T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE UYGULANMAKTA OLAN İSTİHDAM TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ

Halit BAŞBUĞA

DOKTORA TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE

2020

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE UYGULANMAKTA OLAN İSTİHDAM TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ

Halit BAŞBUĞA

DOKTORA TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hakan KİTAPÇI

GEBZE

2020

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	**DOKTORA JÜRİ ONAY FORMU**

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 27/10/2020 tarih ve 2020/28 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 13/11/2020 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Halit BAŞBUĞA' nın tez çalışması İşletme Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI)	: Prof. Dr. Hakan KİTAPÇI	
ÜYE	: Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU	
ÜYE	: Prof. Dr. Murat Anıl MERCAN	
ÜYE	: Prof. Dr. Halim KAZAN	
ÜYE	: Doç. Dr. Bora YILDIZ	

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 27/10/2020 tarih ve 2010/28 sayılı kararı.

ÖZET

Bu çalışmada makroekonomik değişkenlerin ve Türkiye'de uygulanan teşvik politikalarının; istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkileri incelenmiştir. Makroekonomik değişkenler olarak Elektrik Tüketimi (Ekonomik Büyüme), USD/TL kuru ve Enflasyon değişkenleri kullanılmıştır. Türkiye'de uygulanan istihdam teşvik politikalarından; 5510, 25510/16322, 26322, 6111, 14857 ve 05746 / 15746 sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşvikleri değişken olarak kullanılmıştır. Veriler 2012 ile 2016 dönemi için aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumundan resmi yazışmalar ile temin edilmiştir. Türkiye'de uygulanan istihdam teşvik değişkenlerinin verileri Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan gerçek veriler olması açısından çalışma önem arz etmektedir. Çalışmada genişletilmiş dickey fuller testi, vektör otoregresif ve granger nedensellik yönemleri kullanılarak istihdam teşvikleri ve makroekonomik değişkenlerin istihdam ve kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi incelenerek literatüre katkı sağlanmıştır.

5510 sayılı kanun perspektifinden bakıldığında teşviklerin, istihdam üzerindeki negatif yönlü etkisi ölü ağırlık etkisiyle açıklanmış olup; kayıt dışı istihdamı etkileyen değişkenlerin pozitif yönde etkilemesi kayıt dışının artması olarak yorumlanıp kayıt dışı istihdam için ise olumsuz bir durum olduğu görülmektedir. Bundan dolayı 26322 ve 6111 sayılı kanun türündeki teşviklerin kayıt dışı istihdama pozitif yönlü katkısı yer değiştirme etkisiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Analiz sonucunda 5510 ve 6111 sayılı kanunlardan kaynaklı istihdam teşviklerinin birinci gecikmeli değerlerinin, istihdamın birinci gecikmeli değeri üzerinde etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur.

Bu etki 5510 için negatif yönlü ve çok düşük bir etkidir. 6111, 14857 ve 05746 / 15746 değişkenleri için ise pozitif yönlü etkilerinin olduğu görülmüştür. Makroekonomik değişkenlerden USD/TL kurunun negatif yönlü ve nispeten yüksek bir etkisi vardır. Kurdaki artış beklendiği gibi geliri düşürmüştür.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kayıt Dışı İstihdam, Gelir, İstihdam Teşvikleri, Elektrik Tüketimi, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

SUMMARY

In this study, the effects of macroeconomic variables and the incentive policies implemented in Turkey on the employment, informal employment and income have been investigated. Electricity consumption (Economic Growth), the USD/TL exchange rate and inflation variables were used as the macroeconomic variables. The employment incentives that are implemented by the Laws Number 5510, 25510/16322, 26322, 6111, 14857 and 05746/15746 among the employment incentive policies implemented in Turkey were used as variables. The data were taken monthly for 2012 and 2016 time periods. The data of employment incentive variables implemented in Turkey are important for this study since they are the actual data received from the Social Security Institution. In this study, the effects of employment incentives and macroeconomic variables on employment and informal employment were contributed by using the expanded Dickey fuller test, vector autoregressive and granger causality methods.

When viewed from the perspective of Law No. 5510, the negative effect of incentives on employment was explained by the deadweight effect; The positive effect of variables affecting informal employment is described as the increase in informality, and it is seen as a negative situation for the informal employment. Therefore, it is thought that the positive contribution of incentives such as the law numbered 26322 and 6111 to informal employment arises from the effect of displacement.

As a result of the analysis, the effect of the first lagged values of employment incentives originating from Laws No. 5510 and 6111 on the first lagged value of the employment is statistically significant. This effect is adverse for Law No. 5510 and is a weak effect. It was observed that the effects were in a positive direction for the variables of the Laws No. 6111, 14857 and 05746/15746. As a macro-economic variable, USD/TL exchange rate has a negative and relatively high efficiency. The increase in the exchange rate decreased revenue as expected.

Key Words: Employment, Informal Employment, Income, Employment Incentives, Electricity Consumption, Active Labor Market Policies

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde doktora sürecinin en başından çalışmanın tamamlanmasına kadar olan tüm süreçte benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen; üzerimde büyük emeği olan; verdiği değerli bilgilerle bana her zaman yol gösteren, öğrencisi olmaktan her zaman mutluluk duyduğum tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hakan KİTAPÇI Hocama; yine bu çalışmanın gerçekleşmesinde İngiltere'deki yoğun akademik programına rağmen büyük bir fedakarlıkla bana kıymetli zamanını ayıran ve şu an yapmakta olduğu bilimsel çalışmalarıyla gelecekte daha da başarılı bir akademisyen olabileceğine inandığım çok değerli arkadaşım araştırma görevlisi Enes Cengiz OĞUZ' a; SGK İstanbul İl Müdürü Murat GÖKTAŞ' a, GSS Daire Başkanı Uğur ÜNALAN' a, Primler Daire Başkanı Yakup SÜNGÜ' ye, İstanbul İŞKUR İl Müdürü Yunus YELMEN' e, Şube Müdürü Vahap FIRAT, Recep ŞENTÜRK ve Prof. Dr. Halim Kazan'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu'nda birlikte çalıştığım mesai arkadaşlarım, üstatlarım Cahit EVCİL, Aysel SALLABAŞ, Serdar ADAY, Ali SÖNMEZ, Hasan IRMAK, Yasin ARAS, Kadir TURALI' ya, Necati Erdinç ERTÜRK ve kurucu başkanlığını yaptığı Gavsul Azam Eğitim Kültür ve Yardımlaşma Vakfına, İNKA Yönetim Kurulu Başkanı Gökhan YENİCİ ve Albaraka Türk şirketinde Eğitim ve Kariyer Yönetimi Müdürü Süleyman YİĞİTAL' a maddi ve manevi destekleri için ayrı ayrı teşekkür ederim.

Maddi ve manevi tüm imkanlarını seferber ederek beni yetiştiren anne ve babama, abilerim ve kız kardeşime; kendisi de doktora tez sürecinde olmasına rağmen ailemiz için büyük fedakarlıklarda bulunan ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli eşime; varlığıyla beni cesaretlendiren evimizin neşe kaynağı biricik kızıma; bana inandıkları, yoğun ve stresli günlerimde maddi ve manevi bütün destekleriyle yanımda oldukları için çok teşekkür ederim. Son olarak doktora tez izleme jürimde bulunan değerli hocalarıma bana kıymetli zamanlarını ayırdıkları için ayrı ayrı teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ÖZET i

SUMMARY ii

TEŞEKKÜR .iii

İÇİNDEKİLER DİZİNİ iv

KISALTMALAR DİZİNİ vii

ŞEKİLLER DİZİNİ .viii

TABLOLAR DİZİNİ ix

1. GİRİŞ 1

2. TEZİN AMACI, KATKISI VE İÇERİĞİ 3

3. LİTERATÜR ÖZETİ 3

3.1. İşgücü İstihdam Politikaları 4

3.2. Pasif İşgücü İstihdam Politikaları 4

3.3. Aktif İşgücü İstihdam Politikaları 5

3.4. Avrupa'da Uygulanan Aktif İşgücü İstihdam Politikaları ve Programları Etkileyen Faktörler 6

3.5. İstihdam Teşvik Politikaları 7

3.6. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Olumsuz Etkileri 9

3.6.1.Ölü Ağırlık Etkisi (Deadweight Effect) 10

3.6.2.Kayma Etkisi (Skimming Effect) 10

3.6.3.Yer Değiştirme Etkisi (Displacement Effect) 10

3.6.4.İkame Etkisi (Substitution Effect) 11

3.6.5.Ücret Etkisi (Wage Effect) 11

3.6.6.Kilitlenme Etkisi (Locking-in Effect) 11

3.6.7.Damgalama Etkisi (Stigmatizing Effect) 12

3.6.8.Beceri Kazanma Etkisi (Skill Acquisition Effect) 12

3.7. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Olumlu Etkileri 13

3.7.1.Rekabet Etkisi (Competition Effects) 13

3.7.2.Tehdit Etkisi (Threat Effect) 13

3.7.3.Geçiş Etkisi (Transition Effect) 14

3.7.4.Tarama Etkisi (Screening Effect) 14

3.7.5.Bütçe Etkileri (Budget Effects) 14

3.8. Aktif İşgücü İstihdam Politika Türleri 21

3.9. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam, İşsizlik ve Ücretler Üzerindeki Etkileri 23

3.9.1.Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkileri 23

3.9.2.Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İşsizlik Üzerindeki Etkileri 24

3.9.3.Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Ücretler Üzerindeki Etkileri 26

3.10. Türkiye'de 2010-2016 Yılları Arasında Uygulanmakta Olan İstihdam Teşvikleri 26

3.10.1. 5510 Sayılı Kanun'un 81 İnci Maddesinin Birinci Fıkrasının (I) Bendi Kapsamında Uygulanan 5 Puanlık Prim İndirimi 27

3.10.2. 5510 Sayılı Kanun'un 81 İnci Maddesinin İkinci Fıkrası Kapsamında Uygulanan İlave 6 Puanlık Prim İndirimi 28

3.10.3. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Gereği Uygulanan Prim Desteği 29

3.10.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Gereği Uygulanan Prim Desteği 30

3.10.5. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği 31

3.10.6. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 15 İnci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği 33

3.10.7. Engelli Sigortalıların İstihdamına İlişkin Uygulanan Prim Desteği 35

3.10.8. 5746 Sayılı Araştırma Ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Gereği Uygulanan Prim Desteği 35

3.10.9. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'nci Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği 36
3.10.10. 5225 Sayılı Kültür Yatırımları Ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Gereği Uygulanan Prim Desteği 37
4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ 39
5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ 49
5.1.Çalışmada Kullanılan Veriler 49
5.2.Serilere İlişkin Zaman Serisi Grafikleri 52
5.3.Analiz Sonuçları 62
5.3.1.Genişletilmiş Dickey Fuller Testi 62
5.3.2.Vektör Otoregresif Modeller 64
5.3.3.Granger Nedensellik Analizi 65
6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 76
KAYNAKÇA 83
ÖZGEÇMİŞ 90
EKLER 91

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	**:** Avrupa Birliği
ADF	**:** Augmented Dickey-Fuller (Artırılmış Dickey Fuller)
ALMP	**:** Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (Active Labour Market Policies)
BKK	**:** Bakanlar Kurulu Kararı
ÇSGB	**:** T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
GSS	**:** Genel Sağlık Sigortası
İŞKUR	**:** Türkiye İş Kurumu
KHK	**:** Kanun Hükmünde Kararname
KVSK	**:** Kısa Vadeli Sigorta Kolları
OECD	**:** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation For Economic Co-Operation and Development)
RG	**:** Resmi Gazete
SGDP	**:** Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	**:** Sosyal Güvenlik Kurumu
SIC	**:** Schwartz Bilgi Kriterleri
SPEK	**:** Sigorta Prime Esas Kazanç
TÜİK	**:** Türkiye İstatistik Kurumu
UVSK	**:** Uzun Vadeli Sigorta Kolları
UVSK	**:** Uzun Vadeli Sigorta Kolları

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:		Sayfa:
4.1:	Araştırmanın Modeli	48
5.2:	İstihdam Yüzdesi	52
5.3:	Kayıt Dışı İstihdam Yüzdesi	53
5.4:	Aylık Ortalama Gelir, TL	53
5.5:	Elektrik Tüketim Verileri, Milyon Kilowatt (Kw)	54
5.6:	USD/TL Kuru Aylık Değişim Yüzdesi	54
5.7:	Tüketici Fiyatları Endeksi Aylık Değişim Yüzdesi	55
5.8:	5510 Sayılı Belge Türü ile Uygulanan Beş Puanlık İndirim Teşviki, Milyar TL	56
5.9:	25510 / 16322 Sayılı Belge Türleri ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, Milyon TL	56
5.10:	26322 Sayılı Belge Türleri ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Hararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, Milyon TL	57
5.11:	6111 Sayılı Belge Türü ile Genç ve Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Teşvik, Milyon TL	58
5.12:	14857 Sayılı Belge Türü ile Engelli Sigortalı İstihdamında Uygulanan Teşvik, Milyon TL	58
5. 13:	05746/15746 Sayılı Belge Türleri ile Uygulanan Araştırma ve Geliştirme Teşviki, Milyon TL	59

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No:		Sayfa:
2.1:	Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İstihdamın Devamlılığını Sağlamak İçin Uygulanan Teşvikler)	16
2.2:	Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İstihdamı Artırmak İçin Uygulanan Teşvikler)	17
2.3:	Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İş Arama ve Çalışma İçin Uygulanan Teşvikler)	18
2.4:	Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (Beşeri Sermaye Oluşumu İçin Uygulanan Teşvikler)	19
2.5:	Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (Geliştirilmiş İşgücü Piyasası Eşleştirmesi İçin Uygulanan Teşvikler)	20
3.1:	Aktif İşgücü İstihdam Program Kategorileri	22
5.1:	Teşvik Hesaplama Tablosu	51
5.2:	Serilere İlişkin Betimleyici İstatistikler	60
5.3:	Serilere İlişkin ADF Test Sonuçları	63
5.4:	VAR Modeli İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi	65
5.5:	Granger Nedensellik Testi	68
5.6:	VAR Modeli Sonuçları	73

1. GİRİŞ

İşsizlik olgusu tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde ilk kez modern ekonomilerde karşımıza çıkmaktadır. Modern dönem öncesi tarım toplumlarında işsizlik probleminden bahsetmek mümkün değildir. Sanayi Devrimi ile birlikte bilim ve teknolojinin ilerlemesi insana olan ihtiyacın azalması ve aynı zamanda ortaya çıkan gelirin paylaşılması sorununu doğurmuştur. Bu soruna bağlı olarak ekonomide yaşanan işsizlik problemi modern ekonomik sistemlerde tam istihdamın gerçekleştirilememesi nedeniyle politika yapıcıların önünde çözüm bekleyen bir problem olarak durmaktadır.

Özellikle 1929 da yaşanan büyük ekonomik buhran, işsizliğin hızla artmasına sebep olmuş ve aynı zamanda farklı toplumsal sorunları da tetiklemiştir. 1930'lu yıllarda Keynesyen İktisat Teorisi çerçevesinde kamu yatırımları ve doğrudan harcamalar problemin çözümünde en önemli ekonomik araç olarak kullanılmıştır. Fakat 1973 yılında yaşanan petrol krizi ile birlikte işsizlik sorunu dünya ekonomilerinde çözüm bekleyen en büyük sorun olarak tekrardan gündeme gelmiştir (Üzar, 2017). Transfer harcamalarına dayalı Keynesyen İktisat Teorisi içerisindeki pasif politikaların etkinliği ekonomistler tarafından zaman zaman eleştirilmiştir. Özellikle 1973'lerden sonra işsizlikle mücadelede İsveç istihdam sorumlusu Gösta Rehn tarafından geliştirilen aktif işgücü piyasa politikaları gelişmiş ekonomilerde tercih edilmeye başlanmıştır (Rehn, 1973).

İşgücü istihdam politikaları, makroekonomik politikalar bağlamında başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm dünyada önemini gün geçtikçe arttırmaktadır. Sanayi Devrimi sonrası Avrupa'da hızla gelişen üretim süreçleri devasa boyutlarda bir katma değer yaratmıştır. Böylece büyüyen üretim endüstrileri çok yüksek sayıda nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaya başlamıştır. Kapitalist ekonomik sistemlerde üretim endüstrisinin çok hızlı bir şekilde büyümesi, bu ülkeleri yeni pazar arayışına itmektedir. Üretimdeki bu artış aynı zamanda ülke içerisinde yeni istihdam politikaları ve işgücü hareketliliğini yönlendirecek yeni politika ve stratejiler belirlemeyi gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda ulusal olduğu kadar uluslar üstü düzlemde de ciddi çalışmalar yapılmıştır (Yavuz, 2017).

Aktif işgücü piyasa politika uygulamaları ilk olarak İşveç'de görülmekle beraber OECD, Avrupa Birliği, Dünya Bankası gibi çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından istihdam arttırmaya yönelik politikalar içerisinde saygınlığını giderek artırmıştır. İşsizlikle mücadelede politika yapıcıların ekonomik hedefleri gerçekleştirmeleri sorunun çözümünde önem arz etmektedir. İşsizlik, gelişmiş ülkeler gibi gelişmekte olan ülkelerde de çözüm bekleyen bir sorun olmakla birlikte çözümü farklı yapısal nedenlere dayanmaktadır. Özellikle büyük ekonomik krizler sonrasında yaşanan istikrarsızlık işgücüne katılım oranlarını düşürmekte ve aynı zamanda işsizliğin artmasına neden olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen ekonomik krizler işsizliğin artmasına yol açmakta, işsizlik oranlarındaki artışlar da ülke ekonomileri için yukarıda belirtilen aktif işgücü politikalarının hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. İstihdam teşvikleri aktif işgücü piyasasında çok önemli bir yer teşkil etmekte olup ekonomik daralma dönemlerinde işverenlere sağlanan sigorta prim indirimleri ve sübvansiyonlar işverenlere mali açıdan rahat bir nefes aldırmaktadır. Bu tarz politikalar ile genel ekonomik, bölgesel ya da sektörel krizlerin aşılmasını kolaylaşırken herhangi bir politikayı uygulamaya koymadan ekonomiyi düzenleyerek istihdam artışı sağlamak çok güçleşecektir.

