da beraberinde getirmektedir. İşsizler, yeterli sermaye ve bilgiye sahip olmadıkları için devlet tarafından yapılan maddi yardımları da doğru bir şekilde kullanamama ihtimali dâhilindedirler. Bu nedenle yeni katılım sağlayanlara, fon desteğine ek olarak danışmanlık hizmetleri de verilebilmektedir.

2.1.2.3. Doğrudan kamu istihdamı

İşsiz kişilere kamu sektöründe geçici istihdam olanağı ve gelir sağlamaya çalışan düşük ücretli desteklerdir. Genelde çevre düzenlemesi, altyapı çalışması ve ağaçlandırma

gibi projeler kapsamında bu destekler sağlanmaktadır (Uzun, 2015:45). Bu program, çoğu durumlarda konjonktürel işsizliği azaltabilme amacı taşıdığı gibi ekonominin durumu iyileştiğinde dahi iş bulması zor olan kesimin piyasadan ayrılmalarının önüne geçmeye yönelik tasarlanan bir destek türüdür. İş bulma yönünde dezavantajlı olan gruplara işverenlerin önyargılı yaklaşımlarından dolayı onlar için son çare uygulaması olabilme özeliği de taşımaktadır (Biçerli, 2009:511).

2.1.2.4. Mesleki eğitim programları

İşsiz kişilerin ve işsiz kalma olasılığı olanların yeteneklerini artırmaya çalışarak istihdama katılmalarını hedef edinen bir AİP türüdür. Bu eğitimlerle yetenek ve nitelikleri artış gösteren bireylerin piyasada daha aktif olması, yapısal işsizliğin de önüne geçebilecek olumlu bir durumdur. Bu program; okuma ve yazma eğitimi, girişimcilik, yeni iş bulabilme eğitimi gibi içeriklere sahiptir.

Mesleki eğitim programının gün geçtikçe başarı oranının artması için, eğitim programına girmenin esnek olabilmesi ve saatlerinin değişken olması hususu göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların da katılacakları düşünülürse çalışma yoğunluklarına uygun olması da gerekmektedir. Kurs ücretleri mümkün olabildiği kadar kamu tarafından sağlanmaya çalışılmalıdır (Karabulut, 2007: 62).

Aktif istihdam politikaları içerisinde en yüksek paya sahip olarak değerlendirilen bu program uzun süreli işsizlikle mücadele eden bir politikadır. Bu nedenle bu destek, eksik istihdamı orta ve uzun dönem boyunca önleme hedefi içinde olmaktadır (Akbaş,2015: 36-37).

2.1.2.5. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri

En eski AİP olarak bilinen bu program, diğer tüm programlara aracılık etme işlevi taşımaktadır. Kamunun eşleştirme politikası emek arzı ile emek talebinin eşleştirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu eşleştirmeyi yapan büro hizmetlerine işçi arayanlar aradıkları işçinin nitelik ve özelliklerini, iş arayanlar ise aradıkları pozisyon ve niteliklerini bildirmelidirler (Ayan, 2014: 24; Germir, 2012: 53).

2.2. Dünyada İstihdam Destekleri ve İstihdam Teşvikleri

Bir ülkenin sahip olduğu işgücünün vaziyeti ve mahiyeti, o ülkenin ekonomik alandaki gelişiminin en temel göstergelerinden birisi olup, işsizlik sorunu ülkelerin ekonomik problemlerinin temel kaynağını oluşturmaktadır. Bir ülkenin gelişmişliği ölçülürken, var olan işgücüne, güvenli ve tatminkâr istihdam imkânlarına bakılmaktadır. Politika ve programların her ülkede değişiklik göstermesiyle beraber ana hedef işsizliği minimuma indirmektir. İşsizlik probleminin yok olabilmesi için istihdamı artırmanın ne kadar zor olduğunun bilincinde olan AB ülkeleri, ortak politika ve destekler geliştirerek sorunun daha hızlı bir şekilde çözüme kavuşturabileceğini öne sürmüşlerdir (Gençler,2011: 4). Bu düşünce ile aktif istihdam politikaları ve programları ortaya çıkmış ve ilk defa İsveç'te uygulanmıştır.

Bu politikanın ana ilkeleri “tam istihdamın sürdürülebilir olması, emek talebindeki ücret eşitliğinin sağlanması ve İsveç sanayisinin çağdaşlaşması” olan “Rehn-Meidner Modeli” ni temel alır (Bonoli, 2010: 444). Bu model, AİP'in istihdamın tam olması hedefini gerçekleştirmeye çalışan bir strateji olduğunu söylemektedir (Janoski, 1996:698).

Ülkeler işgücü piyasalarında verimliliği arttıran aktif istihdam politikalarının yanında işsizlere gelir desteği sağlamayı hedefleyen pasif istihdam politikalarını da uygulamaya koymuşlardır. Geçmişten günümüze kadar bütün ülkeler için sorun olan işsizlik AİP ve PİP ile çözülmeye çalışılmış ve dünyada bu iki tedbir türünün birlikte yürütüldüğü programların arttırılmasına yönelik girişimlerin giderek çoğaldığı görülmektedir. Çünkü gelişme seviyesi ne olursa olsun eğer bir yerde işsizlik akıl almaz bir hal almaya başlamışsa kronikleşme sürecine girmiş demektir ve bu süreç sosyal sorunlara dönüştüğünde müdahale edilecek yöntemlerin geliştirilmesi gerektiği hükümetler tarafından bilinmektedir. İşte bu noktada aktif ve pasif önlemlerin özellikle Avrupa ile Amerika kıtalarında yer alan ülkeler olmak üzere tüm dünyada en etkili araç olarak devreye girdiği görülmektedir.

Aktif ve pasif istihdam politikaları başta olmak üzere toplam istihdam desteklerine genel anlamda bakıldığında, istihdam destekleri için ayrılan bütçe ile istihdam oranlarının tam da doğru orantılı olduğunu söylemek zordur. Örneğin, pek çok OECD ülkesine kıyasla Finlandiya istihdam desteklerine GSYİH'sından daha çok pay ayırsa da (%2.94) istihdam oranı daha az harcama yapanlara göre düşük kalmıştır. Tablo 2.1 15-64 yaş grubu için ülkelerin toplam istihdam oranlarını göstermektedir.

Tablo 2.1. 15-64 Yaş Grubu İçin Ülkelerin Toplam İstihdam Oranları

| Ülkeler | 2000 | 2001 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Avustralya | 69.1 | 69.0 | 71.5 | 72.4 | 72.2 | 72.4 | 73.0 |
| Avusturya | 68.3 | 68.2 | 67.4 | 70.8 | 71.1 | 71.5 | 72.2 |
| Belçika | 60.5 | 59.9 | 61.1 | 62.0 | 61.8 | 62.3 | 63.1 |
| Kanada | 70.9 | 70.8 | 72.4 | 71.5 | 72.5 | 72.6 | 73.4 |
| Şili | 54.5 | 53.8 | 55.6 | 59.3 | 62.4 | 62.2 | 62.7 |
| Çek Cumhuriyeti | 65.2 | 65.3 | 64.8 | 65.0 | 70.2 | 72.0 | 73.6 |
| Danimarka | 76.3 | 76.2 | 75.9 | 73.3 | 73.5 | 74.9 | 74.2 |
| Estonya | 60.6 | 61.2 | 64.4 | 61.2 | 71.8 | 72.0 | 74.1 |
| Finlandiya | 67.5 | 68.3 | 68.5 | 68.3 | 68.7 | 69.2 | 70.1 |
| Fransa | 61.1 | 62.0 | 63.8 | 64.0 | 64.3 | 64.6 | 65.2 |
| Almanya | 65.6 | 65.8 | 65.5 | 71.2 | 74.0 | 74.7 | 75.2 |
| Yunanistan | 56.5 | 56.4 | 59.6 | 59.1 | 50.8 | 52.0 | 53.5 |
| Macaristan | 56.0 | 56.2 | 56.9 | 55.0 | 63.9 | 66.5 | 68.2 |
| İzlanda | 84.6 | 84.6 | 84.4 | 78.9 | 84.2 | 86.3 | 85.8 |
| İrlanda | 68.0 | 68.5 | 70.1 | 61.4 | 64.6 | 66.4 | 67.4 |
| İsrail | 62.1 | 61.6 | 62.3 | 65.2 | 68.3 | 68.6 | 69.0 |
| İtalya | 53.9 | 54.9 | 57.5 | 56.8 | 56.3 | 57.2 | 58.0 |
| Japonya | 68.9 | 68.8 | 69.3 | 70.1 | 73.3 | 74.3 | 75.3 |
| Kore | 61.5 | 62.2 | 63.7 | 63.4 | 65.9 | 66.1 | 66.6 |
| Letonya | 57.3 | 58.2 | 62.1 | 58.5 | 68.1 | 68.7 | 70.1 |
| Lüksemburg | 62.7 | 63.0 | 63.6 | 65.2 | 66.1 | 65.6 | 66.3 |
| Meksika | 60.1 | 59.4 | 60.1 | 59.7 | 60.7 | 61.0 | 61.1 |
| Hollanda | 72.1 | 72.6 | 71.5 | 74.7 | 74.1 | 74.8 | 75.8 |
| Yeni Zelenda | 70.3 | 71.4 | 74.2 | 72.2 | 74.3 | 75.6 | 76.9 |
| Norveç | 77.9 | 77.5 | 75.2 | 75.4 | 74.9 | 74.4 | 74.1 |
| Polonya | 55.0 | 53.5 | 53.0 | 58.9 | 62.9 | 64.5 | 66.1 |
| Portekiz | 68.3 | 68.9 | 67.3 | 65.3 | 63.9 | 65.2 | 67.8 |
| Slovak Cumhuriyeti | 56.8 | 56.9 | 57.7 | 58.8 | 62.7 | 64.9 | 66.2 |
| Slovenya | 62.8 | 63.8 | 66.0 | 66.2 | 65.2 | 65.8 | 69.3 |
| İspanya | 57.4 | 58.8 | 64.5 | 59.7 | 58.7 | 60.5 | 62.1 |
| İsveç | 74.3 | 75.4 | 74.0 | 72.1 | 75.5 | 76.2 | 76.9 |
| İsviçre | 78.3 | 79.1 | 77.2 | 77.3 | 79.2 | 79.6 | 79.8 |
| Türkiye | 48.9 | 47.8 | 44.4 | 46.3 | 50.2 | 50.6 | 51.5 |
| Birleşik Krallık | 72.3 | 72.5 | 72.7 | 70.2 | 73.2 | 74.3 | 75.0 |
| ABD | 74.1 | 73.1 | 71.5 | 66.7 | 68.7 | 69.4 | 70.1 |
| OECD Ülkeleri | 65.4 | 65.3 | 65.4 | 64.5 | 66.3 | 67.0 | 67.8 |
| Kolombiya | N.A | 60.3 | 61.4 | 63.7 | 67.6 | 67.2 | 66.9 |
| Kosta Rika | 59.6 | 61.1 | 62.0 | 59.6 | 60.7 | 58.7 | 59.8 |
| Litvanya | 58.8 | 57.3 | 62.9 | 57.6 | 67.2 | 69.4 | 70.4 |
| Brezilya | N.A | 64.3 | 67.0 | N.A | 63.2 | 61.3 | 60.7 |
| Endonezya | 65.0 | 64.4 | 61.6 | 64.6 | 65.5 | 65.4 | 66.1 |
| Rusya Federasyonu | 63.3 | 63.2 | 66.3 | 67.3 | 69.3 | 70.0 | 70.3 |
| Güney Afrika | N.A | 44.1 | 43.4 | 41.8 | 43.7 | 43.0 | 43.4 |

Kaynak: OECD Stat Veri Tabanı. Erişim Tarihi: 16 Mart 2019.

2000’li yılların başındaki istihdam oranları 2017 yılı istihdam oranları ile karşılaştırıldığında; Yunanistan, Brezilya, İrlanda, ABD, Portekiz, Danimarka ve Güney Afrika dışında diğer ülkelerde 2017 yılı istihdam oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İstihdam oranının en çok arttığı ülkeler arasında, Estonya (%22,2), Litvanya (%19,7), Macaristan (%21,7), Letonya (%22,3), Slovak Cumhuriyeti (%16,5), Almanya (%14,6), İsrail (%11,1) ve Çek Cumhuriyeti (%12,8) yer almaktadır.

Ülkelerin, istihdam artışlarının az olması ya da azalış göstermesi ülke içerisinde yaşadıkları ekonomik, sosyal ve siyasi problemlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin Yunanistan’da, ekonomik krizin etkisi hala sürmektedir. 2011 yılında yaşadığı kriz sonrası istihdam oranları dramatik bir şekilde düşmüştür. Yunanistan 2017 yılı itibariyle en düşük istihdam oranına sahiptir. İlk sırada Güney Afrika varken maalesef Türkiye en düşük istihdama sahip OECD ülkeleri sıralamasında 2. sıradadır.

Tablo 2.2. ise 2015 yılında ana kategorilere göre işgücü piyasası politikalarına yapılan kamu harcamasının GSYİH içerisindeki payını göstermektedir. 2015 yılına ait bu değerleri tablo üzerinde incelediğimizde, birçok ülkede pasif politikalara yapılan harcamaların aktif politika harcamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ele alınan yılda yapılan aktif politika harcamalarının GSYİH içerisindeki payının en düşük olduğu ülke % 0,01 ile Meksika iken en yüksek olduğu ülke % 2,05 ile Danimarka’dır. Pasif politika harcamalarının GSYİH içerisindeki payının en düşük olduğu ülke % 0,01 ile yine Meksika iken en yüksek ülke ise % 1,98 ile Fransa’dır.

Pasif İstihdam Politikası, 1900’lü yılların başında ortaya çıkmış ve günümüzde de uygulanmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkeler 1970 yılına kadar yaşanan işsizlik sorununu pasif politikalarla çözmeye çalışmışlardır. PİP’in temelinde işsiz kaldıktan sonra bireyin ekonomik bir güvence sağlamasına yönelik olan, “işsizlik yardımı” ve “işsizlik sigortası” uygulamaları olmasına rağmen, bazı ülkelerde “kıdem ve ihbar tazminatı” gibi programlarında yürütüldüğü görülmektedir (Ayan, 2014: 19; Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86).

Tablo 2.2. 2015 Yılında Ana Kategorilere Göre İşgücü Piyasası Politikalarına Yapılan Kamu Harcaması (% GSYİH)

| Ülkeler | Kamu İstihdam Hizmetleri ve İdaresi Politikaları | Mesleki Eğitim Politikaları | İstihdam Teşvikleri | Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları | Doğrudan İş Yaratma Politikaları | Girişimcilik Teşvikleri | Ücret Dışı Gelir Yardımı | Erken Emeklilik | Toplam | Aktif Önlemler | Pasif Önlemler |
|--------------------|--|-----------------------------|---------------------|---|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------|--------|----------------|----------------|
| Avustralya | 0.14 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.01 | 0.00 | 0.68 | 0.00 | 0.91 | 0.23 | 0.68 |
| Avusturya | 0.17 | 0.46 | 0.04 | 0.02 | 0.05 | 0.01 | 1.37 | 0.12 | 2.23 | 0.74 | 1.49 |
| Belçika | 0.20 | 0.16 | 0.16 | 0.14 | 0.06 | 0.00 | 1.20 | 0.51 | 2.43 | 0.72 | 1.71 |
| Kanada | 0.12 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.62 | 0.00 | 0.86 | 0.24 | 0.62 |
| Şili | 0.03 | 0.08 | 0.00 | 0.00 | 0.05 | 0.00 | 0.36 | 0.00 | 0.53 | 0.17 | 0.36 |
| Çek Cumhuriyeti | 0.12 | 0.02 | 0.13 | 0.10 | 0.06 | 0.00 | 0.19 | 0.00 | 0.62 | 0.43 | 0.19 |
| Danimarka | 0.39 | 0.60 | 0.28 | 0.78 | 0.00 | 0.00 | 1.08 | 0.20 | 3.33 | 2.05 | 1.28 |
| Estonya | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A |
| Finlandiya | 0.15 | 0.48 | 0.12 | 0.12 | 0.13 | 0.01 | 1.93 | 0.00 | 2.94 | 1.00 | 1.93 |
| Fransa | 0.25 | 0.37 | 0.05 | 0.09 | 0.22 | 0.03 | 1.97 | 0.00 | 2.98 | 1.01 | 1.98 |
| Almanya | 0.36 | 0.20 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.86 | 0.02 | 1.51 | 0.63 | 0.88 |
| Yunanistan | N.A | 0.09 | 0.10 | 0.00 | 0.04 | 0.02 | 0.45 | 0.04 | N.A | N.A | 0.49 |
| Macaristan | 0.10 | 0.01 | 0.04 | 0.00 | 0.74 | 0.00 | 0.25 | 0.00 | 1.15 | 0.90 | 0.25 |
| İrlanda | 0.09 | 0.23 | 0.05 | 0.01 | 0.20 | 0.00 | 1.24 | 0.01 | 1.83 | 0.58 | 1.25 |
| İsrail | 0.02 | 0.06 | 0.05 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.52 | 0.00 | 0.68 | 0.16 | 0.52 |
| İtalya | 0.10 | 0.17 | 0.23 | 0.00 | 0.00 | 0.02 | 1.28 | 0.01 | 1.80 | 0.51 | 1.29 |
| Japonya | 0.07 | 0.01 | 0.06 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.17 | 0.01 | 0.32 | 0.14 | 0.17 |
| Kore | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.02 | 0.20 | 0.02 | 0.32 | 0.00 | 0.67 | 0.36 | 0.32 |
| Letonya | 0.04 | 0.06 | 0.03 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.41 | 0.00 | 0.56 | 0.14 | 0.41 |
| Lüksemburg | 0.06 | 0.05 | 0.39 | 0.00 | 0.15 | 0.00 | 0.53 | 0.15 | 1.34 | 0.66 | 0.68 |
| Meksika | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 |
| Hollanda | 0.25 | 0.07 | 0.05 | 0.39 | 0.02 | 0.00 | 1.82 | 0.00 | 2.62 | 0.77 | 1.82 |
| Yeni Zelanda | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A |
| Norveç | 0.13 | 0.10 | 0.10 | 0.18 | 0.00 | 0.00 | 0.46 | 0.00 | 0.97 | 0.52 | 0.46 |
| Polonya | 0.08 | 0.01 | 0.13 | 0.17 | 0.02 | 0.05 | 0.15 | 0.13 | 0.73 | 0.46 | 0.27 |
| Portekiz | 0.07 | 0.27 | 0.16 | 0.01 | 0.04 | 0.00 | 0.98 | 0.02 | 1.55 | 0.55 | 1.01 |
| Slovak Cumhuriyeti | 0.04 | 0.01 | 0.08 | 0.04 | 0.02 | 0.01 | 0.21 | 0.13 | 0.53 | 0.20 | 0.34 |

Tablo 2.2. 2015 Yılında Ana Kategorilere Göre İşgücü Piyasası Politikalarına Yapılan Kamu Harcaması (% GSYİH) (Devamı)

| Ülkeler | Kamu İstihdam Hizmetleri ve İdaresi Politikaları | Mesleki Eğitim Politikaları | İstihdam Teşvikleri | Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları | Doğrudan İş Yaratma Politikaları | Girişimcilik Teşvikleri | Ücret Dışı Gelir Yardımı | Erken Emeklilik | Toplam | Aktif Önlemler | Pasif Önlemler |
|------------------|--|-----------------------------|---------------------|---|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------|--------|----------------|----------------|
| Slovenya | 0.08 | 0.04 | 0.02 | 0.00 | 0.09 | 0.00 | 0.53 | 0.00 | 0.76 | 0.24 | 0.53 |
| İspanya | 0.14 | 0.12 | 0.07 | 0.07 | 0.10 | 0.10 | 1.90 | 0.02 | 2.52 | 0.60 | 1.92 |
| İsveç | 0.26 | 0.15 | 0.60 | 0.26 | 0.00 | 0.01 | 0.55 | 0.00 | 1.82 | 1.27 | 0.55 |
| İsviçre | 0.11 | 0.18 | 0.07 | 0.23 | 0.00 | 0.00 | 0.65 | 0.00 | 1.25 | 0.59 | 0.65 |
| Birleşik Krallık | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A | N.A |
| ABD | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.18 | 0.00 | 0.28 | 0.10 | 0.18 |

Kaynak: ILO, 2017.

Ancak pasif istihdam programlarının uzun dönemli işsizliğe kalıcı çözüm getirmediği ve geçici süreliğine işsiz kalan bireylere ekonomik destek olduğu düşüncesi ile ülkelerin aktif istihdam politikalarına yönelmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Örneğin Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2003-2005 yılları arasında “İstihdam İlkeleri” içeriği ile hazırlanan kılavuzlarda, uzun vadeli işsizliğin engellenmesi adına emek piyasasının işleyişinin teşvik edilmesi için aktif önlemler alınması gerekliliği konusunda üye ülkelere çağrı yapılmıştır (Uşen, 2007:68).

2007-2008 krizi döneminde istihdam göstergeleri, tüm AB ülkelerinde tarihsel minimum değerine ulaşmıştır. Bu dönemde Avrupa Komisyonu, Avrupa’nın 2020 Stratejisi kapsamında kaliteyi ve verimliliği artırmaya yönelik olarak aktif işgücü piyasası politikalarını uygulamaya koymuştur. Bu politikalarla yeni işlere geçişi kolaylaştırmak ve işsizlik krizini azaltmak için insanlara yardım edebilecek verimli ve rekabetçi aktif işgücü piyasası oluşturmak hedeflenmiştir (EC, 2013: Anna ve Slavomíra, 2017:5).

Tablo 2.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İstihdam Politikalarından Yararlananların Toplam İşgücü İçerisindeki Payı (%)

| Ülkeler | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Avusturya | 3.1 | 3.3 | 4.0 | 3.9 | 4.3 | 5.0 | 4.2 | 3.7 | 3.7 | 3.9 | 3.8 | 3.4 | 3.5 |
| Belçika | 4.6 | 4.1 | 4.6 | 5.0 | 5.7 | 6.1 | 6.1 | 6.4 | 6.5 | 6.0 | 6.4 | 6.9 | 8.6 |
| Çek Cumhuriyeti | 1.2 | 1.2 | 1.1 | 1.2 | 1.0 | 1.0 | 1.2 | 1.1 | 1.0 | 1.1 | 1.6 | 1.7 | 1.5 |
| Danimarka | 5.1 | 4.9 | 4.7 | 4.7 | 5.1 | 5.5 | 6.5 | 6.6 | 6.0 | 6.1 | 6.2 | 6.6 | 7.1 |
| Finlandiya | 3.8 | 3.7 | 3.8 | 3.7 | 3.5 | 3.5 | 4.1 | 4.4 | 4.4 | 4.4 | 4.8 | 4.6 | 4.7 |
| Fransa | 5.6 | 5.6 | 5.7 | 6.1 | 5.7 | 5.3 | 5.7 | 5.3 | 5.2 | 5.8 | 6.3 | 6.5 | .. |
| Almanya | 4.0 | 3.9 | 4.1 | 4.0 | 3.8 | 4.2 | 4.2 | 3.8 | 3.4 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 1.8 |
| Yunanistan | .. | .. | 0.8 | 0.8 | 0.9 | 1.8 | 1.8 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Macaristan | 2.1 | 1.8 | 2.0 | 2.3 | 2.9 | 3.1 | 5.0 | 3.9 | 7.5 | 7.0 | 5.3 | 5.5 | 5.7 |
| İrlanda | 3.6 | 3.3 | 2.9 | 3.1 | 3.1 | 4.1 | 4.3 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.4 | 4.3 | 3.5 |
| İtalya | 8.8 | 7.9 | 7.4 | 7.0 | 6.1 | 7.0 | 5.7 | 5.6 | 5.2 | 4.7 | 4.5 | .. | .. |
| Lüksemburg | 4.5 | 5.3 | 5.6 | 6.2 | 6.9 | 7.4 | 8.2 | 7.9 | 8.5 | 9.5 | 9.9 | 8.7 | 10.0 |
| Hollanda | 4.7 | 4.2 | 3.8 | 3.4 | 3.6 | 4.5 | 4.5 | 4.4 | 4.2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 3.8 |
| Yeni Zelanda | 2.1 | 2.2 | 2.0 | 2.0 | 2.2 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 2.6 | 2.5 | 2.2 | 2.1 | 1.9 |
| Norveç | 2.7 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.1 | 2.1 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Polonya | .. | 2.9 | 3.0 | 3.2 | 5.1 | 5.0 | 4.1 | 3.4 | 3.2 | 3.1 | 3.2 | 3.7 | 3.8 |
| Portekiz | 2.7 | 3.1 | 2.9 | 2.8 | 3.0 | 3.7 | 3.7 | 3.6 | 3.4 | 3.9 | 5.3 | 5.6 | 4.2 |
| Slovak Cumhuriyeti | 4.3 | 5.2 | 5.4 | 3.5 | 3.4 | 2.4 | 3.8 | 2.7 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.1 | 2.6 |
| İspanya | 9.7 | .. | 15.0 | 19.4 | 14.7 | 13.3 | 12.7 | 11.3 | 10.7 | 7.9 | 8.0 | 8.2 | .. |
| İsveç | 3.7 | 3.9 | 4.3 | 3.4 | 3.1 | 3.4 | 4.4 | 4.7 | 5.0 | 5.3 | 5.4 | 5.2 | 4.7 |
| İsviçre | 1.6 | 1.6 | 1.5 | 1.2 | 1.1 | 1.3 | 1.5 | 1.2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 | 1.3 | 1.4 |
| Birleşik Krallık | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |

Kaynak: OECD Stat Veri Tabanı,2017. Erişim Tarihi : 20 Nisan 2019.

Tablo 2.3, seçili AB ülkelerinde 2004-2016 yılları arasındaki Aktif İstihdam Politikalarından yararlananların sayısının toplam işgücüne oranlarını göstermektedir. Ele alınan ülkelere yıl itibariyle baktığımızda, aktif politikadan yararlananların işgücü içerisindeki ortalama payının 2004 yılında 3,91 iken, 2016 yılında 4,15'e yükseldiği görülmüştür. Her ne kadar genel bir artış yaşansa dahi çeşitli yıllarda düşmeler meydana gelmiştir. Mesela, 2008 yılında yaşanan kriz nedeniyle kriz yılında bir azalma söz konusudur. Fakat krizin hemen ardından 2009 yılında yararlanıcı sayısının arttığı görülmektedir. Bunun nedenini özellikle yaşanan herhangi bir krizin ardından hükümetlerin aktif politikalara yaptıkları harcamaları arttırdığına bağlayabiliriz.

Aktif istihdam politikaları belirli bir standart dâhilinde sınıflandırılmamıştır. Her ülkenin ekonomik ve sosyal durumlarına göre kendilerine özgü kullandıkları araçlar ve destek politikaları mevcuttur. Programların içerik ve özellikleri ülkeden ülkeye değişse de aktif istihdam politikaları, doğrudan meslek edindirme, mesleki eğitim/kurslar verme, ücret sübvansiyonu, hesabına çalışanlara destek şeklinde temel kategorilere ayrılmıştır.

Doğrudan meslek edindirme destekleri ülkelerde insanların istihdam edildiği işler bağlamında benzerlik göstermektedir. Örneğin, Almanya'da, Doğu-Batı Almanya'nın birleşmesiyle beraber Doğu Almanya'da artış gösteren işsizliği azaltmaya yönelik uygulanan ve bir kamu istihdam programı olan "Arbeitsbeschaffungsmassnahmen" vardır. Bu programa 2 milyondan daha fazla kişi katılım göstermiştir (Lecher ve Eichler, 2002). Benzer şekilde 1990 yılında Hollanda, 3 yıl ve daha uzun süre işsiz olan bireyleri kamuda; kapıcılık, bahçıvanlık ve çöpçülük gibi işlerde istihdam etmiştir. Fransa'da 1987 senesinde "Bölgesel Yeniden Yerleştirme Programları" adıyla işsizlik sigortasından artık yararlanamayan bireylere çevre koruma, sosyal ve eğitim ile alakalı projelerde istihdam imkânı sağlanmıştır. 1986 yılında ise bir yıllığına yapılan "Bölgesel Tamamlayıcı Gelir Desteği" programı ile işsizlere karayolları bakım ve onarımı gibi işlerde istihdam yaratılmıştır (Biçerli, 2004:132). Yine Fransa'da 1987 yılında "Aracı Kurumlar" programı ile uzun süre işsiz durumunda olan bireylere kar amacı taşımayan kurum ve kuruluşlarda istihdam sağlanmıştır (Sohlman ve Turnham, 2004:73). Fransa bu program ile başarılı sonuçlar elde etmiştir. Bu politika örnekleri aktif istihdam politikaları olup, pasif istihdam politikaları gibi nakit transferler sunmak yerine, bireylere meslek edindirme çabası gütmüştür. Şubat 1975'te Hollanda, genç (15-22 yaş) işsizlerin sosyo-kültürel ve sağlık projelerine dâhil edileceği bir "İş Yaratma" programı oluşturduğunu açıklamıştır. Şu an için programdaki projelerin finansal desteği, devlet kurumları veya kar amacı gütmeyen

kuruluşlar ile sınırlandırılmıştır. 1975-1976 yılları arasında Norveç, programa eklenen yeni bir dizi önlem olarak "Ekstra İstihdam Programı" başlıklı bir politika getirmiştir. Projeler için işe alımlarda öncelik yaşlı işsizlere verilmiştir. Program genellikle bina, inşaat veya çevre projeleri için uygulanmıştır (Hanby ve Jackson, 1979:95).