Batı Avrupa merkezli endüstri devrimi ve etkin istihdam politikaları ülkemizdeki politika yapıcılar tarafından da yakın bir şekilde takip edilmiştir. Literatürde ve uygulamada çok eskiye dayanan aktif işgücü istihdam politikaları Türkiye'de de ekonomik sistem içerisinde önemini giderek arttırmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde enerjiye olan ihtiyaç, ekonomik kalkınmada en önemli etkendir. Ayrıca literatürde yapılan çalımalar incelendiğinde; gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümeleri ile enerji tüketimleri arasında ilişki olduğu görülmüştür. Türkiye de gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer aldığından çalışmamızda makroekonomik değişkenlerde ülkenin ekonomik büyümesinin belirlenmesinde enerji tüketim verisi kullanılmıştır.

2. TEZİN AMACI, KATKISI VE İÇERİĞİ

Bu çalışmada Türkiye'de uygulanmakta olan istihdam teşvikleri ve makroekonomik değişkenlerin istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkileri araştırılmak istenilmiştir. Bu anlamda 5510 ve 6111, 25510/16322, 26322, 14857 ve 05746 / 15746 sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşvikleri değişken olarak kullanılmıştır. Sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşviklerinde makroekonomik değişkenlerin istatistiksel açıdan anlamlılığı test edilmek istenilmiştir. Yine bu kapsamda aktif işgücü istihdam politikalarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörler ücret ve bütçe etkisi dikkate alınarak analiz edilmesi amaçlanmıştır. İstihdam teşvikleri ve makro ekonomik değişkenler ile istihdam, kayıtdışı istihdam ve gelir arasında nasıl bir korelasyon vardır? Bu ilişkideki istihdam, kayıtdışı istihdam ve gelir üzerinde meydana gelen artış veya düşüşün görüldüğü dönemlerde istihdam teşvikleri ve makroekonomik değişkenler arasındaki ilişki hangi yöndedir? Sorularına cevap aranmaktadır. İstihdam teşvikleri ve makroekonomik değişkenlerinin bağımsız; istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir değişkenlerinin bağımlı değişken olduğu veri seti analiz edilmiş, elde edilen bulgular çerçevesinde politika yapıcılara öneriler sunulmuş literatüre ekonometrik ve teorik katkı sağlamıştır.

3. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölüm, analiz edilecek kavramsal modele ilişkin temel yapıların detaylandırıldığı literatür taramasını içermektedir. 4 bölümden oluşan literatür taramasının ilk kısımda; işgücü istihdam politikaları detaylandırılmıştır. Aktif ve pasif işgücü istihdam politikalarının türleri açıklanmış, aktif işgücü istihdam politikalarının olumlu ve olumsuz etkileri üzerinde durulmuştur.

İkinci kısımda, aktif işgücü istihdam politikalarının belirlenen bağımlı değişkenler olan istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalardan bahsedilmiştir

Üçüncü kısımda Türkiye'de ve dünyada uygulanmakta olan aktif işgücü istihdam politikalarıyla ilgili çalışmalar incelenmiş ve çalışmamızla benzer değişkenlerin kullanıldığı çalışmaların sonuçları araştırılmıştır.

Dördüncü ve son bölümde ise Türkiye'de 2010 ila 2016 yılları arasında uygulanmakta olan istihdam teşvikleri başlıklar halinde incelenmiştir.

3.1. İşgücü İstihdam Politikaları

İşgücü İstihdam politikaları; işgücü hareketliğini iyileştiren, emek piyasasında istihdam edilebilirliği artıran, işgücü niteliğini ve becerilerini geliştiren, işsizlikle mücadelede uygulanan birbirinden farklı tedbir ve programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmektedir. Uygulanan işgücü politikalarının hedef kitlesi; ekonomik koşullar, siyasi ve sosyal amaçlar ve işgücü dinamiklerine göre değişmektedir. Gelişmiş ülkelerde ekonomi politikalarına yön veren yöneticilerin işgücü piyasasına müdahalelerinin önemli bir kısmı istihdamı artırmak için uyguladığı sübvansiyon programlarıdır. Özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi bağlamında, son yıllarda aktif işgücü piyasası politikalarının verimliliğinin değerlendirilmesinde Avrupalı politikacıların ve akademisyenlerin ilgisi giderek artmaktadır (Kluve, 2006). İstihdam politikaları Aktif ve Pasif Politikalar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

3.2. Pasif İşgücü İstihdam Politikaları

Pasif işgücü istihdam politikaları Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı adına prim ödenen çalışanların işsiz kaldığı dönemlerde uygulanır. Pasif işgücü politikaları daha çok sosyal anlamda ağırlık kazanırken işgücü piyasasında işlerlik kazanmaktan ziyade işçilerin hayat standartlarını korumaya yönelik ekonomik tedbirler içermektedir. Bunun yanında çalışanların ekonomik standartlarında ve refah seviyelerinde meydana gelebilecek aşırı düşüşlerin engellenmesine yönelik uygulanan politikalar olarak da karşımıza çıkmaktadır. (Yavuz, 2017). Ülkemizde İşsizlik Sigortası, Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği şeklinde uygulamada yer almaktadır.

Son zamanlarda yaşanan Covid 19 etkisi sebebiyle işverenler personellerini işten çıkartmamak için pasif işgücü istihdam politikalarından sayılan kısa çalışma ödeneğinden faydalanmışlardır. Ödeneğin önemini sigortalılar, işverenler ve bürokrasi tarafından anlaşılmış olup politikanın geliştirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır.

3.3. Aktif İşgücü İstihdam Politikaları

Aktif işgücü istihdam politikaları, istihdamı artırmak, istihdam edilen çalışanların işten ayrılmalarına engel olmak ve çalışanlar arasında ücret dengesizliğini düzenlemek için uygulanan sübvansiyonlardır (Brown, Merkl & Snower, 2011). Aktif işgücü istihdam programları işgücü talebi gereksinimlerini dikkate alarak, işsizleri ve çalışan personelleri hedeflemektedir (Kuddo, 2009).

Aktif işgücü istihdam politikaları, özellikle geri kazanımlar sırasında çalışanların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirerek, işten çıkarmaların ve maliyetlerin azaltılması açısından önemlidir. İstihdam politikalarının, gelişmekte olan ve ekonomik kırılganlıkları fazla olan ülkelerde, firmalara rekabet avantajı sağladığı ve istihdamlarını artırmada olumlu etki yarattığı düşünülmektedir (Brown & Koettl, 2015).

Aktif işgücü istihdam politikaları beş temel kategoride değerlendirilir:

- İşe yerleştirme faaliyetlerini içerir ve iş arayanları işgücü piyasası programlarındaki mevcut alanlara yönlendirir.
- Eğitim ve çalışma programları gibi genç işsizleri hedef alan önlemler alır.
- İşe alma, bir iş kurma ve doğrudan iş yaratma konusunda yardım odaklıdır.
- Mesleki rehabilitasyon ve engelli işçiler için çalışma programları sağlar.

- İşgücü piyasası eğitimi verir. İstihdam politikalarının en çekici (pahalı) kategorilerinden biridir (Martin, 1998).

Aktif işgücü istihdam politikaları genellikle gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya kaldığı ekonomik krizlerde artan işsizlik nedeniyle uygulanmaktadır. Uygulayıcılar, ekonomik krizlerde işsizliği önlemek, istihdamı sübvanse etmek ve mesleki eğitim hizmetleri için bu politikalardan yararlanır (Brown et al. 2015). Devletler bu tedbirleri ayrıca işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların durumlarının iyileştirmek ve onlara fırsat eşitliği sağlamak amacıyla da kullanmaktadır. İstihdam sübvansiyonları, istihdamı artırma işlevine açıkça sahip olsa da işgücü piyasalarıyla doğrudan ilgilendiğinden yatırımları da sübvanse edebilir. Yatırım sübvansiyonları ise ekonomik büyüme ve istihdamı artırmak için bir araçtır (Fuest & Huber, 2000).

Bazı ekonomistler ve politika yapıcılar istihdamın doğrudan sübvanse edilmesi yönünde politikalar üretmeye çalışmışlardır. Örneğin, bazı Avrupa Birliği ülkeleri işverenlerin sosyal güvenlik finansmanlarının malileştirilmesi gibi genel bir ücret bedeli sübvansiyonu üzerine tartışmaktadırlar (Kaldor, 1936). Yatırımlar üzerinden istihdamın artırılması hedeflendiğinde, yatırım planlarının gerçekleşmesi zaman aldığı için yatırımların istihdama olan etkileri kısa vadede önemli ölçüde hissedilmeyecektir (Nadiri, 1969). Örneğin daha yüksek karlar daha yüksek yatırımlara yol açıyorsa, şirket karlarındaki vergiler azaldığında yatırımlarda ve istihdamda artış olması beklenir. Fakat doğrudan yatırım sübvansiyonları, ikame etkisi hüküm sürüyorsa, herhangi bir ek istihdam yaratmayabilir (Kesselman, Williamson & Berndt, 1977).

3.4. Avrupa'da Uygulanan Aktif İşgücü İstihdam Politikaları ve Programları Etkileyen Faktörler

Avrupa'da uygulanan aktif işgücü piyasası programları özellikle genç işsizleri hedef almaktadır. Bazı ülkelerde engelli bireylere uygulanan özel programların hedef kitlelerde daha başarılı olduğu görülmüştür.

Avrupa'da uygulanan en önemli aktif işgücü istihdam politikaları;

- İnsan sermayesi artırmak için uygulanan eğitim programları,
- Ücret sübvansiyonları ve başlangıç hibeleri gibi özel sektör teşvik programları,
- Doğrudan istihdam programları şeklindedir.

Aktif işgücü istihdam politikalarının performansını etkileyen faktörler ise;

- Uygulanan programların türü,
- Programların tasarımı, reklamı,
- Kamu kurulularının programları benimsemeleri, yaklaşımları,
- Programın yürürlüğe girdiği tarihte ülkenin ekonomik durumu (Kluve, 2006) gibi faktörlerdir.

3.5. İstihdam Teşvik Politikaları

Aktif işgücü piyasa programlarının alt guruplarında istihdamın korunması, istihdam yaratmak, bir iş aramak ve sürdürmek, beşerî sermaye artırımı vb. için uygulanan teşvik çeşitleri bulunmaktadır. İstihdam teşvikleri genellikle gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya kaldığı ekonomik krizlerde artan işsizlik nedeniyle uygulanmaktadır. Uygulayıcılar ekonomik krizlerde işsizliği önlemek amacı ile istihdamı sübvanse yolu ve mesleki eğitim hizmetleri için aktif işgücü piyasası programlarından yararlanırlar (Brown et al. 2015).

İstihdam teşvikleri, aktif işgücü istihdam politikaları arasında yer alan en önemli işgücü politika araçlarından biridir. Devletler bu tedbiri diğer ekonomik araçlarla birlikte uygulayarak, ülkede faaliyet gösteren işyerlerinin sosyal güvenlik kurumuna ödedikleri sigorta priminin ödenebilirliğini hızlandırmak, işgücüne katılımı, istihdamı, kayıtlı istihdamı artırmak ve özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların durumlarının iyileştirmek ve onlara fırsat eşitliği sağlamak amacıyla kullanmaktadır (Türker, 2014).

İstihdam teşviklerinin uygulanma amacı işsizliği ve kayıtdışı istihdamı azaltmak, istihdamı artırmak ve gelir eşitsizliğini önlemektir. Uygulanan sübvansiyonların ayrıca şirketlerin personel maliyetlerini de azalttığı bilinmektedir. Uygulanan sübvansiyonlar şirketler için maddi kazanç olarak rekabet piyasasında avantaj olarak kullanılabilir.

Sübvansiyon politikaları uygulama alanları genellikle faaliyet gösteren sektörlerin tamamına uygulanmaktan ziyade dezavantajlı gruplar içinde belirli sektörler ve bölgeler belirlenerek uygulandığında başarılı olacaktır.

Sübvansiyon programlarının uygulandığı firmalarda istihdamın artması beklenmektedir. Sübvansiyonların istihdama olan etkisi, işgücü talebinin ve arzının daha esnek olmasıyla artacaktır. Programdan yararlanan personeller için vergi öncesi ücretlerin esnek olması, işgücü talebinin arttırır ve işgücü arzının esnek tutar. Personellerin mesleki deneyimlerinden ziyade maliyetler azaldığından dolayı istihdam sayısı artacaktır (Goos & Konings, 2007).

Herhangi bir politika uygulanmaksızın istihdamın artmasının hedeflenmesi ve böylece istihdam artışı çok nadir rastlanan bir durumdur. İstihdam artışından kaynaklanan ek maliyet, şirketler açısından ürünün veya hizmetin maliyetini artırmaktadır. Bu nedenle, kârın rekabetle sınırlandırılması durumunda, mali yardımlar olmadan işverenlerin daha fazla istihdam gerçekleştirmeleri zordur. Yeni işçilerin ücretleri sübvansiyonlar tarafından karşılanır ise istihdam artışı firmalar için ek maliyet olarak görülmeyecektir. Bu nedenle sübvansiyonlar sadece istihdam yaratmak için değil firmaların rekabet ortamında maliyetlerini düşürmek içinde uygulayabilecekleri bir politikadır (Bijie, 2008).

İstihdam sübvansiyonları istihdamı artırma işlevine açıkça sahip olsa da doğrudan işgücü piyasalarıyla ilgilendiğinden yatırımları da sübvanse edilebilir. En önemlisi yatırım sübvansiyonları ekonomik büyüme ve istihdamı artırmak için bir araçtır (Fuest & Huber, 2000).

Sübvansiyon politikaları uygulanmaya başlamadan önce; bölge, sektör ve hedeflenen grupların belirlenmesi gerekmektedir. Uygulanacak politikaların genel olarak hedefe ulaşmadığı ve bu politikaların kısa vadede olumlu etki ettiği fakat uzun vadede herhangi bir etkilerinin olmadığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Bu

nedenle program uygulanmadan önce uygulanacak olan bölge ve sektörde ön çalışma yapılarak hedeflenen gruplara hitap edebilecek bir sübvansiyon politikası uygulanması gerekmektedir.

Serbest meslek mensupları için bir iş yaratmanın yanı sıra, iş kurmaları veya faaliyet yürüttükleri işlerinin büyütülmesi yönünde teşvik politikaları uygulandığında işyerlerinde çalışan sayıları artacağından işsizlik oranı azalabilir. Ayrıca, destek alan bireyler, istihdam edilebilirliklerini, sermayelerini ve işgücü piyasası ağlarını da arttırarak, başarısızlık durumunda düzenli iş bulabilmeleri kolaylaşacak ve işsiz kalma süreleri daha az olacaktır.

Yeni firmaların sektöre girişi genel itibariyle rekabeti ve buna bağlı olarak firmaların üretkenliğini artırdığından, uygulanan ilk sübvansiyonlar makroekonomik açıdan da umut verici olabilir. Dolaylı olarak verimli pazarlar ve teknoloji yayılımını teşvik edebilir ve ekonomik istikrar ve büyümeye, yani servet artışına pozitif katkı sağlayabilir (Reynolds, Storey & Westhead, 1994).

Uygulanan sübvansiyon programlarında asıl amaç istihdam gibi görülse de teşvik programları sayesinde maliyetler düşeceğinden yatırımlar artacak, programların uygulandığı sektör ve bölgelerde istihdam artışı yaşanacaktır. Çalışanlar için sosyal güvenlik kurumuna ödenen primler ve vergiler azaldığından personel maliyetinin azalmasıyla işverenler açısından olumlu etkiler görülecektir.

3.6. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Olumsuz Etkileri

Aktif işgücü istihdam politikalarının çalışanlar, iş arayanlar ve işverenler açısından olumlu etki yapması beklenirken programların olumsuz yönde etki etmesi yapılan literatür çalışmasında karşımıza çıkmaktadır. İş arayanlar, çalışanlar ve işverenler açısından incelendiğimizde farklı etkiler karşımıza çıkmaktadır.

Politikaların çalışanlar, iş arayanlar ve işverenler açısından; Ölü ağırlık, kayma, yer değiştirme, ikame, ücret, kilitlenme, damgalama, beceri kazanma gibi olumsuz etkiler karşımıza çıkmaktadır.

3.6.1. Ölü Ağırlık Etkisi (Deadweight Effect)

Sübvanse edilmiş işçiler sübvansiyonlar olmadan bile işe alınacaklarsa, bir ölü ağırlık etkisi (deadweight effect) meydana gelebilir. Bu durumda, ücret sübvansiyonları gereksizdir. Sübvansiyon kapsamında uygulanan istihdam fonları firma tarafından (istihdam yerine) başka bir alanda kullanılır (Kangasharju, 2007).

Ayrıca ölü ağırlık etkisi aktif işgücü istihdam politikalarının maliyet etkinliğini azaltmaktadır. Örneğin, sübvansiyon olmasa da istihdam edilecek işçiler, işe alım sübvansiyonlarıyla istihdam edildiğinde istihdam politikalarının maliyet etkinliği azalır (Brown et al.2015).

3.6.2. Kayma Etkisi (Skimming Effect)

Yüksek istihdam olasılıkları olan vasıflı işçiler programa seçilirse program sürecinde hedef gerçekleşir ve program başarılı gibi görünebilir. (Rodriguez-Planas, 2010). Ancak sübvansiyon programlarının vasıflı çalışanlar veya iş arayanlar üzerinde uygulanması program başarısı açısından olumlu fakat istihdam edilebilirlik açısından olumsuzdur.

Ayrıca vasıfsız işçiler ve tecrübesiz işçiler açısından işe alımlarda olumsuz bir süreç ile karşılaşılacaktır. İstihdamda yer bulması beklenen personellerin istihdama geçişleri olmayarak iş bulma olasılığı yüksek olan vasıflı personeller açısından daha fazla iş imkânı oluşacaktır.

3.6.3. Yer Değiştirme Etkisi (Displacement Effect)

Uzun zaman işsiz kalanların istihdama yeniden katılmaları, mesleklerinin inceliklerini, becerilerini yeniden kazanmaları ve daha uzun süreli istihdam edilebilirliklerini geliştirmeleri durumunda yer değiştirme etkisi azaltılabilir (Brown et al. 2011). Martin ve Grubb (2001)’e göre yer değiştirme etkisi sadece kısa vadede geçerlidir.

Uzun zaman işsiz kalınan sürede personelin tecrübe ve mesleki becerilerinin etkisi azalabilmektedir. Teşvikler sayesinde kısa vadede iş bulmalarında bu olumsuzluklar görülmeyebilir.

3.6.4. İkame Etkisi (Substitution Effect)

İşverenlere uygulanan sübvansiyon programları ile işgücü maliyetleri değişecektir. Bu durumda bir işçinin beceri sınıfına bir diğeri de dâhil edilebilir. Böylece ikame etkisi oluşur. İkame etkisi, farklı beceri grupları arasında ikame edilebilirliği göstermektedir.

Örneğin; firmalar orta vasıflı işçilerin yerine düşük vasıflı işçileri almak için teşviklerden faydalanabilirler (Brown et al. 2015). İşverenler açısından kısa vadede personel maliyetlerinde tasarruf sağladıklarını düşünmüş olsalar da nitelikli personelle çalışmaları zorlaşabilir.

3.6.5. Ücret Etkisi (Wage Effect)

İstihdam politikalarının kaynakları ile yeni istihdam yaratmak yerine mevcut işçiler için ücret artışına gitmek olarak tanımlanır. Ücret etkisi politikaların etkinliğini azaltır (Brown et al. 2011).

Ücret etkisinin görüldüğü programlarda istihdama olan etki görülmemektedir. Bu nedenle programların asıl amacı olan istihdam gerçekleşmemektedir. Çalışanlar üzerinde mesai saati ve yapılan iş artmaktadır.

3.6.6. Kilitlenme Etkisi (Locking-in Effect)

Kilitlenme etkisi literatürde karşımıza ‘Tutma’ etkisi olarak da çıkmaktadır. Kilitlenme etkisi; Uygulanmakta olan programların sadece program kapsamında olan personellere yönelik olmasıdır. İş arayan ve program kapsamında olmayan personeller açısından dezavantajlıdır.

Aktif işgücü istihdam politikalarından faydalanan çalışanların işsiz kaldıkları dönemlerde iş bulmaları için geçirdikleri zaman daha kısa ve iş bulma oranları programlardan yaralanamayan işçilere göre daha hızlı olabilir (Van Ours, 2004).

3.6.7. Damgalama Etkisi (Stigmatizing Effect)

Aktif işgücü istihdam politikalarından faydalanan katılımcıların gelecekteki istihdam olasılıkları üzerinde olumsuz etkileri olabilir. İşveren sübvansiyon programlarından yararlanan personellerden memnun kalmayabilir veya verimsizlikleri nedeniyle tekrar programdan yararlanabilecek personelleri çalıştırmaktan vazgeçebilir (Calmfors, 1994).

İşverenlerin önceden uygulamış oldukları programlardan istihdam ettikleri personellerden beklenen performansı görmeyebilirler veya programın içeriğinden dolayı aktif kullanılmamış olabilir. Bu nedenle işverenler program kapsamında personellerden yararlanmaz ve sonrasında çıkarılan programlara ve personellere ön yargılı davranabilirler.

3.6.8. Beceri Kazanma Etkisi (Skill Acquisition Effect)

Aktif işgücü istihdam politikaları iş arama süreçlerinde vasıfsız ve vasıflı işçi arasındaki ücret farkını azaltır. Bu nedenle vasıfsız işçilerin mesleki eğitimi zaruri göreceklerinden politika üzerinde olumsuz etki yaratabilir (Oskamp & Snower, 2006).

Politika uygulanmadan önce yapılacak çalışmada eğitimli personeller için ayrım yapılması gerekmektedir. Personeller arasında ayrımcılığa gitmeden mesleki tecrübelerine göre teşviklerin oranlaması yapılar ücret farklılıklarının uygulanması gerekmektedir.

3.7. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Olumlu Etkileri

Aktif işgücü piyasa programları, mevcut istihdamın korunarak daha fazla istihdam oluşturulması açısından işverenlere maddi yardımlar yapılmasını kapsar. Çalışanlar ve iş arayanlar açısından ise; işsizlik süresinin kısalması, işçiler arasındaki ekonomik eşitsizliğin azaltılması, mesleki eğitimler ile uzmanlık kazanılması gibi katkılar sunar.

Politikaların çalışanlar, iş arayanlar ve işverenler açısından; Rekabet, tehdit, geçiş, tarama, bütçe etkisi olarak olumlu etkilerinin olduğu bilinmektedir.

3.7.1. Rekabet Etkisi (Competition Effects)

İşverenler teşvik programlarının, işgücü maliyetleri, işten çıkarma maliyetleri ve yeni personelin eğitim maliyetleri gibi avantajlarını kullanırlar. Rekabet etkisi, çalışanların konumunu güçlendirir ve bu sayede istihdamda düşüş görülmez (Lindbeck & Snower, 1988).

Rekabet etkisi sayesinde işverenler programlardan faydalanmayan rakiplerine göre maliyet tasarrufu sayesinde avantajlı konuma gelmektedirler. Çalışanlar açısından ise işçilerin iş hayatlarında kalma süreleri uzamaktadır.

3.7.2. Tehdit Etkisi (Threat Effect)

Aktif işgücü istihdam politikalarında, katılma olasılığının yüksek (kilitleme etkisinin aksine), yani işsizlerin iş aramalarını artırıcı politikaların, olduğu yöntemlerin etkisidir (Lalive, Ours & Zweimüller, 2005).

İş arayan personellerin iş hayatına atılmaları açısından uygulanan teşvikler sayesinde pasif politikalardan yararlandıkları teşviklerin kapatılması durumudur. İş arama sürecinde iş bulma zamanları kısalır ve işsiz kalınan süreler azalma görülebilir.

3.7.3. Geçiş Etkisi (Transition Effect)

Uygulanan teşvik programları ile personellerin iş bulmalarındaki zaman kayıplarının kısalması ve işçilerin iş tecrübeleri ve becerilerinde herhangi bir kayıp olmadan çalışma hayatına devam edebilmeleridir (Hujer, Blien, Caliendo & Zeiss, 2006).

İşsizlik süresi arttıkça personellerin mesleki becerileri ve tecrübelerinde kayıplar oluşabilir. İş arama süreçleri ne kadar kısa olur ise personelin işe olan bakışı ve tatminlerinde, işverenlerin ise iş görenlere olan bakış açıları ve iş süreçlerinde ve entegrasyonlarında olumsuzluk daha az görülebilir.

3.7.4. Tarama Etkisi (Screening Effect)

İşletmelerin personel alımında sübvansiyon programını tercih ettiklerinde programa uygun personeller ile ilgilenmeleridir. Böylece işe alacakları personelin verimlilikleri ve üretkenlikleri konusunda net bilgiye sahiptirler (Gerfin & Lechner, 2002).

Personel alım süreçlerinde en çok zaman alan kısım uygun olan personeli bulmaktır. Teşvik programına uygun olan personel listesi ilgili kuruluşlarca işverenlere iletilmesi durumunda işçi bulmakta ve iş arama sürelerinde azalma ve sonrasında ise işe alınan personelin çalışma hayatının daha uzun olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir.

3.7.5. Bütçe Etkileri (Budget Effects)

Teşvik politikalarının etkisiyle istihdam arttırılabilirse, işsizlik yardımları ve sosyal yardımlarda azalma ve toplanan primlerde artış olacağından genel bütçede tasarruf sağlanacaktır (Carling & Richardson, 2004). Dolayısıyla teşvik politikalarının uygulandığı dönemlerde aynı zamanda vergi artışına gidilmemesi gerekir. Vergi artışı olması durumu teşvik programını olumsuz etkileyecektir (Calmfors, 1994).

Teşvik politikaları sayesinde özel sektöre uygulanan sübvansiyonlar merkez bütçeden karşılanması sebebiyle ülke ekonomisine ek bir maliyet olarak görülmektedir. İşsizlik süresi boyunca ödenen işsizlik maaşı ve sosyal yardımlar personelin işe girdiği an itibari ile kesileceğinden ve aynı zamanda işe başladığı tarihten itibaren vergi ve prim ödemesi yapılması merkez bütçeye katkı olarak görülecektir.

Aktif işgücü istihdam programlarının ekonomik kriz ve normal zamanlarda tartışılan maliyet etkinliğinin, olumlu ve olumsuz yansımaları Tablo 1, 2, 3, 4 ve 5'te belirtilmiştir (Brown et al. 2015).

Tablo 2. 1: Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İstihdamın Devamlılığını Sağlamak İçin Uygulanan Teşvikler)

ALMP	Politika	Hedef	Olumlu Etkiler	Olumsuz Etkiler	Normal Zamanlarda Etki	Kriz ve Sonrasındaki Rolü	Maliyet Etkinliği
İstihdamın Devamlılığını Sağlamak İçin Uygulanan Teşvikler	İş paylaşımı / Kısa çalışma	İstihdam kaynaklı çıkışı azaltın	İşten çıkarmaları geçici olarak önleyin	Ölü ağırlık, ikame ve yer değiştirme etkileri.	→ İşsizliğe meyilli gruplarda artış, daha düşük verimlilik	Ekonomik Durgunluklarda Faydalı	**Çok maliyetli ve potansiyel olumsuz uzun vadeli etkiler.**
				Olumsuz rekabet, ücret etkileri ve geçici işler üzerinde hiçbir etkisi yoktur.	→ Verimli işgücünün yeniden tahsisini engeller	Daha önce yerinde olması gerekiyor	**Sadece şiddetli durgunlukların başlangıcında mevcut programlar için çok sınırlı bir süre için yararlıdır**
					→ İşsizlikten kaynaklanan çıkışta azalma	Hızlı bir şekilde aşamalı olarak kaldırılmazsa iyileşmeyi engelleyebilir	
	Ücret sübvansiyonları		Çalışanların istihdamı	Kilitleme etkileri, beceri edinme caydırıcıdır ve düşük üretkenliğe sahip çalışanları elde tutmak	Uzun vadeli işsizlik	Şiddetli durgunlukların başlangıcında geçici olarak yararlı olabilir	**Maliyet açısından etkisiz ve Uzun vadede olumsuz etkileri görülebilir**
					→ Beceri kaybı, uyum eksikliği	Hızlı bir şekilde aşamalı olarak kaldırılmazsa iyileşmeyi engelleyebilir	

Kaynak: Brown et al.2015

Tablo 1 incelendiğinde; İstihdam edilen personeller için uygulanan teşvik modellerinde hedeflenen gruplar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi ile birlikte Normal ve Kriz zamanlarında gösterdiği etki ve programın maliyet etkinliği belirtilmiştir.

Tablo 1. 2: Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İstihdamı Artırmak İçin Uygulanan Teşvikler)

ALMP	Politika	Hedef	Olumlu Etkiler	Olumsuz Etkiler	Normal Zamanlarda Etki	Kriz ve Sonrasındaki Rolü	Maliyet Etkinliği
İstihdamı Artırmak İçin Uygulanan Teşvikler	Ücret sübvansiyonları	İş Arayan Grup	Yabancıların İstihdamı	Ölü ağırlık ve yer değiştirme etkileri Ücret etkileri Kilitleme etkileri, beceri edinmeyi engelleyen unsurlar	→ Beceri kaybı, uyum eksikliği	Hızlı bir şekilde aşamalı olarak kaldırılmazsa iyileşmeyi engelleyebilir	**Maliyet açısından etkisiz ve Uzun vadede olumsuz etkileri görülebilir**
	İşe alma sübvansiyonları	İş Arayan Grup	Personellerde işyeri bazlı geçişler olabilir	Kısa vadede personeller iş değiştirebilir	→ İşsizliği azaltabilir İstihdamda artış olabilir fakat kalıcılık göstermeyebilir	Kriz anında destekleyici teşvikler uygulanabilir	**En ucuz ve en uygun maliyetli önlem.**
			Rekabet etkileri.	Ölü ağırlık, ikame ve yer değiştirme etkisi görülebilir	→ Teşvikleri artırın → Uyarlanabilir ligi teşvik edin	İstihdamı sabit tutun	**Dezavantajlı Gruba Yönelik Programlar Uygulanabilir**
	Serbest meslek teşvikleri	İş Arayan Grup	İş değiştirilebilir	Ölü ağırlık ve yer değiştirme etkileri görülebilir	İstihdamda artış olabilir fakat kalıcılık göstermeyebilir → Teşvikleri artırın	Kriz anında destekleyici teşvikler uygulanabilir	**Uygun maliyetli, ancak sınırlı uygulanabilirlik**
			Rekabet etkileri.		→ Uyarlanabilir ligi teşvik edin		

Kaynak: Brown et al. 2015

Tablo 2 incelendiğinde; İstihdamı artırmak için uygulanan teşvik modellerinde hedeflenen gruplar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi ile birlikte Normal ve Kriz zamanlarında gösterdiği etki ve programın maliyet etkinliği belirtilmiştir.

Tablo 2. 2: Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (İş Arama ve Çalışma İçin Uygulanan Teşvikler)

ALMP	Politika	Hedef	Olumlu Etkiler	Olumsuz Etkiler	Normal Zamanlarda Etki	Kriz ve Sonrasın daki Rolü	Maliyet Etkinliği
İş Arama Ve Çalışma İçin Uygulanan Teşvikler	İş içi yardımlar ve sübvansiyonlar	İstihdam teşvikleri yaratın	Ücret ve rekabet etkileri.	Ölü ağırlık, ikame ve yer değiştirme.	istihdamın kalıcılığı, Uzun vadede işsizliği azaltır	Gelir dağılımı yeniden düzenlene bilir	**Maliyet açısından etkisiz olup uzun vadede istihdama etkisi yoktur.**
		Eşitsizliği ve iş içi yoksulluğu azaltın	Çok sınırlı geçiş etkileri.	Vasıfsız personellerin eğitim süreçlerinde etkisiz kalabilir	Vasıfsız personellerin iş bulma sürecinde etkisi azdır → Beceri kaybı, uyum eksikliği	Krizlerde geçici çözüm olabilir	**Krizlerde uygun maliyetli personel istihdamını hedefliyor.**
	Kamu işleri		İşçilerin iş değiştirme (Geçiş Etkisi) eğilimi bulunmamaktadır	Beceri ve kişisel eğitimlerini geliştirmeleri güçtür	→ Daha düşük istihdam olasılıkları	Geçici güvenlik ağı	**Maliyet açısından etkisiz ve uzun vadeli olumlu istihdam etkisi yoktur.**
			Altyapı sağlama, Güvenlik ağı		→ Beceri kaybı, uyum eksikliği	Kamu istihdamı	**Krizlerde istihdam garantisi sağlamaktadır**
	Aktivasyon ve çalışma ücreti	İşsizliği daha maliyetli hale getirin	Tehdit etkileri ve ücret etkileri.	Kilitleme efektleri	→ İstihdam teşviklerinde artış İstihdamda artış,kalıcılık ve daha kısa işsizlik süreleri	Politikalar ile birlikte toparlanma ya destekleye bilir	**Aktif gelir desteğine geçişte uygun maliyetli politika.**
	Yaptırımlar	İşsizliği daha maliyetli hale getirin	Tehdit etkileri ve ücret etkileri.		→ İstihdam teşviklerinde artış İstihdamda artış, kalıcılık ve daha kısa işsizlik süreleri	Politikalar ile birlikte toparlanma ya destekleye bilir	**Aktif gelir desteğine geçişte uygun maliyetli politika.**

Kaynak: Brown et al. 2015

Tablo 3 incelendiğinde; İş arama ve çalışma için uygulanan teşvik modellerinde hedeflenen gruplar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi ile birlikte normal ve kriz zamanlarında gösterdiği etki ve programın maliyet etkinliği belirtilmiştir.

Tablo 2. 3: Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (Beşeri Sermaye Oluşumu İçin Uygulanan Teşvikler)

ALMP	Politika	Hedef	Olumlu Etkiler	Olumsuz Etkiler	Normal Zamanlarda Etki	Kriz ve Sonrasındaki Rolü	Maliyet Etkinliği
Beşeri Sermaye Oluşumu İçin Uygulanan Teşvikler	İş eğitiminde	Becerileri uyarlayarak ve artırarak işgücü arzını iyileştirin	Rekabet ve geçiş etkileri	Kilitlenme ve Ölü ağırlık etkisi	→ Beceri yükseltme yoluyla uzun vadeli istihdam edilebilirliği ve kazançları artırmada etkilidir	Durgunluklarda iş paylaşım planlarının dezavantajlarına karşı koymak, İstihdamı güçlendirmek ve becerileri yükseltmek için.	**Uzun süreli işsiz işçileri hedefleyen iş eğitimi, uzun vadede özellikle uygun maliyetli!**
					İstihdamı güçlendirin		
	Sınıf eğitimi	→ Üretkenliği, istihdam edilebilirliği ve kazancı artırın	Rekabet ve geçiş etkileri	Ücret etkileri.	→ Uyum sağlama,	Geri kazanımları güçlendirmede en etkilidir.	Önemli: işverenleri içeren, resmi nitelikleri sağlayan, hedefleyen eğitim olanakları
					İstihdamın artırılması ve işsizlik sürelerinin kısaltılması		

Kaynak: Brown et al. 2015

Tablo 4 incelendiğinde; Beşeri sermaye oluşumu için uygulanan teşvik modellerinde hedeflenen gruplar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi ile birlikte normal ve kriz zamanlarında gösterdiği etki ve programın maliyet etkinliği belirtilmiştir.