Meslek edindirme politikalarının yanı sıra Avrupa'da uzun süreden beri kullanılan arz destekli diğer bir politika verilen mesleki eğitim/kurslar yani işsiz kalmış bireylerin becerilerini geliştirmeleri için düzenlenen eğitim programlarıdır. Ekonominin sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi için işgücünün eğitilerek uygun işler ile bütünleşmesine çalışılmıştır (Biçerli,2004:141). Daha öncelerde kısa süreli de olsa kişiye işgücü sağlamayı hedefleyen bu programlar daha sonralarda buna ek olarak çalışanlara rehberlik gibi hizmetler de vererek iş kalitesini arttırmaya çalışmıştır (Günaydın ve Yıldız,2016:270). Tıpkı bazı mesleklere doğrudan istihdam etme gibi, eğitimle mesleki becerileri geliştirme programları da Avrupa'da çok yaygın olarak kullanılan bir aktif istihdam politikası türüdür. Özellikle Danimarka, İsveç, Hollanda, İngiltere, Almanya ve Finlandiya bu eğitim programlarının çokça uygulandığı ülkelerin başını çekmektedir (Kluve,2010: 5). Alman gençlerinin yaygın olarak kullandığı mesleki eğitim programı ile eğitim alanların üniversite mezunlarına göre daha çabuk iş bulabildikleri sonucuna varılmıştır. 1970 yılında kurulan Bundesinstitut für Berufsbildung Enstitüsü'nün yaptığı bir anket, çıraklık eğitimini tamamlayan %78' e yakın bireyin aynı firmada işe başlayabildiklerini göstermiştir (Winkelmann,1996:671). İsveç'te, eğitim programları 1918'den beri kullanılmakta ve İsveç işgücü piyasası politikası modelinin (veya İskandinav modelinin) önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İsveç'in şu anki programları arasında, "İstihdam Eğitim Programı" (İsveççe kısaltması AMU) en prestijlisidir. AMU, işsizlerin ve iş arayanların önemli beceri geliştirme kursları yoluyla iş bulma şanslarını artırmayı amaçlamaktadır. 1997'de ortalama olarak toplam işsizlerin %10'una denk gelen 37.000 kişi ayda bir AMU'ya katılmıştır, (Richardson ve Van den Berg, 2006:1).

Avrupa'nın yanı sıra Amerika'da da akademisyenler tarafından benzer programların yürürlüğe girmesinin gerekliliği özellikle kriz dönemlerini takip eden yıllarda vurgulanmıştır. Örneğin 1960 yılında Hyman Minsky tarafından ilk defa ortaya atılan "Doğrudan İş Yaratma Programları", işsizliğin önlenmesinde kamu müdahalesi gerekliliğini savunan bir programdır. Özellikle iş kaybının yüksek düzeylere ulaştığı dönemlerde bireylerin emek piyasasından uzaklaşmasını engellemeye yönelik teşviklerin yürürlüğe girmesini savunmuştur (Nespova,2002:33). ABD 1978 yılında işsizlerinin %70'lik kısmını

oluşturan 750 bin bireye Doğrudan İş Yaratma Programı ile istihdam yaratmıştır (Bilgin ve Arı, 2010:108). Bu politikanın yanı sıra, yine ABD’de çalışma isteğini cazip hale getirerek katılımcıların refah düzeyini ve istihdamını arttırmayı hedefleyen “New Hope” (“Yeni Umut”) programı ilk olarak Milwaukee’de uygulamaya koyulmuştur (Hasenfeld,1999). Yeni Umut programı, istihdam ve gelir desteğini birlikte sağlamıştır. Programa katılmak gönüllü olarak ya da gelir uygunluğuna dayanmaktadır. Program üç temel hizmeti kapsamıştır (a) bir iş edinmeye yardım etmek (b) yoksulluk sınırının altındaki bireylere aylık kazanç takviyesidir; ve (c), sağlık sigortası ile çocuk bakımı yardımı (Brock vd., 1997). Bu iki politikanın yanı sıra, iş verilmek istenmeyen eski uyuşturucu bağımlıları, sosyal yardımdan faydalanan anneler ve gençler için “Supported Work” (İş desteği) programını uygulayan ABD, işe yerleştirilenleri yoğun bir çalışma temposuyla çalıştırıp emek piyasası ile bütünleşmelerini sağlamaya çalışmıştır (Ellwood ve Welty, 1999:12-14).

ABD’de mesleki eğitim verilerek istihdam sağlamaya yönelik programlar ise Avrupa ülkelerindeki gibi işyerlerinde değil de öğrenim görülen sınıflarda ortalama 3 ay sürede verilmektedir. Ayrıca okuldan atılan, ayrılan ya da meslek kazanmadan okulu biten gençlere ABD “The Job Corps” (“İş Birliği”) programları uygulamaktadır (Günaydın ve Yıldız, 2016: 270). Ayrıca II. Dünya savaşı sonrasında ABD “Manpower Development And Training Act” (“İşgücü Geliştirme ve Eğitim Yasası”) adıyla ilk mesleki eğitim programını açmıştır. Program başta teknolojinin sebep olmasıyla işsiz kalanları içine almakta olup daha sonra ekonomik anlamda dezavantajlı olan her kesimi kapsamıştır. 1973’e kadar devam eden programın daha çok yetişkin kadınların istihdamını ve ücretlerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Friedlander vd., 1997:1812-1833).

Latin Amerika ve Karayipler’de yer alan ülkelerde de pek çok istihdam destek politikası yürütülmüş ve bu politikaların istihdam göstergeleri üzerine etkisinin yapılan analizlerde farklılaştığı bulunmuştur. Çalışmaların çoğunluğu, eğitim programlarının bireylerin istihdam edilme olasılıklarını artırdığını ve ücret düzeylerini olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Mevcut literatürün büyük çoğunluğu, eğitim programlarının özellikle resmi bir işe girme ihtimalini artırdığını belirtmiştir. Bu konuda özellikle ilginç bir örnek, Dominik Cumhuriyeti’nde “Juventud y Empleo” programının tüm istihdam üzerinde olmasa da resmi istihdam üzerinde uzun süreli kalıcı etkilerinin olduğunun bulunmasıdır. Buna karşın, eğitim programlarının çalışma saatleri üzerindeki etkisine dair ampirik kanıtlar biraz karışıktır. Aslında sadece Şili’deki Españos Recursos Programları ve Oficios para Jóvenes

de Recursos programları (Centro de Microdatos, 2006), Arjantin'deki Seguro de Capacitación ve Empleo (López Mourelo ve Escudero, 2017), Peru'daki ProJoven (Ñopo vd., 2007) ve Meksika'daki PROBECAT'ın (Revenga vd, 1994) çalışma saatleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Geriye kalan çalışmalar da programların etkinsizliğini (Alesina vd., 2005) ya da Kolombiya'daki "Jóvenes" programı gibi sadece kadın istihdamı üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu bulmuşlardır (Attanasio vd., 2011). Arjantin'deki "Entra 21" (Alzúa vd., 2013) ve Brezilya'daki Galpão (Calero vd., 2014) programlarının ise istihdamı artırma noktasında etkinliği değil ama krediye erişimi artırdığı ve bilişsel olmayan becerilerde gelişmeler sağladığı belirlenmiştir (Escudero ve Kluge, 2017:12).

Doğrudan meslek edindirme ve meslek kursları vermenin yanı sıra bir diğer aktif istihdam politika türü istihdam sübvansiyonlarıdır. En eski politika araçlarından biri olan istihdam sübvansiyonları gelişmekte olan ülkelerde daha fazla görülmektedir. İstihdam sübvansiyonları işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir. Maliyetlerin düşürülmesi ile daha fazla bireye istihdam yaratılması amaçlanmaktadır (Günaydın ve Yıldız, 2016:273). Sübvansiyon programı bazı işçilere ulaşamayacağı istihdam fırsatı sağlarken bazı işçilere de verimli olabilecekleri işlerde çalışabilme imkânı yaratmaktadır (Gerfin vd., ,2002:12). OECD ülkelerinin çoğunda uygulanan istihdam sübvansiyonları sigorta primi teşviği gibi ücret dışı maliyetlerden işvereni kurtararak daha fazla istihdam yaratılmasını sağlamayı amaçladığı gibi sübvansiyonlar çalışanlara da verilebilir. Buna örnek olarak, gelir vergisi indirimi uygulaması gösterilebilir. Bu tez çalışması, ülkemizde de 2012 yılında uygulamaya giren bu iki politikanın istihdam üzerindeki etkisini araştırmaktadır.

Bunların dışında işe ilk başlayan deneyimsiz elemanların işi öğrenmeleri için geçen zamanda devlet işverene ücret desteği verebilmekte, bu da istihdam sübvansiyonlarına girmektedir. İşveren başlangıçta deneyimsiz elemana işi öğretmek gibi bir maliyete katlandığından ve işçinin ne kadar verimlilik göstereceğini bilmediğinden deneyimsiz bireyleri işe almamaktadır. Bu durumlarda istihdam sübvansiyonları devreye girmekte, devlet işverenin başlangıç maliyetlerini üstlenmektedir. Örneğin İngiltere'de 1997'de İşçi Partisi tarafından uygulamaya koyulan Yeni Düzen (New-Deal) politikası buna örnektir. 1998 tarihi itibarıyla tüm ülkede 18-24 yaş arası işsiz bireyler için uygulanmaya başlanan bu politikanın verimlilik ve istihdam göstergeleri üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ortaya koyulmuştur (Blunder ve Meghir, 2002: 9-10, 13-15). İstihdam sübvansiyonları denilince akla gelen bir diğer ülke ABD'dir. 1970' li yılların başında Job Opportunities in the

Business Sector (JOBS) ve Work Incentive Tax Credit (WINTC) programları uygulanmış ancak bu politikalar istihdamı artırma noktasında başarılı olamamışlardır. JOBS, genç ve iş konusunda eğitim eksikliği olan bireylerin yeteneklerine yönelik olan bir program olan Comprehensive Employment and Training Act (CETA) programının devreye girmesiyle sona ermiştir (Katz,1996:11; Bell vd., 1999:9). WINTC işçilere istihdam sağlayan işverenler için vergi indirimi sağlayan bir program olup uygulandığı dönemde program kapsamında hedeflenen bireylerin sadece %20'sinin istihdam edildiği görülmüştür (O'Neill, 1982). WINTC'in sonlandırılmasıyla 1977'nin ortalarında uygulamaya koyulan ve yaklaşık 1,5 yıl yürürlükte kalan "New Jobs Tax Credit (NJTC)" yine bir vergi indirimi programıdır. Özellikle inşaat ve perakende sektöründe yüksek istihdam yaratan bir uygulama olmuştur (Bishop ve Haveman, 1979). Benzer bir uygulama yine Amerika'da "Targeted Jobs Tax Credit (TJTC)" adı ile 1978-1994 yılları arası uygulanmıştır. Programda hedef alınan gruplar zaman içinde değişim göstermekle birlikte ekonomik anlamda dezavantajlı durumunda olan gençleri, sosyal yardım alanları ve bazı eski hükümlüleri kapsamıştır. Gruptaki 44 kişiye, daha sonra vergi kredisine başvurabilmesini sağlayacak kupon verilmiştir. 1986 yılından itibaren uygulanan program, 12 ay boyunca ilk ödenen 6000 \$ ücret için % 40 tutarında bir vergi indirimi sağlamıştır. Programın etkileri analiz edildiğinde üretim ve istihdam artışını getirdiği bulunmuştur (Bishop ve Montgomery,1993).

"Sübvansiyon Edilmiş Geçici İşler Programı (TEMP)" 'nın uygulandığı İsviçre'de uygulanan bu istihdam sübvansiyon politikası olumlu etkilere yol açmıştır. İşsizlik sigortası sistemini uygulamaktan ziyade özel sektöre ait işlerde çalışılmasını cesaretlendirmek üzere işverenlerin ödeyeceği ücretler sübvansiyon edilmiştir. Programın etkisini değerlendiren analizler, İsviçre'de uygulanan diğer istihdam programlarının aksine TEMP'in %9'dan daha fazla istihdam yarattığını ortaya koymuştur (Gerfin, Lechner ve Steiger, 2010:3-4). İstihdam sübvansiyonunun bir diğer örneği Japonya'da uygulanmıştır. "Subsidy for Trial Employment" olarak adlandırılan program, 1999 yılından beri uygulanmaktadır. Bu programın amacı, dezavantajlı iş arayanlara istihdam sağlamaktır. Yani, daha önce istikrarlı bir işe sahip olmayan yeni mezunları ve iş tecrübesinin bir yıldan daha az olan kişileri kapsamaktadır. Dezavantajlı iş arayan gruba geçici iş sağlayan işverenler, üç aylık deneme süresi boyunca aylık 40.000 JPY (yaklaşık 330 Euro) tutarında bir ücret ödemektedir. Bu iş arayanların İstihdam Sigortası ödemeleri durdurulurken, programa katılım boyunca işveren tarafından maaşa bağlanırlar. Tüm katılımcıların % 80'inden fazlası, sürenin sonunda düzenli bir iş sözleşmesine kavuşmuşlardır. (OECD Yayıncılık, 2017:171). Ayrıca gençlerin

iş bulabilmeleri üzerinde başarılı sonuçlar elde edildiği ve işverenler açısından da yine gençleri istihdama dâhil etme isteklerinde iyileşmeler olduğu gözlenmiştir (Duell vd., 2010:136).

İstihdam desteklerinin yanı sıra aktif işgücü politikaları kendi hesabına çalışanlara yönelik düzenlenen politikaları da kapsamaktadır. Rekabet ortamının artış gösterdiği bir dünyada girişimcilik olgusunun önem kazanması ve yeni icatların gelişmesiyle, yeni iş imkânlarının oluşmasını sağladığı tecrübelerle kabul görmüştür (Biçerli, 2004: 98). Ekonomik faktörler, nüfus yapısı ve yapısal durumlar kendi namına çalışan sayısının artmasını etkileyen olgulardır. Kendi işini kuranlara yardım programı her ülke için farklı amaçlar taşımakla beraber asıl vurgu, kişilerin işsizlik durumundan kurtarılmasını sağlamaktır. Örneğin, Blachflower, OECD ülkeleri üzerine yaptığı bir çalışmada kendi hesabına çalışanlar ile işsizlik arasında İtalya ve İzlanda için pozitif ilişki bulmuştur (Blachflower, 2000:30-32).

Kendi hesabına çalışanları destekleyen programlara Kanada'nın uyguladığı Self Employment Incentive (SEI) ve Self-Employment Assistance (SEA) programları örnek olarak gösterilebilir. SEI programı 1987'den 1991'e kadar aktif olmuştur. SEA ise 1992 yılında tanıtılmıştır. SEA, katılımcıların fonlarını arttırmış, işsizlik sigortasının neredeyse tüm alıcılarına uygun olarak genişletilmiş (refah ödemeleri alanlar hariç), federal hükümet için program teslimini değiştirmeye ve alıştırmaya daha fazla önem vermiştir. Yapılan program etki-değerlendirmeleri brüt kazanç açısından, katılımdan büyük yararlar sağlandığını göstermiştir. Ayrıca 1992 ve 1995 arası SEA programının, SEI programından daha az kazanç sağladığı ortaya koyulmuştur (Wong vd., 1998).

SEA programı ABD'de de uygulanmıştır. Fransa ise "Aide aux Chomeurs Creadeurs D'enterprises" programını 1979-1980 yıllarında uygulamaya koymuştur. Başta işsizlik sigortasından faydalananlar ve kendi kusuru olmadığı halde işsiz kalan bireyler için ele alınan fakat daha sonra işgücüne yeni katılanların da dâhil edildiği bir istihdam teşvik programıdır. Danimarka'da ise "İværksætterydelsen" adlı program minimum 5 aylık işsizleri kapsamaktadır. Kişilere kendi sermayesini koymaları gibi diğer konularda herhangi bir kısıtlama yapılmamıştır. Bir çalışmada, bu program ile her bir 100 katılımcıya karşılık gelen 36 net yeni istihdam yaratıldığı hesaplanmıştır (Biçerli, 2004:115). Macaristan ve Polonya' da ise, işsizler arasında serbest mesleği teşvik etme çabaları 1990' lı yıllarda başlamıştır. O' Leary (1998) istihdam programlarının her iki ülkede de işsizlik ve işsizlik

sigortasında tasarruflar açısından etkili olduğunu belirtmiştir. Almanya’da da, işsizler, “Geçici Kredi Ödenenekleri” olarak adlandırılan serbest meslek kredileriyle desteklenmiştir. Bazı bulgular programın istihdam artışı yaratmadığı yönündedir (Pfeiffer ve Reize, 1998)

Aktif istihdam politikalarının etkinliğini test eden çalışmaların bir kısmı aktif istihdam politikalarının istihdam göstergelerini iyileştirmede etkin olduğu sonucunu ortaya koyarken, bu politikaların etkin olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yapılan bir araştırma genç işsizlikle mücadelede doğrudan iş yaratma, mesleki eğitim ve istihdam sübvansiyonu olarak uygulanan aktif istihdam politikalarının yeteri kadar etkin olmadığını ortaya koymuştur (Martin, 2000: 92). Literatürde ülkeden ülkeye farklılık gösteren, uygulandığı zaman ve hedef aldığı bireylerin değiştiği bu programların etkinliği de farklılaşmaktadır. Uygulanan ne tür programların hangi ülke çalışmalarında etkin olup olmadığı (Kluve, 2010:4-5) çok iyi özetlenmiştir.

Bu tez çalışması Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe koyulan gelir vergisi stopaj indirimi ve sosyal güvenlik prim ödemeleri programlarının etki değerlendirmesini yaparak ilgili literatüre katkı sunacaktır. İlerleyen bölüm Türkiye’de İstihdam Destek ve Teşviklerini ele alırken, en son bölüm özellikle belirtilen bu iki programın etkinliğini ampirik analizlerle ortaya koyacaktır.

2.3. Türkiye’ de İstihdam Destekleri ve İstihdam Teşvikleri

Türkiye’ de 1960’lı yıllarda daha belirgin bir şekilde ortaya çıkan işsizlik sorununa çözüm bulmak için istihdam politikalarına yer vermeye başlanmıştır. Fakat 1960 ile 1980 arasında uygulanan kalkınma planlarının temelleri sağlam olmadığı için fikir olmaktan ileri gidememiştir. 1980 kararları ile ekonomik değişim yaşanmış ve daha uyumlu ve istikrarlı istihdam politikaları uygulamaya koyulmuştur (Biçerli,2004).

Ülkemizde işsizlikle mücadele uygulanan istihdam politikaları içerisinde aktif ve pasif istihdam politikaları yer almaktadır. Pasif istihdam politikalarının geçmişi daha eskiye dayanırken aktif istihdam politikaları ise 15-20 yıllık bir geçmişe sahiptir (Çapar Diriöz, 2012). Ülkemizde Pasif istihdam politikalarından en çok kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı öne çıkmaktadır. Tezin bu bölümünde pasif istihdam politikalarından kısaca bahsedildikten sonra, asıl ilgilenen programların aktif istihdam politikaları kapsamına girmesinden dolayı, bu politikaların temellerinin nasıl atıldığı, zamanla nasıl gelişim gösterdikleri incelenecektir.

2.3.1. Türkiye’de Pasif İstihdam Politikaları

Türkiye’nin en eski pasif istihdam politikası olarak bilinen Kıdem Tazminatı, ilk kez 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanununun 13.maddesiyle düzenlenmiştir. 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesiyle de yasal dayanağını alarak bugün yürürlükte devamlılığını sürdürmektedir (Taş ve Bozkaya,2012:168). Ülkemizde bir işçinin, çalıştığı işyerinde bir tam yılını doldurduktan sonra kendi isteği dışında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile kıdem hakkı doğmuş olmaktadır. Bu destek kendi emeği dışında herhangi bir gelire sahip olamayan kişilerin işsiz kaldıktan sonra karşılaşacağı sosyo-ekonomik sorunlardan korunabilmesini amaçlamaktadır (Anadolu,2003:241). Bahsi geçen tazminat bireyin ücreti olarak düşünülmemekle birlikte yasadan gelen bir hak olarak bilinmektedir.

Yararlanıcının kıdem tazminatını hak edebilmesi için iş yasası çerçevesinde işçi olması ve çalışılan işyerinde en az tam bir yıl çalışmış olması gibi bazı koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşveren tarafından büyük bir yük olarak görülen kıdem tazminatını, işçi ise belirli bir çalışma birikimi ile hak ettiği bir ödül olarak görmektedir. Bu nedenle işçinin bu hakkından vazgeçebileceği düşünülmemekle beraber tazminatın alınabilmesini kolaylaştıracak önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır (Doğan ve Yıldırım, 2016:28).

Kıdem tazminatının yanı sıra Türkiye’de 4857 sayılı kanununun 13. Maddesi ile düzenlenen ihbar tazminatı, işverenin işten çıkarılan işçiye daha önceden bildirmesi yasal zorunluluk olan bir uygulamadır. Bu süre işçinin çalışma süresiyle paralellik göstermektedir. İşveren için ayrı bir masraf işçi için ise aniden işsiz kalma durumunda ortaya çıkan mağduriyeti ortadan kaldırmak için uygulanan bir politikadır.

Politikalardan bir diğeri olan işsizlik sigortası çalışmalarına 1959’ lu yıllarda başlansa da, 1999 yılında 4447 Sayılı Yasa ile ülkemizde uygulamaya konulmuştur. Günümüzde işsizliğin sadece ekonomik hayatı değil, sosyal ve psikolojik yaşamı da etkisi altına almaya başlaması ile bu politikayı gündeme getirmiştir.

Kavram olarak işsizlik sigortası, kendi iradesi dışında, çeşitli nedenler ile iş akdine son verilen çalışanların, işsiz kaldıkları süre boyunca meydana çıkan gelir kayıplarının geçici bir süreliğine karşılanması amacıyla uygulanan pasif politika çeşididir (Ekin, 1994: 22).

2.3.2. Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye’ de işsizlikle mücadele etmek için uygulanan istihdam politikaları 1960’larda karşımıza çıkmaya başlamıştır. 1960’lara kadar yaşanan savaşların ve ekonomik buhranların içinde olan Türkiye’ de ekonomik ve sosyal sorunlarının topyekûn olarak düzelmesi istenildiğinden, ulusal kalkınmaya yönelik programların ortaya koyulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Ülkemizde uygulanan politikaların geçmişine bakılırsa, bu politikaların 1961 Devlet Planlama Teşkilatının (DPT) kurulmasıyla birlikte ilk olarak kalkınma planlarında karşımıza çıktığı söylenebilir. Ancak altyapı sorunu, işgücü yapısının yeterince gelişmemiş ve gözlenemez oluşu bu kalkınma planlarında istenilen hedeflere ulaşamamasına yol açmıştır (Tüzünkan, 2015:91). DPT, 1960-1980 arası dört, 1980-2000 arası üç ve 2000 sonrasında ise üç tane olmak üzere on adet plan hazırlamıştır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (BBYKP) ile işsizlik artışına köyden kente olan göçlerin sebep olduğuna ve tedbirler alınmaz ise bu artışın önüne geçilemeyecek bir hal alacağına vurgu yapılmıştır. BBYKP’de tarım sektörünün dışındaki faaliyetlerin öncelikli bir şekilde ele alınması ve emek fazlasının işgücü ihtiyacı olan ülkelere ihraç edilmesi gerektiği gibi politikalara da yer verilmiştir. İstihdama katılan işgücüne ise çeşitli eğitimler verilerek Türk toplum yapısına ve şartlarına uygun nitelikte bireyler yetiştirilmesine dair kararlar da plan içerisine alınmıştır. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) kalkınmayı istihdama bağlamıştır. Planda, ekonominin %7’lik kalkınma hızıyla istihdamı arttıracak önlemler ile desteklenerek işsizlik sorununun fazla olduğu yerlere öncelik verilmesi görüşü yer bulmuştur (Biçerli,2004:273). Politikalar arasında ağırlık verilen sektörler seçilirken istihdam yaratma potansiyeli yüksek olan makine-teçhizatların bulunup kullanılması planlanmıştır. Birinci plandan ayrılan yönü ise kentleşmeye yönelmesi fikridir (DPT, 1967:134;Tüzünkan, 2015:92).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), AİP ile ilgili ilk ve önemli tedbirlerin olduğu ve yine işsizlikle mücadelenin en temel gayelerden biri olarak bahsedildiği bir plandır. Sermaye yoğunluklu teknolojileri aksatmadan istihdamı arttırabilmek için emek yoğun teknolojilere de yönelmeye dair önlemlerin alınması ve işgücü hakkında doğru bilgiler toplayıp verimli bir şekilde değerlendirildiği bir yapının kurulması gibi ilkelere de yer verilmiştir (DPT, 1972:664). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nın (1979-1983) bir yıl gecikme ile uygulanmasının sebebi, Türkiye’nin 1970’lerin sonlarına doğru siyasi ve ekonomik bir bunalım içine girmiş olması ve ekonomide işbirliği

yaptığı ülkelerin yaşadığı durgunluk nedeniyle ülkemizin de etkilenmiş olmasıdır (Biçerli,2004:274). Dördüncü planda, devlet tarafından sanayileşme stratejisine önem verilerek ekonominin tam ve etkin kapasiteye ulaşmasıyla istihdam sorununun çözülebileceği belirtilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun (İİBK) performansının artırılması, işgücünün rasyonel şekilde kullanımını sağlayan örgütsel bir yapıya ulaşması da hedeflenmiştir (DPT, 1979:275). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989) ise, yatırımların milli gelir artışıyla daha fazla istihdam yaratacak sektörlere yöneltilmesini, genç işsizliğin azaltılmasını sağlayacak projelerin hazırlanarak uygulamaya konulmasını, genç istihdam yaratacak işverenlere vergi iadesinin yapılmasını, iş kuranlara çeşitli yardımlarda bulunulması gerektiğini vurgulamıştır. (Çapar Diriöz, 2012:124; DPT, 1985:131-133). Bu kalkınma planında aktif istihdam politikalarına (kendi hesabına çalışanlara istihdam desteği, vergi iadesi gibi) daha açık ve spesifik bir dille değinildiği görülmektedir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), çalışanlardan ziyade işverenlerin (KOBİ gibi) kendilerini geliştirecek yardımlara ve desteklere ulaşmasını hedeflemiş, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun daha şeffaf olacak biçimde yapılandırılması için düzenlemeler yapılmasını öngörmüştür (DPT 1990:316). Türkiye, ekonomisi itibariyle 1990'ların başında istikrarlı bir büyüme arz etmediği için istihdamda artış yaratma konusunda zorluklarla karşılaşmaya devam etmiştir. Bu yüzden 1990'lı yıllarda sadece aktif işgücü politikalarından değil, işsizlik yardımı ve sigortası gibi pasif politikaların da yürürlüğe getirilmesi gündeme alınarak işgücünün iyileştirilmesi ve istihdamın artırılması planlanmıştır (Şahin, 2009:134; Tüzünkan,2015:95). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000), istihdamın ancak istikrarlı bir büyüme ile çözülebileceğinden, işgücüne yeni eğitimler verilmesi ve kendi işini kurmak isteyenlere hükümet desteği sağlanması gibi aktif istihdam politikalarından bahsedilmiştir (DPT 1995: 51-54). Yenilenen teknoloji takip edilerek ekonomik ve sosyal alanlarda yapılacak köklü değişimler ile istihdamın canlandırılabilmesi görüşüne de yer verilmiştir. İİBK, Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) dönüştürülmüştür. Yeniden yapılandırılmaya alınan İŞKUR'un görevleri genişletilerek meslek seçimlerine yönlendirme, iş analizi yapma, gençlere danışmanlık yapmak gibi faaliyetler görevleri arasına alınmıştır (Biçerli, 2004:280).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Plan'ında (2001-2005), diğer planlardan farklı olarak işsiz kalma riski altındaki bireylerin yanı sıra ücretsiz aile işçilerine ve şehirlerdeki gençlere katma değer yaratacakları fırsatların sunulması ve bu yönde projelerin geliştirilmesine öncelik verilmesi vurgulanmıştır (DPT 2000:103-104). Bu planda “*Özel İstihdam*

Bürolarının kurulması” için de bir düzenleme yapılmıştır. İŞKUR faaliyetleri itibariyle yeteri kadar kapsayıcı olamadığından ek olarak bu büroların faaliyete geçirilmesine karar verilmiştir. Bu nedenle sadece devlet eli ile hizmet verilmesi değil, özel sektörün de istihdamın artırılması noktasında devreye girmesi zorunlu kılınmıştır (Biçerli,2004:281-284).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013), Avrupa Birliği’ne tam üye olma süreci düşünülerek yedi yıllık hazırlanmış bir plandır. Diğer planlarda olduğu gibi istihdamın arttırılmasına çok büyük önem verilmiştir. İşgücü piyasasında gelişme sağlanması, eğitimin emek talebine olan duyarlılığının artırılması ve AİP’ nin geliştirilmesi hedeflenmiş başlıklar arasındadır.

Aktif İstihdam Politikalarına ayrı bir madde ile planda yer verilmesi bu politikalara istihdam açısından önem verildiğini göstermiştir (Çapar Diriöz, 2012:125). AİP başlığı altında, iş bulabilmek için verilen hizmetlerin değerinin yükseltilmesi, eğitim seminerleri ve eğitim kurslarının arttırılması ile istihdamı garanti edecek programların yaygınlaştırılması, istihdam sağlama için mikro düzeydeki projelere maddi destek verilmesi gibi konular ele alınmıştır (Çapar Diriöz, 2012:125).

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Plan’ında ise (2014-2018), temel hedefler, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bütün insanlığa hitap eden iş fırsatlarının yaratılması, tam istihdam yapısına sahip bir istihdam ortamının kurulması olarak sıralanmıştır. Bu hedefleri hayata geçirmek için hükümet, AİP’nin etkin şekilde uygulanmasını sağlamak, istihdamı özendirilemek için farklı politikalar ele almak, politikaları seçerken bölgesel farklılıkları göz önünde bulundurmak vs. gibi amaçlar gütmüştür. Öğrencilere işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim verilmesi, meslek ve teknik liselerinde verilen eğitimin öğrencilerin istek ve el becerilerine göre şekillenmesi fikri altında desteklerin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. İŞKUR’a aktif politikaları izleyip değerlendirebilmesini sağlamak için bir sistem kurulması da planda yer alan diğer bir hedeftir (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Özellikle AB’ye üye olma sürecinde AİP’ nin yoğun olarak gündeme geldiği, 1960’lardan bu yana tüm kalkınma planlarında sıklıkla vurgulandığı görülmektedir. Bu aktif istihdam politikaları spesifik olarak aşağıdaki başlıklar etrafında sınıflandırılabilir.

2.3.2.1. Kendi hesabına çalışanlar için programlar

Ülkemizde kendi namına çalışanların işgücü piyasasındaki yeri büyüktür. Bu nedenle kendi hesabına çalışanlara yönelik programlar da geliştirilmiştir. Örneğin, KOSGEB bünyesinde “Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü”, kendi işini kurmak isteyenlere ve küçük ölçekli işletmesi olanlara finans, danışmanlık gibi hizmetler vererek bir takım projeler yürütmüştür (Biçerli, 2004: 99). KOSGEB desteğine bir diğer örnek 2010 tarihli 27612 sayılı yönetmelikte yer bulmuştur. “Genel Destek Programı” adı altında nitelikli işgücü (en az 4 yıllık fakülteden mezun olunmuş ve çalışılacak alana uygun) üç yıl süresince üst limiti 20.000 TL olmak üzere net maaşının %50 oranı ile desteklenmiştir. “Girişimcilik Programı” ile girişimciler, 12.000 TL işletme masrafları ve 1000 TL’ yi geçmeyecek şekilde net maaşının % 60-70 oranında desteklenmiştir. “AR-GE desteği” ile sunulan projenin ise geçmesi durumunda, meslek lisesi, lisans eğitimi, yüksek lisans eğitimi ve doktora eğitimi mezunu ayrımı ile proje süresince %75 destek oranı ile 100.000 TL tutarına kadar istihdam dayanağı sağlamaktadır. “KOBİ Destek Programı” ile de bir projeye başvuran işletmelere projelerinin kabul edilmesi halinde, %50 destek oranı olacak biçimde yeni istihdam sağlayabilecektir.

Bir diğer politika olan “Genç Girişimci Yetiştirme Programı” ile üniversite öğrencilerine girişimcilik ruhunu aşılama amaçlanmıştır. KOSGEB tarafından verilen eğitim ve danışmanlık hizmetleri, girişimde bulunmak isteyen adaylara yeni iş kurulurken nelerin önemli olduğunu, nasıl bir plan izlenmesi gerektiğini anlatan hizmetleri kapsamaktadır. Bu programlara ek olarak, KOSGEB tarafından yürütülen ve hedef olarak işsizleri seçen iş geliştirme merkezleri Dünya Bankası tarafından karşılanan fonlar ve diğer kaynaklarla büro hizmetleri, sekreterlik desteği, danışmanlık hizmetleri vs. gibi hizmetler sunmaktadır (Karabulut, 2007:74).

KOSGEB’in yanı sıra girişimcilere eğitim veren bir diğer kuruluş kalkınma ajanslarıdır. Kalkınma ajansları 2006 tarihinde 5949 sayılı yasa ile kurulan ve bölgesel anlamda farklı destekler sunan kuruluşlardır. Türkiye’ de 26 tane ajans vardır ve bunlar bölgelerin ihtiyaçlarına göre hareket etmektedir. İstihdam arttıran projeler öncelikli olmak üzere, girişimcilere eğitimler vererek istihdama geçişleri noktasında katkıda bulunmaktadır.

2.3.2.2. Toplum yararı hedeflenen programlar

Temeli 31.12.2008 yılında İş Uyumu adı altında düzenlenmiş olup 12.03.2013 tarihinde Toplum Yararına Program olarak yeniden ifade edilmiştir (Uzun, 2015:49). İŞKUR tarafından yürütülen bu programda güdülen amaç doğal afetler, ekonomiye bağlı yaşanan krizler vs. gibi durumlar sonucunda bireyin işten çıkarılma durumunda ona geçici istihdam ortamı sağlamaktır (Alabaş, 2007:83). Bu kapsamda yapılan ilk program özelleştirme neticesinde işsiz kalanları, ikinci program ise 1999 İstanbul depreminden etkilenen illerdeki istihdamın iyileştirilmesini hedeflemiştir (Karabulut,2007:73).

2.3.2.3. İş ve meslek danışmanlığı

Özel sektör için kariyer planlama danışmanlığı İŞKUR tarafından ücretsiz yapılan bir diğer aktif istihdam politikasıdır. 1991 ile 2011 arasında 220.510 kişinin bu programa katıldığı ve yıllar itibariyle bakıldığında 2012 yılında yapılan bireysel görüşmelerin sayısı 841.493 bin kişi iken 2015 yılına gelindiğinde bu rakam 3.378.949 gibi yüksek rakamlara ulaşıldığı görülmüştür (Kalkınma Bakanlığı,2014; İŞKUR,2017). 2016 yılındaki İŞKUR faaliyet raporuna göre, bu program ile görüşülen birey sayısı 3.687.358, eğitimine katılan kişi sayısı ise 3.143 kişi olmuştur.

2.3.2.4. Mesleki eğitim programları

İstihdamı arttırmanın en temel yolu kurumsal yapının değiştirilmesidir. Bu yapı ise üç unsurdan oluşur. Yatırım yapılacak ortamının iyileştirilmesini sağlamak, devletin istihdam yaratan kesimi desteklemesi ve eğitim seviyesinin arttırılmasıdır (Alabaş, 2007:83; Bulutay,1998:45-46). Ülkemizde mesleki eğitim programlarının bileşenlerinde İŞKUR, belediyeler, sivil toplum kurumları ve vakıflar yer almaktadır. Mesleki eğitim sağlanmasına yönelik aktif istihdam programlarından Türkiye’de en geleneksel olanı çıraklık eğitimidir. Bu eğitim Türkiye’deki en önemli mesleki eğitimlerden biri olup bu eğitimin yürütülme ve uygulama sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı’na aittir.

Çıraklık eğitiminin yanı sıra, İŞKUR işgücü piyasasının ihtiyaçlarını dikkate alarak, çeşitli eğitim etkinlikleri düzenlemek ile görevlendirilmiştir (Taş, 2011:161). Örneğin İŞKUR, garantili meslek eğitimi kursları ile kendine başvuran gençlere bu hizmeti vererek mülakatlara hazırlamaktadır. Bu kursları başarıyla tamamlayanlara istihdam sağlama garantisi vermektedir (Acar ve Kazancı Yobanova, 2017:94). Bir diğer hizmet ise işbirliği

veya hizmet satın alınmış olarak uygulanan herhangi bir iş garantisi sunmayan istihdam kurslarıdır.

Meslek edindirme politikalarının en önemlilerinden biri UMEM Projesi'dir. 2010 Haziran tarihiyle uygulaması başlatılan ve MEB, İŞKUR, ÇSGB ve TOBB işbirliğiyle yürütülen "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi" meslek eğitiminde kamu ve özel sektörün dayanışmasıyla hareket edildiği istihdamı geliştirebilme programlarından. Hedef olarak 5 yılda bir milyon işgücü yaratabilme stratejisi belirlenmiştir. İlerleme süreci eğitim ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, yetenek kazandırmak ve iş bulmayla devam etmektedir. UMEM, kapsamında ülkemizde 1.659 kurs açılmış olup; 18.513 kursiyer teorik eğitim almış, 46.994 stajyer talep edilmiş ve ilk staj süreci 2011 Eylül' de sona ermiş olmasına karşın yaklaşık olarak 4.500 kişi istihdam edilmiştir (UMEM, 2010).

Özel sektör ve kamuda pek çok kuruluş bu 4 başlıkta yer alan aktif istihdam politikalarının uygulanmasında rol almaktadır ancak devlet eliyle İŞKUR bu politikalarda en önemli paya sahip kurumdur. Tablo 2.4' te İŞKUR tarafından yürütülen aktif istihdam politikalarına yapılan harcama ve yararlanıcıların sayısını göstermektedir.

Tablo 2.4. İŞKUR Tarafından Düzenlenen AİP Kapsamında Yapılan Harcama ve Yararlanan Kişi Sayısı

| Yıllar | Meslek Eğitim Kursları | Toplum Yararına Programlar | İşbaşı Eğitim Programı | Girişimcilik Eğitim Programı | Toplam | Harcama (Bin TL) |
|----------|------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------------|---------|------------------|
| 2008 | 31 788 | 139 | - | - | 31 927 | 35 511 |
| 2009 | 167 081 | 45 467 | 1 285 | 19 | 213 852 | 306 366 |
| 2010 | 156 584 | 42 066 | 4 671 | 8 306 | 211 627 | 392 644 |
| 2011 | 145 393 | 64 085 | 16 393 | 24 145 | 250 016 | 408 597 |
| 2012 | 215 399 | 191 998 | 31 773 | 25 475 | 464 645 | 1 102 864 |
| 2013 | 131 249 | 197 182 | 63 660 | 25 166 | 417 257 | 984 200 |
| 2014 | 109 666 | 216 108 | 59 456 | 31 648 | 416 878 | 1 297 302 |
| 2015 | 169 402 | 523 225 | 159 076 | 41 907 | 893 610 | 3 094 776 |
| 2016 | 119 172 | 172 995 | 238 205 | 63 261 | 593 633 | 5 255 751 |
| 2017 (1) | 80 927 | 174 322 | 206 878 | 60 642 | 522 769 | 2 692 626 |

Kaynak: İŞKUR, 2017

Ülkemizde yüksek işsizliğin varlığı ve istihdama katılımın düşük olmasından dolayı bu durumu değiştirebilmek için etkili istihdam imkânları planlama ve geliştirme çabaları artmıştır. Bu bağlamda işgücü kalitesini geliştirmek, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak amacıyla aktif istihdam politikaları yürürlüğe koyulmuştur. Tablo 2.4, İŞKUR tarafından uygulanan bazı AİP' ler hakkında bilgi vermektedir. 2008 krizinin etkisini, uygulanan dört programda da yararlanan kişi sayısından görebilmekteyiz. 2009 yılından

itibaren, Mesleki Eğitim Kurslarında dalgalı bir seyir izlenmektedir. 2008 yılında, İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinin yayımlanmasıyla birlikte Mesleki Eğitim Kurslarına katılımda günden güne bir artış söz konusudur. Fakat bu yönetmelik ile istihdam kontrollerinin sadece bir belgeyle yapılması bazı suiistimallere yola açtığı düşüncesinden yola çıkılarak, bu durumun önüne geçmek adına 2013 yılında Aktif İşgücü Yönetmeliğinin yayımlanmıştır. 2013 yılından itibaren yaşanan azalışların bir nedeni de alınan bu tedbirden kaynaklı olabileceği düşünülebilmektedir (Yıldız, 2016:254). 2009 yılından itibaren başlayan İşbaşı Eğitim Kurslarındaki artışlar bize bu programın başlatılması için geç kalındığını söylemektedir. Sadece 2014 yılında görülen küçük bir azalışın nedenini, alınan bazı önlemlerin işverenlerde bir çekinme yaşamasına bağlayabiliriz. Girişimcilik kursları 2009’ da yalnızca bir grup olarak başlatılmış ve gün geçtikçe sayısı giderek artmıştır. Toplum Yararına açılan kursların katılım sayılarına bakıldığında, 2013 ile 2016 yılları dışında önemli derecede artışlar gerçekleşmiştir. En yüksek artışın ise 2015 yılında olduğu görülmektedir.

2.3.2.5. Sübvansiyonlu istihdam programları

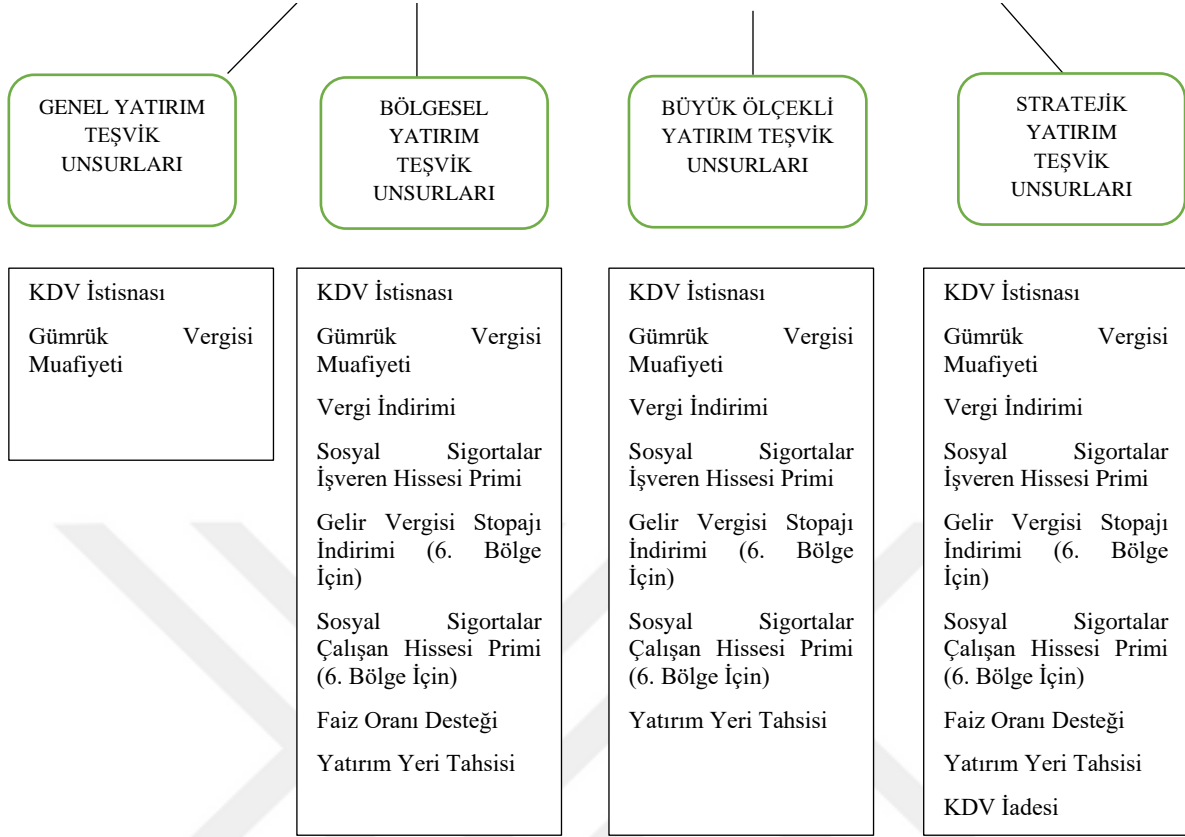
Yapısal işsizliğin çok fazla görüldüğü, emek talebinin yeterli seviyede olmadığı bölgelerde, gelişme potansiyeli bakımından yüksek olan sektörlerle bu programın uygulanmasının başarı sağlayacağı ve ihracatın artmasına yönelik politikaların bu programa göre uygulanabilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir (Bulut, 2010:20). Özellikle küçük ile orta büyüklükte olan işletmeler için vergi, ücret ve sigorta konularında yapılacak kolaylıkların olduğu yoğun teşvik programlarının uygulanmasının yararlı olabileceği düşünülmüştür (Bulut, 2010:22). Türkiye’de bu politikalara pek çok örnek verilebilir. Örneğin 1998 yılında 193 Sayılı Gelir Vergisinde değişiklik yapılmasına dair alınan karar ile kalkınmasına öncelik verilen bölgelerin işveren tarafından ödenen sigorta primlerinin hazine tarafından ödenmesi kararı alınmıştır. Şubat 2004 - Aralık 2008 arasında geçerli olan 5084 sayılı kanun ile yasa kapsamındaki organize sanayi bölgelerinde çalışan işçilerin sosyal sigorta prim ödemelerinin tamamının, diğer çalışanların ise %80’ inin Hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür (Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 25365, 6/2/2004). Benzer şekilde istihdam artırılması amacıyla 2008 ve 2009 yıllarında iki önemli paket daha yürürlüğe girmiş, 2011 tarihli 6111 sayılı yasa ile bu istihdam paketleri daha fazla yararlanıcıyı kapsamaya bağlamında genişletilmiştir. Bu istihdam tedbirleri, genç istihdam, çalışma hayatında esneklik sağlanması, kadın işgücünün teşvik edilmesi ve mesleki eğitimi almış

bireylerin istihdamının artırılması gibi düzenlemelerdir. Bu politikaların yanı sıra 2009 tarihli ve 15199 sayılı “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar” ile çıkarılan 2009/1 sayılı tebliğ ile uygulanan teşvik yasasında ise özellikle istihdam anlamında bölgeler arası farklılıkların giderilmesi amaçlanmıştır (Gökmen ve Kartaloğlu,2012: 19). Fakat 2009/15199 sayılı teşvik yasasının beklenenin altında fayda sağladığı görülmüştür. Vergi indirimleri, yatırım ve destek oranlarının artırılması, yeniden bölgesel bir harita çizilmesi gerektiği gibi konuların gözden geçirilmesi fikri temelinde yeni bir teşvik sistemine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Yeni yapılacak olan teşvik paketi ile cari açığın önüne geçilmesi, daha ileri teknoloji ve stratejik özelliklere sahip yatırımların artırılması ve istihdamda bölgesel eşitsizliğin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır (Gökmen ve Kartaloğlu,2012: 19). Bu nedenle 2012 yılında yeni yatırım teşvik sistemi uygulamaya koyulmuştur⁶.

Tez çalışmasında ele alınan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve gelir vergisi stopaj indirimi de 2012 yatırım teşvik politikaları kapsamına girmektedir. Tez çalışması 19 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 2012/3305 sayılı “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı” ile uygulamaya koyulan “Yeni Yatırım Teşvik Sisteminde” yer alan “sosyal güvenlik prim ödemeleri” ve “gelir vergisi stopajı indirimi” desteklerinin istihdama etkisini araştırmaktadır. 2012/3305 sayılı kararda farklı destekler de yer almakta olup ortak amaç yatırımları ve istihdamı artırmaktır. Genel, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik teşvikler olarak adlandırılan bu teşvikler için sunulan destek, belli bölgeler için farklı süreler ve farklı oranlarda verilmektedir. Ayrıca destek miktarı uygulanan yerin Organize Sanayi Bölgesi (OSB) içi - OSB dışı olmasına göre değişmektedir. Şekil 2.1 bu teşvikleri özetlemekte, Tablo 2.5 ise desteklerden yararlanan bölgeleri göstermektedir.

⁶ 2012 yılında düzenlenen teşvik programından önce 2004, 2006 ve 2009’da uygulamaya koyulan programlarda yer almayan, eğitim, test merkezleri ve rüzgâr tüneli gibi sektörlerin tüm bölgelerde stratejik yatırım olarak desteklenmesine 2012 yılı teşvik sisteminde öncelikli olarak yer verilmiştir (Kılınç vd.,2013:5; Gökmen ve Kartaloğlu,2012: 43-44).

TEŞVİK YASASINDA BULUNAN DESTEK UNSURLARI



Şekil 2.1. Teşvik Yasasında Bulunan Destek Unsurları

Tablo 2.5. 2012 Yılı Yeni Teşvik Sistemi Bölge Sınıflandırılması

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

Kaynak: Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı, 2012/3305 (19 Haziran 2012). Resmi Gazete, no. 28328

2012 yılında düzenlenen “Teşvik Sistemi” ile sosyal ve ekonomik gelişmişlik seviyesine uygun olarak 81 il ve 6 bölgeye ayrılmıştır. Bu uygulamada bölgesel sistem yerini, il bazlı bölgesel teşvik uygulamasına bırakmıştır. En az gelişmişlik düzeyine sahip olan Altıncı bölge için ayrılan yatırım miktarları arttırılmıştır.

2012 Teşvik Sistemine baktığımızda, sistemin “Genel Yatırım Teşvik Unsurları”, “Bölgesel Yatırım Teşvik Uygulamaları”, “Büyük Ölçekli Yatırımların Teşviki Uygulamaları” ve “Stratejik Yatırım Teşvik Unsurları” gibi uygulamaları kapsadığı görülmektedir (Ekonomi Bakanlığı,2013).

Tez çalışmasını konu edinen “Gelir Vergisi Stopaj İndirimi” ve “Sosyal Sigortalar Prim Desteği”, Genel Yatırım Teşvik unsurlarına değil fakat diğer 3 kategorinin hepsinde konuya dâhil edilmiştir. Genel Yatırım Teşvik unsurları KDV İstisnası ve Gümrük Vergisi Muafiyet’ ini içerirken, yapılacak yatırımda bölgesel ayrıma girildiğinde, yatırımın ölçeğine ve ne kadar stratejik olduğuna bakıldığında “Gelir Vergisi Stopaj İndirimi” ve “Sosyal Sigortalar Prim Desteği” unsurlarının Bölgesel, Stratejik ve Büyük Ölçekli Yatırım Unsurları içerisinde yer aldığı ve 6. Bölgede yer alan illerde uygulandığı görülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki başlıklar altında ilgili destek unsurları detayları ile incelenecektir.

Bölgesel Destek Unsurları

2012 tarih ve 3305 sayılı karar ile il bazında Türkiye, 6 bölgeye ayrılmıştır. Kararın 4. maddesi gereğince, gruplandırılan illerin hangi bölgesel desteklerden faydalanacağı ve hangi tür yatırım konusunun teşvik alabileceği kararın EK-2A ve EK-2B ekinde yer almaktadır. Diğer bir ifade ile yapılan her yatırımın teşvikten faydalanması mümkün olmamaktadır (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305 Madde 4). İlgili teşvik unsurlarının hangi bölgede ne kadar süreliğine uygulanacağı, vergi indirimi ve istisnalara ilişkin oranların hangi bölgede ne kadar olduğu Tablo 2.6’ta gösterilmiştir. KDV istisnası ile Gümrük Vergisi Muafiyeti genel teşvik unsurlarından olduğundan tüm bölgelerde uygulanmaktadır ancak diğer teşvik unsurlarının süreleri ve oranları bölgeden bölgeye değişmektedir. Örneğin vergi indirimi, yatırıma katkı oranı özellikle doğu ve güneydoğu illerinin yer aldığı bölgelerde daha yüksek oranlı olarak uygulanmakta, organize sanayi bölgelerinde yer alan işletmeler diğer işletmelere nazaran daha çok indirim ve katkı fırsatı yakalamaktadır. Teze konu olan gelir vergisi stopajı desteği ve sosyal güvenlik prim desteğinin ise sadece 6. bölgede, 10 yıl süreliğine uygulandığı görülmektedir.

Tablo 2.6. Bölgesel Yatırım Teşvik Uygulamaları

| Bölgesel Yatırım Teşvikleri | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-------|--------|--------|--------|-----------|-----------|
| Teşvik Unsurları | | I | II | III | IV | V | VI | |
| KDV İstisnası | | VAR | | | | | | |
| Gümrük Vergisi Muafiyeti | | VAR | | | | | | |
| Vergi İndirimi | Vergi İndirim Oranı (%) | 50 | 55 | 60 | 70 | 80 | 90 | |
| | İndirimli Vergi Oranı (%) | 10 | 9 | 8 | 6 | 4 | 2 | |
| Yatırım Katkı Oranı (%) | OSB* Dışı | 15 | 20 | 25 | 30 | 40 | 50 | |
| | OSB* İçi | 20 | 25 | 30 | 40 | 50 | 55 | |
| Sosyal Sigortalar Prim Desteği (İşveren Payı) | 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 |
| | Destek Üst Sınırı (%) | OSB* Dışı | 10 | 15 | 20 | 25 | 35 | Sınır Yok |
| | | OSB*İçi | 15 | 20 | 25 | 35 | Sınır Yok | Sınır Yok |
| Arazi Tahsisi | | VAR | | | | | | |
| Faiz Desteği | Türk Lirasına Endeksli Krediler (puan) | YOK | YOK | 3 Puan | 4 Puan | 5 Puan | 7 Puan | |
| | Dövizli Endeksli Krediler (puan) | | | 1 Puan | 1 Puan | 2 Puan | 2 Puan | |
| Gelir Vergisi Stopajı Desteği | | YOK | YOK | YOK | YOK | YOK | 10 Yıl | |
| Sigorta Primi İşçi Desteği | | YOK | YOK | YOK | YOK | YOK | 10 Yıl | |

Kaynak: Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı, 2012/3305 (19 Haziran 2012). Resmî Gazete, no.28328

Büyük Ölçekli Yatırımlara Sağlanacak Destek Unsurları

Büyük ölçekli yatırım denilince, teknoloji ve AR-GE faaliyetlerini önemli ölçüde arttırabilecek uluslararası alanda üstün rekabet sağlayabilecek yatırımlar kastedilmektedir. 2012 Teşvik Sisteminde de bunlar öngörülerek harekete geçilmiş ve teşvik sistemi büyük ölçekli yatırımları da kapsamıştır. Bölgesel yatırım teşvik unsurlarında olduğu gibi büyük ölçekli teşvik unsurları arasında da aynı uygulamalar yer almakta olup, sadece bazı farklılıklar yer almaktadır. Örneğin, büyük ölçekli yatırımlar için verilen yatırım katkı oranları daha yüksektir. Diğer taraftan faiz oranı indirimi büyük ölçekli yatırımlar için söz konusu değildir ve sosyal sigorta prim desteklerinde prim desteğinin işveren payı bölgesel yatırımlara sağlanan oranlardan düşük tutulmuştur. Büyük ölçekli yatırımlara verilen destek unsurları ayrıntılarıyla Tablo 2.7’de gösterilmiştir (T.C Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, 2017).

Tablo 2.7. Büyük Ölçekli Yatırım Teşvik Uygulamaları

| Büyük Ölçekli Yatırımlar Teşviki | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----------|
| Teşvik Unsurları | | I | II | III | IV | V | VI | |
| KDV İstisnası | | VAR | | | | | | |
| Gümrük Vergisi Muafiyeti | | VAR | | | | | | |
| Vergi İndirimi | Vergi İndirim Oranı(%) | 50 | 55 | 60 | 70 | 80 | 90 | |
| Yatırıma Katkı Oranı (%) | OSB Dışı* | 25 | 30 | 35 | 40 | 50 | 60 | |
| | OSB İçi* | 30 | 35 | 40 | 50 | 60 | 65 | |
| Sigorta Primi İşv. Hiss. Destek Oranı | 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 |
| | Destek Üst Sınırı (%) | OSB Dışı* | 3 | 5 | 8 | 10 | 11 | Sınır Yok |
| | | OSB İçi* | 5 | 8 | 10 | 11 | Sınır Yok | Sınır Yok |
| Arazi Tahsisi | | VAR | | | | | | |
| Gelir Vergisi Stopajı Desteği | | YOK | YOK | YOK | YOK | YOK | 10 Yıl | |
| Sigorta Sigortalar (Çalışan Desteği) | | YOK | YOK | YOK | YOK | YOK | 10 Yıl | |

Not: *OSB: Organize Sanayi Bölgesi

Kaynak: T.C Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı,2017

Stratejik Yatırım Teşvik Unsurları

İthalat bağımlılığında yüksek olan ara malları ve bu ürünlerin üretimine dayalı yatırımlar stratejik yatırım olarak adlandırılmaktadır. Bu yüksek katma değerli yatırımları teşvik etmek maksadıyla özel ayrı bir teşvik sistemi düzenlemesi getirilmiştir (Gökmen ve Kartaloğlu,2012: 26). Bu yatırımların, bölge ayrımı yapılmadan Tablo 2.8' de destek unsurlarından faydalanması kararlaştırılmıştır. Ancak bu yatırımlar değerlendirmeye alınırken aşağıdaki 4 kistas dikkate alınmıştır (Ekonomi Bakanlığı,2013).

- Asgari yatırım miktarının 50 milyon TL olması.
- Yatırımın ithalat karşılama oranının %50' den fazla olması.
- Yatırımın katma değer üretiminin asgari %40 olması.
- Yatırım ile birlikte üretilen ürün değerlerinin1 yıl için minimum 50 Milyon \$ olması.