Tablo 2. 4: Maliyet Etkinliğinin Olumlu ve Olumsuz Yansımaları (Geliştirilmiş İşgücü Piyasası Eşleştirmesi İçin Uygulanan Teşvikler)

<table>
<tr><th>ALMP</th><th>Politika</th><th>Hedef</th><th>Olumlu Etkiler</th><th>Olumsuz Etkiler</th><th>Normal Zamanlarda Etki</th><th>Kriz ve Sonrasındaki Rolü</th><th>Maliyet Etkinliği</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Geliştirilmiş İşgücü Piyasası Eşleştirmesi İçin Uygulanan Teşvikler</td><td>İş arama yardımı</td><td rowspan="2">İş arama ve eşleştirme verimliliğini artırın</td><td rowspan="2">Rekabet Etkileri</td><td rowspan="2">Ölü ağırlık</td><td>İş arayan personellerin teşviklerden dolayı istihdamı kolaylaşır</td><td rowspan="3">İyileşmeyi desteklemede güçlü rol</td><td rowspan="2">Kısa vadede etkili istihdam artışı için gerekli olan uygun maliyetli politika.</td></tr>
<tr><td>İşveren aracılık hizmeti</td><td>İstihdamı kolaylaştırın</td></tr>
<tr><td>Danışmanlık hizmeti</td><td>Yaptırımlarla birlikte Tehdit Etkileri</td><td>Ayrıca yer değiştirme, ücret etkileri.</td><td>İstihdamın artması ve daha kısa işsizlik süreleri</td><td>Arama yardımı: Özellikle istihdam edilebilir dezavantajlı işçiler üzerinde kanıtlanmış güçlü etkileri.</td></tr>
</table>

Kaynak: Brown et al. 2015

Tablo 5 incelendiğinde; Geliştirilmiş işgücü piyasası eşleştirmesi için uygulanan teşvik modellerinde hedeflenen gruplar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi ile birlikte Normal ve Kriz zamanlarında gösterdiği etki ve programın maliyet etkinliği belirtilmiştir.

3.8.Aktif İşgücü İstihdam Politika Türleri

Avrupa Birliğine üye ülkeler ile Avrupa'da yer alan diğer ülkelerde farklı aktif işgücü istihdam programları uygulanmaktadır. Aktif işgücü istihdam politikalarını altı temel kategoriye ayırmak mümkündür (Kluve, 2006).

- İşgücü piyasası eğitimi, işbaşı eğitimi ve iş deneyimi gibi önlemler,
- Özel sektör subvansiyon programları, özel sektör istihdamı ile ilgili olarak işveren, çalışan veya iş arayanların mesleki becerilerinin artırılmasını amaçlayan tedbirler,
- Kamu sektöründeki doğrudan istihdam programları, kamu mallarının veya kamu hizmetlerinin üretildiği diğer faaliyetlerin doğrudan yaratılması ve sağlanması,
- Hizmet ve yaptırımlar, iş arama verimliliğini artırmaya yönelik önlemler,
- Aktif işgücü istihdam programlarının hedef grupları ile ilgili olarak, gençlik programları, eğitim programları, ücret sübvansiyonları ve iş arama yardımı dâhil olmak üzere, dezavantajlı ve işsiz gençlere uygulanan özel programlar,
- Engelliler ve fiziksel rehabilitasyona sahip bireyler için mesleki rehabilitasyon, korunaklı çalışma programları ve ücret sübvansiyonları bu altı temel kategoridir.

Aktif işgücü istihdam programlarının temel hedeflerini; maliyet etkinliği, kriz durumundaki etkiler, iyileşme ve "normal" dönemler şeklinde ayırt etmek yararlı olacaktır. Tablo.6'da belirtilen aktif işgücü istihdam program kategorisi firmaların istihdam ettikleri çalışanları ile devam etmesi, istihdam edilen işçi sayılarını artırmak, sermayelerini artırmak, çalışanlarına mesleki eğitim vb. sağlanmasına yönelik kategorilerdir (Brown et al.2015).

Tablo 3. 1: Aktif İşgücü İstihdam Program Kategorileri

Hedef Alanı	Kategori (amaçlarına göre)	Programlar	Hedeflenen işçiler	Amaçlanan etkiler
Emek Talebi	I. İstihdamı korumak için teşvikler sağlamak	İş paylaşımı ve kısa çalışma	İçerdekiler	İstihdamdan çıkış akışını azaltır
		Ücret sübvansiyonları		İşgücü piyasasını korur.
	II. İstihdam yaratmak için teşvikler sağlayın		Dışarıdakiler	Yeni istihdamı artırır.
		İşe alım sübvansiyonları		İşgücü piyasasını artırır.
		İş başlangıç desteği		
İş Gücü Arzı	III. İş arama ve devamlılığı için uygulanan teşvik	İş içi yardımlar, sübvansiyonlar, vergi indirimleri	İçerdekiler ve Yabancılar	İş teşviklerini güçlendirerek yeni istihdam artırılabilir
				İstihdamdan çıkış akışını azaltın
				İş piyasası ekini artırma
				Gelir desteği sağlayın
		Kamu işleri	Dışarıdakiler	İş teşviklerini güçlendirerek yeni istihdam artırılabilir
				İş piyasası ekini artırma
				Gelir desteği sağlayın
		Aktivasyon ve İşgücü Yaptırımlar	Dışarıdakiler	İş teşviklerini güçlendirerek yeni istihdam artırılabilir
	IV. Beşeri sermaye artırımı için teşvikler sağlayın	İş eğitiminde	Yabancılar ve İçerdekiler	İşe girişi arttırmak
		Sınıf eğitimi		Verimliliği artırın
				Eşleşme kalitesini artırın
İşgücü Piyasası Eşleşmesi	V. İyileştirilmiş işgücü piyasası eşleştirmesi	İş arama yardımı	Dışarıdakiler	İş arama verimliliğini artırın
				İşe girişi arttırmak
		İşveren aracılık hizmetleri	Dışardakiler ve içerdekiler	İş arama verimliliğini artırın
				Eşleşme kalitesini artırın
				İşe girişi arttırmak
		Danışmanlık ve izleme	Yabancı	İş arama verimliliğini artırın
				İşe girişi arttırmak

Kaynak: Brown et al. 2015

3.9. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam, İşsizlik ve Ücretler Üzerindeki Etkileri

Ekonomistler, kapitalist bir sistemde var olan tüm mevcut emek gücünü kullanacak yeterli tesisin mevcut olması, gerekli yabancı ham maddelerin, yeterli arzı sağlaması koşuluyla, tam bir istihdamın, devlet tarafından güvence altına alınabileceği görüşünde hemfikirdirler (Kalecki, 1943).

Literatür araştırmasında farklı ülkelerde uygulanan aktif işgücü piyasa politikaları karşılaştırıldığında genel amacın istihdamın korunması, işsizliğin azaltılması ve çalışanların politikalar etkisi ile ücretlerinde artış olabileceği yönünde beklentilerin olduğu görülmektedir.

3.9.1. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkileri

Aktif işgücü piyasa politikalarının verimliliği konusunda uzun zamandır ciddi eleştiriler yapılmaktadır. ABD'de işsizliğin büyük ölçüde düşük olması, çoğu zaman ABD işgücü piyasasının esnekliğine atfedilmiştir (Belot, Boone & Van Ours, 2007). İstihdam sorununu çözmek için işverenlerin özellikle vasıfsız işçilerin ücretlerinde düşürmeye gitmeleri halinde;

- Politik açıdan hassas bir konu olduğu için politikacılar zor duruma düşer,
- Firmalarda verimlilik azalır,
- Çalışanların iş motivasyonu düşer,
- Yaşam koşulları ve çalışanların alım gücü zorlaşır,
- Alım gücü düştüğünden dolayı beslenme sıkıntısı yaşan personellerde sağlık problemleri başlar bu nedenle çalışanlar tam mesai yapamaz ve sağlık masrafları artar,
- Ekonomik eşitsizlik artar,

- Firmalarda maliyet düşer. Bu nedenle istihdamın artması beklenebilir fakat çalışanların mutsuz olmasıyla firma bütününde verim düşer (Pauw & Edwards, 2006).

İstihdam taleplerinin uzun yıllardır devlet bütçesi açıklarından dolayı kısıtlanması, uygulanabilir taleplerin işsizliği azaltmaya hizmet edeceği ihtimalini diri tutmaktadır. Arz odaklı politika destekçileri, özel sektörde karlılığı artıran ve sonuç olarak işgücüne yönelik bir talep oluşturan tedbirler önermektedir. Bu tedbirlerin çoğu, istihdam üzerinde sınırlı doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahiptir (Bhagwati & Ramaswami, 1963).

Gayri safi harcamaların büyük bir kısmı istihdam sübvansiyon politikalarının verimsizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu verimsizliğin önemli bir yönü, hükümetin özel sektör üzerindeki bilgi eksikliğidir. Bu sorunun üstesinden gelmek için bazı hükümetler, uygulamadan yararlanacak firmalara danışman ve araştırmacı olarak memur görevlendirir ve yapılan araştırma sonucu sübvansiyon miktarı belirlenir (örneğin, bkz. Birleşik Krallık'ta Bölgesel Seçmeli Yardım). Ancak bu değerlendirme süreci, her sübvansiyonlu firmada ek istihdamın belirlenmesi gerektirdiğinden, özellikle zor ve maliyetlidir (Foley, 1992).

3.9.2. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İşsizlik Üzerindeki Etkileri

Günümüzde işsizlik, birçok sanayileşmiş ülkede politika yapıcılar için kabul edilemez derecede yüksek düzeydedir. Dünyada işsizliğin artmasının nedenleri arasında; petrol ve diğer hammadde fiyatlarında artış, ülke ekonomileri, endüstriyel ekonomilerde politikacıların yetersiz kalması gibi etkenler sayılmaktadır (Sachs, Branson & Gordon, 1979).

İş dünyasında işsizliği azaltmak ve iş bulmakta zorlananlar arasında işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmek amacıyla, işveren sübvansiyon politikaları gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde uygulanmaktadır. İngiltere'deki “New Deal”, İsveç'te “Plusjobb” programı ve Fransa'da “Youth Employment Contract”, son yıllarda geliştirilen ve işverenlere belirli kategorilerdeki işçileri işe almaları için sübvansiyonlar sağlayan birkaç program örneğidir. ABD'de, işveren sübvansiyonları

işsizliği önlemek ve ek istihdam sağlamak için 1970'lerde uygulanmaya başlanmıştır (Hamersma, 2008).

İşsizlik kısmi olarak, belirli endüstrilerle veya belirli coğrafi alanlarla sınırlıyken, aynı zamanda diğer endüstrilerde veya coğrafi alanlarda işgücü azlığı söz konusu olduğunda, işsizliğin mevcudiyeti nüfusun ve yatırımların yanlış dağıldığını gösterir. Emeğin kaynağı ve bu türden bir işsizlik için kalıcı bir çözüm olarak yanlış dağılımın yapıldığı yatırımların düzeltilmesiyle işsizliğe bir nebze çözüm olabilir. Bu düzeltme, piyasa güçlerinin işleyişi vasıtasıyla, zaman içinde kendiliğinden olabilecekken devletin veya başka bir otoritenin atacağı her adım uyum sürecini hızlandıracaktır (Kaldor, 1936).

İşsizlik ve çalışma yoksulluğu, gelir eşitsizliğinin temel kaynaklarındandır. Çalışanlar arasında iş bulma ve araştırma sübvansiyonları eşit dağılmamış ise fırsat eşitsizliğini de ortaya çıkartabilir. Ayrıca, iş, iş arama ve insan sermayesi edinimi için uygulanan sübvansiyonlar amacına uygun kullanılmaz ise işsizlik artabilir. Bu nedenle çok çeşitli istihdam politikaları kullanılmalıdır (Brown et al. 2011).

AB ülkelerinde işsizlik, Japonya ve ABD'den daha ciddi boyutlarda görülmektedir. Avrupa ülkelerinde son yıllarda üretim maliyetlerinde artış olduğundan firmalar verimliliklerini artırmak ve maliyetlerini düşürmek için istihdam azaltma yönünde kararlar almışlardır (Chiarella & Steinherr, 1982).

Bireysel refahla ilgili olarak, Avrupa'daki işsizliğin ABD'deki işsizlikten ayırt edilmesinin zor olduğunu belirtilmektedir. Her iki grubunda nispeten düşük yaşam standartlarına sahip olduğu görülmektedir. Ancak ekonominin üretken potansiyeli ile ilgili olarak önemli farklılıklar görülebilir. İşçiler mal ve hizmet üretirken, işsizler üretime katkıda bulunmamaktadırlar. Ayrıca, işsizlerin işsizlik ödeneği ve ilgili refah haklarının büyük ölçüde işverenler ve çalışanlar tarafından ödenmesi, işsizlerin işveren tarafından yaratılan sağlık maliyetlerinin bir kısmının karşılanması toplumun geri kalanı için ek maliyetler oluşturmaktadır. Bunun ötesinde, işsizler beşeri sermayelerinin değer kaybetmesine maruz kalırken, çalışanlar muhtemelen iş alışkanlıkları ve istihdam olanaklarıyla ilgili olarak kazanç da sağlayabilirler (Krugman, 1994).

Düşük vasıflı çalışanlar arasında işsizliği azaltmanın bir başka yolu ise düşük gelirli işçiler için vergiyi en aza indirmektir. Hedeflenen vergi indirimindeki temel fikir, hedef grup çalışanlarının istihdam maliyetini düşürmesi ve bu grubun ücretlerini ve istihdamını arttırmasıdır. Teorik olarak vergi indirimlerinin işverenlere bir ücret sübvansiyonu olarak mı yoksa işçilere eşdeğer bir gelir vergisi indirimi olarak mı sağlandığı önemli değildir (Phelps, 1994).

İşverenlere uygulanan sübvansiyonların, sübvansiyona uygun çalışanlar için işverenlerin istihdam talebini artıracağı beklenmektedir. Talepteki bu artış, daha yüksek istihdam oranlarına ve sübvansiyonlu çalışanlar için elde edilecek kazançların daha yüksek olmasıyla sonuçlanmalıdır. Bu iyileştirmelerle, sübvansiyon uygulanan dezavantajlı işçilerde iş becerileri artırılır ise sübvansiyonun sona ermesi ile işçiler işlerine devam edebilir ve aynı zamanda işsiz kalındığında işsizlik süresi ve iş bulma süresi kısalır (Hamersma, 2008).

3.9.3. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Ücretler Üzerindeki Etkileri

Aktif işgücü istihdam politikalarının uygulanma modelleri ve ilk hedefleri arasında istihdam ve kayıtdışı istihdamı hayıt içerisine almak vardır. Programlar içerisinde maliyet tasarrufu sağlamasından dolayı programların hedefleri arasında (ücret) geliride göstermektedirler.

OECD ve Avrupa Kıtası ülkelerinde istihdam politikasının temel amacı gelir eşitsizliğini giderme ve işsizliği önlemektir. Uygulanmakta olan politikalar, tartışmalar ve konuyla ilgili araştırmalar politika yapıcılarının gündeminde olmaya devam etmektedir (Boss, 2006).

3.10. Türkiye'de 2010-2016 Yılları Arasında Uygulanmakta Olan İstihdam Teşvikleri

İstihdam teşvikleri; yapılacak olan yatırımlara katkıda bulunarak istihdam ve üretimin artması ayrıca personel maliyetlerinin azalması sonucu işsizlik sorununa bir çözüm ve ekonomik kalkınmayı sağlayan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Personellerin sigorta primlerini düzenli ödeyen işverenlere destek olması için engelli personellerin çalışma hayatına kazandırılması, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi, bölgesel gelişmişlik farkının azaltılması, genç ve kadın istihdamının artırılması, mesleki eğitimin cazip hale getirilmesi gibi farklı modeller ile işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından istihdam teşvikleri uygulanmaktadır.

3.10.1. 5510 Sayılı Kanun'un 81 İnci Maddesinin Birinci Fıkrasının (I) Bendi Kapsamında Uygulanan 5 Puanlık Prim İndirimi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi ile işverenlere 5 puanlık indirim hakkı getirilmiştir. İstihdam teşviki, prim borçlarını düzenli olarak ödeyen özel sektör işverenlerine malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına ait işveren hisseleri üzerinden 5 puanlık indirim sağlayan sigorta primi teşvik uygulamasıdır. Bu uygulama 1/10/2008 tarihinden itibaren hayata geçirilmiş olup dikkat edilmesi gereken hususlar 2008-93, 2009-139 ve 2011-45 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgeleri ile açıklanmıştır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

- Çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Kuruma vermeleri,
- Primlerini yasal süresi içerisinde ödemeleri,
- Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması (varsa da yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması ve bu işlemlerin devam ediyor olması),
- Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı yönünde tespitin bulunmaması, gerekmektedir.