Tablo 2.8. Stratejik Yatırımlar için Destek Unsurları

| Stratejik Yatırımlar Teşvik Unsurları | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|----|-----|--------------|---|----|--|
| Teşvik Unsurları | | I | II | III | IV | V | VI | |
| KDV İstisnası | | VAR | | | | | | |
| Gümrük Vergisi Muafiyeti | | VAR | | | | | | |
| Vergi İndirimi | Vergi İndirim Oranı(%) | 90 | | | | | | |
| Yatırıma Katkı Oranı (%) | | 50 | | | | | | |
| Sigorta Primi İşv. Hiss. Destek Oranı | Destek Süresi | 7 Yıl (Bölge 6 için 10 Yıl) | | | | | | |
| | Destek Üst Sınırı (%) | 15 (Bölge 6 için Sınır Bulunmamaktadır.) | | | | | | |
| Arazi Tahsisi | | VAR | | | | | | |
| Faiz Oranı Desteği | Türk Lirasına Endeksli Krediler (puan) | | | | 5 | | | |
| | Döviz Endeksli Krediler (puan) | | | | 2 | | | |
| | Maksimum Destek Tutarı (*) | | | | 50 milyon TL | | | |
| Gelir Vergisi Stopajı Desteği | | 10 yıl (Sadece Bölge 6' da gerçekleştirilecek Yatırımlar İçin) | | | | | | |
| Sigorta Sigortaları (Çalışan Desteği) | | 10 yıl (Sadece Bölge 6' da gerçekleştirilecek Yatırımlar İçin) | | | | | | |
| KDV İadesi | | VAR (500 milyon TL'nin Üzerindeki Stratejik Yatırımların İnşaat Harcamaları İçin) | | | | | | |

*Yatırımın Tutarının %5' inin Aşmamak Kaydıyla

Kaynak: T.C Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı,2017

Yeni Teşvik Yasasında yer alan destek unsurlarının ilki yukarıdaki tablolarda da belirtildiği gibi gümrük vergisi muafiyetidir. Uzun yıllardır uygulamada olan ve 2012 Yeni Teşvik Sistemi ile yeniden düzenlenen gümrük vergisi muafiyeti, bölge ayrımı yapılmadan verilen desteklerdendir. Bu muafiyet, ülke sınırları içinde büyük ölçekli, stratejik, öncelikli ve tüm bölgelere yapılan yatırımlarda uygulanmaktadır. Bu yatırımlara AR-GE ve çevre yatırımları da dâhil edilmektedir. Tebliğe göre, ithal makine ve teçhizatların (karayolu taşıtlar hariç) gümrük vergilerinin ödenmemesine karar verilmiştir. (Ekonomi Bakanlığı, 2015:4). Gümrük vergisi muafiyetinden; tarım sanayisi, madencilik sektörü, imalat sektörü,- enerji sektörü ve hizmetler sektöründe yapılan yatırımlar faydalanamamaktadır. Enerji, imalat ve madencilik sektörüne yönelik yatırımlardan; kütlü pamuk işlemesine yönelik yatırımlar, iplik ve dokuma ile ilgili konularda modernizasyon yatırımları dışında kalan yatırımlar, doğalgaza ilişkin elektrik üretim yatırımları, rödovans sözleşmesine ve kömüre dayalı gerçekleştirilecek madencilik gibi yatırımlar yer almaktadır. Hizmetler sektöründeki yatırımlar ise; yetişkinlerin kurslar ve dershaneler gibi yerlerde eğitilmesine yönelik yatırımlar, sinema salonlarına yapılan yatırımlar, müteahhitlik hizmetleri ile konut üretimine dayalı yatırımlar, petrol ürünleri dağıtım yerleri ile akaryakıt istasyonu yatırımları, yat ithali yatırımı, taşıt kiralama yatırımı, halı yıkama yatırımı, 500 m²'nin altında kapalı alanı olan soğuk hava depoları yatırımı, dinlenme tesisi ve mola yerlerine yapılan yatırımlar, hastane, tıp ve diyaliz merkezleri, tahlil laboratuvarları ile manyetik görüntüleme yerleri dışında

kalan sağlığa dayalı yatırımlar gibi birçok yatırım alanı söz konusudur (Resmi Gazete, 19 Haziran 2012, 3305 Nolu Karar/EK-4).

Gümrük vergisi desteğinin yanı sıra bir diğer destek türü 2012/3305 Sayılı Karar ile Katma Değer Vergi İstisnası (KDVK) gereği, uygun olan makine-teçhizatın ithal ve yerli teslimlerinin, AR-GE yatırımlarının istisnaya dâhil olduğu belirlenmiştir. Yine aynı tebliğde, makine-teçhizat devrine ilişkin işlemler ile yine makine-teçhizat listelerinde yer alan takım, set, ünite gibi malların kısmi teslimleri için de uygulanabilmesine karar verilmiştir. Vergi istisnası hiçbir bölge ayırımı yapmadan tüm ülkede uygulanacaktır (Resmi Gazete, 19 Haziran 2012, 3305 Nolu Karar).

2008 yılında yaşanan ekonomik kriz ve beraberinde etkilerinin daha yoğun görüldüğu 2009 yılının başlarında işsizlik seviyelerinin yükselmesi birçok gelişmekte olan ülkeyi teşviklerle yatırım yapmaya itmiştir. Ülkemizde de bu kapsamda yapılan en önemli düzenlemelerden biri de, Kurumlar Vergisi Yasasının 32. Maddesi olan Vergi İndirimi teşvik kanunudur. Bu madde ile öngörülen katkı oranları Tablo 2.9' da verilmiştir.

Tablo 2.9. Vergi İndirim Oranları

| Bölgeler | Bölgesel Teşvik Yatırımlar | | Büyük Ölçekli Yatırımlar | |
|----------|----------------------------|--|--------------------------|--|
| | Yatırıma Katkı Oranı (%) | Kurumlar Vergisi veya Gelir Vergisi İndirimi Oranı (%) | Yatırıma Katkı Oranı (%) | Kurumlar Vergisi veya Gelir Vergisi İndirimi Oranı (%) |
| 1 | 10 | 30 | 20 | 30 |
| 2 | 15 | 40 | 25 | 40 |
| 3 | 20 | 50 | 30 | 50 |
| 4 | 25 | 60 | 35 | 60 |
| 5 | 30 | 70 | 40 | 70 |
| 6 | 35 | 90 | 45 | 90 |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305, Madde 15

Fakat bu karar doğrultusunda düzenlenmiş olan teşvik kapsamında yatırıma 31/12/2013 (bu tarihte dâhil) tarihine kadar başlanmış olması durumunda Tablo 2.10' da belirtilen indirim oranları uygulanır.

Tablo 2.10. Vergi İndirim Oranları

| Bölgeler | Bölgesel Teşvik Yatırımlar | | Büyük Ölçekli Yatırımlar | |
|----------|----------------------------|--|--------------------------|--|
| | Yatırıma Katkı Oranı (%) | Kurumlar Vergisi veya Gelir Vergisi İndirimi Oranı (%) | Yatırıma Katkı Oranı (%) | Kurumlar Vergisi veya Gelir Vergisi İndirimi Oranı (%) |
| 1 | 15 | 50 | 25 | 50 |
| 2 | 20 | 55 | 30 | 55 |
| 3 | 25 | 60 | 35 | 60 |
| 4 | 30 | 70 | 40 | 70 |
| 5 | 40 | 80 | 50 | 80 |
| 6 | 50 | 90 | 60 | 90 |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305, Madde 15

Stratejik yatırımlar için bütün bölgeler de vergi indirim oranı % 90 olarak belirlenmiş olup, yatırıma katkı oranı ise % 50'dir. Büyük ölçekli ile bölgesel teşvik yatırımlarında; 2.bölge için % 10, 3.bölge için % 20, 4. Bölge için %30, 5.bölge için % 50 ve 6.bölge için de % 80 oranlarını geçmemek kaydıyla yatırıma yapanın diğer faaliyetleri ile elde ettiği kazançlarına vergi indirimi uygulanabilmektedir. Aksine 32/A kapsamında bu indiriminden; finans-sigorta sektörleri faaliyetlerinde bulunanlar, taahhüt işleri, iş ortaklıkları, yap-işlet-devret rödovans sözleşmeleri gibi yatırım ve sektörler yararlanamayacaklardır. Yine stopaj nedeniyle uygulanan vergilendirmelerde indirimli oranlar uygulanamamaktadır. Sigorta primi işveren desteği 2012/3305 Sayılı Kararda alınan bir diğer önemli teşvik desteğidir. İşveren ve sigortalı hisse tutarlarının bir kısmının devletçe karşılanması yoluyla yatırımcılar üzerindeki istihdam yükünü azaltmayı amaçlayan teşvik desteğidir. Yasal düzenleme ile sigortalı çalışanın alt sınırdan hesaplanan primlerinin; işveren hissesinin tamamının ya da bölgesel gelişmişlik seviyelerine bakılarak belirlenen bölgelerin hem işveren hem de sigortalı hisselerinin tamamını bütçeden karşılanmasına olanak sağlanmaktadır. Büyük ölçekli ile bölgesel teşvik yatırımlarında destek süreleri tablo 2.11' de verilmektedir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Tablo 2.11. Yatırımlar için Verilen Destek Süreleri

| Bölgeler | 31/12/2013 Öncesi Başlanılan Yatırımlar | 31/12/2013 Sonrası Başlanılan Yatırımlar |
|----------|---|--|
| 1 | 2 yıl | - |
| 2 | 3 yıl | - |
| 3 | 5 yıl | 3 yıl |
| 4 | 6 yıl | 5 yıl |
| 5 | 7 yıl | 6 yıl |
| 6 | 10 yıl | 7 yıl |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305 Madde 12

Stratejik yatırımlar için destek 6. Bölgede 10 sene diğer bölgelerde 7 yıl olarak uygulanır. Bölgesel ve Büyük Ölçekli yatırımların destek tutarları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Tablo 2.12. Sigorta Primi İşveren Destek Unsurları

| Bölgesel Teşvik Yatırımlar | | Büyük Ölçekli Yatırımlar |
|----------------------------|---|---|
| Bölgeler | Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%) | Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%) |
| 1 | 10 | 3 |
| 2 | 15 | 5 |
| 3 | 20 | 8 |
| 4 | 25 | 1 |
| 5 | 35 | 11 |
| 6 | 50 | 15 |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305 Madde 12

Stratejik yatırımlar için ise bölge ayrımı yapılmadan işveren hisse miktarı sabit yatırım tutarın %15'ini geçemeyecektir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Sosyal güvenlik primi işçi desteği teşviği ise, 2012/3305 sayılı Karar ile yapılan yatırımların yalnızca altıncı bölgede bulunan iller için sigorta işçi primlerinin asgari ücrete karşılık gelen kısmının Ekonomi Bakanlığınca karşılanmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Ekonomi Bakanlığı, 2015).

Tablo 2.13. VI. Bölge İlleri

| | |
|-----------|---|
| VI. Bölge | Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkâri, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van |
|-----------|---|

Bu destek uygulamasına, tamamlama vizesi tarihi itibariyle SGK' ya bildirimini takip eden ay ile birlikte 10 yıl süre sürecektir. Destek işlemleri SGK mevzuatı çerçevesinde uygulanacaktır (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

2012 Teşvik Sistemiyle ülkenin az gelişmiş bölgelerine yoğunluk verilmesi gerektiği düşüncesiyle istihdamın artırılması ve bölgesel eşitsizliğin azaltılması için belirlenen bazı illerde yapılması planlanan yatırımlarda ilave çalıştırılacak işçilerin aldıkları ücretlerin asgari ücrete denk gelecek miktarı üzerinden Gelir Vergisi Stopajı ile destek verilmesi öngörülmüştür. Böylece işveren üzerindeki maliyet yükü hafifletilerek büyük bir destek sağlanmış olmaktadır (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Stopaj desteği, 01.07.2012 ile 31.12.2023 tarihine kadar 6. Bölgede yapılan yatırımlarda çalıştırılacak 16 yaşından büyükleri kapsamakta olup tam veya kısmen işletilmeye başlandığı tarihi ile 10 yıl sürecektir (Ekonomi Bakanlığı,2015).

Yeni Teşvik ile I. ,II. , III. , IV. , V. ve VI. Bölgeler için stratejik, öncelikli ve AR-GE yatırımlarında uygulanacak olan Faiz Oranı Desteği I. ve II. Bölge illerinde yapılan bölgesel yatırımlar için geçerli olmayacağına ilişkin esaslar belirlenmiştir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305). Destekten faydalanmak için, bu yatırımların niteliğine uygun olması, kredi tutarlarının banka aracılığıyla temin edilmiş ve vade sürelerinin minimum 1 yıl olması gerekmektedir. Yatırımın belge de kayıtlı olan sabit tutarının % 70'lik kısmı için ödenecek faizin ya da kar payının Ekonomi Bakanlığı tarafından uygun görülmesi ile maksimum ilk 5 yıl için bütçeden karşılanması öngörülmektedir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Tablo 2.14. Bölgesel Destekten Faydalanacak Yatırım Puanları

| Bölgeler | I | II | III | IV | V | VI |
|----------------------------------|---|----|--------|--------|--------|--------|
| TL kredi | - | - | 3 Puan | 4 Puan | 5 Puan | 7 Puan |
| Döviz ya da döviz endeksli kredi | - | - | 1 Puan | 1 Puan | 2 Puan | 2 Puan |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305 Madde 11

Tablo 2.15. AR-GE, Stratejik ve Çevre Yatırım Puanları

| Bölgeler | I | II | III | IV | V | VI |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TL Kredi | 2 Puan | 2 Puan | 2 Puan | 2 Puan | 2 Puan | 2 Puan |
| Döviz ya da döviz endeksli kredi | 5 Puan | 5 Puan | 5 Puan | 5 Puan | 5 Puan | 5 Puan |

Kaynak: Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305 Madde 11

Bölgesel teşviklerde yapılacak yatırımlar için sağlanacak faiz desteği 3. Bölgede 500 bin, 4. Bölgede 600 bin, 5. Bölgede 700 bin, 6. Bölgede 900 bin Türk Lirasını geçemeyeceğine karar verilmiştir. Bölge ayrımı yapılmaksızın AR-GE ile çevre yatırımlarında 500 bin Türk Lirası, stratejik yatırımlar için sabit tutarın %5'ini aşmamak şartıyla en fazla 50 milyon Türk Lirası olması kararlaştırılmıştır. Faiz desteğinden döviz kredisi ile yararlanan yatırımların, vade tarihindeki TCMB döviz satış kuru göz önüne alınarak işlem yapılacaktır. Daha önce kullanılan makine-teçhizat ve KİT' lerde dâhil tüm kamu kurumlarının yapacağı yatırımlarda faiz teşvik desteği uygulanamamaktadır (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Yatırım yeri tahsis teşvik desteği, 2012 Teşvik Yasasının 3305 Kararı ile Bölgesel, Stratejik ve Büyük Ölçekli yatırımların yeri Maliye Bakanlığınca belirlenen esaslar çerçevesinde tahsis edilebilecektir. Ancak yedek parça, arazi, arsa ve amortismanına dâhil olmayan harcamalar, 3996 sayılı yasada verilen bazı yatırım hizmetlerinin Yap-İşlet-Devret çerçevesinde yaptırılan yatırımlar, iş ortaklıkları gibi yatırımlar bu destekten faydalanamamaktadır (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

Stratejik destek unsurları içinde yer alan KDV iadesi, 2012/3305 Karar ile bölge ayırımı yapılmaksızın tüm ülke için, cari açığı azaltma maksadıyla ithalatın yüksek olarak yapıldığı ara malların üretilmesine yönelik ve ileri teknoloji yatırımları teşvik edecek düzenlemeler getirilmiştir. Stratejik olarak adlandırılan ve büyük boyutlu olan bina vb. gibi yatırımlarının getirdiği fazla maliyet yüzünden yatırımcılar üzerindeki olumsuz etkilerin, ortadan kaldırmaya yönelik yapılmış olan desteklerdir. Desteğe konu olan tüm yatırımların bitirilmemesi durumunda iade edilmiş vergiler gecikme faiziyle birlikte alınacağı bilinmelidir. KDV iadesi, Sabit tutarı 500.000 TL üzerindeki yatırımlar kapsamı ile yapılan bina ve inşaat harcamaları da KDV iadesinden faydalanabilir (Resmi Gazete 19/06/2012/28328 Karar: 2012/3305).

İstihdamı artırmayı amaçlayan bu 5 ana başlıkta toplanan program ve politikalar dışında İhracata Yönelik Devlet Yardımları, TÜBİTAK destekleri ve Sanayi-Tezleri (SAN-TEZ) gibi yine istihdama yönelik verilmiş destekler bulunmaktadır. Örneğin, 1994 tarihli 94/6401 sayılı yasa ile yükseköğrenim mezunu ve belli bir tecrübeye sahip kişilerin dış ticaret uzmanı unvanına sahip olacak şekilde yetiştirilmesi amaçlanmıştır. % 75 destek oranı belirlenmiş ve azami süresi 1 yıl olarak uygulanmıştır. 2007 tarihli 26405 sayılı karar ile de TÜBİTAK tarafından projelerde istihdam edilecek bireylerin yaş ve mezuniyet kriterleri çerçevesinde brüt asgari ücretin en çok 3, 4, 6, 10 ve 12 katı üzerinden destek sağlanmaktadır. Benzer şekilde 2007 tarihli ve 26573 sayılı yasa ile sanayi tezlerinin projeleri doğrudan Bakanlıkça değerlendirilip desteklenmektedir. Projede çalıştırılmak üzere seçilen ve akademisyenlik kariyeri olan bireylere proje süresince en fazla %75 oranında destek sağlanmaktadır.

3. BÖLÜM

3. SOSYAL GÜVENLİK PRİM ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ: LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Türkiye’de uygulamaya koyulan bu iki teşvik programının ileri ekonometrik tekniklerle analizi daha önce ilgili literatürde ele alınmamıştır ve genel anlamda uygulamaya koyulan ekonomik politikaların ileri ekonometrik metotlarla analizine ilişkin ilgili ulusal yazında büyük bir açık vardır. Bu çalışmanın bu bağlamda ulusal yazında önemli bir boşluğu dolduracağına inanılmaktadır. Uluslararası yazında aynı politikalar olmasa bile farklı aktif istihdam politikaların analizi gerçekleştirilmiştir ve ulaşılan sonuçlar politikaların uygulandığı dönem ve ülkeye göre değişiklik göstermektedir. Kluve (2010), 19 farklı ülkede yapılmış pek çok farklı programın incelendiği 137 çalışmayı ele alarak, aktif istihdam politikalarının etkinliğini Meta Analizi yöntemi ile araştırmıştır. Aktif istihdam politikalarından meslek eğitimi ile özel sektöre uygulanan sübvansiyonlu destek programlarının uzun dönemde istihdam oranı üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu ancak kamu sektöründe doğrudan istihdam yaratma politikalarının diğer iki tür politikaya kıyasla uzun dönemde etkinsizliğini ortaya koymuştur. Kluve (2010)’un yaptığı bu analiz bu üç tür politikanın hangisinin diğerine nazaran daha etkin olduğunu ortaya koyan bir karşılaştırma olup ortalama olarak sübvansiyonlu destek programları ile mesleki eğitim programlarının kamu sektöründe doğrudan istihdam yaratma politikalarından daha iyi olduğunu belirtmiştir. Ancak ilgili literatürde bu politikalar kendi içerisinde uygulanan ülke, dönem ve içerik olarak farklılaşabildiğinden aynı tür politikanın farklı çalışmalarda farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Örneğin bu tez çalışmasında ele alınan sosyal güvenlik prim ödemeleri ve gelir vergisi stopajı indirimi sübvansiyonlu destek programlarına girmekte, farklı ülkelerde, farklı dönemler için sübvansiyonlu destek programları farklılaşan içeriklerde ve adlarda yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, her ne kadar büyük bir bölümü istihdamı artırma noktasında pozitif etkiler sunsa da, sübvansiyonlu destek programlarının etkisinin olmadığını veya negatif etkiler ortaya koyduğunu bulan çalışmalar da mevcuttur. Özel sektör yatırımlarına ilişkin sübvansiyonlu destek programlarının pozitif etkilerini ortaya koyan çalışmalar ağırlıktadır. Ancak bazı çalışmalar programların etkisiz veya negatif etkileri olduğu yönünde bulgular da sunmuştur.

Ridder (1986), 1979-1981 yıllarında Hollanda'da, istihdam, eğitim ve işe alma programlarının istihdama katılım süreleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Modelin parametreleri maksimum olabilirlik yöntemi ile tahmin edilmiştir. Bulgular, tüm programlar için 35 yaşından büyük işçilerin ortalama istihdam süresini artırmadığını ortaya koymuştur ancak genç işçiler ve kadınların ortalama istihdamı üzerinde olumlu etkiler yarattığı bulunmuştur. Eğitim programlarının ise, işe alım programlarına göre genç işçilerin, kadınların ve azınlık işçilerinin ortalama istihdamı üzerindeki etkisinin daha az olduğu belirtilmiştir.

1970'lerin sonlarından bu yana İrlanda Cumhuriyeti, diğer sanayileşmiş ülkeler ile ortak olarak, emsali görülmemiş derecede yüksek işsizlik oranlarının etkilerini hafifletmeyi amaçlamak için işgücü piyasa programları başlatmıştır. O programlardan biri olan İş Deneyimi Programını (Work Experience Programme (WEP)) değerlendirmek amacıyla Breen (1988) bir çalışma yapmıştır. Ulaşılan bulgular neticesinde, programın uzun vadeli bir etkisinin bulunmadığı belirtilmiştir

De Koning (1993), çalışmasında “Vermeend-Moor Act (VMA)” ile “Job- Scheme” adında iki ücret sübvansiyon programının istihdam üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, VMA programının hem kısa hem de uzun vadede işsizliği azaltma da etkinliğinin oldukça yüksek olduğunu, JOB programının ise sadece uzun vadede genç işsizlik üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucunu göstermiştir.

Bell vd. (1999), İngiltere’ de diğer bir program olan ve 1997 yılında uygulamaya koyulan “New Deal” reformunun istihdam üzerindeki etkisini incelemiştir. İstihdamı arttırmak amacıyla yapılan reform paketi, 18-24 yaş arasında ve altı aydan daha uzun süredir işsiz olan bireylere yönelik bir programdır. Reform etkisi, İngiliz İşgücü Anketlerinden alınan Eylül 1996- Şubat 1998 ve Aralık 1997 - Şubat 1998 yıllarına ait mikro veriler kullanılarak “Farkların Farkı” yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın neticesinde, politikanın etkisiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yapılan analizlerin daha ayrıntılı veri setleri ile yapılmasının gerekliliği de vurgulanmıştır. Her ne kadar daha ayrıntılı analizlerin yapılmasının gerektiği ortaya koyulsa da, politikanın etkisiz olduğu sonucuna ulaşılması ile çalışmanın istihdam sorununun farklı politikalarla üstesinden gelmek gerektiğini gösteren yararlı bir girişim olduğu da vurgulanmıştır.

Kluve vd. (1999), Polonya İşgücü Anketinden alınan veriler ile 1992-1996 yıllarında Polonya’ da uygulanmakta olan eğitim programlarının istihdam üzerindeki etkisini “Farkların Farkı” yöntemi ile araştırmıştır. Çalışma sonucunda, kısa vadede hem kadınların hem de erkeklerin eğitime katılımının, orta vadede ise sadece kadınların eğitime katılımının istihdam üzerinde pozitif bir etkide bulunduğu ortaya koyulmuştur.

Gerfin and Lechner (2000), Ocak 1996- Mart 1999 dönemine ait veriler kullanılarak, *Geçici Ücret Sübvansiyonları* da dâhil olmak üzere birbirinden farklı aktif istihdam politikaları çerçevesinde uygulanan programlara katılımın, işgücü piyasasına etkilerini İsviçre için incelemiştir. Çalışmanın neticesinde, mesleki gelişim ve eğitim politikalarının (bilgisayar ve dil kursları gibi) istihdam yaratma noktasında pozitif ve negatif olmak üzere birbirinden farklı etkiler gösterdiği bulunurken, ücret sübvansiyonlarının istihdam yaratmada başarılı olduğu ortaya koyulmuştur.

Nätti vd. (2000), 1990 ve 1992 yıllarında Finlandiya’da işgücü piyasası eğitimi ve sübvansiyonlu istihdam programlarının işgücü göstergeleri üzerindeki etkinliğini incelemiştir. Bu etkinliği, Çalışma Bakanlığı, Finlandiya İstatistikleri ve Emeklilik Sigortası Kurumundan alınan veriler ile 1990-93 ve 1992-95 dönemlerini ikiye ayırarak test etmişlerdir. Analizlerde doğrusal regresyon analizi kullanmışlardır. Yapılan analiz sonucunda, işgücü piyasası eğitimine katılımın her iki dönemde de istihdam üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu kanısına varılırken, sübvansiyonlu istihdam programları için iki farklı sonuç bulunmuştur. İlki, özel sektör istihdamının programdan olumlu etkilendiği olurken, ikincisi belediye ve devlet sektöründe istihdam programlarına katılımın istihdam süresini azalttığı yönündedir.

Lechner (2000), kamu tarafından finanse edilen sürekli mesleki eğitim ve yeniden eğitime programlarının istihdam üzerindeki etkisini, 1990-1996 yıllarında Alman Sosyo-Ekonomik Panel Veri Seti’nden alınan verileri kullanarak yarı deneysel ve eşleştirme yöntemleri ile analiz etmiştir. Bulgular, programların amaçlara ulaşmada etkisiz olduğunu ortaya koymuştur.

Faulk (2002), 1993-1995 dönemine ait verileri kullanarak Georgia Eyaletindeki vergi kredisi uygulamasının istihdam üzerindeki etkilerini araştırmış, vergi kredisi programına dâhil olan seçili firmalar ile dâhil olmayan seçili firmaları karşılaştırarak programın etkinliğini incelemiştir. Katılan firmaların firma büyüklüğünün istihdam

değişikliğini etkileyeceği göz ardı edilmemiş, mikro verinin avantajı kullanılarak firma karakteristikleri kontrol altına alınmıştır. Regresyon modelinden elde edilen sonuçlar, vergi kredisi uygulamasının %23 ile %28 arasında daha fazla istihdam sağladığını ortaya koymuştur.

Gabe and Kraybill (2002), ekonomik kalkınma teşviklerinin 1993-1995 yılları arasında büyümeye başlayan Ohio'daki 366 tane kuruluşun istihdamı ve büyümesi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Büyüme, bu kuruluşlarda meydana gelen fiili istihdam değişikliği ve açılımlara neden olduğundan istihdam artışı olarak ölçülmüştür. Ampirik bulgular, teşviklerin fiili büyüme üzerinde çok az bir etkiye sahip olduğunu ancak teşvik alan kuruluşların, ilan edilen istihdam hedeflerini yakalamada teşvik almayan kuruluşlardan daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur.

Zhang (2003), Norveç'te 1990-2000 dönemi verilerini kullanarak yetişkinler için eğitim programları, kamu istihdam programları ve ücret sübvansiyonları gibi programların istihdam üzerindeki etkilerini Karışık Orantılı Tehlike modeli ile analiz etmiştir. Çalışma sonucunda, hem eğitim programları hem de ücret sübvansiyon programlarının istihdam üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aktif işgücü piyasası programlarının toplam işsizlik oranını azaltmadaki net etkisinin % 6,4 civarında olduğu tespit edilmiştir.

Blundell, vd. (2004), İngiltere'de genç işsizleri işe almayı hedefleyen "New Deal For the Young Unemployed" aktif işgücü politikasının istihdam üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Bu program, kapsamlı iş yardımı ve işverenlere ücret sübvansiyonları gibi aktif politikaları bir araya getiren ve milyonlarca genç insanı etkileyen büyük bir girişimdir. Çalışmada, programın 1982-1998 dönemleri arasında 18 ile 24 yaş arasında ve en az altı ay boyunca işsizlik sigortasına başvuruda bulunan bireylerin istihdamı üzerindeki etkisi "Farkların Farkı" yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz neticesinde, politikanın genç erkeklerin istihdama katılma olasılığının artmasına yardımcı olduğu ve bu artışın ortalama %5 oranında gerçekleştiği bulunmuştur. Fakat uzun vadede bu etkinin sürdürülüp sürdürülemeyeceği konusunda kesin bir sonuç ortaya koyulamamıştır.

Forslund, vd. (2004), İsveç'te uzun süreli işsizleri hedef alan istihdam sübvansiyonları programının çalışma hayatına geçişte hızlı bir yol olup olmadığını test etmiştir. Ocak 1998 ile Ekim 2002 yılları arasında İsveç Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu olan

Handel üzerinden alınan veriler ile farkların farkı yöntemi (FF-ESEY) ve araç değişkeni yöntemlerini kullanarak analiz yapmışlardır. Çalışma sonucunda, programa katılanların istihdama geçiş hızını arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Hämäläinen and Ollikainen (2004), Finlandiya’ da özel ve kamu istihdam yardımları, işgücü piyasası eğitimi ve genç pratik eğitimi gibi üç farklı aktif istihdam programlarının genç işgücü piyasalarındaki uzun vadeli etkilerini değerlendirmeye çalışmıştır. Ortalama program etkilerini tahmin etmek için, 31 Aralık 1997’de 12-75 yaşları arasındaki bireylerin yüzde 10’unu rastgele seçerek bir örneklem oluşturmuşlardır. Ayrıca, bu kişiler hakkında; vergi kayıtları, emeklilik ve sosyal yardım kayıtları, öğrenci kayıtları ve en önemlisi, işçi idaresi tarafından tutulan işsizlik oranları kaydı dâhil olmak üzere çeşitli kayıtlardan bilgi toplayarak nüfus sayımı verileri genişletilmiştir. Sonuçta ortaya çıkan sicile dayalı veri seti 1988-2000 yıllarını kapsamakta ve bireysel demografik ve sosyo-ekonomik özellikler, işsizlik detayları, aktif işgücü piyasası programlarına katılım ve eğitim ve yıllık kazanç dâhil pek çok değişkeni kapsamıştır. Analizde, birden fazla program için uyarlanmış parametrik olmayan bir eğilim skoru eşleştirme yaklaşımı uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, özel ve kamu istihdam yardımları ile işgücü piyasası eğitiminin yalnızca istihdamı teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda katılımcıların kazancını arttırmada da başarılı olduğu belirtilmiştir. Ulaşılan diğer bir sonuç ise, genç pratik eğitimi programının gençlerin işgücü piyasası kariyerleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığıdır.

Rosholm and Svarer (2004), Danimarka Ulusal İşgücü Piyasası Kurumu tarafından geliştirilen 1998-2002 verilerine dayanarak, Aktif İşgücü Piyasası programlarının etkisini tahmin etmeye çalışmıştır. Sonuç olarak, aktif işgücü piyasası programlarının işsizlik süresini yaklaşık üç hafta azalttığı bulunmuştur.

Cockx and Göbel (2004), Belçika’da uzun süreli işsizler için sübvansiyonlu istihdam programına katılımın, işsizlikten istihdama geçiş oranına nedensel bir etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Çalışma, Belçika’nın “Crossroads Sosyal Güvenlik Bankası” tarafından sağlanan 1998-2000 yıllarına ait veri seti kullanılarak Mixed Proportional Hazard (Karışık Orantılı Tehlikeler (MPH)) yöntemiyle incelenmiştir. Politikaya katılımın ilk yılı, hem kadınlar hem de erkekler için istihdama geçiş oranını olumlu yönde etkilerken, ikinci yıl sadece erkekler için önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Hoyt vd. (2008) çalışmalarında vergi indirim teşviklerinin istihdam üzerindeki etkisini Kentucky Eyaleti için Panel Veri Analizi ile incelemiştir. Vergi teşviklerinin istihdam üzerinde olumlu etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak eyaletin iç kesimlerinde neredeyse hiç etkisi olmadığı öte yandan eyalet sınırı bölgelerde; olumlu ve anlamlı etkileri olduğu gözlemlenmiştir.