3.10.2. 5510 Sayılı Kanun'un 81 İnci Maddesinin İkinci Fıkrası Kapsamında Uygulanan İlave 6 Puanlık Prim İndirimi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81 inci maddesinin ikinci fıkrası ile işverenlere ilave 6 puanlık indirim hakkı getirilmiştir. Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi dikkate alınmak suretiyle 14/7/2013 tarihli, 28707 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulunca belirlenen 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenlerinin teşvik edilmesi amacıyla uygulanan bu indirim kapsamında; işverenlere, öncelikle 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde öngörülen prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır. Bu teşvik, 1/1/2013 tarihinden itibaren hayata geçirilmiş olup dikkat edilmesi gereken hususlar 2013-30 ve 2016/8 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgeleri ile açıklanmıştır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması (varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması),

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde gönderilmesi,

- İşyerinin bulunduğu bölgeye göre 46486/56486/66486 kanun numarası seçilerek düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma gönderilmesi ve söz konusu belgelere ilişkin sigorta primlerinin yasal süresi içerisinde ödenmesi, gerekmektedir.

3.10.3. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Gereği Uygulanan Prim Desteği (01/01/2012 Tarihinden Önce Teşvik Belgesi Alan İşverenler İçin)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesi ile işverenlere ilave indirim hakkı getirilmiştir. 16/7/2009 tarihli, 27290 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 14/7/2009 tarihli ve 2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda öngörülen sigorta primi işveren hissesi desteği ile teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Hazinece karşılanmaktadır. Bu teşvik, 18/8/2009 tarihinden itibaren uygulanmakta olup, Ekonomi Bakanlığınca hazırlanan 28/7/2009 tarihli ve 27302 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2009/1 sayılı Tebliğ 2011-54 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi esaslarına göre işlem yapılmaktadır.

İşverenlerin teşvikten yararlanabilmeleri için;

- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması (varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması),

- 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 22/A maddesi uyarınca Maliye Bakanlığı tahsilat dairelerine vadesi geçmiş borcunun olmaması veya söz konusu borçların 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine istinaden tecil ve taksitlendirilmiş ya da çeşitli kanunlar gereğince yeniden yapılandırılmış olması ve yapılandırma/tecil ve taksitlendirme işlemlerinin devam ediyor olması,

- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde göndermeleri,

- Primleri yasal süresi içinde ödemeleri,

- E-Borcu Yoktur aktivasyon başvurusunda bulunulması gerekmektedir.

3.10.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar Gereği Uygulanan Prim Desteği (01/01/2012 Tarihinden Sonra Teşvik Belgesi Alan İşverenler İçin)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesi ile işverenlere ilave indirim hakkı getirilmiştir. 19/6/2012 tarihli, 28328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 15/6/2012 tarihli ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda öngörülen sigorta primi işveren hissesi desteği ile teşvik belgeleri kapsamında gerçekleştirilecek yatırımlarla istihdam edilen sigortalılar için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Bakanlar Kurulunca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır. Bu teşvik, 15/6/2012 tarihinden itibaren uygulanmakta olup, Ekonomi Bakanlığınca hazırlanan 20/6/2012 tarihli ve 28329 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2012/1 sayılı Tebliğ esaslarına ve 2012-30 ve 2012-37 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgelerine göre işlem yapılmaktadır.

İşverenlerin teşvikten yararlanabilmeleri için;

- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması (varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması),

- 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 22/A maddesi uyarınca Maliye Bakanlığı tahsilat dairelerine vadesi geçmiş borcunun olmaması veya söz konusu borçların 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine istinaden tecil ve taksitlendirilmiş ya da çeşitli kanunlar

gereğince yeniden yapılandırılmış olması ve yapılandırma/tecil ve taksitlendirme işlemlerinin devam ediyor olması,

- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde göndermeleri,
- Primleri yasal süresi içinde ödemeleri,
- E-Borcu Yoktur aktivasyon başvurusunda bulunulması gerekmektedir.

3.10.5. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10 uncu maddesi ve 2011-45 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi ile işverenlere ilave indirim hakkı getirilmiştir. 4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi ile özel sektör işverenlerine, 01/03/2011 - 31/12/2020 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

Sigortalının;

- 01/03/2011 ila 31/12/2020 tarihleri arasında işe alınmış olması, Fiilen çalışması,
- 18 yaşından büyük olması,
- İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde Kurumumuza verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması gerekmektedir.

İşverenin;

- Özel sektör işvereni olması,
- İşyerinin 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olmaması,

- İşyerinin 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin olmaması,
- Sigortalıyı, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırması,
- Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması (varsa da yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması ve bu işlemlerin devam ediyor olması),
- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresin de vermesi,
- Primlerini yasal süresi içinde ödemesi gerekmektedir.

Yararlanma Süreleri;

18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar için 48 ay*
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay*
- Yukarıda belirtilen niteliklere sahip olmayanlar için 24 ay*

29 yaşından büyük erkeklerden;

- Mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarını ya da Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılanlar için 24 ay*
- Türkiye İş Kurumuna kayıtlı, Kanunda sayılan belgelere sahip olmayanlar için 6 ay

- 4/a bendi kapsamında çalışmakta iken, 1/3/2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumlarını bitirenler için 12 ay yararlanılabilecektir.

3.10.6. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 15 İnci Maddesi Gereğince Uygulanan Sigorta Prim Desteği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 15 inci maddesi ve 2016-1 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi ile Türkiye İş Kurumu tarafından 31/12/2017 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanları işe alan özel sektör işverenlerine işe aldıkları bu sigortalılar için, sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primi, işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

Sigortalının;

- 31/12/2017 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olması ve işbaşı eğitim programının bitimini müteakip en geç üç ay içinde işe alınması,
- 23/4/2015 tarihi ve sonrasında işe alınmış olması
- 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olması,
- Tamamladığı işbaşı eğitim programına ilişkin meslek alanında işe alınması gerekmektedir.

İşverenin;

- Özel sektör işvereni olması,
- İşyerinin kamu idaresi ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olmaması,

- İşyerinin 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin olmaması,

- Sigortalıyı, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırması,

- Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması (varsa da yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması ve bu işlemlerin devam ediyor olması),

- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresinde vermesi, Primleri yasal süresi içinde ödemesi, gerekmektedir.

Yararlanma Süreleri

Sigorta primi desteğinden yararlanma süresi, kapsama giren sigortalının çalıştığı işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre ve işbaşı eğitim programının başladığı tarihe göre değişmektedir.

Sigortalının çalıştığı işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi halinde;

- 30/6/2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan sigortalılar açısından 48 ay süreyle,

- 1/7/2015 ila 31/12/2017 tarihleri arasında başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan sigortalılar açısından 42 ay süreyle,

Sigortalının çalıştığı işyerinin imalat sanayi sektörü dışındaki diğer sektörlerde faaliyet göstermesi halinde;

30/6/2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan sigortalılar açısından 36 ay süreyle,

1/7/2015 ila 31/12/2017 tarihleri arasında başlayan işbaşı eğitim programını tamamlayan sigortalılar açısından 30 ay süreyle yararlanılabilecektir.

3.10.7. Engelli Sigortalıların İstihdamına İlişkin Uygulanan Prim Desteği (4857)

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ve 2008-77 sayılı sosyal güvenlik kurumu genelgesi kapsamında zorunlu olarak (kontenjan dâhili) engelli sigortalı istihdam etmekle yükümlü bulunan özel sektör işverenlerinin çalıştırmakla yükümlü bulundukları engelli sigortalılar ile kontenjan fazlası çalıştırılan engelli sigortalıların, engelli sigortalı çalıştırma zorunluluğu bulunmayan işverenlerce istihdam edilen engelli sigortalıların ve korumalı işyerlerinde çalışan engelli sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren hissesinin %100'ü Hazinece karşılanmaktadır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

- Engelli sigortalı çalıştırılması,
- Aylık prim ve hizmet belgesinin süresi içinde Kuruma verilmesi,
- Primlerin ödenmiş olması gerekmektedir.

3.10.8. 5746 Sayılı Araştırma Ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Gereği Uygulanan Prim Desteği

4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi ve 2008-85 ve 2009-21 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgeleri ile düzenlenen; Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi kapsamında sağlanan bu teşvik ile kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve tekno girişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli ile 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu

çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, 31/12/2023 tarihine kadar Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanmaktadır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

- İşyerinin, 5746 sayılı Kanun kapsamına giren bir işyeri olması veya 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştırılan bir işyeri olması,
- Sigortalının Ar-Ge personeli veya Ar-Ge personel sayısının %10'u aşılmamak kaydıyla destek personeli ya da 4691 sayılı Kanun uyarıca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş personel olması,
- Ar-Ge merkezlerinde, en az 30 tam zamanlı eşdeğer Ar-Ge personeli çalıştırılması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içinde verilmesi,
- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması (varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması), gerekmektedir.

3.10.9. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'nci Maddesi Gereği Uygulanan Prim Desteği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'nci maddesinin beşinci fıkrası, 2009-149 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi ile düzenlenen; İşsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup, son altı aylık dönemde aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınan bir sigortalı için, işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre boyunca prime esas kazanç alt sınır üzerinden

hesaplanan kısa vadeli sigorta primlerinin %1'i ile uzun vadeli sigorta primleri ve genel sağlık sigortası priminin tamamı, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

Sigortalının;

- 01/10/2009 veya sonraki bir tarihte işe alınmış olması,
- İşe giriş tarihi itibariyle işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması,
- İşsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olan sigortalının, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olması, gerekmektedir.

İşverenin;

- İşyerinin 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait olmaması,
- Sigortalıyı işe alındığı tarihten önceki aydan başlanarak son altı aylık dönemde aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe almış olması,
- Sigortalıyı ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde vermesi,
- Primleri yasal süresi içinde ödemesi, gerekmektedir.

3.10.10. 5225 Sayılı Kültür Yatırımları Ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Gereği Uygulanan Prim Desteği

5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununun 5 inci maddesi ve 2010-109 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi ile düzenlenen; sigorta primi işveren hissesi teşvikinden kurumlar vergisi mükellefi olan ve Kültür ve

Turizm Bakanlığından ‘Kültür Yatırım Belgesi’ veya ‘Kültür Girişim Belgesi’ almış olan işverenler yararlanabileceklerdir. ‘Kültür Yatırım Belgesi’ almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %50’si, ‘Kültür Girişim Belgesi’ almış işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %25’i, Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanmaktadır.

Bu teşvikten;

- Kültür Yatırım Belgesi’ almış olan işverenler, söz konusu belgenin alındığı tarihten itibaren yatırım aşamasında üç yılı,
- Kültür Girişim Belgesi’ almış olan işverenler ise, söz konusu belgenin alındığı tarihten itibaren işletme aşamasında yedi yılı, aşmamak şartıyla yararlanabileceklerdir.

İşverenlerin indirimden yararlanabilmeleri için;

- Kurumlar vergisi mükellefi olmaları,
- Kültür ve Turizm Bakanlığından kültür yatırım veya girişim belgesi almaları,
- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması (varsa da ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması),
- Aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi, gerekmektedir.

4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

İstihdam üzerine yapılan araştırmalarda; teorik analizler statiktir ve bu nedenle istihdam politikasının sadece kısa süreli etkilerinin görüldüğü ve sonuçların birbirlerine benzer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte uzun süreli etkisinin ise daha önemli olduğu yönünde çalışmalar da bulunmaktadır. İşsizlikten istihdama geçişte istihdam teşviklerinin bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Brown et al. 2011). Ücret sübvansiyonlarının spesifik gruplarda kullanılma oranı hedeflenenden düşükken, ekonomik olarak dezavantajlı genç ve yetişkinler üzerinde etkili olmuştur. Ücret sübvansiyonları; iş geliştirme, eğitim ve iş arama yardımı çabalarıyla birlikte kullanıldığında, hedeflenen dezavantajlı grupların istihdamını ve kazançlarını iyileştirmede başarılı olduğu görülmüştür. Ayrıca ekonomistler, düşük ücretli işçilerin kazançlarını ve istihdamlarını iyileştirmek için sübvansiyonları önermişlerdir (Katz, 1996).

Pissarides (1998) tarafından yapılan araştırmada, vergi öncesi ücretin %20'sine karşılık gelen bir toplu ödeme sübvansiyonunun işsizliği %4 oranında azalttığı ve vergi öncesi ücretin %13 arttığı tespit edilmiştir. Leary (1999), Polonya ve Macaristan için serbest meslek programları araştırmıştır Her iki ülke için de pozitif istihdam etkileri beklenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde; Macaristan için güçlü pozitif kazanç etkileri görülmüş, Polonya için ise gelir etkisi olumsuz olmuştur. Heckman, La Londe ve Smith (1999), 1994 öncesi Avrupa'da uygulanan İstihdam Stratejisi programları hakkında ekonometrik bir analiz yapmışlardır. Bu çalışma, ABD ve Avrupa için mikro ekonomik çalışmaların kapsamlı bir özetini sunmaktadır. Buna göre ABD'li araştırmacılar 1970'lerin ortalarında İstihdam Stratejisi programların etkileri üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Avrupalı araştırmacılar ise bu programların kapsamlarını genişleterek kullanmaya başlamışlardır. Avrupalı ülkeler işsiz gençlere odaklanırlarken, ABD her yaşta olan dezavantajlı işsizlere odaklanmıştır. ABD'de uygulanan teşvik politikalarını inceleyen araştırmacılar, hükümetin istihdam ve eğitim programlarının; düşük vasıflı kişilerin ekonomik refahını artırabileceğini, farklı demografik ve beceri grupları üzerinde önemli ölçüde farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Avrupalı araştırmacılar ise herhangi

bir aktif işgücü politikasının istihdama olan etkisine dair bir sonuca ulaşamamışlardır.

Carling ve Gustafson (1999) İsveç'te işsizler için istihdam sübvansiyonları ve serbest meslek hibeleri ile ilgili yaptıkları çalışmada; Sübvansiyonlar aracılığı ile istihdam edilen bireylerin, serbest meslek sahiplerine uygulanan hibeler den sonraki süreçte işsizlik süresi ve işsizlik ile mücadelede sübvansiyonlarına göre hibelerin daha verimli olduğu belirtilmiştir.

Pfeiffer ve Reize (2000) yaptıkları çalışmada teşvik programlarının istihdama olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmada teşvik programlarının istihdama ve işyerlerinin faaliyette kalma süresi üzerinde önemli bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Fuest ve Huber (2000) ise yatırım ve istihdam sübvansiyonlarının işsizlik ve istihdam üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada yatırım ve istihdama uygulanan sübvansiyonların işsizlik ve istihdam üzerinde büyük bir etkilerinin olmadığı fakat sendikaların pazarlık modeli ile birlikte uygulanması halinde etkisinin olabileceği sonucuna ulaşmışladır.

Kluve ve Schmidt (2002) 1999 yılına kadar Avrupa'da uygulanan istihdam programlarına ilişkin ekonometrik analizler üzerine incelemeler yapmışlardır. Yapılan çalışmada eğitim programlarının işsiz işçilerin işgücü piyasasının potansiyellerini iyileştirmeye yönelik olduğunu vurgulamaktadırlar. Ayrıca, kamu sektöründe doğrudan istihdam sağlanmasının çok zor olduğunu, özel sektör için uygulanan sübvansiyonların olumlu etkiler gösterebileceğini belirtmişlerdir. Genç çalışanlar için uygulanan istihdam politikaların ise istihdam üzerine etkisi tespit edilememiştir.

Crepon ve Desplatz (2003) yaptıkları çalışmada Fransa'da uygulanmakta olan istihdam sübvansiyonlarının firma bazlı incelendiğinde; subvansiyonu az kullanan firmalarda istihdam artışı yarattığını, istihdam sübvansiyonlarının fazla kullandırıldığı firmalara göre daha fazla istidam ürettiklerini belirtmişlerdir. Ancak istihdamdaki artışın hedeflenen düşük ücretli grupta mı yoksa yüksek ücretli grupta mı gerçekleştiği bilgisine ulaşamamışlardır.

Meager, Bates ve Cowling (2003) İngiltere'de Prens Trust tarafından gençlere iş kurmaları için uygulanan sübvansiyonların; istihdam ve yeni işyeri açma üzerinde

önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Yine Martin, Dias, Meghir ve Reenen (2004) İngiltere hükümetinin iş gücü piyasasında gençlere yeni fırsatlar oluşturmak için uygulamış oldukları teşvik programı, işverenlere kapsamlı iş yardımı ve ücret sübvansiyonlarını değerlendirdikleri bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde işe alımlarda uygulanan teşvikin istihdamı yaklaşık %5 arttırdığı fakat uzun vadede etkisinin çok az olduğu tespit edilmiştir.

Kramarz ve Philipon (2001) yaptıkları çalışmada Fransa'da bordro vergisine uygulanan teşvikin ve asgari ücret maliyetlerindeki değişikliklerin teşviklerin maliyetleri düşürmesine rağmen, istihdama etki etmediği sonucuna ulaşmışlardır. Goos ve Konings (2007) ise Belçika'da "Maribel sübvansiyonları" olarak adlandırılan 1990'ların sonlarında uygulanan teşvik programını incelemiş ve bu teşviklerin düşük ücretli işçiler üzerinde etkili olduğunu, ayrıca çalışanların istihdam beklentilerini iyileştirdiğini belirtmişlerdir.

Huttunen, Pirttila ve Uusitalo (2013) çalışmalarında Finlandiya'da uygulanan sübvansiyon programlarının istihdamı arttırmakta etkili olmadığını, ancak bazı yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışmasını sağlayarak sanayi sektöründe çalışma saatlerini arttırdığını belirtmişlerdir. Sübvansiyon programlarının ücretler üzerindeki genel etkileriyle ilgili sonuçlar belirsiz olsa da aylık ücretlerde artış olduğunu, özellikle vasıfsız işçilerin istihdamında, sübvansiyonların istenildiği kadar etkili olmadığını veya işçilerin ücret talebinin esnek olmadığını belirtmişlerdir. Deidda, Di Liberto, Foddi ve Sulis (2015) ise Güney İtalya bölgesinde uygulanan (Interventi di Coesione Sociale) Sosyal Uyum için Müdahaleler adlı politikanın; firmaların işe alım maliyetlerini düşürdüğünü ve programın sunduğu eğitim hizmetlerinin, işsizler için yararlı olsa da kayıt dışı çalışanlar için yarar sağlamadığını çalışmalarında vurgulamışlardır.