Graversen ve Ours (2011), içerisinde istihdam sübvansiyonlarının da yer aldığı aktif işgücü politikalarının iş bulma açısından etkinliğini test etmişlerdir. Çalışma bir Danimarka örneği olup, Güney Jutland ve Storström ilçelerinden politikaya maruz olan bireyler deney grubuna ve deney grubuna benzer özellikler gösteren diğer bireyler kontrol grubuna alınarak Karışık Orantılı Tehlikeler (Mixed Proportional Hazard) yöntemi uygulanmıştır. Analiz dönemi 1 Kasım 2005 - 28 Şubat 2006 tarihleri arası olup, işsiz olan bireyler Kamu İstihdam Hizmetleri Public Employment Service (Kamu İstihdam Hizmetleri) (PES) veri tabanında kayıtlı olan bireylerden seçilmiştir. Deney veya kontrol grubuna bireylerin seçilme işlemi doğum tarihine göre yapılmıştır. Her ayın 1'i ile 15'i arasında doğan bireyler deney grubuna, 16'sı ve 31'i arasında doğan bireyler ise kontrol grubuna alınmıştır. Bu durum, belirli bir aydaki doğum tarihlerine dayandığından ve belirli bir ay içindeki herhangi bir gün doğmuş olmak iş bulmaktan bağımsız olduğundan deneyin tamamen raslantısal olmasına olanak tanımaktadır. Çalışma sonucunda, deney grubunun işsiz kalma sürelerinin azaldığı bulunmuştur.

Tez çalışması, Türkiye'de incelediğimiz iki istihdam teşvik programının daha önce ele alınmadığı düşünüldüğünde ilgili literatüre bir katkı sunmaktadır. Bu programlar ilk defa analiz edildiğinden sadece yukarıda bahsi geçen uluslararası yazına değil, ulusal yazına da katkı sunulmuştur. Ulusal yazında daha önce ilgili programların etkisi analiz edilmediği gibi mikro veriler ile ileri ekonometrik yöntemlerin kullanılarak diğer politikaların etkisinin analiz edildiği çalışmalar sayıca çok azdır. Örneğin Işık Maden vd. (2014), “KOBİ Desteklerinin İstihdam Büyümesine Etkisi: Isparta ve Burdur Örneği” adlı çalışmalarında, 2008-2011 dönemi itibarıyla KOSGEB Genel Destek Programı kapsamında sunulan desteklerin istihdam büyümesi üzerindeki etkileri ortaya koyulmuştur. Çalışmada Isparta ve Burdur illerinde bu destekten yararlanan ve yararlanmayan firmaların istihdam büyümesi arasında nasıl bir farklılığın olduğunu görebilmek için deney grubu ve kontrol grubu oluşturularak anket uygulanmış, elde edilen veriler ile de Lojistik Regresyon ve Tobit Regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma neticesinde KOBİ desteklerinin firmaların istihdam büyümesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışma

firmalardan mikro verilerin elde edilmesi ve ampirik olarak program ile çıktılar arasındaki ilişkinin ölçülmesi noktasında literatüre önemli katkılar sunmuştur. Tez çalışması Türkiye genelindeki çalışan kesimin hepsini ele alması, metodolojik olarak farkların farkı yöntemini uygulaması ve incelediği programların sadece KOBİ'lere değil tüm işletmelere yönelik olması açısından bu çalışmadan farklılaşmaktadır.

Akan ve Arslan (2008), "Türkiye'de Sektörel Yatırım Teşvik Belgeleri ile İstihdam Analizi: Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama (1980-2006)" adlı çalışmasında sektörel anlamda bazı teşvik unsurlarının istihdam üzerindeki etkisini araştırmıştır. 1980-2006 dönemlerine ait veriler ile EKKY kullanılarak yapılan analiz sonucuna göre, uygulanan yatırım teşvikleri ile istihdam arasında doğrusal yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve yatırım teşviklerinin sürdürülebilir kalkınma ve bölgelerarası dengesizlikleri azaltma yolunda istihdama olumlu bir etkide bulunduğu temel bulgular arasındadır. Ancak EKKY'nin Gauss-Markov koşulları sağlanmadığı durumda ortaya çıkabilecek değişen varyans probleminin yanlı sonuçlar doğurabileceği, daha robust yöntemlerin kullanılması gerekliliği çalışmada düşünülmemiştir. Bu bağlamda bu tez çalışması sadece ele alınan programların yeniliği bağlamında değil ekonometrik anlamda da ilgili literatüre bir katkı sunmuştur.

Yavan (2011), "Teşviklerin Sektörel ve Bölgesel Analizi Türkiye Örneği" adlı çalışmasında ilk olarak genelde teşvikleri, özelde ise yatırım teşviklerini dünyada yaşanan gelişmeler ışığında Türkiye için incelemiştir. İkinci olarak ise, Türkiye'deki teşviklerin gelişimini, bölgesel dağılımını, uygulanan politikaları ve teşviklerin bölgesel anlamda ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini istatistiksel olarak analiz etmiştir. Çalışmanın zaman boyutu 2001 yılı ile sınırlandırılarak analiz EKKY ile yapılmıştır. Kullanılan modelde bağımlı değişken; GSYİH'nın kişi başına GSYİH'ya oranı olarak ele alınmış, bağımsız değişkenler için ise; yatırım teşvikleri (teşvik belgesi sayısı, teşvik belgeli sabit yatırım, teşvik belgeli istihdam sayısı teşvikleri temsil eden değişkenlerdir), insan sermayesi, özel yatırım, kamu yatırımı, fiziki sermaye, teknolojik inovasyon, erişebilirlik, finansal güç kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, bir ilde teşvikle yapılan yatırımlar arttıkça, o ilde hem GSYİH miktarının, hem de kişi başına gelirin arttığı ortaya konulmuştur. Diğer bir deyişle, Türkiye'de uygulanan teşvik politikalarının yatırımları arttırdığı ve başarılı olduğu bulunmuştur. İstihdama ilişkin analiz yapmaması bu çalışmayı doğrudan teze ilişkin literatürle ilişkili yapmamaktadır ama artan GSYİH gelecek dönem

istihdam oranı ile ilişkili olabileceğinden bu bağlamda çalışmanın burada bahsinin geçmesi önem taşımaktadır. Tez çalışması il düzeyinde verilerden ziyade bireysel heterojenliğin de sorun teşkil edebileceği düşüncesi ile mikro verileri kullanılarak ve bu çalışmada kullanılan EKKY'ne kıyasla daha robust sonuçlar veren farkların farkı yöntemi ile ilgili teşviklerin istihdam üzerindeki etkisini analiz etmiştir.

Şahin ve Uysal (2011), çalışmalarında Türkiye'de 2002-2009 döneminde düzenlenen "Bölgesel Kalkınma Çerçevesinde Yatırım Teşviklerini" Shift-Share tekniği analizi ile incelemiş, bu yatırımlara yapılan desteklerin bölgesel dağılımlarını ele alarak bölgesel kalkınma üzerindeki rollerini araştırmışlardır. Öncelikle yatırım teşvik tutarları cinsinden, daha sonra da bu yatırım teşvikleri ile oluşturulan istihdam miktarının değişimi üzerinden analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, görece geri kalmış olan bölgelerin teşviklerden aldığı toplam payın, hem yatırım hem de istihdam yaratma noktasında yeterli olmadığı bulunmuştur. Teşvik sisteminin bu bağlamda bölgesel kalkınma hedefleriyle uyumlu olduğunu söylemenin oldukça zor olduğu belirtilmiştir. Teşvik sistemlerinin bölgesel hedeflere daha yoğun bir şekilde odaklanarak tekrar ele alınması gerektiği verilen tavsiyeler arasındadır. Bölgelerdeki istihdam oranının ne kadar değiştiğini göstermesi açısından önemli bir çalışma olup, bu çalışmanın da eksikliği istihdam üzerinde etki edebilecek bireysel karakteristikleri göz ardı etmesidir.

Eser (2011), "Türkiye'de Uygulanan Yatırım Teşvik Sistemleri ve Mevcut Sistemin Yapısına Yönelik Öneriler" adlı çalışmasında geçmişte uygulanmış olan yatırım teşvik politikaları bu politikaların etkinliğinin hangi yollar ile artırılabilirliğini saptamaya çalışmıştır. Fakat yatırım desteklerinin izlenmesine yönelik bir girişimin olmadığı ve etki ölçümü yapılmasını sağlayacak verilere erişilemediği vurgulamıştır. Veri yetersizliğinden dolayı sağlıklı bir sonuç çıkarılamamakla birlikte, bu teşviklerin yapısal sorunları sebebi ile bölgesel-sektörel yönlendirmede bazen etkisiz kaldığını da belirtmiştir. Ayrıca 5084 sayılı yasayla teşvik yapılan ve yapılmayan iller arasında haksız bir rekabet olduğu sonucuna varılmıştır. Bu tez çalışması ileri mikroekonometrik yöntemler ve hanehalkı verilerini kullanarak ilgili teşvik politikalarının etki değerlendirmesini yapmıştır. Doğrudan programdan yararlananlara ilişkin verilerin olmaması noktasında Eser (2011)'in tespitleri haklı olmakla birlikte uygulanan ve uygulanmayan bölgelerin keskin ayrımı avantajı kullanılarak farkların farkı yöntemi ile ölçüm belirsizliğine bir nebze de olsa katkı sunmaya çalışılmıştır.

Akarsu ve Ulusoy (2012), “Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmasında; 1980-2010 yılları arası KOBİ’lere verilen teşvikler ile istihdam arasındaki ilişkiyi ele almıştır. İlişkinin testinde ekonometrik bir analiz sunulmamış, basit grafiklerle konu irdelenmiştir. Çalışmanın bulguları arasında ekonomik kalkınmışlık seviyesi hangi aşamada olursa olsun, ülkelerde KOBİ’lerin istihdam yaratmada önem arz ettiği yer almaktadır. Çalışmada ayrıca KOBİ’lerin yeni iş yaratma ve istihdam sağlama kapasiteleri açısından çok önemli kurumlar oldukları, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere her ülkede mevcut KOBİ’lerin korunması ve yeni KOBİ’lerin kurulması için teşvik politikalarının artırılması vurgulanmıştır. Ancak çalışmada KOBİ’lerin istihdam yaratma durumu ampirik bulgularla desteklenmemiştir. Çalışma da mikro verilerin kullanılmaması özellikle firma karakteristiklerine ve çalışan karakteristiklerine yer verilmemesi, sonuçların ekonometrik anlamda yanlı olabileceği sonucunu doğurmaktadır.

Karabıçak (2013), çalışmasında ülkemizde uygulanan teşvik politikalarının boyutunu, yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma üzerindeki olası etkilerini araştırmıştır. Uygulanmakta olan teşvik politikalarının, ekonomi üzerinde yüksek maliyetlere sebep olduğu ve bazı yıllarda bütçe açıkları ile karşılaşıldığı çalışmada vurgulanmıştır. Buna karşın, bugün dâhil teşvik özendirici politikaların hala çeşitli sektörlerde uygulanmaya devam ettiği ortaya koyulmuştur. Çalışma ampirik ölçümlerden ziyade 2001-2013 tarihleri arasında düzenlenmiş ve 04.07.2013’te yedeklenen Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü veri setindeki bilgileri ve kaç tane ekonomik teşviğin verildiğini gösteren belge sayılarını kullanarak, teşviklerin bölgesel ve sektörel olarak yarattığı istihdam ve yatırım büyüklükleri ortaya koyulmuştur. 2001-2013 yıllarına ait veriler ışığında varılan sonuç teşviklerin yatırım ve istihdamı pozitif olarak etkilediğidir ancak ekonometrik bir analizden ziyade sadece değişkenlere ait sayısal değerler kullanılarak bir çıkarsamaya gidilmesi, teşvikler dışında yatırım ve istihdamı etkileyebilecek diğer faktörlerin kontrol altına alınmaması çalışmanın zayıf yönüdür. Yapılan tez çalışmasında ilgili teşvikler dışında istihdamı etkileyebilecek diğer değişkenler de kontrol altına alınmıştır.

Buyrukoğlu (2014), “Yatırım Teşvik Politikaları ve Makroekonomik Etkileri: Türkiye için Ampirik Analiz” adlı çalışmasında, 1980-2012 yılları arasında Türkiye’de uygulanan yatırım teşvik politikalarının bazı makroekonomik değişkenler üzerindeki etkisini VAR analizi ile araştırmıştır. Yapılan analiz ile büyüme ve istihdam değişkenlerinin yatırım teşviklerinden pozitif olarak etkilendiği yani Türkiye’de 1980-2012 döneminde

uygulanan yatırım teşvik politikaları sayesinde büyüme ve istihdamın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Selim vd. (2014), “Türkiye’de Yatırım Teşvikleri ve Sabit Yatırımların İstihdam Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi” adlı çalışmada; gelişmiş ve gelişme yolunda ilerleyen ülkelerin refah düzeyini arttırmak, kalkınmalarına destek olmak ve ortaya çıkan tüm ekonomik dengesizliklerinin önüne geçebilmek için uygulanan teşviklerin ve sabit yatırımların istihdam üzerine etkisi araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca, ülkemizde 2001 ile 2012 dönemleri arasında 81 ilde düzenlenmiş olan yatırım teşvik belgeleri ile sabit yatırımların istihdam üzerindeki etkisini panel regresyon modeli kullanarak incelemiştir. Çalışmanın konusunu teşkil eden teşvik ve sabit yatırımların istihdamla olan ilişkisi, ekonomi politikalarının amaçlarını destekler nitelikte olup, analiz sonucunda da teşvik sayısının ve sabit yatırımların istihdam etkisini gösteren istatistiksel katsayının pozitif ve anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. İstihdam bireysel bir olgu olduğundan, her bireyin istihdamı onun kendi sosyo-ekonomik statüsü, yaşadığı hanehalkı, varlıkları, cinsiyeti, medeni hali gibi bireysel karakteristiklerinden etkilendiğinden il düzeyinde bir analiz ancak ortalama istihdam oranı üzerindeki bir etkiyi ortaya koyabilmekte, bireysel istihdam konusunda çıkarımlarda bulunamamaktadır. Tez çalışmasının mikroekonometrik bir yaklaşımla bireysel karakteristikleri kontrol altına aldığından daha robust sonuçlar ortaya koyduğu düşünülmektedir. Yapılan panel veri analizinde il sabit etkileri kontrol altına alınmış olsa da bu bireysel karakteristiklerin kontrol altına alındığı anlamına gelmemektedir.

Demirli (2015) işveren kesimine yönelik ücret desteklerinin, teşvik ve istisna programlarının hukuki boyutlarını ele almış ve programların ekonomiye sağladıkları kazançları ortaya koyarak aksadığı düşünülen yönlerine dair çözüm geliştirmiştir. Araştırma neticesinde, ücret temelli istihdam teşviklerinin; düşük oranda asgari geçim indiriminden yararlanacak personel alımına öncelik verilmesi ile istihdam politikalarında ayırım yapılmasına sebep olabileceği saptanmıştır. Bu tez çalışmada olduğu gibi gelir vergisi stopajı indirimi Demir (2015)’in ele aldığı ücret temelli bir teşviktir ancak istihdam üzerindeki etkileri ampirik yöntemlerle ölçülmemiştir. Bu bağlamda tez çalışmasından farklı olarak ilişkinin niceliksel kanıtı çalışmada eksik kalmıştır.

Farkların farkı yöntemi ile önemli destek politikalarına ilişkin daha doğru ve ileri tahmin yapan çalışmalara Balkan vd. (2016) çalışması örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışmada 2008 programının kadınların sosyal güvenlik statüleri üzerinde etkisi araştırılmış

ve programın işgücü piyasasındaki istihdam durumu geçişleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ne yazık ki mikro veriler kullanılarak bireysel düzeyde politika etkinliği analizi yapan çalışmalar ulusal yazında az sayıdadır. Özetle, ulusal yazında yatırım teşviki ve istihdam ilişkisini irdeleyen çalışmalar özellikle konuyu makro bağlamda ele almış ve istihdamı etkileyebilecek eğitim, yaş, medeni hal, hanehalkı geliri gibi bireysel ve hanehalkı karakteristiklerinin kontrolü sağlanmamıştır. Çalışma bu bağlamda hem bugüne kadar ilgili literatürde ele alınmamış iki teşvik türünü incelemesi hem de daha önce bireysel düzeyde araştırılmamış istihdam değişkeni üzerinde teşviklerin etkisini araştırması noktasında özgün bir değer taşımaktadır.



4. BÖLÜM

4. SOSYAL GÜVENLİK PRİM ÖDEMELERİ VE GELİR VERGİSİ STOPAJI İNDİRİMİ TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİNİN AMPİRİK ÖLÇÜMÜ

4.1. Yöntem

Tez çalışmasının ele aldığı teşviklerden gelir vergisi stopaj indirimi ve sosyal güvenlik prim ödemelerinin 2008-2016 yılları arasında istihdam üzerine etkisi analiz edilirken “Standart Farkların Farkı-FF (Differences and Differences-FF)” yöntemi ile “Eğilim Skoru Eşleştirme Yöntemini (Propensity Score Matching-PSM) içeren Farkların Farkı Yöntemi (FF-ESEY)” kullanılmıştır. Kullanılan veri seti TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi havuzlanmış yatay kesit veri setidir.

Bu yöntem tez çalışmasının incelediği politikalarda olduğu gibi birden fazla bireyden oluşan belli bir grup için uygulanan bir politikanın bireysel etkilerini tahmin edip değerlendirmeyi amaçlayan bir metottur (Ashenfelter ve Card, 1985). Standart FF yönteminin ana fikri, politika ile birlikte yapılan müdahaleden önce ve sonra deney ile kontrol grubundaki göreceli farklılıkları karşılaştırmak ve nedensel çıkarım yapmaktır. Deney grubu politika müdahalesinden etkilenen bireylerden oluşurken, kontrol grubu müdahalenin uygulanmadığı bireylerden oluşur.

FF tasarımı kavramsal olarak basittir. Deney grubu ile kontrol grubu arasında politika öncesi ve sonrası dönemler itibariyle hedeflenen gösterge açısından farklar vardır. Örneğin, tez çalışmasında ele alınan politikanın hedeflediği gösterge istihdamdır. Deney grubunun politika öncesinde ortalama istihdam düzeyi kontrol grubunun ortalama istihdam düzeyinden farklı olabilir. Aslında ele alınan teşviklerin önceki bölümlerde belirtildiği gibi 6. bölge illerine uygulanmasının bir nedeni de budur. Diğer bölgelere nazaran az gelişmiş olarak adlandırılan 6. bölge illeri istihdam açısından da diğer bölge illerinin gerisinde olduğu için bu teşvik politikaları uygulanmıştır. Aynı şekilde politika sonrası dönemde ortalama istihdam açısından deney grubu ve kontrol grubu arasında bir fark mevcuttur. Deney grubu politikaya maruz kalıp, kontrol grubu maruz kalmadığından bu iki grup arasında politikadan kaynaklı bir farkın olup olmadığını görmek adına, politika sonrası deney ve kontrol grubu arasındaki ortalama istihdam farkından politika öncesi bu iki grup

arasındaki ortalama istihdam farkı çıkarılır. Bir nevi farkların farkı alınarak politikanın etkisi görülmektedir. Bu nedenle metot farkların farkı yöntemi olarak adlandırılmaktadır. Özetle FF modeli, iki ayrı grubun iki ayrı zaman dilimi içerisinde karşılaştırılmasını sağlar. Gruplardan birinde (deney grubu) birinci zaman periyodunda uygulanmayıp ikinci zaman periyodunda uygulanan bir müdahale söz konusudur. Öteki grupta ise (kontrol grubu) iki zaman periyodunda da bir müdahale yoktur. Deney grubu ve kontrol grubu arasında değişken açısından son periyottaki ortalama değişken (politikanın üzerinde etkisi beklenen gösterge) farkı ile iki grup arasında ilk periyottaki ortalama değişken farkı arasındaki fark politikanın etkisidir. Sayısal bir gösterimle yöntemi anlatırsak, $\mu_{it} = E(Y_{it})$ belli bir grup için (i), t döneminde ilgilenilen değişkenin ortalama değeri ise i kontrol grubu için 0 değerini alırken, deney grubu için 1 değerini almaktadır. t ise 0 değerini politika öncesi dönem için alırken 1 değerini politika sonrası dönem için almaktadır. Politikanın uygulanacağı deney grubunda politika öncesi ilgili göstergenin ortalaması μ_{10} iken, kontrol grubu için göstergenin politika öncesi ortalama değeri μ_{00} 'dır. Politika sonrası dönemde deney grubu için ilgili göstergenin ortalaması μ_{11} iken kontrol grubu için μ_{01} 'dır. Politika sonrası dönemde ilgili ortalamalar farkının, politika öncesi dönemde ilgili ortalamalar farkı çıkarıldığında politikanın etkisi bulunur (farkların farkı).

$$\delta = (\mu_{11} - \mu_{01}) - (\mu_{10} - \mu_{00}) \quad (1)$$

Farkların farkı metodu politikanın etkisi merak edilen değişken üzerinde diğer değişkenlerin de kontrol edilmek istendiği durumda aşağıdaki regresyon denklemine uygulanır. Denklemden $deney_{i,j,t} * donem_{j,t}$ değişkeninin katsayısı (δ) yukarıdaki denklem ile gösterilen farkların farkı değerinden başka bir şey değildir.

$$\dot{I}ST_{i,j,t} = \alpha deney_{i,j,t} + \beta donem_{j,t} + \delta (deney_{i,j,t} * donem_{j,t}) + b'X + \psi_j + \theta_t + u_{i,j,t} \quad (2)^7$$

(2) nolu denklemde İST değişkeni istihdam durumunu göstermektedir. Birey istihdam edilmekte ise 1, işsiz ise 0 değerini alan bir kukla değişkenidir. Ele alınan teşviklerin etkisi mikro veriseti ile araştırıldığından kullanılan örnekleme t zamanında j bölgesinde yaşayan her bir i bireyine ilişkin veri setinde gözlem mevcuttur. Her bir bireyin istihdam edilip edilmediği İST kukla değişkeni ile gösterilmiştir. *Dönem* değişkeni politika öncesi (2012 yılı Teşvik Politikası öncesi) dönem için 0, politika sonrası dönem için 1

⁷ (2) nolu eşitlikte $deney_{i,j,t} * donem_{j,t}$ değişkeni bir etkileşim (interaction) değişkenidir. Deney ve denek kukla değişkenlerinin her bir birey için çarpımı ile elde edilmektedir.

değerini alan bir kukla değişkenidir. \mathbf{X} kontrol değişkenleri vektörüdür, politika dışında bağımlı değişkenleri etkileyebilecek diğer açıklayıcı değişkenleri içerir. Bu açıklayıcı değişkenler bireysel karakteristikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim vb.) ile İBBS-2 bölgelerine has işgücüne katılım oranı ve enflasyon oranı gibi makro değişkenlerden oluşmaktadır. $\psi_j, \theta_t, u_{i,j,t}$ sırasıyla bölge sabit etkilerini, yıl sabit etkilerini ve beyaz gürültü olduğu varsayılan kalıntıları göstermektedir. Mevcut mikro veriseti panel veri seti olmadığından (yatay kesit veriseti olduğundan) birey sabit etkileri modellere eklenmemiştir⁸. Analiz edilen modellerde katsayısının politikanın etkinliğini gösterdiği değişken *deney*dönem* değişkenidir ve katsayısı FF tahmincisi olarak adlandırılır. Bu değişkenin katsayısı (1) nolu modeldeki farka eşittir. *Deney* değişkeni, *t* yılında *i* bireyinin politikanın uygulandığı *j* İBBS-2 bölgesinde yaşaması durumunda 1 (2012 politikasının 6. Bölgesine (bkz. Tablo 2.5) giren illerde) , kontrol grubundaki bölgelerde yaşaması durumunda 0 değerini almaktadır. Deney grubu illeri ve buldukları İBBS-2 bölgeleri sırası ile ; Ağrı, Kars, Ardahan, Iğdır (TRA2); Bitlis, Van, Muş, Hakkari (TRB2) ve Şanlıurfa, Diyarbakır (TRC2); Batman, Mardin, Siirt, Şırnak (TRC3)'tır. 2012 Teşvik politikasında 6. Bölge kapsamına giren Bingöl ili ile Bozcaada ve Gökçeada ilçeleri deney grubuna dahil edilmemiştir. Bingöl ili TÜİK' in 22. istatistiki bölge sınıflandırmasını 2012 yılı teşvik politikasının 4. ve 5. bölgesindeki iller ile paylaştığından çalışmada hariç tutulmuştur. Deney grubundaki diğer iller aynı İBBS-2'yi paylaştığından ve daha küçük İBBS sınıflandırmasında mikro tahmin yapmaya TÜİK verileri izin vermediğinden Bingöl ili analiz kapsamına alınmamıştır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi istatistikleri, İBBS-3'ü ve daha küçük yerleşim yerlerini içermemektedir. Bu nedenle, Bozcaada ile Gökçeada da 6. Bölge kapsamına girmesine rağmen analiz dışı tutulmuştur. Ayrıca konumları gereği batı bölgesinde yer aldığından diğer 6. Bölge illerinden demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerin yanı sıra kültürel norm ve değerler açısından farklı olduğundan yine çalışma kapsamına alınmamışlardır. Denek grubundaki illerin birbirine bu özellikler açısından benzemesi politikanın 6. bölge illerindeki ortalama istihdam üzerindeki etkisi konusunda kestirim yapılacağından önem taşımaktadır. Ayrıca politikanın salt etkisinin iyi tahmin

⁸ Farkların farkı metodu belirli bir müdahaleden önce ve sonra bir kaç yıl boyunca aynı bireylerin verisine sahip (panel) örneklemelere uygulandığı gibi, tez çalışmasında kullanılan "Hanehalkı İşgücü Anketi" gibi havuzlanmış yatay kesit verisetlerine de uygulanır (Bertrand vd,2002:2). Mikro panel veri setleri Almanya, Britanya, İsviçre ve Amerika gibi ülkeler dışında politika etkisini ölçecek şekilde uzun dönemli olarak başka ülkelerde tasarlanmamıştır. Türkiye'de en uzun dönemli panel mikro veriseti 4 yılı kapsayacak şekilde TÜİK Hanehalkı Gelir ve Yaşam Koşulları anketi mevcut olup o da bölgesel politikaların etkisini ölçmeye imkan verecek şekilde en azından İBBS-2 düzeyinde tasarlanmamıştır. En fazla kent-kır düzeyinde tahmine imkan tanımaktadır. Bu yüzden literatürde en çok kullanılan veri seti olan havuzlanmış yatay kesit veri seti kullanılmış olup, yıllar itibariyle örneklemdeki bireyler farklılaştığından denkleme birey sabit etkileri eklenmemiştir. Ancak istihdamı etkileyebilecek pek çok bireysel karakteristik kontrol altına alınmıştır.

edilebilmesi politika öncesi birbirine benzer özellikler taşıyan kontrol ve denek grubuna sahip olmaktan geçmektedir. Bu nedenle kontrol grubuna alınacak illerde bu grubun deney grubu ile bölgesel gelişmişlik, istihdam fırsatları açısından benzer olmasına dikkat edilmiştir. Diğer bir ifade ile kontrol grubuna, politikanın uygulandığı illere sosyo-ekonomik göstergeler, işgücü piyasası şartları ve istihdam olanakları açısından yakın olan iller dahil edilmiştir. 6. Bölge illeri sosyo-ekonomik gelişme ve istihdam fırsatları açısından düşük profil sergilediklerinden kontrol grubuna giren illerin de seçim yanlılığına sebebiyet vermemek için benzer iller olmasına dikkat edilmiştir. Örneğin kontrol grubuna zaten istihdamın yüksek olduğu iller seçilseydi (seçim yanlılığı), politikanın istihdamın düşük olduğu 6. Bölge illerini kontrol grubuna göre pozitif yönde daha çok etkilemesi şaşırtıcı bir sonuç olmazdı. Kontrol grubu illeri bu nedenlerden dolayı şu il ve İBBS-2 bölgelerinden oluşmaktadır ; Aksaray, Niğde, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir (TR71), Kahramanmaraş, Osmaniye, Hatay (TR63), Bayburt, Erzincan, Erzurum (TRA1), Çankırı, Sinop, Kastamonu (TR82), Tokat, Samsun, Çorum, Amasya (TR83); Adıyaman, Kilis, Gaziantep (TRC1); Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon (TR90).