Orszag ve Snower (2003) yaptıkları çalışmada işsizliğin azaltılmasında uygulanan istihdamı artırmak, işsizliği azaltmak ve düşük ücretli işçilerin refahını en üst düzeye çıkarmak için uygulanan sübvansiyon programlarında, sübvansiyonların etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca istihdam, deneyim, meslek edinme, terfi ve ücret artışlarında işe alma sübvansiyonlarının ve refah için uygulanan sübvansiyonların etkili olduğu görülmüştür.

Letmaa ve Vork (2004) yaptıkları çalışmada Estonya'da aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam ve ücretler üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmada değişken olarak işgücü piyasası eğitimi, sübvansiyonlu istihdam ve iş başlangıç hibeleri programları dikkate alınmıştır. Araştırma, idari kayıtlardan mikro düzey veri kümeleri ve 2002 sonbaharında gerçekleştirilen ulusal düzeyde temsil edilen işsizliği takip anketi yoluyla toplanan verilere dayanmaktadır. Analiz sonucunda, aktif işgücü piyasası programlarının istihdam üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Etkilerin büyüklüğü, programların tamamlanmasından bir yıl sonra %7 civarında olmuştur. Analiz ayrıca işgücü piyasası programlarının etkisinin farklı sosyo-demografik gruplar ve coğrafi bölgeler içinde nispeten homojen olduğunu ve uygulanan istihdam teşviklerinin olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Perry (2006) çalışmasında Yeni Zelanda' da uygulanmakta olan kurumsal yardım hibelerinin, iş becerileri eğitiminin ve finansal yardım sağlayan entegre bir sübvansiyon programının analizini yapmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcılar için işsizlik süresinin kısaldığı ve uygulanan programın olumlu etkisinin olduğunu savunulmaktadır.

Pauw ve Edwards (2006), Güney Afrika'da uygulanan refahı arttırmaya yönelik hibe programları ile ücret sübvansiyon programlarının, özel sektör, imalat sektörü ve yoğun çalışılan emek sektörleri açısından istihdam ve refah seviyesini üzerine etkisini incelemek için çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucu, istihdam ve diğer ekonomik etkilerin, sektörlerin ve sanayilerin hedeflerine ulaşmasında ikame edilebilirliğe duyarlı olduğunu göstermektedir. Özel sektöre uygulanan ücret sübvansiyonunda, vasıfsız işgücü istihdamı için hedeflenen artışın yakalandığı fakat imalat ve işgücü yoğun sektörlerde hedeflenen istihdamın yakalanamadığı belirtilmiştir. Uygulanan refah arttırıcı hibe programlarının yoksul hane halklarının refahını (harcama ile ölçülen) yükseltmede çok etkili olduğu, ancak istihdam ve ekonomik büyüme yaratmada etkili olmadığı da ulaşılan sonuçlardandır. Bunun neticesinde istihdam sübvansiyon programları ekonomiye daha fazla katılımı teşvik ettiği için, kapsamlı bir refah hibe programı ile beraber uzun vadede uygulanabileceği de belirtilmiştir.

Vereshchagina (2006) tarafından aktif işgücü istihdam politikalarının büyük, orta ve küçük ölçekli işyerlerinde istihdama olan etkisi konusuyla yapılan araştırmada; büyük ölçekli firmaların istihdam sübvansiyon programlarını daha aktif kullanmakta olduğunu (Bu kapsamda firmalara dezavantajlı çalışanların işe alınmasına yönelik sübvansiyonlar verilmektedir), orta ve küçük ölçekli firmaların ise istihdam sübvansiyonlarından çok daha az yararlandığını belirtmiştir. Maliyetlerin artmasından dolayı küçük ve orta ölçekli firmalar büyük ölçekli firmalar ile rekabet edememektedir. Teşviklerden yararlanan firma sayısındaki artış veya azalışın politika sonuçları üzerinde önemli bir etkisi olması muhtemeldir. Örneğin hükümet, ekonominin toplam istihdam düzeyini artırmayı amaçlayan bir istihdam sübvansiyon programı sunabilir. Program tasarlanırken teşvik programının ekonomide faaliyet gösteren firmaların sayısı üzerinde hiçbir etkisi olmayacağını veya büyük ve orta ölçekli firmaların bu programlardan yararlanacağını hedefleyebilir. Bu varsayımlara dayanarak, politika yapıcı yeni sübvansiyon programının ekonominin işsizlik seviyesini azaltacağını bekleyecektir. Firmalar bazında ise vasıfsız işçilerin istihdamında eğitim maliyetlerinden dolayı, büyük ölçekli firmaların, küçüklere kıyasla, vasıfsız işgücünü istihdam ettikleri ve böylece yüksek eğitim harcamalarına katlandıkları tespit edilmiştir. Böylece bu firmalar hedeflenen istihdam sübvansiyonlarının uygulanmasından daha fazla fayda sağlamışlardır. Ayrıca istihdam arttığında ve işsizlik azaldığında sübvansiyonların toplam istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahip olamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Kangasharju (2007), 1995-2002 yılları arasında imalat, hizmet, toptan ve perakende sektörleri dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerde sübvansiyon kullanan ve kullanmayan firmalarda sübvansiyonların istihdama olan katkısını incelenmiştir. Araştırma sonucunda sübvansiyon programının, istihdamı artırdığı, belirlenen hedeflere ulaşıldığı ve etkinin planlandığı gibi olduğu sonucuna varılmıştır.

Almeida ve Galasso (2010) Arjantin'de serbest meslek sahiplerinin iş kurmalarına yönelik mali ve teknik yardımların etkisi konusuyla yaptıkları çalışmada; 2004-2005 yılları arasındaki 12 aylık zman dilimi için gözlemler yapmışlardır. Bu gözlemler sonucunda toplam çalışma saatlerinde artış olduğu bulunmuş ancak teşvik programının gelire olan etkisi haricinde önemli bir etkisinin

olmadığı sonucuna varılmıştır. Bununla beraber genç ve yüksek eğitimli bireyler için elde edilen sonuçların pozitif olduğu saptanmıştır.

Boockmann, Ammermueller, Zwick & Maier (2007), yaptıkları çalışmada Almanya hükümetinin 1998 yılında 50 yaş ve üstü işçileri hedefleyen uyum yasasında (Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer, EGZ); Standart işgücü maliyetlerinin %50'sinin 24 aylık bir süre boyunca ödendiğini belirtmiş ve bunun istihdama olan katkısını araştırmışlardır. Yapılan analizlerde işçilerin istihdam edilmelerinde sübvansiyonların etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca doğu Almanya'da kadınların işsizlik oranının %6 civarında azaldığı görülmüştür. Sübvansiyonların devam ettiği dönemlerde istihdamda artış sağlandığı, sübvansiyonların bittiği dönemlerde ise çalışanların istihdam oranlarında düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Yaşlı çalışanlar için sübvansiyon programının sona ermesi sonucunda istihdamda yaklaşık %2'lik bir düşüş görülmesi bu hipotezi desteklemektedir.

Goos ve Konings (2007) Belçika'da 1990'ların sonlarında "Maribel sübvansiyonları" olarak adlandırılan bir teşvik programıyla ilgili çalışma yapmışlardır. Bu teşvik programı Fransa'da uygulanan teşvik programının aksine doğrudan düşük ücretli işçilerin yararlanması hedeflenerek çıkartılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde programın daha düşük ücretli işçiler üzerinde etkili olduğu ve programda hedeflenen gruptaki çalışanların istihdam beklentilerini iyileştirdiği görülmüştür.

Wunsch ve Lechner (2008) in yaptıkları çalışmada; Mesleki eğitim, ücret sübvansiyonları, kısa süreli eğitim ve değerlendirme programları gibi programların Batı Almanya işgücü piyasası için genel olarak etkisiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özellikle iş yaratmada ve katılımcıların istihdam olanaklarının iyileştirilmesinde etkili sonuçlar vermediği ortaya konmuştur. Eğitim programlarının sadece uzun vadede ılımlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Rodríguez ve Planas (2009) tarafından yapılan çalışmada; Katılımcıların kredi, danışmanlık, kısa süreli girişimcilik eğitimi yoluyla profesyonel yardımların sunulduğu bir sübvansiyon programının incelendiği bir çalışmada programın istihdam üzerinde olumlu etkilerinin olduğu, programdan yararlanamayanlar ile

yararlananlar karşılaştırıldığında, yararlanan katılımcılarda gelir artışı sağladığı ve düşük eğitimli bireylerde pozitif yönde etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Girma, Görg, Strobl ve Walsh (2008) tarafından yapılan çalışmada; İrlanda'da endüstriyel kalkınma hibelerinin ilk olarak 1952'de Azgelişmiş Alanlar Yasası kapsamında uygulanmaya başlandığı belirtilmiştir. Kırsal kesimde azalan tarımsal istihdamın yerini alacak alternatif bir istihdam kaynağının sağlandığı, makine ve teçhizat maliyeti ile arazi ve binaların maliyetinin %100'üne kadar teşviklerin ödendiği, az gelişmiş bölgelerdeki işçilere eğitim ve istihdam için sübvansiyonlar uygulandığı ve yatırımlarda % 50'ye varan nakit sübvansiyonlar uygulanmıştır. Çalışmada firmalara uygulanan sermaye hibeleri, eğitim hibeleri, kira sübvansiyonları, istihdam hibeleri, fizibilite çalışması hibeleri, teknoloji satın alma hibeleri, krediler, araştırma ve geliştirme sübvansiyonları sayesinde istihdamda artış olduğu ve sübvansiyon olmadığı dönemlerden daha fazla istihdam yaratıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Uygulanan sübvansiyonların birçoğu bugüne kadar İrlanda sanayi politikasının ayrılmaz bir parçası olarak uygulanmaya devam etmektedir.

Hamersma (2008) ABD uygulanan işveren yardım programlarının, dezavantajlı işçilerin istihdam sonuçları üzerindeki etkilerini kesitsel analiz (cross-sectional analysis) yöntemi kullanılarak incelemiş ve uygulanan sübvansiyon programlarının işgücü piyasası üzerinde sınırlı ve kısa vadede etkisinin olduğu, gelir üzerinde ise %9'luk bir artış sağladığını belirtmiştir. Uygulana sübvansiyon programlarının istihdam üzerinde uzun vadeli bir etkisinin olmadığını ve işgücüne bağlılığı artırmadığını ifade etmiştir.

Baumgartner ve Caliendo (2008), Almanya'da kısa ve orta vadede BA ve SUS programlarının istihdam ve gelir üzerindeki etkisi konusunu ele aldıkları çalışmalarında; katılımcılar ile katılımcı olmayan gruplar karşılaştırılmış ve katılımcı gruplarda istihdam ve gelirde artış olduğu tespit edilmiştir. Ancak teşvik programlarının sona ermesinden sonra işte kalma oranının düştüğü gözlenmiştir.

Go, Kearney, Korman, Robinson ve Thierfelder (2010), Güney Afrika'da ücret sübvansiyonunun istihdam üzerindeki etkileri ve maliyeti konusunu ele aldıkları çalışmalarında; işgücü piyasasının yapısal özelliklerini, çeşitli çalışma kategorileri ve ikame olasılıkları ile ele alıp, ekonomideki sonuçlarının araştırılması için mesleki

seçim olasılıkları olan bir mikro simülasyon modeli kullanmışlardır. Model analizi sonucunda istihdam etkisinin büyük ölçüde üretim faktörlerinin ikame faktörlerine bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşgücü zorlaştıkça işçilerin kazançlarının düştüğü belirtilmiş, istihdam ile sübvansiyon arasında bir etki tespit edilememiştir.

Arellano (2010) yaptığı çalışmada, İspanya'da işsizler için iş bulma konusunda Ulusal İstihdam Kurumu'nun uygulamış olduğu halk eğitim programının etkisini analiz etmiştir. Çalışmanın sonuçları, orta düzeydeki kursların işsizlik süresini diğer düzeylerdeki kurslardan daha fazla azalttığını göstermektedir. Eğitimli kadınların işsizlik oranları eğitimli erkeklere göre azalmaktadır.

Card, Kluve ve Weber (2010) ALMP programlarının etkinliği üzerine yaptıkları çalışmada uluslararası bir meta-analizi sunmakta ve iş yaratım politikalarının etkisizliğini doğrulamaktadırlar. Ayrıca teşvik politikalarının kısa, orta ve uzun vadede etkinliğinde bir eşitsizlik olduğu, programların orta vadede olumlu etkisinin olduğu, kısa ve uzun vadede ise etkisinin olmadığını savunmuşlardır.

Jaenichen ve Stephan (2011), Almanya' da aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam ve işsizlik üzerindeki etkilerini araştırmak için eğilim puan eşleştirmesi kullanarak bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın 1. Senaryosunda; Sübvansiyonun daha önce işsiz olan bireyler üzerindeki ortalama etkisi, 2. Senaryosunda; Sübvansiyonun istihdam artışına bağlı istihdam olasılıkları üzerindeki etkileri, 3. Senaryosunda; Sübvansiyonun, kısa vadeli bir eğitime önceden katılan bireyler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuçlar, sübvansiyonların, katılımcıların istihdam beklentilerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Caliendo ve Künn (2011), Almanya'da aktif işgücü piyasası politikalarının istihdama, mesleki eğitime, iş yaratma programları ve ücret sübvansiyonlarına olan etkisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yapılan araştırmada uygulanan teşvik programının uzun vadede gelirler ve istihdam çıktıları üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir.

Betcherman, Daysal ve Pagés (2010) tarafından yapılan çalışmada; Türkiye'de 5084 ve 5350 sayılı kanunlar uyarınca istihdam sübvansiyonu programının kayıtlı istihdamı, kazançları ve kayıtlı kuruluş sayıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler elverişli olmasına rağmen, çalışmanın sonucunda sübvansiyonların baskın

etkisinin, toplam istihdam ve ekonomik aktiviteyi artırmaktan ziyade, firmaların ve işçilerin sosyal güvenlik kayıtlarını arttırdığını tespit edilmiştir.

Ayhan (2013), Türkiye'de 2008 yılında kadın ve gençlere yönelik istihdamı teşvik etmeyi amaçlayan bir politikanın etkisi konulu çalışmasında; İstihdam yaratmayı yavaşlatmakta olan ücret dışı maliyet katılıklarının rolünü incelemiştir. Farklılıklardaki farklılık farkları stratejisinden yararlanılarak, Sosyal güvenlik primlerinin işveren katkısındaki azalmanın istihdam etkisi değerlendirilmiştir. Teşvik politikalarının duyurulmasından kısa bir süre sonra hedeflenen gruplarda, maliyetlerdeki azalmanın istihdamın artmasında olumlu bir etki yarattığı ve kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlediğini, ancak sübvansiyon dışında kalan kadınların bir iş aramaya başlamasını teşvik etmediğini göstermektedir.

Uysal (2013), Türkiye'de genç kadınlara uygulanmakta olan sosyal güvenlik primi teşviklerinin 30-44 yaş grubundaki kadınların istihdamı üzerindeki etkilerine odaklanan bir çalışma yapmıştır. Teşviklerin özellikle düşük eğitim düzeyine sahip evli kadınların istihdamında olumlu bir etkiye sahip olduğu ve teşviklerden faydalanan firmaların çoğunlukla sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli şirketler olduğu görülmüştür. Fakat bölgesel teşvikler, vergi teşvikleri vb. gibi diğer teşvikler bu politikanın olumlu etkilerini zayıflatmıştır. Buna göre, politika yapıcıların yasalar ve düzenlemeler tasarlarken teşvikler arasındaki tüm olası etkileşimleri dikkate alması gerektiği vurgulanmıştır.

Aksoy (2013), çalışmasında Türkiye'de genel ve endüstriyel açıdan büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi ve yatırım ve istihdam teşviklerinin, istihdam üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma 5084 sayılı teşvik kanununun, sosyal hizmet, imalat, ulaştırma ve ticaret endüstrilerindeki istihdam üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yarattığını göstermiştir. 5763 teşvik yasasının ise enerji tüketimi ve dağıtımı ile finansal aracılık endüstrilerindeki istihdam üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Yapılan literatür araştırmasında gelişmekte olan ülkelerde uygulanan aktif işgücü piyasa politikalarının, hedef kitlede dezavantajlı grupların seçildiği, meslek grup seçiminde vasıfsız bireylerin baz alındığı, program süresi seçiminde kısa dönem

ve yüksek işsizlik oranlarına sahip bölgelerde uygulanan programların istihdam konusunda daha etkili oldukları görülmüştür.

Bu bilgiler ışığında geliştirdiğimiz hipotezlerimiz:

H1a: İstihdam Teşviklerinin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H1b: İstihdam Teşviklerinin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H1c: İstihdam Teşviklerinin, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

H2a: Makro Ekonomik Değişkenlerin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H2b: Makro Ekonomik Değişkenlerin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H2c: Makro Ekonomik Değişkenlerin, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

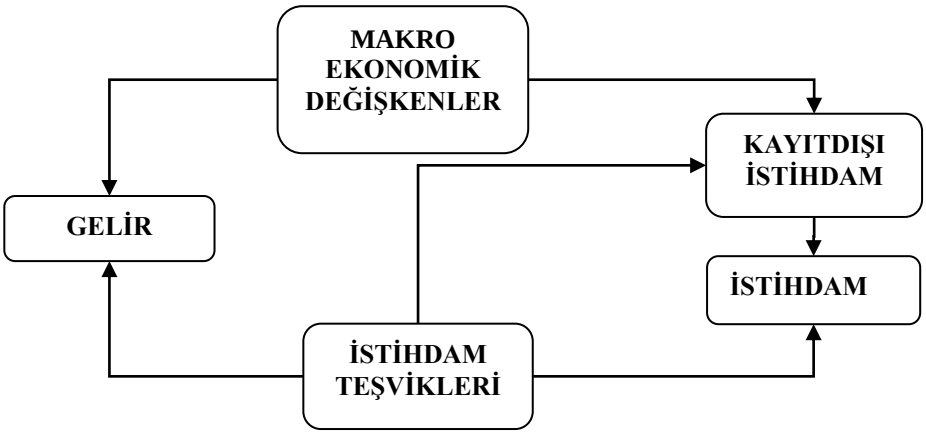
H3a: Kayıtdışı İstihdamın, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H3b: Kayıtdışı İstihdamın, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

H4a: Gelirin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H4b: Gelirin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

Hipotezlerimiz doğrultusunda geliştirilen Araştırma modelimiz Şekil 1 de gösterilmiştir.



Şekil 4. 1: Araştırma Modeli

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

5.1. Çalışmada Kullanılan Veriler

Çalışmamızda, genişletilmiş dickey fuller testi, vektör otoregresif ve granger nedensellik yönemleriyle, 2012/2016 yılları arasında özel sektöre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 05510, 25510/16322, 26322, 6111, 14857, 05746 / 15746 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşviklerinin istihdam, kayıt dışı istihdam ve aylık ortalama gelir üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Ayrıca makroekonomik değişkenlerden; ekonomik büyüme, dolar kurundaki değişim ve enflasyon oranının da yine istihdam, kayıt dışı istihdam ve aylık ortalama gelir üzerindeki etkilerine de bakılmıştır. Ekonomik büyüme değişkeni olarak elektrik tüketim verisi kullanılmıştır. Bunun nedeni dünya ekonomisinin geneli için 100'den fazla ülke verisi kullanılarak yapılan çalışmada enerji tüketimi ile ülkelerin ekonomik büyümeleri arasında ilişki olduğu bulunmuş olmasıdır (Wolfram, Shelef & Gertler, 2012). Ancak gelişmiş ülkelerde enerji ihtiyaçları farklı kaynaklardan da sağlandığı için elektrik tüketim verisini büyümeyle ilişkilendirmek mümkün değildir. Ülkemiz ise gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer aldığından ülke büyümesi verisi olarak enerji tüketim verisi kullanılabilmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenler;

- İstihdam oranı (İstihdam, %)
- Kayıt dışı istihdam oranı (Kayıt Dışı İstihdam, %)
- Aylık ortalama gelir (Aylık Ortalama Gelir, TL)
- Aylık elektrik tüketim miktarı (Ekonomik Büyüme, kw)
- Amerika Birleşik Devletleri doları değişimi (USD/TL Kuru, %)
- Tüketici fiyatları endeksi aylık değişim oranı (Enflasyon, %)
- Değişkenleri ile özel sektöre uygulanan istihdam teşvikleri;

- 05510 sayılı kanun türünde uygulanan beş puanlık indirim teşviki (5510, Milyon TL)
- 25510 / 16322 sayılı kanun türünde uygulanan yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik (25510/16322, Milyon TL)
- 26322 sayılı kanun türünde uygulanan yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik (26322, Milyon TL)
- 6111 sayılı kanun türünde uygulanan genç ve kadın istihdamına yönelik teşvik (6111, Milyon TL)
- 14857 sayılı kanun türünde uygulanan engelli sigortalı istihdamında sağlanan teşvik (14857, Milyon TL)
- 05746/15746 sayılı kanun türünde uygulanan araştırma ve geliştirme teşviki (05746 / 15746, Milyon TL)

Verileri aylık olarak 2012 ile 2016 dönemi için alınmıştır. 05510, 25510/16322, 26322, 6111, 14857, 05746 / 15746 sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşvik verileri Sosyal Güvenlik Kurumu, Enerji tüketim verileri Enerji Piyasası A.Ş.' den resmi yazışmalarla alınmıştır. TUİK[*], Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası[**] ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun[***] internet sitelerinden diğer değişkenlere ait veriler elde edilmiştir. Finansal veriler 2012 yılı tüketici fiyatları endeksi kullanılarak 2. ayın düzeyine çekilerek nominal değerler yerine reel değerler kullanılmıştır.

Ayrıca Tablo 7'de 05510, 25510/16322, 26322, 6111, 14857, 05746/15746 sayılı kanun türlerinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimi yapılan sigortalıların 2016/12. ayında 1 sigortalı başına uygulanan sübvansiyon miktarları belirtilmiştir. 2016/12. Ayda SGK' nın resmi verilerine göre 4A sigortalı çalışanların ortalama brüt

[*] http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist
[**] https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Doviz+Kurlari
[***] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri

kazancı Merkez Bankası internet sitesinden [*] 30.12.2016 tarihli döviz satış (3.53TL) kuru baz alınarak tutarlar Tablo 5.1'de USD dolar olarak belirtilmiştir.

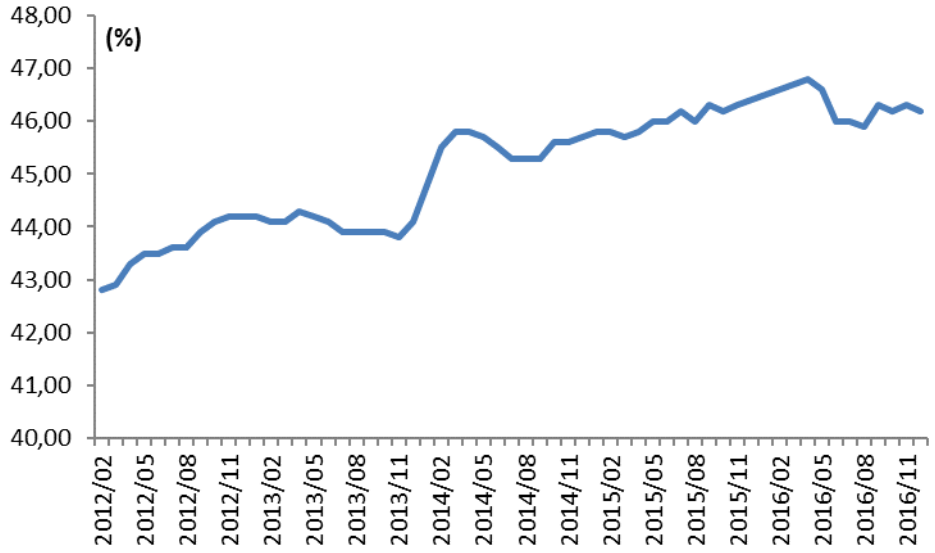
Tablo 5. 1: Teşvik Hesaplama Tablosu

			TEŞVİK TUTARININ HESAPLANMASI				
Teşvik Türü	**Teşvike Esas SPEK* Sınırı**	**Kanun Numarası**	**Ortalama Brüt Kazanç ($)**	**Teşvik Oranı (%)**	**Teşvik Tutarı ($)**	**Ödenecek Sigorta Prim Tutarı (% 34,5) ($)**	**Teşvikten Sonra Ödenecek Prim Tutarı ($)**
Beş Puanlık İndirim	Teşvik tutarı. SPEK alt sınır ile üst sınır** arasında hesaplanır	5510	696.62	5	34.83	240.33	205.50
Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar uyarınca uygulanan teşvik	Teşvik tutarı. SPEK alt sınır üzerinden hesaplanır ($ 466.57)	25510 / 16322	696.62	15.5	72.42	240.33	167.91
		26322	696.62	29.5	137.84	240.33	102.50
Genç ve Kadın İstihdamına Yönelik Teşvik (4447/Geçici 10. Madde)	Teşvik tutarı. SPEK alt sınır ile üst sınır arasında hesaplanır.	6111	696.62	15.5	107.97	240.33	132.36
Engelli Sigortalı İstihdamında Sağlanan Teşvik	Teşvik tutarı. SPEK alt sınır üzerinden hesaplanır. ($ 466.57)	14857	696.62	15.5	72.42	240.33	167.67
Ar-Ge Teşviki	Teşvik tutarı. SPEK alt sınır ile üst sınır arasında hesaplanır.	05746. 15746	696.62	15.5 / 2	53.91	240.33	186.08
2016/12. ay asgari ücret tutarı $ 466.57							
İşçi payı %14, işveren payı %20.5 olmak üzere toplam %34.5 (fiili hizmet zammı hariç) oranı esas alınarak hesaplanmıştır.							
26322 kanun numarası ile yapılan bildirimde SPEK alt sınır üzerinden işveren hissesinin yanı sıra sigortalı hissesi de Hazinece karşılanmaktadır.							
Yapılan hesaplamada malullük, yaşlılık, ölüm sigortası priminde 5 puanlık indirim dikkate alınmıştır.							
Sigortalının 30 gün üzerinden bildirildiği varsayılmıştır.							
*Sigorta Primine Esas Kazanç							
**Alt Sınır: İlgili Dönemin Asgari Ücreti, Üst Sınır: İlgili Dönem Asgari Ücretinin 6.5 Katı							

[*] https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html

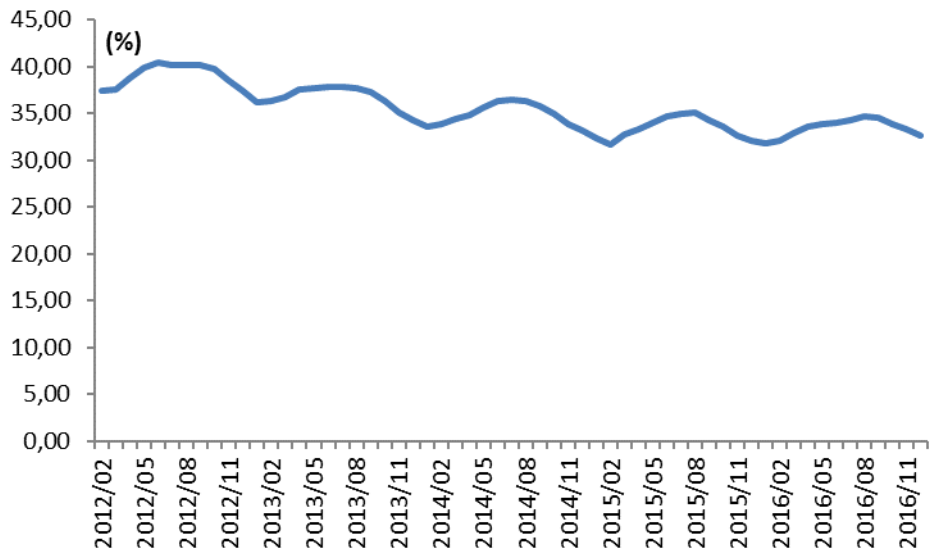
5.2.Serilere İlişkin Zaman Serisi Grafikleri

Çalışmada kullanılacak serilere ilişkin önsel bilgi edinmek amacıyla serilerin zaman grafikleri Şekil 5.1-5.13'de betimleyici istatistikler ise Tablo 5.2' de belirtilmiştir.



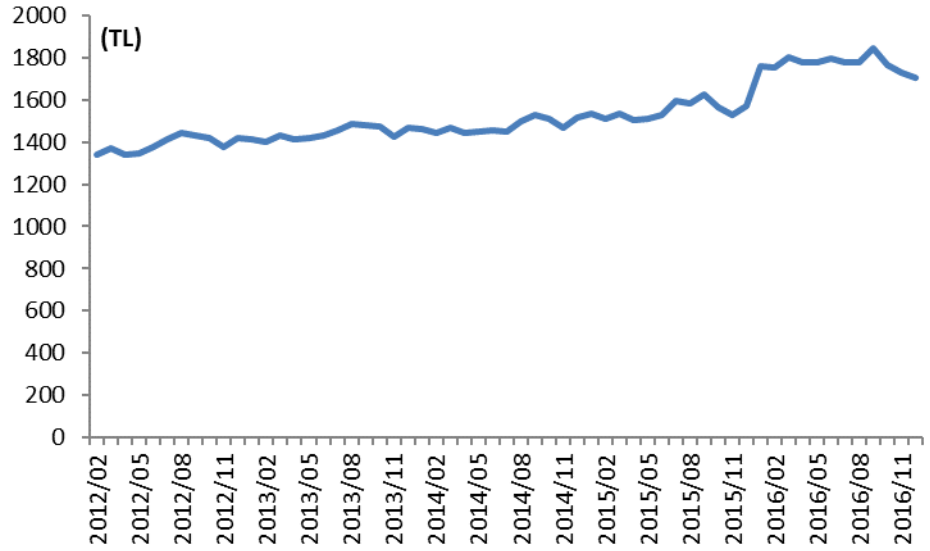
Şekil 5.1: İstihdam Yüzdesi

Şekil 5.1'de İstihdama ilişkin büyüme yüzdesi görülmektedir. Zaman serisi grafiğinde ilk göze çarpan 2013 yılının Kasım ayı sonrası istihdam oranındaki hızlı artıştır. 2012 yılının başında yaklaşık %43 olan istihdam oranı 2013 yılının sonunda yaklaşık %44 seviyelerine gelmiş, sonrasında ise hızlı bir artışla %46 oranını geçmiştir.



Şekil 5. 2: Kayıt Dışı İstihdam Yüzdesi

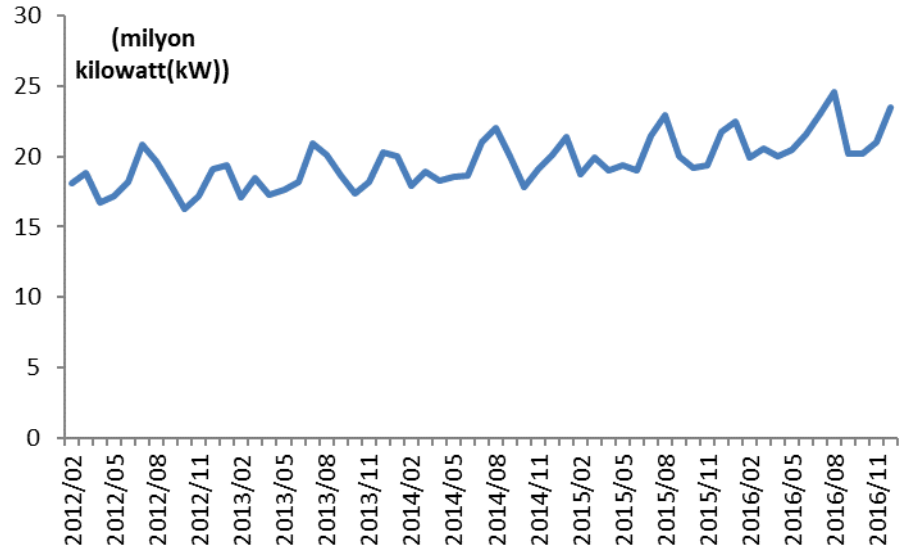
Şekil 5. 3' de belirtilen kayıt dışı istihdam oranında yıllara göre bir azalış dikkati çekmektedir. 2012 yılının başlarında yaklaşık %37 olan bu oran aynı yılın 3. çeyreğinde %40 seviyelerine çıksa da sonrasında azalarak 2016 yılının sonunda %32 seviyelerine gelmiştir.



Şekil 5. 3: Aylık Ortalama Gelir, TL

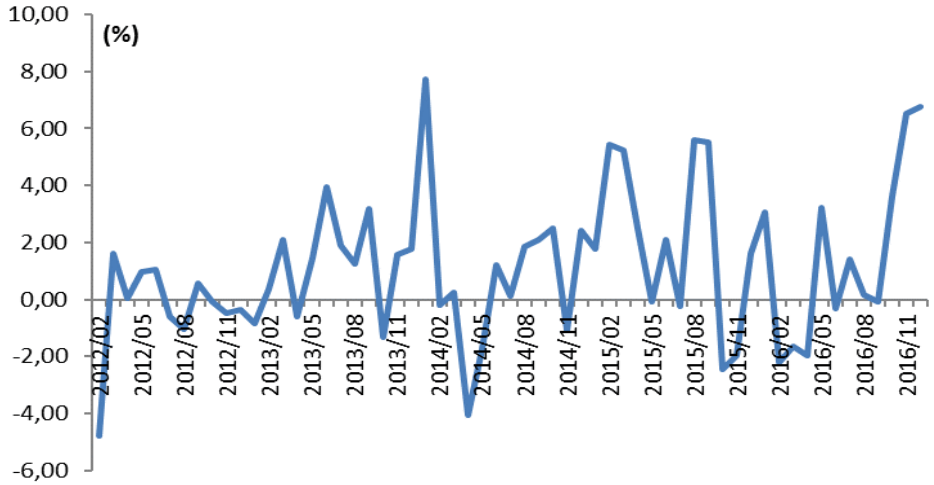
Şekil 5. 4' de belirtilen aylık ortalama gelir değişkeni 2012-2015 dönemi boyunca yaklaşık 1350-1500 TL arasında değişkenlik gösterirken, 2015 yılı sonrası

hızlı bir artış ile 1700-1800 TL seviyelerine gelmiştir. 2016 yılı Eylül ayında yaklaşık 1850 TL olan aylık gelir, 2016 yılı sonunda yeniden 1700 TL'ye gerilemiştir.