Tablo 4.1. TÜİK Hanekalkı İşgücü Anketi İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması -2

| İBBS-2 | Kod- Bölge Adı-Kapsadığı İller |
|--------|--|
| TR10 | 1-İstanbul (İstanbul) |
| TR21 | 2-Tekirdağ (Edirne-Tekirdağ-Kırklareli) |
| TR22 | 3-Balıkesir (Balıkesir- Çanakkale) |
| TR31 | 4-İzmir (İzmir) |
| TR32 | 5-Aydın (Denizli- Aydın- Muğla) |
| TR33 | 6-Manisa (Manisa-Afyonkarahisar-Kütahya- Uşak) |
| TR41 | 7-Bursa(Bursa-Eskişehir-Bilecik) |
| TR42 | 8-Kocaeli (Kocaeli-Sakarya-Düzce-Bolu-Yalova) |
| TR51 | 9-Ankara (Ankara) |
| TR52 | 10-Konya (Konya-Karaman) |
| TR61 | 11-Antalya (Antalya-Isparta-Burdur) |
| TR62 | 12-Adana (Adana- Mersin) |
| TR63 | 13-Hatay (Hatay-Kahramanmaraş-Osmaniye) |
| TR71 | 14-Kırıkkale (Nevşehir-Aksaray-Niğde-Kırıkkale-Kırşehir) |
| TR72 | 15-Kayseri (Kayseri-Sivas-Yozgat) |
| TR81 | 16-Zonguldak(Zonguldak-Karabük-Bartın) |
| TR82 | 17-Kastamonu (Kastamonu-Çankırı-Sinop) |
| TR83 | 18-Samsun (Samsun-Tokat-Çorum-Amasya) |
| TR90 | 19-Trabzon (Trabzon-Ordu-Giresun-Rize-Artvin-Gümüşhane) |
| TRA1 | 20-Erzurum (Erzurum-Erzincan-Bayburt) |
| TRA2 | 21-Ağrı (Kars-Ağrı-Iğdır-Ardahan) |
| TRB1 | 22-Malatya (Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli) |
| TRB2 | 23-Van (Van-Muş-Bitlis-Hakkari) |
| TRC1 | 24-Gaziantep (Gaziantep-Adıyaman-Kilis) |
| TRC2 | 25-Şanlıurfa (Diyarbakır-Şanlıurfa) |
| TRC3 | 26-Mardin (Siirt-Mardin-Batman-Şırnak) |

Kaynak: TÜİK, Hanekalkı İşgücü Anketleri, 2008-2016

Tablo 4.1'de daha net bir şekilde TÜİK Hanekalkı İşgücü Anketi İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması-2 ayrımının Türkiye illeri bağlamında nasıl yapıldığı, söz konusu deney ve kontrol grubu illerin hangi İBBS-2 sınıflandırmasına girdiği görülmektedir.

Her ne kadar seçim yanlılığı deney grubuna çok benzer kontrol grubu seçilerek ortadan kaldırılmaya çalışılsa da, analizlerde seçim yanlılığı olma olasılığı hala yüksektir. Çünkü uygulanan politika bölge düzeyinde uygulanmış olup bireylerin istihdamı üzerine etkisi araştırılmıştır. Bazı bireyler her ne kadar 6. bölgede yaşasalar da, istihdam edilme şansı politika uygulanmasaydı da kontrol grubundaki bazı bireylerden fazla olabilir. Bu anlamda deney grubuna politika olmasaydı da bireysel karakteristikler bakımından istihdam edilme şansı yüksek bireyler seçilmiş olabilir. Çünkü politika bölgesel düzeyde uygulandığından politikadan yararlanma şartı bireysel özelliklere bağlı değil sadece 6. bölgede yaşıyor olmak yeterlidir. Özetle, bireysel düzeyde mikro veri kullanıldığından deney ve kontrol grubunun sadece bölgesel özellikler bakımından birbirine benzemesi yeterli değildir, deney ve kontrol grubunda yer alan bireylerin politika öncesi belli bireysel karakteristikler bakımından da benzer olması gerekmektedir. Bu durum literatürde *paralel trend (common trend)* olarak adlandırılır. Bu nedenle Eğilim Skoru Eşleştirme Yöntemi (ESEY) ile politika öncesi birbirine benzer kontrol ve deney grubu bireylerini içerecek şekilde yeni bir örneklem elde edilmiş ve farkların farkı metodu bu kez bu örnekleme uygulanmıştır. Seçim yanlılığı, araştırmalarda karşılaştırılan bireylerin, bağımlı değişkeni etkileyecek diğer bağımsız değişkenler yönünden (cinsiyet, yaş, eğitim gibi bireysel karakteristikler açısından) farklı olmasından dolayı ortaya çıkan bir problem olup, yanlı ve tutarsız parametre tahminlerine sebebiyet verebilir.

ESEY, Rosenbaum ve Rubin (1983) tarafından geliştirilmiştir (Rosenbaum ve Rubin, 1983). Eğilim skoru yöntemi, tıp ve ekonomi alanında deney ve kontrol grupları arasında benzerlik yaratmada popüler hale gelmiş bir yaklaşımdır. Metot, gözlenebilen ortak bireysel karakteristiklere göre bağımlı değişkenin koşullu olabilirliği olarak tanımlanmaktadır. Yöntem bu bireysel karakteristikler açısından, deney ve kontrol grupları arasında örtüşme sağlar.

Yöntemin, deneysel tasarımlardan farkı ve tek dezavantajı yalnızca gözlenebilen değişkenlere dayanmasıdır. Gözlenemeyen bireysel karakteristikler veri setinde yer almadığından onlar temelinde kontrol ve deney grupları yaratmak mümkün değildir. Ayrıca çok gözlemlili veri setlerine ihtiyaç duyan bir yöntem olduğundan her zaman uygulanabilen

bir metot değildir (Leeuw and Vaessen, 2009). Çünkü birbirine benzer deney ve kontrol grubu oluştururken denek grubunda yer alan bireylerin kontrol grubu bireyleri ile eşleşmesi gerekmektedir ve hem deney hem de kontrol grubunda bireysel karakteristikler bakımından benzeştiği eşi olmayanlar örnekleme dışı kaldığından gözlem kaybı ortaya çıkmaktadır. Literatürde herhangi bir bireyin benzer özellikler taşıdığı bir eşinin olmaması *ortak destek alanına (common support)* girememesi olarak adlandırılır. Ortak destek alanına girebilen yeterince gözlem olmaz ise ESEY ile elde edilen örnekleme FF tahmininde kullanılamaz. Tez çalışmasında kullanılan Hanehalkı İşgücü Anketi 2008'den 2016'ya kadar her bir yıl yatay kesit veri seti birleştirildiğinde 4 milyon gözlem üzerinde havuzlanmış bir yatay kesit örnekleme olduğundan bu yöntemin uygulanmasına çok uygun bir veri setidir.

ESEY ile yeni bir örnekleme elde etmeye karar verildikten sonra, ortak destek alanına girecek bireylerin hangileri olduğuna, hangi bireyin hangi birey ile eşleşeceği bireysel düzeyde hesaplanan “eğilim skoru” ile karar verilecektir. Bireysel karakteristiklerin bağımsız değişken olduğu (X vektörünün içindeki bireysel açıklayıcı değişkenler), politikadan yararlanıp yararlanmamayı gösteren (*deney*) kukla değişkeninin bağımlı değişken olduğu denklemin probit veya logit ile tahmin edilmesi ile politikadan yararlanma olasılığını gösteren bir eğilim skoru her birey için hesaplanır. Daha sonra herhangi bir eşleştirme yöntemi ile eğilim skorları birbirine yakın olan bireyler eşleştirilir. Bu çalışmada en çok kullanılan eşleme tekniklerinden “Kaliper eşleştirmesi” kullanılmıştır. Belli bir kaliper aralığında (eğilim skoru aralığında) eşleştirme gerçekleştirdiğinden, deney grubundaki her bir birey en yakındaki komşusuyla eşleştirilmek yerine, belirli bir tolerans aralığında kontrol grubundaki bir eğilim skoruna sahip olan tüm bireyler ile eşleştirilmiştir. Kaliper eşleştirmesi en yakın özellikler gösteren bireyin çok uzakta kaldığı durumda, komşu eşleştirmesinin iyi sonuçlar vermeyeceği ihtimaline karşı geliştirilmiştir. Eşleştirme kalitesi bu bağlamda yüksek olan bir yöntemdir (Caliendo ve Kopeinig, 2008). ESEY’i geliştiren Rosenbaum ve Rubin (1983) kaliper aralığını 0.25 olarak belirlemiş olup, literatürdeki pek çok yaygın bu aralığa yakın değer seçmek ile birlikte daha küçük tolerans aralıklarının daha kaliteli sonuçlar verdiğini belirtmektedir. Tez çalışması gözlem sayısı çok yüksek olduğundan tolerans aralığını 0.1 olarak belirlemiş olup, 0.25 olarak da belirlenseydi benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür.

Her bir birey için eğilim skorunun tahmin edileceği denklem model (3)'deki gibidir ve logit veya probit modeli ile tahmin edilir. Eğilim skoru belli karakteristikler temelinde her birey için denklemdeki bağımlı değişken için elde edilen gerçekleşme olasılığıdır.

$$P(Deney_i = 1) = \theta(\beta_i X_i) = \theta(\beta_0 + \beta_1 * X_1 + \dots + \beta_n * X_n) \quad (3)$$

$P(Deney_i = 1)$: Destekten yararlanıp yararlanmama olasılığı (deney grubunda olma olasılığı)

Deney : Kategorik deney değişkeni. 1 değeri deney grubunda olmayı, 0 değeri kontrol grubunda olmayı gösterir.

X_i : $i = 1, \dots, n$ 'e kadar farklı bireysel karakteristikleri gösteren açıklayıcı değişkenler

Bağımlı değişkenin bu şekilde kukla değişkeni olduğu durumlarda yapılan regresyon analizlerinde genellikle probit ve logit modelleri tercih edilmektedir. Hem eğilim skoru eşleştirme yönteminde bireyler için eğilim skorları elde ederken, hem de gerek standart gerekse ESEY ile elde edilen örnekleme FF yöntemi uygulanırken logit ve probit modelleri kullanıldığından bu modelleri kısaca açıklamak yararlı olacaktır.

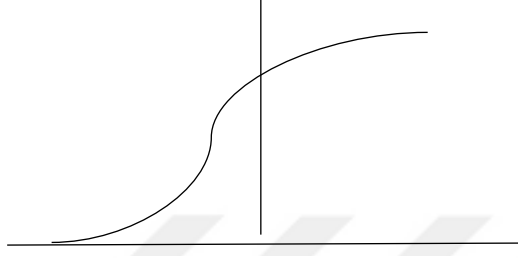
Nitel tercih modeli olarak da ifade edilen logit/probit modeli, yaşamdaki birçok davranışın nitel özelliğinin bulunmasından ötürü tercih edilmektedir. İki ya da daha çok değer alabilen bağımlı değişkenin olduğu durumda sıralı logit yada sıralı probit modelleri uygulanırken cinsiyet (kadın-erkek), ırk(siyah-beyaz), politikadan yararlanma (denek-kontrol) gibi iki değer alan modeller ikili tercih modelleridir ve yalnızca probit veya logit modelleri olarak adlandırılırlar. Genel olarak 0 ile 1 arasında olma şartını sağlayabilmek için bu modelin uygulanması önerilmektedir. Sıfır (0) özellik yokluğunu, bir (1) ise özelliğin varlığını göstermektedir.

Logit modelin kullanımı 1845'li senelere dayanmaktadır. Sosyal ve ekonomik konularda kullanılan bu model ilk olarak nüfus ile ilgili hesaplamaların açıklanmasına dayalı çalışmalarda ön plana çıkmıştır (Gürcan, 1998; Çokluk, 2010:1359). Logit modelin ilk uygulanması ise Berkson (1944) tarafından, ölüm veya hayatta kalma gibi ikili sonuç üzerinde gerçekleşen devamlı davranış tahmini etkilerini ele alan bir konuda gerçekleşmiştir (Berkson, 1944:357-365). Logit regresyona bağlı olan ve ikili bağımlı değişkenlere özgü tasarlanmış doğrusal olmayan ama uygun yapılacak dönüşümler sonucunda doğrusallaştırılabilen regresyon modeli olarak bilinmektedir (Breslow ve Day 1980; Abbott 1985). Lojistik birikimli dağılımdan türetilmiş olan logit model bu yönüyle probit modelden ayrılmaktadır.

Logit model şu şekilde ifade edilebilir (Pindyck ve Rubinfeld, 1997:287)⁹

$$P_i = F(Z_i) = F(\alpha + \beta X_i) = \frac{1}{1+e^{-z_i}} = \frac{1}{1+e^{-(\alpha+\beta X_i)}} \quad (4)$$

e ; doğal logaritmayı gösterir ve yaklaşık 2,718' e eşittir. P_i ; açıklayıcı değişken hakkında bilgi verir (X_i), i bireyinin herhangi bir tercihi yapma ya da yapmama olasılığını ifade etmektedir.



Şekil 4.1 Lojistik Fonksiyon Dağılımı

P_i , sürekli bir fonksiyondur ve 0-1 arasında bir değer alabilir.

Gösterilen logit modelin önce eşitliğin iki tarafı da $(1 + e^{-z})$ ile çarpılarak $(1 + e^{-z}) P_i = 1$ elde edilmektedir. Sonrasında P_i 'ye bölünerek 1 çıkartıldığında,

$$e^{-z} = \frac{1}{P_i} - 1 = \frac{1-P_i}{P_i} \quad \text{sonucuna varılır.}$$

$$e^{-z} = \frac{1}{e^{z_i}} \quad \text{olduğundan,}$$

$$e^{z_i} = \frac{P_i}{1-P_i} \quad \text{dir.}$$

Bulunan bu oran ile logit fonksiyonu doğrusal regresyon analizlerinde kullanılabilir. İki tarafa doğal logaritma uygulanırsa,

$$Z_i = \log \frac{P_i}{1-P_i} = \alpha + \beta X_i \quad (5)$$

ifadesi basit doğrusal ilişkiyi ortaya koymaktadır. Birden fazla açıklayıcı değişkenin varlığında logit modeli genelleştirilirse,

⁹ Model gösterimi İçyüz (2010:50) çalışmasından alınmış olup, bu çalışma asıl kaynak olarak Pindyck ve Rubinfeld (1997)'e atıf verdiği için yukarıdaki metinde asıl kaynağa atıfta bulunulmuştur.

$$Z_i = \log \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k \quad (6)$$

olmaktadır.

Burada olasılık oranının logaritması, hem X değişkenlerinin hem de β katsayılarının doğrusal bir fonksiyonudur. Tez çalışmasında (2) nolu farkların farkı denklemi logit modeli ile tahmin edilmiştir.

Probit Modeli ise ilk olarak 1934'te Chester Ittner Bliss tarafından Science dergisinde yayınlanmıştır (Greenberg 1980). Probit ve Logit modeller arasında fark vardır. Logit modelinde birikimli dağılım fonksiyonu söz konusu iken probit model de normal birikimli dağılımdan bahsedilmektedir. Probit model, rasyonel seçim ile fayda kuramını temel alarak kurulmuştur. Yani firmaların, bireylerin veya kurumların McFadden (1973) tarafından geliştirilen maksimize fayda kuramını seçtikleri kabul görülmektedir (Gujarati, 2003:608). Probit, Logit modeli gibi olasılık değerleriyle açıklayıcı değişkenler arasında ilişki kurmayı hedefleyen ve doğrusal olasılık modeline alternatif olarak seçilen ve olasılık değerlerinin 0 ile 1 arasında olmasını sağlayan bir modeldir (Aldric ve Nelson,1984). Logit model lojistik birikimli dağılım fonksiyonu kullanılırken, probit model normal birikimli dağılım fonksiyonu kullanılır.

Model, gözlenemeyen fayda kuramı temelinde oluşturulduğundan modeli açıklaması fayda fonksiyonuna dayanır. Şöyle ki, i bireyinin j alternatifinden aldığı fayda U_{ij} olarak gösterilebilmektedir (Cebeci,2012:131).

$$U_{ij} = V_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad i = 1,2,3,\dots,n \quad \text{ve} \quad j = 1,0 \quad (7)$$

V_{ij} ; Sistematik kısımdır.

ε_{ij} ; Tesadüfi kısımdır. Hata terimini ifade etmektedir.

Hata terimi σ^2_j varyans ve 0 ortalamaya sahip normal dağılımlı bağımsız bir değişkendir.

$$P_i = P(Y_i = 1) = P(U_{i1} \geq U_{i0}) = P(V_{i1} + \varepsilon_{i1} \geq V_{i0} + \varepsilon_{i0}) = P(\varepsilon_{i0} - \varepsilon_{i1} \leq V_{i1} - V_{i0}) \quad (8)$$

$V_{i1} - V_{i0}$ terimi I_i olarak tanımlanmakta olup fayda endeksini göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda i . bireyin birinci alternatifi tercih etme olasılığı şu biçimde yazılabilir:

$$Y_i = 1 \text{ ise} \quad P(Y_i = 1) = P \quad (9)$$

$$Y_i = 0 \text{ ise} \quad P(Y_i = 0) = 1 - P \quad (10)$$

Fayda kuramına ilişkin bu bilgiler çerçevesinde fayda endeksi, daha açık olarak şöyle yazılabilir:

$$I_i = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad (11)$$

Probit modelde, i 'nci bireyin kararı, gözlenemeyen fayda endeksi I_i 'ye bağlıdır. Bu endeksin ise X_i gibi açıklayıcı değişkenler tarafından belirlendiği görülmektedir.

I_i , her i . bireyi için I_i^* gibi eşik değeri olduğu kabul edildiğinde;

$$I_i > I_i^* \text{ ise } y = 1 \text{ durumu gerçekleşir.} \quad (12)$$

$$I_i \leq I_i^* \text{ ise } y = 1 \text{ durumu gerçekleşmez.} \quad (13)$$

Eşik değeri olan I_i^* 'de I_i gibi gözlenemez. Fakat aynı varyans ve ortalama ile normal dağıldığı varsayıldığından, verilen fayda endeksinin anakütle katsayıları tahmin edilebildiği gibi, gözlenemeyen endeksin kendine ait bilgileri hakkında da bilgi edinilebilir (Gujarati:2003, 608). Normallik varsayımı altında,

$I_i^* \leq I_i$ olasılığı, birikimli dağılım fonksiyonundan hareketle şöyle formüle edilebilir;

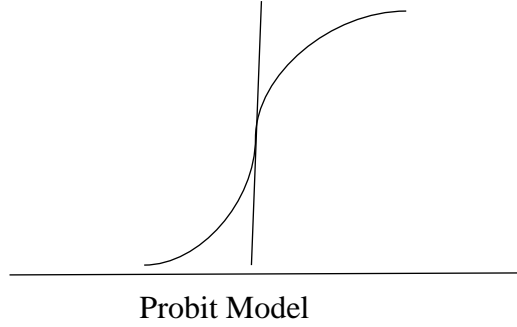
$$P_i = P_r(Y = 1) = P_r(I_i^* \leq I_i) = F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} e^{-t^2/2} \quad (14)$$

$$= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-t^2/2} dt$$

t = Standartlaştırılmış normal değişken,

P_i = Olayın meydana gelme olasılığı,

$\pi = 3.1412$ ve $e = 2.178$ ' dir.



Şekil 4.2. Probit Fonksiyon Dağılımı

Tezde ele alınan teşviklerin etkisi analiz edilirken kullanılan FF modeli Probit ve Logit yöntemleriyle analiz edilmiştir. Takip eden bölümlerde öncelikle veri seti, özet istatistikler ve elde edilen bu analiz sonuçları değerlendirilecektir.

4.2 Veri Seti ve Özet İstatistikler

Sosyal güvenlik prim ödemeleri ve gelir vergisi stopajı politikalarının istihdam üzerine etkisi FF ve FF-ESEY yöntemleri ile analiz edilirken kullanılan anket 2008-2016 arası TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketidir. Ülkemizde ekonomik açıdan aktif işgücü yapısı hakkındaki bilgiler, 1966'dan itibaren bazı dönemlerde düzensiz bir şekilde yapılan Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) üzerinden derlenmiştir. Fakat bu tarihten 1988 yılına gelene kadar HİA'dan elde edilmiş olan veriler; tanım, kavram, coğrafi kapsam, değişken ve sınıflandırmadaki farklılıklar sebebi ile karşılaştırılamamaktaydı. Bu sebeple, Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün birlikte yaptıkları çalışmalarda, işgücü göstergelerinin doğru ve zamanında yapılmasına ilişkin olarak, anketlerin yeniden yapılandırılması hedef alınmıştır. 1988 yılında işgücü değişkenlerinin uluslararası istatistik verileri ile kıyaslanabilmesi amacı ile anketler tekrar gözden geçirilerek yeni bir yapı oluşturulmuştur. TÜİK, işgücü piyasasının en temel veri kaynağı olan Hanehalkı İşgücü Anket'lerini 1988 yılından beri, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen standartlara uygun olarak gerçekleştirmektedir. Ayrıca, 2004' en beri Avrupa Birliği İstatistik Ofisi standartları da izlenmektedir. 2000'li yıllara gelindiğinde anketler Türkiye ve kır-kent ayrımı için üçer aylık, Türkiye, kır-kent, 7 coğrafi bölge ve 9 il merkezi için yıllık bilgi vermeye başlamıştır. 2000 yılından önce 12 yaş ve üstü bireylerden de veri toplanırken, 2000 yılından sonra sadece 15 yaş üstü bireylerden veri toplanmaya başlanmıştır. Ayrıca verileri zenginleştirmek adına ankette kullanılan soru kâğıdı üzerine

yeni sorular da eklenmiştir. Örneğin 2009 yılında yapılan önemli değişikliklerden biri eksik istihdam kavramının yerini “yetersiz istihdam” ve “zamana bağlı eksik istihdam” kavramlarının almış olmasıdır. Bu değişiklik soru kâğıdında da düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. HİA’lar da hedeflenen amaç, ülkenin işgücü durumunu ele almak, istihdamda bulunanların; ekonomik faaliyet, meslek, çalışma süreleri, istihdama katılmayanların ise; iş aradıkları meslek ve arama için harcadığı süre gibi özellikler ile ilgili bilgi derlemektir. HİA’ler bilgi derlenen coğrafi bölgeleri temelde dört gruba ayırmaktadır. Türkiye geneli tüm yerleşim yeri coğrafi kapsam, 20.001 ve daha yukarı nüfuslu yerleşim yerleri kentsel kesim, 20.000 ve daha aşağı nüfusu olan yerler kırsal kesim ve örnekleme birimi ise adres olarak tanımlanmıştır. Günümüzde anket verileri anketörler tarafından birebir görüşme ile toplanmakta ve dizüstü bilgisayarlara anında kaydedilmektedir. Ankette, sosyo-ekonomik karakteristikleri gösteren (cinsiyet, medeni hal, eğitim gibi) bireysel soruların yanı sıra bireyin işgücüne veya istihdama katılıp katılmadığı, katılmış ise bu işi nasıl bulduğu, ücret düzeyinin ne olduğu, çalıştığı meslek kolu, sürekli veya geçici olmak üzere ne şekilde istihdam edildiği, çalışma saatleri, tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışmadan hangisine dahil olduğu, çalışılan işin sanayi kolu gibi pek çok işgücü piyasası göstergesine ilişkin zengin bir soru havuzu yer almaktadır (TUİK, 2014).

Teşviklerin istihdam durumu üzerindeki etkisi araştırılırken kullanılacak (2) nolu modelde **X** değişkenleri politika dışında istihdamı etkileyebilecek diğer faktörleri (kontrol değişkenlerini) göstermektedir. Bu değişkenler Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Ekonometrik Modeldeki Kontrol Değişkenleri

| Kontrol Değişkenleri | Değişken açıklamaları |
|-----------------------|--|
| Cinsiyet | 1= Erkek 2= Kadın |
| Yaş | 15-66 |
| Medeni Hal | 1=Hiç Evlenmedi 2=Evli 3=Boşandı 4= Eşi Öldü |
| Eğitim | 0=Bir Okul Bitirmeyen 1=İlkokul 2=Ortaokul, Mesleki Ortaokul ve İlköğretim 3=Genel Lise 4=Mesleki veya Teknik Lise 5=Yüksekokul, Fakülte ve üzeri |
| İşgücü Katılımı Oranı | Nüfusun yüzde kaçının işgücü piyasasına katıldığını gösteren oran |
| Enflasyon Oranı | Fiyatlar genel düzeyindeki değişimi gösteren oran |

(2) nolu modele istihdamı etkileyebilecek cinsiyet, yaş, medeni hal ve eğitim durumu gibi eklenen bireysel karakteristikler kategorik değişkendir ve Tablo 4.2’de görüldüğü gibi kategorilere ayrılmışlardır. Hanehalkı İşgücü Anketi’nin dezavantajı bireyin yaşadığı hanehalkına ilişkin soruların yer almaması olduğundan, hanehalkı karakteristiklerini (evdeki çocuk sayısı, hanehalkının toplam geliri gibi) temsil eden değişkenler modele eklenememiştir. Modelde her ne kadar yaşanılan bölgeye ilişkin sabit etkiler ψ_j eklenmiş olsa da yine de istihdamı etkileyebilecek bölgesel düzeydeki değişkenlerden işgücüne katılım oranı ve enflasyon oranı modele eklenmiştir. Kontrol değişkenlerinden ziyade asıl politikanın (2) nolu modelde deney olarak adlandırılan değişkenin) etkisi ile ilgilenildiğinden bu kontrol değişkenlerinin özet istatistiklerini vermek yerine bağımlı değişkenin politika öncesi (2008-2011) , politika sonrası (2012-2016) ve tüm analiz dönemlerinde deney ve kontrol grubu için nasıl değişim sergilediği Tablo 4.3’te gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Dönemler İtibariyle İstihdam Değişkenine İlişkin Özet İstatistikler

| | Deney Grubu (deney==1) | | | | | Kontrol Grubu (deney==0) | | | | |
|---|------------------------|-----------|----------------|-----|-----|--------------------------|-----------|----------------|-----|-----|
| | Gözlem Sayısı | Ortalama | Standart Sapma | Min | Max | Gözlem Sayısı | Ortalama | Standart Sapma | Min | Max |
| 2008-2016 (Tüm Analiz Dönemi) | | | | | | | | | | |
| İstihdam | 354006 | 0.3521748 | 0.477688 | 0 | 1 | 768.117 | 0.4286779 | 0.4948873 | 0 | 1 |
| 2008-2011 (Politika Öncesi Dönem) | | | | | | | | | | |
| İstihdam | 143395 | 0.3142299 | 0.4642101 | 0 | 1 | 322.586 | 0.427238 | 0.4946781 | 0 | 1 |
| 2012-2016 (Politika Sonrası Dönem) | | | | | | | | | | |
| İstihdam | 210611 | 0.3780097 | 0.4848912 | 0 | 1 | 463.531 | 0.42968 | 0.4950309 | 0 | 1 |

İstihdam ortalamasının politika öncesi dönemden politika sonrası döneme deney grubunda kontrol grubuna nazaran daha fazla arttığı görülmektedir. Politikanın uygulanmadığı kontrol grubunda bireylerin ortalama istihdam edilme olasılıkları (0.494) politika öncesi deney grubuna kıyasla (0.314) daha fazladır. Politikanın uygulandığı bölgelerin istihdam olanakları bakımından az gelişmiş bölgeler olmasından bu durum normaldir. Ancak önemli olan politikanın uygulanması ile birlikte deney grubundaki bireylerin ortalama istihdam edilme olasılıklarının artarak 0.378’ye çıkması ve kontrol grubunda bu kadar büyük bir artışın gerçekleşmemiş olmasıdır. Politika öncesi dönemden politika sonrası döneme kontrol grubundaki bireylerin istihdam edilme olasılıkları çok büyük değişiklik göstermemiştir.

4.4-4.7 arası tablolar ise deney ve kontrol grubunda yer alan bireylerin politika öncesi ve sonrası dönemde kaç tanesinin istihdam edilip edilmediğini sayısal ve yüzdesel olarak ayrıca göstermektedir.

Tablo 4.4. Politika öncesi, 6. bölgede yaşayan bireylerin (deney grubu) istihdam edilme durumu

| İstihdam Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|-----------------|---------|--------|-----------|
| 0= Çalışmıyor | 98336 | 68.58 | 68.58 |
| 1= Çalışıyor | 45059 | 31.42 | 100.00 |
| Toplam | 143395 | 100.00 | |

Tablo 4.5. Politika sonrası, 6. bölgede yaşayan bireylerin (deney grubu) istihdam edilme durumu

| İstihdam Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|-----------------|---------|--------|-----------|
| 0= Çalışmıyor | 130998 | 62.20 | 62.20 |
| 1= Çalışıyor | 79613 | 37.80 | 100.00 |
| Toplam | 210611 | 100.00 | |

Tablo 4.4 ve Tablo 4.5’den de görüldüğü üzere 2012 yılı politika uygulaması öncesi deney grubunun % 68.58’i istihdama katılmazken, politika sonrası bu oranın % 62.2’ye düştüğü, haliyle istihdama katılanların oranının % 31.42’den % 37.8’e arttığı görülmektedir. Tablo 4.5’ te ise 6. Bölge illeri ile teşvik politikasının uygulanması neticesinde, örneklem için alınan kişi sayısının % 62.20’ sinin çalışmadığını, % 37.80’ nin ise çalışarak işgücüne katıldığını görmekteyiz. Çalışan sayısının artması ile çalışmayan sayısının azalması, politika etkisini görmeyi amaçladığımız 6. Bölge illeri için olumlu olduğu kanısına varılmaktadır.

Tablo 4.6. Politika öncesi, 6. bölgede yaşamayan bireylerin (kontrol grubu) istihdam edilme durumu

| İstihdam Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|-----------------|---------|--------|-----------|
| 0= Çalışmıyor | 184765 | 57.28 | 57.28 |
| 1= Çalışıyor | 137821 | 42.72 | 100.00 |
| Toplam | 322586 | 100.00 | |

Tablo 4.7. Politika sonrası, 6. bölgede yaşamayan bireylerin (kontrol grubu) istihdam edilme durumu

| İstihdam Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|-----------------|---------|--------|-----------|
| 0 = Çalışmıyor | 264361 | 57.03 | 57.28 |
| 1= Çalışıyor | 199170 | 42.97 | 100.00 |
| Toplam | 463531 | 100.00 | |

6. bölge içerisinde yer almayan illerde ise kullanılan örnekleme politika öncesi 184 bin 765 kişinin çalışmadığı, istihdam edilen bireylerin ise 137 bin 821 kişi olduğu görülmektedir. İstihdam edilenlerin yüzdesi kontrol grubunda politika öncesi % 42.72 iken politika sonrası dönemde bu yüzdenin çok artmadığı sadece % 42.97’ye ulaştığı görülmektedir. Özetle, politika sonrası istihdam edilenlerin yüzdesi deney grubunda göreceli olarak çok artarken politikanın uygulanmadığı yerde bu artış yaşanmamıştır. Farkların farkı

yönteminde ortaya koyulmaya çalışılan amaç deney grubunda politika sonrasında öncesine yaşanan değişimin kontrol grubunda politika sonrasında öncesine yaşanan değişimden ne kadar farklılaştığını ortaya koymaktır. Bağımlı değişken olan istihdam durumunun deney ve kontrol grubu karşılaştırılarak dönemler itibariyle değişimi bir fikir verse de (2) nolu modelde belirtilen kontrol değişkenleri ve diğer faktörlerin istihdam üzerindeki ayrıştırılmadan politikanın salt etkisi ortaya koyulamaz. Böylece ilgili teşviklerin çalışma durumu (istihdam edilip edilmeme durumu) üzerindeki etkisinin analiz edilmesinde (2) nolu model önce standart FF yöntemi ile tahmin edilmiş, daha sonra deney ve kontrol grubunu bireysel özellikler açısından benzer kılan ve seçim yanlılığına çözüm getiren ESEY ile alternatif bir örneklem elde edilerek bu örnekleme FF tekrar uygulanmıştır. Takip eden bölüm bu yöntemlerle elde edilen ampirik bulguları ortaya koymaktadır.

4.3. Analiz Sonuçları

Önceki bölümlerde de vurgulandığı gibi tez çalışmasında, 2012 teşvik politikası çerçevesinde 6. bölgede uygulanan “gelir vergisi stopajı indirimi” ve “sosyal güvenlik primi desteği” programlarının, bu bölgede yaşayan bireyler için diğer bölgelere kıyasla istihdam yaratıp yaratmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bölümde sonuçları ayrıntıları ile anlatılan analizlerde önce FF yöntemi uygulanmış ve model (2)’de yer alan politika değişkeninin katsayısı tahmin edilmiştir. Yöntem kısmında açıklandığı gibi yöntemin ele aldığı deney grubu 6. Bölge illeri olup kontrol grubu 6. Bölge dışında kalan ancak 6. bölgeye gelişmişlik ve istihdam olanakları bakımından benzer olan illerden oluşmaktadır. Her ne kadar kontrol grubu için benzer bölgeler seçilmeye çalışılsa da analizler mikro veri ile yapıldığından bireysel olarak 6. Bölgede yaşasa dahi kendine özgü göstergeleri açısından istihdam edilme olasılıkları kontrol grubunun bazı bireylerine nazaran daha yüksek olan bireyler deney grubuna dahil edilmiş olabilir. Bu seçim yanlılığı problemi olarak adlandırılmaktadır. Genelde politikadan yararlanma koşulunun bireysel özelliklere değil, tez çalışmasında ele alınan politikalarda olduğu gibi bölgesel özelliklere dayandığı durumda ortaya çıkar. Bu nedenle bireysel karakteristikler bakımından kontrol ve deney grubunun çok benzeşmesini sağlamak adına ESEY uygulanmış ve (2) nolu model ayrıca FF-ESEY ile tahmin edilmiştir. ESEY uygulanmadan önce standart FF yöntemi sonuçları Tablo 4.8’de gösterilmiştir. (2) nolu modelde politikanın etkisi merak edilen bağımlı değişken sıfır veya bir değerini alan kukla değişkeni olduğundan FF modeli Logit ve Probit ile tahmin edilmiştir. İlgili tahmin sonuçları Tablo 4.8’de gösterilirken her bir değişkene ilişkin hesaplanan ve sayısal olarak logit ve probit sonuçlarının yorumlanmasına imkan veren marjinal etkiler Tablo 4.9’da

gösterilmiştir. Logit ve Probit model tahminlerinden elde edilen katsayılar sadece bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü gösterirken katsayı yorumu için ortalama marjinal etkiler hesaplanmasına gerek duyulmuştur. Marjinal etkiler, belirli bir açıklayıcı değişkendeki bir değişimin, diğer değişkenlerin sabit tutulması durumunda tahmin edilen olasılık üzerindeki anlık etkisinin bir ölçüsüdür.

Tablo 4.8. Standart Farkların Farkı Modelinin Logit ve Probit Tahmin Sonuçları

| Bağımlı Değişken : İstihdam | Logit Model (KontROLSÜZ) (I) | Probit Model (KontROLSÜZ) (II) | Logit Model (Kontrollü) (III) | Probit Model (Kontrollü) (IV) |
|---|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| deney | - 0.5226*** (0.0221) | -0.3056*** (0.0125) | - 0.6820*** (0.0285) | -0.3853*** (0.0158) |
| donem | 0.0903*** (0.0184) | 0.0450*** (0.0099) | -0.0379 (0.0310) | -0.0275* (0.0170) |
| deney*donem | 0.0143 (0.0174) | 0.0196** (0.0096) | 0.0436** (0.0193) | 0.0335*** (0.0106) |
| Cinsiyet (Temel kategori : Erkek) | | | 0.0889*** (0.0099) | 0.0499*** (0.0053) |
| Yaş | | | 0.0041*** (0.0004) | 0.0021*** (0.0002) |
| Medeni Hal (Temel Kategori : Bekar) | | | | |
| Evli | | | 0.6097*** (0.0120) | 0.3354*** (0.0065) |
| Dul | | | -0.1495*** (0.0338) | -0.0837*** (0.0192) |
| Boşanmış | | | 0.2486*** (0.0360) | 0.1433*** (0.0191) |
| Eğitim (Temel Kategori: Okuma yazma bilmek ancak bir diploma sahibi olmamak) | | | | |
| İlkokul | | | -0.2506*** (0.0139) | -0.1341*** (0.0073) |
| Ortaokul | | | -0.0479*** (0.0164) | -0.0308*** (0.0088) |
| Genel Lise | | | -0.1133*** (0.0179) | -0.0628*** (0.0096) |
| Meslek Lisesi | | | -0.1435*** (0.0198) | -0.0775*** (0.0106) |
| Yüksek Öğrenim (Üniversite ve üstü) | | | -0.2913*** (0.0160) | -0.1606*** (0.0086) |
| İşgücüne Katılım Oranı | | | -0.0127*** (0.0015) | -0.0066*** (0.0008) |
| Enflasyon Oranı | | | -6.2710*** (0.8375) | -3.4121*** (0.4599) |
| Gözlem Sayısı | 527,236 | 527,236 | 527,236 | 527,236 |
| Wald Ki—kare | 7594.15 (0.0000) | 7558.93 (0.0000) | 14178.76 (0.0000) | 14034.36 (0.0000) |

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerinde değişkenin anlamlı olduğunu göstermektedir. Katsayı tahminlerinin altında parantez içinde gösterilen değerler robust standart hatalardır.

Tablo 4.9. Standart Farkların Farkı Modelinin Logit/Probit Tahminlerinin Marjinal Etkileri

| Bağımlı Değişken : İstihdam | Logit Model (KontROLSÜZ) (I) | Probit Model (KontROLSÜZ) (II) | Logit Model (Kontrollü) (III) | Probit Model (Kontrollü) (IV) |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| deney | -0.0609*** (0.0025) | -0.0658*** (0.0027) | -0.0784*** (0.0032) | -0.0817*** (0.0033) |
| donem | 0.0105*** (0.0021) | 0.0097*** (0.0021) | -0.0043 (0.0035) | -0.0058** (0.0036) |
| deney*donem | 0.0016 (0.0020) | 0.0042** (0.0020) | 0.0050** (0.0022) | 0.0071*** (0.0022) |
| Cinsiyet (Temel kategori : Erkek) | | | 0.0102*** (0.0011) | 0.0106*** (0.0011) |
| Yaş | | | 0.0004*** (0.0000) | 0.0004*** (0.0000) |
| Medeni Hal (Temel Kategori : Bekar) | | | | |
| Evli | | | 0.0701*** (0.0013) | 0.0712*** (0.0013) |
| Dul | | | -0.0172*** (0.0038) | -0.0177*** (0.0040) |
| Boşanmış | | | 0.0286*** (0.0041) | 0.0304*** (0.0040) |
| Eğitim (Temel Kategori: Okuma yazma bilmek ancak bir diploma sahibi olmamak) | | | | |
| İlkokul | | | -0.0288*** (0.0016) | -0.0284*** (0.0015) |
| Ortaokul | | | -0.0055*** (0.0018) | -0.0065*** (0.0018) |
| Genel Lise | | | -0.0130*** (.0020) | -0.0133*** (0.0020) |
| Meslek Lisesi | | | -0.0165*** (0.0022) | -0.0164*** (0.0022) |
| Yüksek Öğrenim (Üniversite ve üstü) | | | -0.0335*** (0.0018) | -0.0341*** (0.0018) |
| İşgücüne Katılım Oranı | | | -0.0014*** (0.0001) | -0.0014*** (0.0001) |
| Enflasyon Oranı | | | -0.7215*** (0.0963) | -0.7243*** (0.0976) |
| Gözlem Sayısı | 527,236 | 527,236 | 527,236 | 527,236 |

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerinde değişkenin anlamlı olduğunu göstermektedir. Katsayı tahminlerinin altında parantez içinde gösterilen değerler robust standart hatalardır.

Politikanın asıl etkisini gösteren *deney*donem* değişkeninin katsayısı olup *genellikle donem* değişkeni ve *deney* değişkeninin katsayıları ile Farkların Farkı analizlerinde ilgilenilmez. Ancak belirtmek gerekirse (2) nolu modelden de anlaşılacağı üzere *deney* değişkeninin katsayısı politika öncesi dönemde deney ve kontrol grubu arasındaki istihdam edilme olasılığı farkını gösterir. Bu katsayı hali hazırda politika öncesi deney grubunun kontrol grubuna göre istihdam edilme olasılığının % 7-8 daha az olduğuna işaret eder. Gerek kontrol değişkenlerinin eklendiği gerekse kontrolsüz Probit modelleri ile kontrolsüz Logit

modeli bu sonucu desteklemektedir. Politikaların uygulanma amacı da zaten budur. Düşük istihdam düzeyine sahip ve istihdam olanakları açısından dezavantajlı olan bölge politika öncesinde 6. bölge olduğundan politika bu bölgeye uygulanmıştır. *donem* değişkeninin katsayısı ise kontrol grubundaki bireylerin politika sonrası dönemde politika öncesi döneme göre istihdam edilme olasılığındaki değişimi göstermektedir. Bu da kontrol grubundaki bireylerin politika sonrası dönemde, politika öncesi döneme göre daha düşük olasılıkla istihdam edildiklerine işaretler. Katsayının anlamlı çıktığı Probit (kontrollü) modelde bu farkın sadece % 0.5 olduğu görülmektedir. Yani kontrol grubundaki bireylerin politika öncesinden sonrasına istihdam edilme olasılıkları çok da değişmemiştir.

Asıl ilgilenilen değişken ise *deney*donem* değişkeninin katsayısıdır. (2) nolu modelde bu katsayı δ ile gösterilmiştir. Analiz sonuçları bu katsayının II, III ve IV nolu modelde pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Zaten kontrol içermeyen modellerin ilgilenilen değişkenin etkisini olabilecek “dışlanmış değişken yanlılığı” nedeniyle doğru göstermediği bilinmektedir. O yüzden bu ve diğer katsayılar için istihdamı etkileyecek diğer değişkenlerin kontrol edildiği modellerdeki sonuçları daha güvenilirdir. *deney*donem* değişkeninin katsayısı politika öncesi dönemden politika sonrası döneme denek grubunda yaşanan ortalama istihdam değişiminin kontrol grubunda yaşanan ortalama istihdam değişiminden ne kadar farklı olduğunu gösterir. Bu katsayının pozitif ve anlamlı olması denek grubunda yaşanan istihdam artışının kontrol grubunda yaşanan istihdam artışına göre daha fazla olduğunu (% 0.5-% 0.7 kadar) yani politikanın etkin olduğunu göstermektedir. Katsayı, politika sonrası kontrol grubuna nazaran denek grubunda bireylerin daha fazla olasılıkla istihdam edilmeye başlandığını değil, denek grubu ile kontrol grubunda politika öncesi istihdam edilme farkının politika sonrası azaldığını yani politikanın denek grubu üzerinde etkin olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.8 ve Tablo 4.9’da kontrol değişkenlerinin katsayılarına bakıldığında cinsiyet değişkeninin Logit ve Probit tahminlerinde anlamlı olduğu ve hesaplanmış marjinal etkilere göre kadınların erkeklere göre % 1 daha yüksek olasılıkla istihdam edildikleri görülmektedir. Çalışmada 15-66 yaş grubunun ele alındığı örnekleme yaş değişkenine ait bulunan sonuçlardan ise, insanların yaş aldıkça istihdam edilebilme olasılıklarının % 0.04 arttığı görülmektedir. Yaş değişkeninin pozitif katsayılı olması yaş ile gelen deneyimin de istihdam şansını artırması olarak yorumlanabilir. Bireylerin istihdamında medeni hallerinin ne derece rol oynadığını gösteren değişkenlerin tahmin sonuçlarına baktığımızda ise; evli

bireyler ile boşanmış bireylerin hiç evlenmeyen bireylere göre daha yüksek olasılıkla istihdama katıldıkları, dul kalmış bireylerin ise hiç evlenmemiş bireylere göre daha düşük olasılıkla istihdamda bulduklarını söylenebilir. Her bir kategorinin marjinal etkilerine bakıldığında, evli olan bireylerin ve boşanmış bireylerin bekarlara göre sırasıyla ortalama % 7 ve % 2-3 daha yüksek olasılıkla istihdama katıldığı, eşi ölmüş bireylerin ise bekarlara göre % 1 daha düşük olasılıkla istihdama katıldığı görülmektedir.

Temel kategorinin bir diploma sahibi olmayan bireyler olduğu eğitim değişkeninin diğer kategorilerine ait katsayılara bakıldığında ise ilkokul, ortaokul, lise, meslek lisesi ve yükseköğretim mezunu olanların, bir okul bitirmeyen kişilere göre daha düşük olasılıkla istihdama katıldıkları görülmektedir. Marjinal etki tahminleri, ilkokul, ortaokul, lise, mesleki lisesi ve yükseköğretim mezunu olan bireylerin, bir okul bitirmeyen kişilere göre sırasıyla, % 2, % 0.5, % 1, % 1 ve % 3 daha düşük olasılıklarla istihdama katıldığını göstermektedir. Eğitim arttıkça eğitimin istihdam edilme şansını ve ücretleri arttırdığını kanıtlayan literatüre karşı bu denli bir sonuç bulunması şaşırtıcı gibi görünse de ele alınan denek ve kontrol gruplarının yer aldığı örnekleme uygulanan FF'in seçim yanlılığı yüzünden doğru sonuçlar göstermeyeceği geçmiş bölümlerde anlatılmıştı. Bu nedenle eğitim dahil diğer değişkenlerin katsayılarının doğru tahmini için FF-ESEY yöntemi analiz sonuçlarına bakmak daha doğru olacaktır. Bu sonuçlar Tablo 4.10 ve marjinal etkilerin yer aldığı 4.11'de gösterilmiştir.

FF-ESEY yöntemi sonuçlarına geçmeden önce bölgesel karakteristikleri yansıtan daha makro düzeydeki değişkenlerden işgücüne katılım oranı ve enflasyon oranının standart FF modeli tahminlerine de bakmak gerekmektedir. Bulgulara göre hem enflasyon oranı hem de işgücüne katılım oranına ait katsayılar negatif ve anlamlıdır. İşgücüne katılım açısından durum her geçen yıl giderek artan eğitimli insan sayısı ile birlikte işgücüne katılımın arttığını ancak az sayıda istihdam fırsatı veya iş için rekabetin yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer bir makro değişken olan enflasyonun istihdam edilme olasılığını azaltması, fiyatlardaki artış ile birlikte diğer girdilerin maliyetlerindeki artışın emek miktarını azalttığına yorulabilir.

FF-ESEY sonuçları ise Tablo 4.10 ile Tablo 4.11'de gösterilmiştir. Yöntem kısmında anlatıldığı gibi olası seçim yanlılığına çözüm getirmek için eğilim skoru eşleştirme yöntemi ile birbirine belli karakteristikler bakımından çok benzeyen denek ve kontrol gruplarının yer aldığı örnekleme oluşturulmuş ve (2) nolu model Probit ve Logit ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.10. FF-ESEY Modelinin Logit/Probit Analizi Tahmin Sonuçları

| Bağımlı Değişken : İstihdam | Logit Model (KontROLSÜZ) (I) | Probit Model (KontROLSÜZ) (II) | Logit Model (Kontrollü) (III) | Probit Model (Kontrollü) (IV) |
|---|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Deney | -0.3025 (0.3231) | -0.1712 (0.1816) | -0.9978*** (0.3282) | -0.5545*** (0.1846) |
| Dönem | 0.1209* (0.0635) | 0.0676* (0.0361) | -0.0733 (0.0758) | -0.0525 (0.0427) |
| Deney*Dönem | 0.0041 (0.0598) | 0.0026 (0.0340) | 0.1520** (0.0630) | 0.0812** (0.0355) |
| Cinsiyet (Temel kategori : Erkek) | | | 0.1959*** (0.0188) | 0.1076*** (0.0102) |
| Yaş | | | 0.0065*** (0.0007) | 0.0037*** (0.0004) |
| Medeni Hal (Temel Kategori : Bekar) | | | | |
| Evli | | | 0.4318*** (0.0200) | 0.2424*** (0.0111) |
| Dul | | | -0.1063 (0.0859) | -0.0625 (0.0492) |
| Boşanmış | | | 0.4066*** (0.0755) | 0.2324*** (0.0400) |
| Eğitim (Temel Kategori: Okuma yazma bilmek ancak bir diploma sahibi olmamak) | | | | |
| İlkokul | | | -0.2062*** (0.0206) | -0.1143*** (0.0113) |
| Ortaokul | | | 0.0173 (0.0226) | 0.0092 (0.0126) |
| Genel Lise | | | 0.1217*** (0.0264) | 0.0692*** (0.0146) |
| Meslek Lisesi | | | 0.0712** (0.0361) | 0.0429** (0.0200) |
| Yüksek Öğrenim (Üniversite ve üstü) | | | 0.0594** (0.0258) | 0.0331** (0.0142) |
| İşgücüne Katılım Oranı | | | -0.0472*** (0.0027) | -0.0260*** (0.0015) |
| Enflasyon Oranı | | | -14.1313*** (1.2385) | -7.9035*** (0.6921) |
| Gözlem Sayısı | 155,211 | 155,211 | 155,211 | 155,211 |
| Wald Ki—kare | 2544.61 (0.0000) | 2612.73 (0.0000) | 4377.53 (0.0000) | 4447.67 (0.0000) |

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerinde değişkenin anlamlı olduğunu göstermektedir. Katsayı tahminlerinin altında parantez içinde gösterilen değerler robust standart hatalardır.

FF-ESEY daha güvenilir tahminler sunsa da bulguların, standart FF analizinden politikanın etkisine ilişkin elde edilen sonuçlardan farklı olmadığı görülmektedir. Bu durum zaten standart FF uygulanırken seçilen örnekleme, deney grubu illerine sosyo-ekonomik açıdan çok benzer kontrol grubu illerinin yer almasından kaynaklıdır. Ancak onun tamamıyla seçim yanlılığını çözeceğine inanılmadığından FF-ESEY’de uygulanmıştır.

Deney ve kontrol grubundaki bireyler bireysel karakteristikler bakımından da benzer hale getirilmişlerdir.

Tablo 4.11. FF-ESEY Modeli Logit/Probit Analizinin Marjinal Etki Tahmin Sonuçları

| Bağımlı Değişken : İstihdam | Logit Model (KontROLSÜZ) (I) | Probit Model (KontROLSÜZ) (II) | Logit Model (Kontrollü) (III) | Probit Model (Kontrollü) (IV) |
|--|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Deney | -0.0422 (0.0451) | -0.0427 (0.0453) | -0.1374*** (0.0452) | -0.1364*** (0.0454) |
| Dönem | 0.0168* (0.0088) | 0.0168* (0.0090) | -0.0101 (0.0104) | -0.0129 (0.0105) |
| Deney*Dönem | 0.0005 (0.0083) | 0.0006 (0.0084) | 0.0209** (0.0086) | 0.0199** (0.0087) |
| Cinsiyet (Temel kategori : Erkek) | | | 0.0269*** (0.0025) | 0.0264*** (0.0025) |
| Yaş | | | 0.0009*** (0.0001) | 0.0009*** (0.0000) |
| Medeni Hal (Temel Kategori : Bekar) | | | | |
| Evli | | | 0.0595*** (0.0027) | 0.0596*** (0.0027) |
| Dul | | | -0.0146 (0.0118) | -0.0153 (0.0121) |
| Boşanmış | | | 0.0560*** (0.0104) | 0.0571*** (0.0098) |
| Eğitim (Temel Kategori: Okuma yazma bilmek ancak bir diploma sahibi olmamak) | | | | |
| İlkokul | | | -0.0284*** (0.0028) | -0.0281*** (0.0027) |
| Ortaokul | | | 0.0023 (0.0031) | 0.0022 (0.0031) |
| Genel Lise | | | 0.0167*** (0.0036) | 0.0170*** (0.0036) |
| Meslek Lisesi | | | 0.0098** (0.0049) | 0.0105** (0.0049) |
| Yüksek Öğrenim (Üniversite ve üstü) | | | 0.0081** (0.0035) | 0.0081** (0.0035) |
| İşgücüne Katılım Oranı | | | -0.0065*** (0.0003) | -0.0064*** (0.0003) |
| Enflasyon Oranı | | | -1.9471*** (0.1705) | -1.9445*** (0.1701) |
| Gözlem Sayısı | 155,211 | 155,211 | 155,211 | 155,211 |

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerinde değişkenin anlamlı olduğunu göstermektedir. Katsayı tahminlerinin altında parantez içinde gösterilen değerler robust standart hatalardır.

Standart FF analizi ile *deney*, *dönem*, *deney*dönem* ve kontrol değişkenleri için bulgular desteklenmektedir. Dışlanmış değişken yanlılığını önlediğinden kontrollü modellerin sonuçları daha yansız kabul edilirse, *deney* değişkeninin katsayısı 6. bölgede yaşayan bireylerin diğer bölgedeki bireylere göre % 13.7 daha düşük olasılık ile istihdama

katıldığını göstermektedir. *donem* değişkeninin katsayısı kontrol grubundaki bireylerin politika öncesi ve sonrası durumlarını karşılaştırır. Kontrol değişkenlerinin eklenmediği Logit ve Probit sonuçlarına göre, kontrol grubundaki bireylerin politika sonrası dönemde, politika öncesi döneme göre daha düşük olasılıkla istihdam edildiği görülmektedir. Kontrol değişkenlerinin eklendiği modellerde ise *donem* değişkenine ait katsayı anlamsız çıkmıştır. Standart FF yöntemi bulgularına göre FF-ESEY bulgularında katsayıların sayısal etkilerinin daha büyük olduğu görülmektedir. Politika etkisini gösteren *deney*donem* değişkeninin katsayısı da önceki analizde olduğu gibi anlamlı ve pozitifdir. Bu katsayı, politika sonrası denek grubundaki bireylerin kontrol grubundaki bireylere göre politika öncesi döneme nazaran istihdamlarını daha çok artırdıklarını göstermektedir. İstihdam değişimi farkı (farkların farkı) pozitifdir. Yaş ve cinsiyet değişkenlerinin de sonuçları önceki analiz ile benzerlik göstermiş ilerleyen yaşlarda bireylerin daha çok istihdam edildiğini ve ele alınan bu örnekte kadınların erkeklere göre istihdam edilme olasılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. İstihdam üzerindeki etkisini incelediğimiz bir diğer değişken olan medeni durumun sonuçlarını incelediğimizde; benzer şekilde evli olan bireyler ile boşanmış olan bireylerin hiç evlenmeyen bireylere göre daha yüksek olasılıkla istihdama katıldıkları bulunmuştur. Olasılık değerleri sırasıyla % 5,9 ve % 5,6'dır. Dul kategorisinin katsayısı anlamsız çıktığından temel kategori ile karşılaştırması yapılamamıştır. Bekarların genelde yaşça genç olmaları deneyim sahibi olmadıklarından ve güncel işgücü piyasalarının rekabetçi yönüyle genç istihdamına çok açık olmamasından bu sonuç elde edilmiş olabilir.

FF-ESEY analiz sonuçlarının standart FF sonuçlarından ayrıldığı yön eğitim değişkeni açısından olmuştur. Standart FF bulgularının tersine, FF-ESEY daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdam edilme olasılıklarının daha fazla olduğunu göstermiştir. Sadece ilkökul diplomasına sahip bireylerin, okuma yazma bilip bir diploma sahibi olmayanlara göre daha az olasılıkla istihdam edildiği bulgusu istisnaidir. Bu durum iki kategori arasında nitelik ve vasıf açısından çok fark olmamasından kaynaklanmaktadır. Lise mezunu olanlar % 1,6, mesleki lise mezunu bireyler % 0,98 ve yükseköğretim mezunu olan kişiler bir okul bitirmeyen bireylere göre % 0,8 daha yüksek olasılıkla istihdama katılmaktadırlar. Makro değişkenlerden enflasyon oranı ve işgücüne katılım oranının da önceki analizlerle benzer şekilde istihdama katılma olasılığını düşürdüğü görülmektedir.

Hem FF hem de FF-ESEY sonuçlarının incelenen politikaların istihdam üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koyduğu görülmüştür. İncelenen bu politikaların etkisi mikro veri kullanılarak analiz edildiğinden istihdamı etkileyecek pek çok bireysel

karakteristiğin kontrol edilmesi imkanını tanımıştır. Makro düzeyde yapılan benzer çalışmaların dışlanmış değişken yanlılığı içermeye olasılıklarının çok yüksek olmasından dolayı, çalışma uluslararası yazına daha yansız sonuçlar içermesi nedeniyle bir katkı sunmaktadır. Bireysel karakteristiklerin yanı sıra bölgesel etmenlerin de kontrol edildiği çalışmada incelenen politikaların salt etkisine ulaşılmaya çalışılmış ve analiz sonuçları ilgili politikaların politika öncesi deney-kontrol grubu ortalama istihdam farkını politika sonrası azalttığını göstermiştir. Sonuç olarak az gelişmiş ve istihdam olanakları bakımından dezavantajlı olan 6. bölge illerinde yıllar itibariyle yaşanan istihdam artışında ilgili politikaların payının olduğu ortaya koyulmuştur.



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

21. yüzyılda özellikle küreselleşmenin yaygınlaşması ile birlikte işsizlik, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun dünya ülkelerinin ortak sorunu haline gelmiştir. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de de, sanayi sektörünün sadece gelişmiş bölgelerde yoğunlaşması, eğitim, istihdam olanaklarının bu bölgelerde fazla olması ülke içerisinde dengesiz göç dağılımına sebebiyet vermektedir.

Bu bağlamda devlet politikaları, ülkenin özellikle az gelişmiş bölgelerinde ekonomik gelişme ve refah düzeyinin planlı, kolay ve tutarlı bir şekilde yükseltilmesi açısından gereklidir. Türkiye’de istihdam olanakları açısından diğer bölgelere göre daha dezavantajlı olan Doğu ve Güney Doğu bölgelerinde, yatırım yapmak, istihdamı arttırmak ve bölgesel eşitsizliği azaltabilmek için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. “2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı” ile yürürlüğe koyulan “Yatırım Teşvik Programı” bunun bir örneğidir. Bu program ile hükümet, istihdamı sağlamak, cari işlemler açığını azaltmak, firmalara ve yatırımcılara istihdamı teşvik edici destekler sunmayı hedeflemiştir.

Tez çalışmasında, “Yatırım Teşvik Programı” kapsamında olan “sosyal güvenlik primi ödemeleri” ve “gelir vergisi stopajı ödeneği” gibi çalışanları doğrudan ilgilendiren iki önemli yatırım teşvik türünün istihdam üzerindeki etkileri ileri ekonometrik metotlar ile ele alınmıştır.

Türkiye politika kapsamında sosyo-ekonomik açıdan 6 bölgeye ayrılmış olup desteklenen iller 6. bölgede yer almaktadır. Politika etkisi, ”Farkların Farkı” yöntemi ve “Eğilim Skoru Eşleştirme yaklaşımını içeren Farkların Farkı (FF-ESEY)”, yöntemini kullanılarak ölçülmüştür. FF-ESEY yönteminin kullanılmasındaki amaç, ferdi ve hanehalkı karakteristikleri birbirine benzeyen bireyler ile bir alt örneklem elde edilerek politikanın etkisinin daha doğru analiz edilmesini sağlamaktır. İncelenen politika etkisinin bağımlı değişkeni olan istihdam durumu sıfır veya bir değerini alan kukla değişkeni olduğundan FF ve FF-ESEY yöntemleri Logit ve Probit ile tahmin edilmiştir. Hem FF hem de FF-ESEY yöntemleri ile yapılan analiz sonuçlarına göre uygulanan teşviklerin 6. bölgede istihdamı artırma da pozitif bir etki yarattığı görülmektedir.

Analiz sonucunda, politika etkisini gösteren *deney*dönem* değişkeninin katsayısının pozitif olması, politika sonrası denek grubunda yer alan bireylerin kontrol grubunda yer alan bireylere göre politika öncesi döneme nazaran istihdamlarını artırdığını söylemektedir. Bu

durum, 2012 teşvik politikasının bölgeler arası istihdam açığını kapatan başarılı bir politika olduğunu göstermektedir.

Ayrıca analizde, istihdamı etkileyecek cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum gibi sosyo-ekonomik özellikteki değişkenlere ait sonuçlar da önem arz etmektedir. Cinsiyete göre durum değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere kıyasla istihdam edilebilme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, yaş değişkeninin ise bireylerin yaş aldıkça daha fazla istihdama katıldıkları görülmüştür.

Etkisini incelediğimiz bir diğer değişken olan medeni durum sonucuna göre; evli ve boşanmış bireylerin dul kalmış bireylere göre daha yüksek olasılık ile istihdama katıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Önemli bir değişken olan eğitim durumu sonuçlarına göre ise; daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdam edilebilme olasılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Yalnızca ilkökul diplomasına sahip olan bireylerin, okuma yazma bilip bir diploma sahibi olmayanlara göre daha az olasılıkla istihdama katıldığı bulgusu istisnaidir. Bu sonuç iki eğitim durumu arasında belirgin bir farklılık olmamasından kaynaklanmaktadır.

Makro değişkenlerden işgücüne katılma ve enflasyon oranlarının ise istihdam yaratmayı zorlaştırdığı görülmüştür.

Hem FF hem de FF-ESEY sonuçları, politikaların istihdam üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda devletin, yapılan bu teşviklerin olumlu etkilerini görerek benzer yatırım programlarını sayıca arttırması önerilmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Abbott, R.D (1985). Logistic Regression in Survival Analysis. *American Journal of Epidemiology*, 121(3), 465-471.
- Acar, O.K. ve Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 85-111.
- Akan, Y. ve Arslan, İ. (2008). Türkiye'de Sektörel Yatırım Teşvik Belgeleri ile İstihdam Analizi: Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama (1980-2006). *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2008/1, 107-119.
- Akarsu, R. ve Ulusoy, R. (2012). Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 105-126.
- Akbaş, S. (2015). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Aldrich, J.H., & Nelson, F.D. (1984). *Linear Probability, Logit and Probit Model: Quantitative Application in the Social Science-Sera Miller McCun*. Sage Pub. Inc, University of Minnesota and Iola, London.
- Alesina, L., Espíndola, F., Espino, A., & Sanromán, G. (2005). *Resultados de la Evaluación de Proimujer, Serie Documentos de Trabajo*. No. 01/06 (Montevideo, Universidad de la República).
- Altıntaşı, T. ve Duru, M.N. (2007). Lojistik Regrasyon ve Probit Model ile Marka Bağımlılığı Araştırması. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2(7), 53-63.
- Alzúa, M.L., Cruces, G., & Erazo, C.L. (2013). *Youth Training Programmes Beyond Employment: Evidence from a Randomized Controlled Trial* (La Plata, Universidad Nacional de La Plata).
- Anadolu, F.K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 239-264.
- Anna, B., & Slavomíra, M. (2017). Active Labour Market Policies of Selected European Countries
- Ashenfelter, O., & Card, D. (1985). Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs. *The Review of Economics and Statistics*, 67(4), 648-660.

- Aslan, M. (2010). *Küreselleşmenin Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Emek Talebi Üzerindeki Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, Ö. (2017). NOAK’lar için Yayınlanan Gerçek Yaşam Verilerini Nasıl Okumalıyız? Rivaroksaban ile İlgili Durum. *Türk Kardiyol Dern Ars*, 45(4), 26-32.
- Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.
- Avrupa Komisyonu. (2006). Employment in Europe. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit A.1, Belgium.
- Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Aycı, A. (2014). Bireysel Yurtdışı Fuar Desteklerinin KOBİ’lerin İhracat Rakamlarına Etkisinin Analizi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(7), 107-126.
- Balkan, B., Cilasun, S.M. ve Turan, B. (2016). The Impact of the Turkish Employment Subsidy Programs on Increasing the Level of Social Protection for Women. *Economic Research Forum*, 1022.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bell, B., Blundell, B., & Reenen, J.N. (1999). Getting the Unemployed Back to Work: The Role of Targeted Wage Subsidies. *International Tax and Public Finance*, 6(3), 339-360.
- Berkson, J. (1944). Application of the Logistic Function to Bio-Assa. *Journal of the American Statistical Association*, 39(227), 357-365.
- Berlinski, S., & Galiani, S. (2004). *The Effect of a Large Expansion of Pre-Primary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment*. London: The Institute for Fiscal Studies, 04-30.
- Bertrand, M., Duflo, E., & Mullainathan, S. (2002). How Much Should We Trust Differences-In-Differences Estimates? *National Bureau of Economic Research*, NBER Working Paper No. 8841.
- Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Biçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bilgin, M. H. ve Arı, S. (2010). *ABD Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2010-25.
- Bishop, J., & Haveman, R. (1979). Selective Employment Subsidies: Can Okun's Law be Repealed?. *The American Economic Review*, 69(2), 124-130.
- Bishop, J.H., & Montgomery, M. (1993). Does the Targeted Jobs Tax Credit Create Jobs at Subsidized Firms? *Industrial Relations*, 32(3), 289-306.
- Blake, J. (1970). Demographic Science and the Redirection of Population Policy. Pp. 326-47 in Thomas Ford and Gordon F. Dejong (eds.), *Social Demography*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Blanchflower, D.G. (2000). Self- Employment in OECD Countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Blau, D., & Tekin, E. (2007). The Determinants and Consequences of Child Care Subsidies for Single Mothers in the USA. *Journal of Population Economics*, 20(4), 719-74.
- Blundell, R., & Meghir, C. (2002). Active Labour Market Policy vs Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms. *Institute for Labour Market Policy Evaluation*, Working Paper 2002:1,
- Blundell, R., Costas Dias, M., Meghir, C., & Van Reenen, J. (2004). Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program. *Journal of the European Economic Association*, 2(4), 569-606.
- Bonoli, G. (2010). The Political Economy of Active Labour Market Policy. *Politics and Society*, 38 (4), 435-457.
- Bosworth, D., Dawkins, P., & Stromback, T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. Singapore: Addison Wesley Longman Limited.
- Bozkaya, G. ve Taş, S. (2012). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 151-176.
- Breen, R. (1988). The Work Experience Program in Ireland. *International Labour Review*, 127 (4), 429-444.
- Breslow, N.E., & Day, N.E. (1980). Statistical Methods in Cancer Research Vol. I. The Analysis of Case-Control Studies. *International Agency for Research on Cancer*, Lyon.
- Brock, T., Doolittle, F., Fellerbath, V., & Wiseman, M. (1997). *Creating New Hope*. New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- Bulut, S. (2010). *Türkiye'de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bulutay, T. (1998). *Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Yükler ve Politikalar*. Ankara: DİE Yayını, 1-68.
- Buyrukoğlu, S. ve Öz, E. (2017). Türkiye’de Uygulanan Yatırım Teşvik Politikalarının Makroekonomik Değişkenler Üzerindeki Etkisinin Ampirik Analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 322-336.
- Caliendo, M., & Kopeinig, S. (2008). Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 31-72.
- Calero, C., Corseuil, C.H., Gonzales, V., Kluge, J., & Soares, Y. (2014). Can Arts-Based Interventions Enhance Labor Market Earnings Among Youth? *Evidence from a Randomized Trial in Rio De Janeiro*. IZA Discussion Paper No. 8210.
- Can, R., Erdem, B.P., Kassap, V. ve Demirel, B. (2017). *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Çapar Diriöz, S. (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Cascio, E. (2006). *Public Preschool and Maternal Labor Supply: Evidence from the Introduction of Kindergartens into American Public Schools*, Cambridge, MA.
- Cebeci, İ. (2012). Krizleri İncelemede Kullanılan Nitel Tercih Modelleri: Türkiye İçin Bir Probit Model Uygulaması: (1988-2009). *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, (7), 127-145.
- Centro de Microdatos (2006). *Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios Para Jóvenes de Escasos Recursos*. Santiago de Chile, Universidad de Chile.
- Clark, A., Sanfey, P., & Georgellis, Y. (2001). Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment. *Economica*, 68(270), 221-241.
- Cockx, B., & Göbel, C. (2004). *Subsidized Employment for Young Long-Term Unemployed Workers – An Evaluation*. Mimeo, Université Catholique de Louvain-la-Neuve.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, (10)3, 1357-1407.
- Collver, O.A. (1968). Women's Work Participation and Fertility in Metropolitan Areas. *Demography*, 5(1), 55-60.
- Collver, O.A., & Langlois, E. (1962). Female Labor Force in Metropolitan Areas: An International Comparison. *Economic Development and Cultural Change*, 10(4), 367-85.
- Damodar, G.N., & Porter, D.C. (1999). *Temel Ekonometri*. (Çev. Şenesen, Ü. ve Günlük Şenesen, G.). İstanbul: Literatür Yayıncılık (Eserin Orijinali 1978’ de yayımlandı).

- Dayıoğlu, M. (2000). *Labour Market Participation of Women in Turkey*, in Acar F. and Gunes-Ayata (eds.) *Gender and Identity Construction: Women of Central Asia, Caucasus and Turkey*, The Netherlands: E. S. Brill
- De Koning, J. (1993). Measuring the Placement Effects of Two Wage Subsidy Schemes for the Long Term Unemployed. *Empirical Economics*, 18(3), 447–468.
- Demirli, Y. (2015). Türk Vergi Sisteminde Ücret Tabanlı İstihdam Teşvikleri: Gelir Vergisi Stopajı Teşviki/Desteği ve Ücret İstisnası. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25), 141-162.
- Doğan, B.B. ve Yıldırım, E.A. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 16-31.
- Doğru, B. ve Savrul Kılınç, B. (2013). TR 22 Düzey 2 Bölgesinin 2012 Yılı Teşvik Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-20.
- DPT (1963). *Birinci Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT (1967). *İkinci Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- DPT (1979). *Dördüncü Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara: DPT Yayın No:1664.
- DPT (1985). *Beşinci Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara: DPT Yayın No:1974, Başbakanlık Basımevi.
- DPT (1990). *Altıncı Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara.
- DPT (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara.
- DPT (2000). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkına Planı*. Ankara.
- Edwards, E.O. (1974). Employment in Developing Countries. *World Development*, 2(7), 1-27.
- Eichler, M. ve Lechner, M. (2002). An Evaluation of Public Employment Programmes in the East German State of Sachsen-Anhalt. *Labour Economics*, 9(2), 143-186.
- Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. F. (1938). The Psychological Effects of Unemployment. *Psychological Bulletin*, 35(6), 358-390.
- Ekin, N., (1994). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Ekonomi Bakanlığı (2013). Yeni Yatırım Teşvik Programı 2012 Yılı Değerlendirmesi. Ankara, 22 Ocak 2013. 18 Temmuz 2018 tarihinde file:///C:/Users/Administrator/Desktop/flash/tez%20literat%C3%BCrrrr/YENI_YA TIRIM_TESVIK_22_OCAK_2013_SUNUM.pdf adresinden alınmıştır.
- Ellwood, D., & Welty, E. (1999). Public Service Employment and Mandatory Work: A Policy Whose Time Has Come and Gone and Come Again? *Finding Jobs: Work*

- and Welfare Reform, Edited by D. E. Card and R. M. Blank. *New York: Russell Sage*, 299-372.
- Eryiğit, P., Koçtürk, M. ve Selim, S. (2014). Türkiye’de Yatırım Teşvikleri ve Sabit Yatırımların İstihdam Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 661-673.
- Escudero, V., Kluve, J., Mourelo, E.L., & Pignatti, C. (2017). Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a Meta Analysis. *IZA – Institute of Labor Economics*, IZA DP No. 11039.
- Eser, E. (2011). *Türkiye’ de Uygulanan Yatırım Teşvik Sistemleri ve Mevcut Sistemin Yapısına Yönelik Öneriler*. Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Ankara.
- European Communities [EC]. (2013). *Flexicurity in Europe. Administrative Agreement JRC N: 31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2*. Final Report. Luxembourg: Commission of the European Communities. 82.
- Farley, J. (1970). Graduate Women: Career Aspiration and De Sired Family Size. *American Psychologist*, 25(12), 1099-1100.
- Faulk, D. (2002). Do State Economic Development Incentives Create Jobs? An Analysis of State Employment Tax Credits. *National Tax Journal*, 55(2) 263-280.
- Feldstein, M., & Altman, D. (2007). Unemployment Insurance Saving Accounts National. *Tax Policy and the Economy*, 21, 35-63.
- Forslund, A., Johansson, P., & Lindqvist, L. (2004). Employment Subsidies –A Fast Lane from Unemployment to Work?, *IFAU Working Paper 2004:18*, Uppsala.
- Friedlande, D., Greenberg, D.H., & Robins, P.K. (1997). Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged. *Journal of Economic Literature*, XXX, 1809-1855.
- Gabe, T.M., & Kraybill D.S. (2002). The Effect of State Economic Development Incentives on Employment Growth of Establishments. *Journal of Regional Science*, 42(4), 703-730.
- Gelbach, J. (2002). Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply. *American Economic Review*, 92, 301-322.
- Gençler, A. (2011). Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(2), 1-25.
- Gerfin, M., & Lechner, M. (2000). Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland. *IZA Disc. paper No. 154*, IZA: Bonn.
- Gerfin, M., Lechner, M., & Steiger, H. (2002). Does Subsidised Temporary Employment Get the Unemployed Back to Work? An Econometric Analysis of Two Different Schemes. *IZA Discussion Paper No. 606; University of St. Gallen, Dept.of Economics Discussion*, No 22.

- Gerfin, M., Lechner, M., & Steiger, H. (2010). Does Subsidised Temporary Employment Get the Unemployed Back to Work? An Econometric Analysis of Two Different Schemes. *Labour Economics - An International Journal*, (12), 807-835.
- Germir, H.N. (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Graversen, B.K., & Van Ours, J.C. (2011). An Activation Program as a Stick to Job Finding. *Labour*, 25(2), 167-181.
- Greenberg, B. G. (1980). Chester I. Bliss, 1899-1979. *International Statistical Review / Revue Internationale de Statistique*, 8(1), 135-136.
- Günaydın, İ. ve Yıldız, B. (2016). Aktif İstihdam Politikalarının Etkililiği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(17), 264-301.
- Gündüz Hoşgör, A., & J. Smits (2006). *Variation in Labor Market Participation of Married Women in Turkey*: Nice Working Paper, Radboud University.
- Gürçan, M. (1998). *Lojistik Regresyon Analizi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ham, J.C. (1982). Estimation of a Labour Supply Model with Censoring Due to Unemployment and Underemployment. *The Review of Economic Studies*, 49(3), 335-354.
- Hämäläinen, K., & Ollikainen, V. (2004). Differential Effects of Active Labour Market Programmes in the Early Stages of Young People's Unemployment. *VATT Research Reports 115*, Helsinki.
- Hanby, V.J., & Jackson, M.P. (1979). An Evaluation of Job Creation in Germany. *International Journal of Social Economics*, 6(2), 77-117.
- Hansen, H.A. (1936). Mr. Keynes on Underemployment Equilibrium. *Journal of Political Economy*, 44(5), 667-686.
- Hasanfeld, Y. (1999). Social Services and Welfare-To-Work: Prospects for the Social Work Profession. *Administration in Social Work*, (23), 185-199.
- Hoffman, L.W., & Hoffman M.L. (1973). The Value of Children to Parents. Pp. 19-76 in J.T. Fawcett (Ed.), *Psychological Perspectives on Population*. New York: Basic Books.
- Holzmann vd.,(2011). Severance Pay Around the World: History, Rationale, Status and Reforms, Reforming severance pay. *Washington, D.C.:* The World Bank.
- Hoyt, W.H., Jepsen, C., & Troske, K. R. (2008). Business Incentives and Employment: What Incentives Work and Where?. *Institu for Federalism & Intergovernmental Relations*, 2, 1-40.

- İçyüz, E. (2010). *Doğrusal Olasılık, Logit ve Probit Modellerinin Hayat Sigortacılığına Uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ILO (2017). Employment Policy Implementation Mechanisms in Germany and the United Kingdom. 13 Mart 2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613369.pdf adresinden alınmıştır.
- İşgiçok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Işık Maden, S., Dulupçu, M. ve Sungur, O. (2014). Kobi Desteklerinin İstihdam Büyümesine Etkisi: Isparta ve Burdur Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 95-124.
- İŞKUR (2017). *2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı, Ankara.
- İslam, R. (2014). Employment Policy Implementation Mechanisms a Synthesis Based on Country Studies. *Employment Policy Department Employment Working Paper No. 161*.
- Janoski, T. (1996). Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries. *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, Edward Elgar, 697-724.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyon Raporu, X. Kalkınma Planı (2014-2018)*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Karabıçak, M. (2013). Bölgesel ve Yerel Kalkınma Üzerine Olası Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 263-280.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kartaloğlu, E. ve Gökmen S. (2012). *Yeni Teşvik Sistemi Rehberi*. İstanbul: İSMMMO Yayınları, 151, 1-440.
- Kasnakoğlu, Z. ve Dayıoğlu, M. (1997). *Female Labor Force Participation and Earnings Differentials Between Genders in Turkey*. In J. Rives and M. Yousefi (eds.) *Economic Dimensions of Gender Inequality*, Praeger: London
- Katz, L.F. (1996). Wage Subsidies Fort He Disadvantaged. *NBER Working Paper Series*, WP No:5679, 1-46.
- Keynes, J.M. (2008). *Genel Teori İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*. (Çev. Akalın, U.S.). İstanbul: Kalkedon Yayınevi. (Eserin Orijinali 1936'da yayımlandı).
- Kluve, J., Lehmann, H., & Schmidt, C.M. (1999). Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit Churning? *Journal of Comparative Economics*, (27), 61-89.

- Kluve, J. (2010). The Effectiveness of European Active Labor Market Programs. *Labour Economics*, 17(6), 904-918.
- Kömürcüler, E. (2008). *Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergi ve Benzeri Mali Yükümlülüklerin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Avrupa Birliği ile Bir Karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri* (Genişletilmiş İkinci Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kottis, A.P. (1990). Shifts Over Time and Regional Variation in Women’s Labor. Force Participation Rates in a Developing Economy. *Journal of Development Economics*, (33), 117-132.
- Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(4).
- Kupinsky, S. (1971). Non-Familial Activity and Socioeconomic Differentials in Fertility. *Demography*, 8(3), 353-68.
- Kutal, G. (1996). Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Önlemleri. *Prof. Dr. Sabahattin Zaim’e Armağan İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Mecmuası*, 1(4), 27-53.
- Lechner, M. (2000). An Evaluation of Public Sector Sponsored Continuous Vocational Training Programs in East Germany. *Journal of Human Resources*, 35(2), 347 – 375.
- Leeuw, F., & Vaessen, J. (2009). *Impact Evaluations and Development: Nonie Guidance on Impact Evaluation*. Washington, DC: World Bank.
- Lefebvre, P., & Merrigan, P. (2008). Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers With Young Children: A Natural Experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519-548.
- Marceau, N., & Broadway, R. (1994). Minimum Wage Legislation and Unemployment Insurance as Instruments for Redistribution. *Scandinavian Journal of Economics*, 96(1), 67-81.
- Mardin N. B. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Martin, J.P. (2000). What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries’ Experiences. *OECD Economic Studies*, 30, 79-113.
- Mason, K.O. (1974). Women's Labor Force Participation and Fertility. Research Triangle Park: *Research Triangle Institute*.
- Meydan, C.M. (2014), *Kalkınma Ajansları Desteklerinin Değerlendirilmesi: Karşıt Durum Etki Değerlendirme Örneği*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı: Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research. *New York: Columbia University Press*.
- Mourello, E.L., & Escudero, V. (2017). Effectiveness of Active Labor Market Tools in Conditional Cash Transfers Programs: Evidence for Argentina. *World Development*, (64), 422-447.
- Muslu, M. (2010). *İktisat Politikası Çerçevesinde İstihdam Politikalarının Yeri ve Önemi 2001 Sonrası Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nätti, J., Aho, S., & Halme, J. (2000). *Does Labour Market Training And Subsidised Employment Reduce Unemployment? An Evaluation of the Employment Effects of Labour Market Training and Subsidised Employment in Finland 1990-95*. Mimeo, University of Tampere.
- Nesporova, A. (2002). Why Unemployment Remains so High in Central and Eastern Europe. *ILO Employment Paper, No. 43*.
- Ñopo, H., Robles, M., & Saavedra, J. (2007). Occupational Training to Reduce Gender Segregation: The Impacts of Projovent. *Research Department Working Paper No. 623* (Washington, DC, InterAmerican Development Bank).
- O' Leary, C.J. (1998). The Net Impact of Active Labour Programmes in Hungary and Poland. *International Labour Review*, 137(3), 321-346.
- O' Neil, J.M. (1982). Gender-Role Conflict and Strain Men's Lives. In K. Solomon & N. Levy (Eds.), *New York: Plenum Press*.
- OECD (2017). *Investing in Youth: Japan*. OECD Publishing.
- OECD (2017). OECD Stat Database, Public expenditure and participant stocks on LMP, 20 Nisan 2019 tarihinde <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#> adresinden alınmıştır.
- OECD (2017). OECD, Stat. LFS by sex and age – indicators, 16 Mart 2019 tarihinde https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R adresinden alınmıştır.
- Ozar, S., & G. Günlük-Şenesen, (1998). Determinants of Female (non) Participation in the Urban Labour Force in Turkey. *METU Studies in Development*, 25(2), 311-328.
- Paggiaro, A., Rettore, E., & Trivellato, U. (2005). *The Impact of the Italian "Mobility Lists" on Employment Chances: New Evidence from Linked Administrative Archives*. Progetto Miur Metodi E Studi Di Valutazione Degli Effetti Di Politiche Del Lavoro, Di Aiuto Alle Imprese E Di Welfare, Working Paper N. 65, Dipartimento Di Scienze Statistiche, Università Di Padova.

- Pancaroglu, N.S. (2006). *Problems of Women Participation in Labor Force and Employment in Urban Areas: The Case of İzmit*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli University: Kocaeli.
- Parasız, İ. (1998). *Modern Para Teorisi*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Pfeiffer, F., & Reize, F. (1998). Business Start-Ups by the Unemployed - an Econometric Analysis Based on Firm Data. *ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research*.
- Pratt, L., & Whelpton, P.K. (1956). Social and psychological factors affecting fertility. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 34, 1245.
- Psacharopoulos, G., & Z. Tzannatos (1991). *Female Labor Force Participation and Education*. In G. Psacharopoulos (ed.) *Essays on Poverty, Equity and Growth*, Oxford: Pergamon Press for the World Bank, 77-104.
- Revenga, A., Riboud, M., & Tan, H. (1994). The Impact of Mexico's Retraining Programme on Employment and Wages. *World Bank Economic Review*, 8(2), 247-277.
- Richardson, K., & Van den Berg, G.J. (2006). Swedish Labor Market Training and the Duration of Unemployment. *Discussion Paper 2314*, Bonn: IZA, 1-47.
- Ridder, G. (1986). An Event History Approach to the Evaluation of Training, Recruitment, and Employment Programmes. *Journal of Applied Econometrics*, 1, 109 –126.
- Rosenbaum, P.R., & Rubin, D.B (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Rosholm, M. (1999). Evaluating Subsidized Employment Programmes in the Private and Public Sector, Mimeo. *Center for Labour Market and Social Research: Aarhus*.
- Rosholm, M., & Svarer, M. (2004). Estimating the Threat Effect of Active Labor Market Programs. Working Paper 2004-06. *Department of Economics, University of Aarhus*.
- Ruhm, C.J. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317.
- Ryder, N. B., & Westoff, C. F. (1971). *Reproduction in the United States: 1965*. Princeton: Princeton University Press.
- Slack, K., Magnuson, K., & Berger, L. (2007). Introduction to the Special Issue: How Are Children and Families Faring a Decade After Welfare Reform? Evidence from Five Nonexperimental Panel Studies. *Children and Youth Services Review*, 29, 693-697.
- Sohlman, A., & Turnham, D. (2004). *What Can Developing Countries Learn from OECD Labour Market Programmes and Policies?* OECD Development Center Technical Paper No:93, 1-107.

- Stolzenberg, R.M., & Waite, L.J. (1976). Intended Childbearing and Labor Force Participation of Young Women: Insights from Nonrecursive Models. *American Sociological Review*, 41(2), 235-252.
- Summers, L.H. (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits. *The American Economic Review*, (79), 177-183.
- Sürücü, E. (2014). *İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekler*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Şahin, G. (1998). *İhbar Tazminatı*. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.
- Şahin, L. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*. Ankara, KAMU-İŞ, 10(3), 129-164.
- Şahin, M. ve Uysal, Ö. (2011). Bölgesel Kalkınma Çerçevesinde Yatırım Teşviklerinin Shift-Share Analizi. *Maliye Dergisi*, 160, 111-138.
- Şentürk, E. (2017). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne
- Tansel, A. (1994). Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305-320.
- Tansel, A. (1996). Self-Employment, Wage Employment and Returns to Education for Urban Men and Women in Turkey in Bulutay, T. (ed.) *Education and the Labor Market in Turkey*, Ankara: State Institute of Statistics Publication.
- Tansel, A. (2001). Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates. *ERC Working Papers 0105*, ERC - Economic Research Center, Middle East Technical University, Revised.
- Tarı, R. (2008). *Ekonometri* (Beşinci Baskı). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınevi.
- TAŞ, H.Y. (2011). İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61, 154-176.
- T.C Resmi Gazete. *Karar Sayısı: 2012/3305*, 19 Haziran 2012 Salı. 10 Ocak 2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120619-1.htm> adresinden alınmıştır.
- T.C. Milli Eğitim İstatistikleri (2013). *ISBN: 978-975-11-3744 - 9*.
- T.C. Milli Eğitim İstatistikleri (2018). *ISBN: 978 - 975 - 11 - 4797 - 4*.
- T.C Cumhurbaşkanlığı (2017). *Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı*. <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorguide/Pages/Incentives.aspx> adresinden alınmıştır.

- Tiryaki, M. (2007). *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TÜİK, Temel İstatistikler, İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları. 10 Haziran 2018 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=546 adresinden alınmıştır.
- TÜİK, Temel İstatistikler, Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu. 10 Haziran 2018 tarihinde aşağıdaki linklerden alınmıştır.
- http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=542
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2262
- TÜİK, Temel İstatistikler, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu. 10 Haziran 2018 tarihinde aşağıdaki linklerden alınmıştır.
- http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=544 ,
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2254
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1182
- TÜİK, Temel İstatistikler, İstihdam Edilenlerin Sektörlere Göre Durumu. 16 Temmuz 2018 tarihinde aşağıdaki linklerden alınmıştır.
- http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=548
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2257
- TÜİK (2014). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti*. Yayın No / Publication Number:434, ISBN: 978-975-19-6474-8.
- TÜİK Temel İstatistikler, İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı. 10 Haziran 2018 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263 adresinden alınmıştır.
- Tümerdem, M. (2007). *Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE.
- Tuna, Y. (1995). *İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri*. Uzmanlık Tezi, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Tüzünkan, D. (2015). Türkiye'de Uygulanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Politikaları Açısından Değerlendirilmesi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 90-117.
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoğlu, M., Okkalı Şanalımış, D. ve Çapar, S. (2010). *Recent Trends in Female Labor Force Participation in Turkey*. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working, No:2, Washington D.C. : The Worldbank.
- UMEM BECERİ'10 (2010). *Beceri'10 Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi Bilgilendirme Kitapçığı*.

- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2, 65-95.
- Uzun, D. (2015). *Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Ham, M., & Buchel, F. (2004). Females Willingness to Work and the Discouragement Effect of a Poor Local Childcare Provision. *Applied Economics Quarterly*, 4, 363-377.
- Van Ham, M., & Mulder, C.H. (2005). Geographical Access to Childcare and Mothers’ Labor Force Participation. *Royal Dutch Geographical Society*, 96(1), 63-74.
- Wachtel, H.M. (1984). *Labour and the Economy*. Thomson Learning.
- Whelpton, P.K., Campbell, A.A., & Patterson, J.E. (1966). *Fertility and Family Planning in the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Winkelmann, R. (1996). Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(4), 658-672.
- Wong, G., Henson, H., & Riddell, C. (1998). Earnings Impact of Self-Employment Assistance for the Canadian Unemployed, 1987–1996. Stencil, Strategic Evaluation and Monitoring, *Human Resources Development*, Canada.
- WDI (2016). *World Development Indicators*, 1960-2016, World Bank. 20 Nisan 2019 tarihinde <http://wdi.worldbank.org/tables> adresinden alınmıştır.
- Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, Sayı 25365, 6/2/2004, Tertip: 5 Cilt: 43. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5084.pdf>
- Yavan, N. (2010). *Teşviklerin Sektörel ve Bölgesel Analizi: Türkiye Örneği*. Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları.
- Yıldız, K. (2016). 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 249-266.
- Zhang, T. (2003). Identifying Treatment Effects of Active Labour Market Programmes for Norwegian Adults. *Memorandum 26, Department of Economics*, University of Oslo.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Eda AKILOTU
Doğum Yeri ve Tarihi : Elazığ / 05.06.1990

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi /
Ekonometri
Lisansüstü Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü /
Aydın İktisat Fakültesi / Ekonometri / Yüksek Lisans

Bilimsel Faaliyetler

Bildiri

Özdamar.Ö., Giovanis, E., Akılotu (2019). The effect of the income withholding allowance and social security premium support programmes on labour outcomes in Turkey”, 18th European Economics and Finance Society (EEFS) Conference, 13-16 June, University of Genova.

Yayın

Özdamar.Ö., Giovanis, E., Akılotu, E., Uyar, N. ve Gündüz, S. (2018). Artan Katılım Birikim Getiriyor mu? Kadının İşgücüne Katılımı ve Yurtiçi Tasarruf İlişkisi Üzerine bir Panel Veri Analizi. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 3(2), 30-49.

Yavuzaslan, K., Akılotu, E., Özdaş, Uyar, N., B., Sönmez, B. ve Damar, Ö. (2017). Türkiye’de Genç İşsizliğinin, İşsizlik Histerisi Hipotezi Çerçevesinde Yapısal Kırılmalar Testi ile Analizi. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(2), 21-32.

İş Deneyimi:

217K059 Nolu 3501 Tübitak Projesi – Bursiyer

(Mayıs 2018-Mayıs-2019)

İletişim

e-posta Adresi : edadundar23@hotmail.com

Tarih :31/05/2019