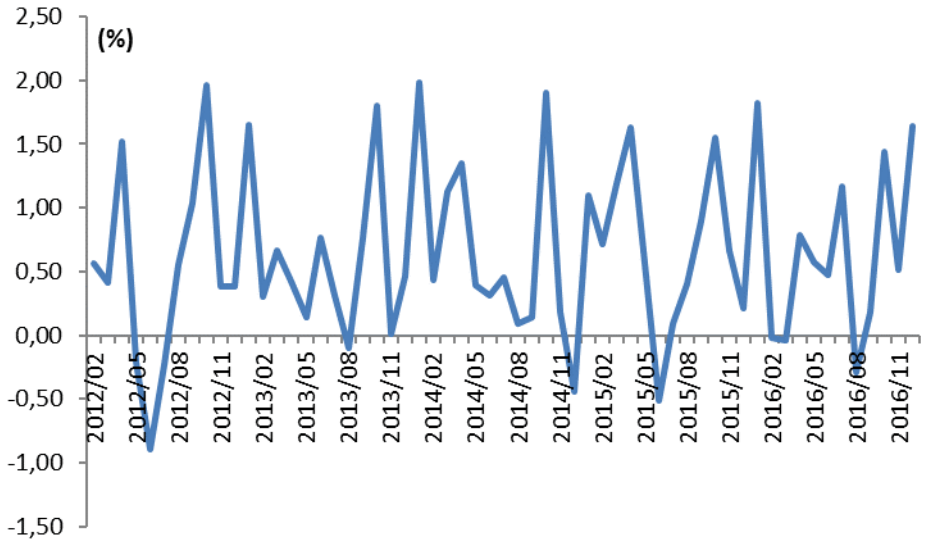
Şekil 5. 4: Elektrik Tüketim Verileri, Milyon Kilowatt (Kw)

Şekil 5. 5' de görülen elektrik tüketim verilerinde ilk göze çarpan nokta özellikle yaz aylarında elektrik tüketimlerin artmasıdır. Bunun dışında ele alınan dönemde elektrik tüketimlerinin yaklaşık 16 milyon kilowatt (kW) ile 24 milyon kilowatt (kW) arasında değiştiği söylenebilir.



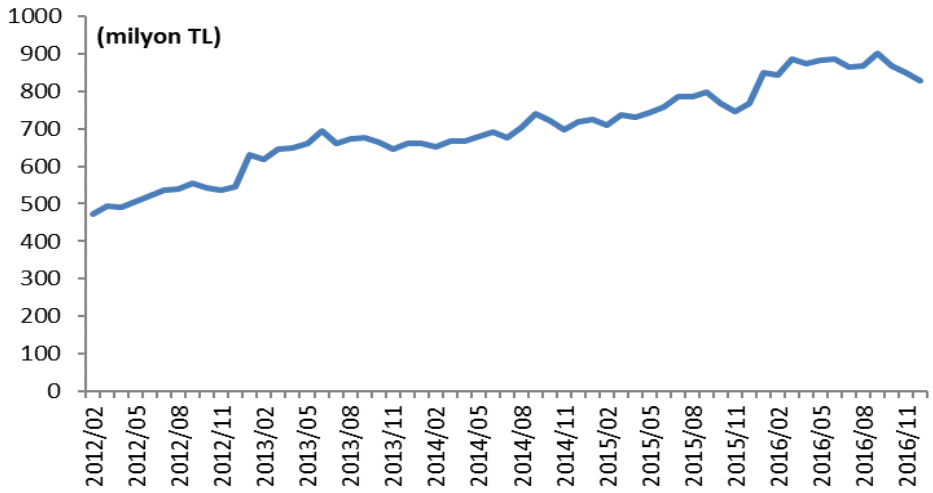
Şekil 5. 5: USD/TL Kuru Aylık Değişim Yüzdesi

Şekil 5. 6' da belirtilen USD/TL kuru aylık değişim yüzdesi grafiğinde güçlü artışların güçlü azalışlarla devam ettiği görülmektedir. 2012 yılı şubat ayına yaklaşık %5 azalan kur, 2014 yılı ocak ayında yaklaşık %8 oranında artmıştır.



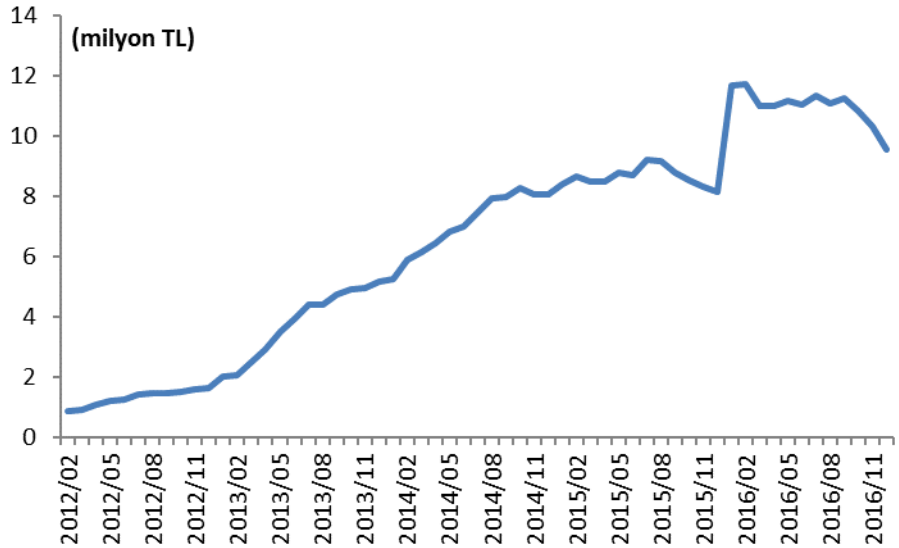
Şekil 5. 6: Tüketici Fiyatları Endeksi Aylık Değişim Yüzdesi

Şekil 5. 7' de görülen tüketici fiyatları endeksi değişimi veya farklı bir ifadeyle tüketici enflasyonunun özellikle sonbahar aylarında arttığı görülmektedir. Enflasyon 2012 yılı haziran ayında yaklaşık %1 azalırken, 2014 yılı Ocak ayına yaklaşık %2 artmıştır.



Şekil 5. 7: 5510 Sayılı Belge Türü ile Uygulanan Beş Puanlık İndirim Teşviki, Milyar TL

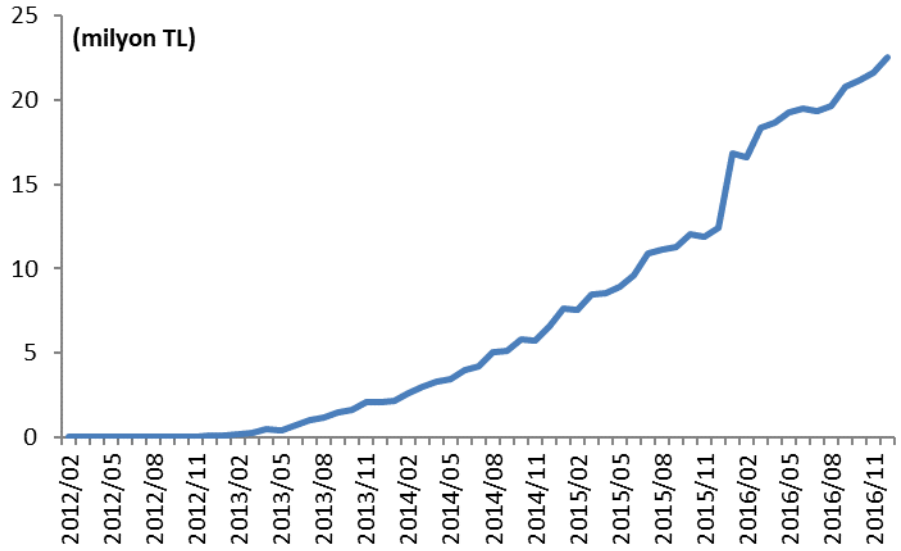
5510 sayılı belge türü ile uygulanan beş puanlık indirim teşviki miktarı şekil 5. 8' de belirtilmiştir. Buna göre beş puanlık indirim kapsamında işverenlere uygulanan toplam teşvik miktarı 2012 yılının başında yaklaşık 470 milyon TL iken, bu değer 2016 yılının sonunda sürekli bir artış ile yaklaşık 850 milyon TL'ye çıkmıştır.



Şekil 5. 8: 25510 / 16322 Sayılı Belge Türleri ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, Milyon TL

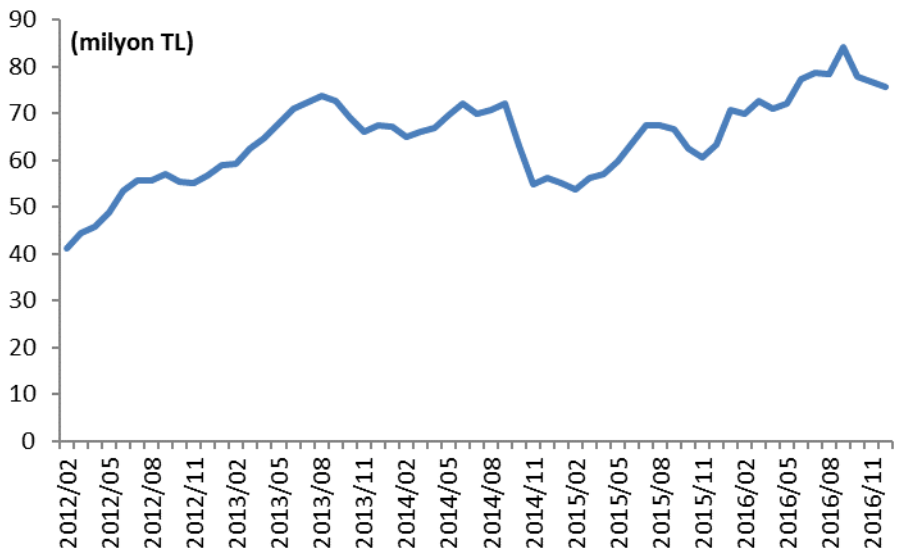
Şekil 5. 9'da gösterilen 25510 / 16322 sayılı belge türü ile yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik grafiğine bakıldığında 2012 yılının başından 2015 yılının ortalana kadar sürekli bir artış görülmektedir. 2015

yılının sonunda 8 milyon TL seviyelerinde gerçekleşen teşvik miktarı sonrası hızlı bir artış ile 11-12 milyon TL seviyelerine yükselmiştir.



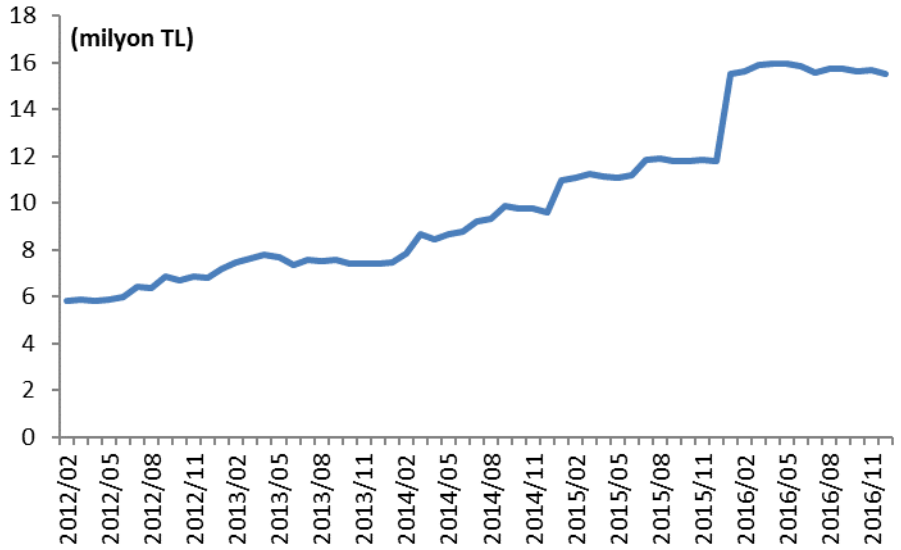
Şekil 5. 9: 26322 Sayılı Belge Türleri ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Hararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, Milyon TL

16322/26322 sayılı belge türleri ile yatırımlarda devlet yardımları hakkında hararlar uyarınca uygulanan teşvik miktarı Şekil 5.10' da belirtilmiştir. Buna göre 2013 yılının ortalarına kadar çok cüzi miktarda yapılan teşvikler sonrasında hızlı bir şekilde artarak 2016 yılının sonlarında yaklaşık 23 milyon TL seviyelerine ulaşmıştır.



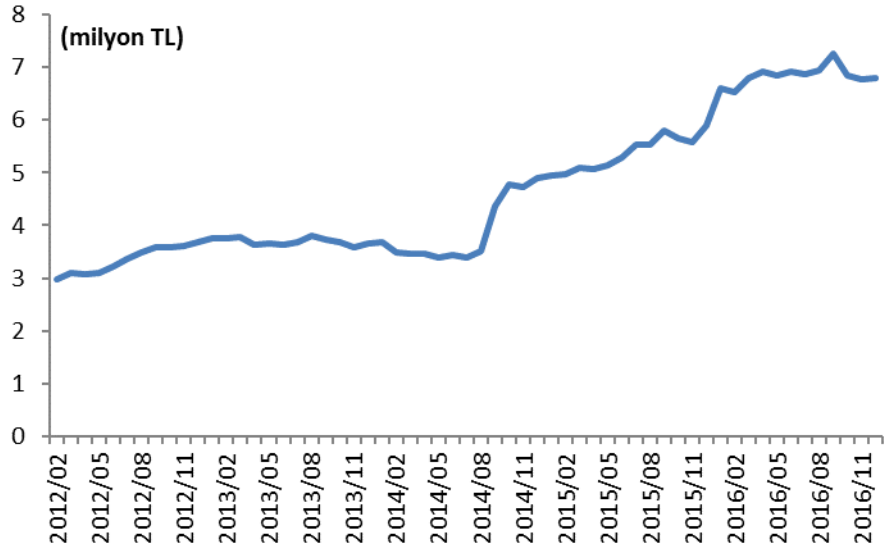
Şekil 5. 10: 6111 Sayılı Belge Türü ile Genç ve Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Teşvik, Milyon TL

Şekil 5. 11'de gösterilen 6111 sayılı belge türü ile genç ve kadın istihdamına yönelik uygulanan teşvik miktarlarına bakıldığında diğer teşviklere benzer şekilde 2012 yılından 2016 yılına kadar artış göze çarpmaktadır. 2012 yılının başında yaklaşık 40 milyon TL olan bu teşvikler, 2016 yılının sonunda yaklaşık 75 milyon TL'ye yükselmiştir.



Şekil 5. 11: 14857 Sayılı Belge Türü ile Engelli Sigortalı İstihdamında Uygulanan Teşvik, Milyon TL

14857 sayılı belge türü ile engelli sigortalı istihdamında uygulanan teşvik miktarı grafiği Şekil 5. 12'de belirtilmiştir. 2012 yılı başında yaklaşık 6 milyon TL seviyelerinden başlayan teşvik miktarı, 2015 yılının sonuna kadar yaklaşık 12 milyon TL'ye yükselmiştir. Sonrasında artış hızlanarak bu kapsamda verilen teşvik miktarı 15-16 milyon TL seviyelerine çıkmıştır.



Şekil 5. 12: 05746/15746 Sayılı Belge Türleri ile Uygulanan Araştırma ve Geliştirme Teşviki, Milyon TL

05746/15746 sayılı belge türleri ile uygulanan araştırma ve geliştirme teşvik miktarı grafiği şekil 5. 13'te belirtilmiştir. Diğer teşviklere göre ortalamada daha az miktarda verilen bu teşvik de yıllara göre artmıştır. 2012 yılı başlarında 3 milyon TL seviyelerinde olan araştırma ve geliştirme teşviki, 2016 yılı sonunda yaklaşık 7 milyon TL seviyelerine ulaşmıştır.

Çalışmada kullanılan serilere ilişkin grafik gösteriminden sonra serilere ilişkin daha detaylı bilgi sahibi olmak amacıyla betimleyici istatistiklere bakılabilir.

Tablo 5. 2: Serilere İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Ortalama	Std, Sapma	Basıklık	Çarpıklık	En Küçük	En Büyük
İSTİHDAM	45,13	1,13	-1,28	-0,36	42,8	46,8
KAYIT DIŞI İSTİHDAM	35,48	2,4	-0,71	0,46	31,68	40,38
GELİR	1528,41	138,96	-0,35	0,91	1339,7	1843,72
ELEKTRİK	19,59	1,77	0,2	0,58	16,3	24,62
USD/TL KURU	1,12	2,57	0,35	0,44	-4,78	7,73
ENFLASYONLASYON	0,63	0,68	-0,43	0,32	-0,9	1,98
5510	701,03	115,71	-0,7	-0,09	473,35	901,58
25510 / 16322	6,46	3,52	-1,28	-0,22	0,84	11,74
26322	7,08	7,37	-0,76	0,8	0	22,51
6111	64,55	9,18	-0,21	-0,35	41,26	84,15
14857	10,06	3,39	-0,93	0,63	5,81	15,96
05746 / 15746	4,65	1,36	-1,14	0,61	2,98	7,25

Serilere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 5,2'de görüleceği üzere;

İstihdam oranı aylık ortalama %45,13 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değişken negatif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sola çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ila 2016 yılları arasında %42,8 ile %46,8 değerleri arasında değişkenlik göstermektedir.

Kayıt dışı istihdam oranı aylık ortalama %35,48 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değişken negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ile 2016 yılları arasında %31,68 ile %40,38 değerleri arasında değişkenlik göstermektedir.

Aylık gelir aylık ortalama 1528,41 TL olarak gerçekleşmiştir. Bu değişken negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ila 2016 yılları arasında 1339,70 TL ile 1843,72 TL arasında değişkenlik göstermektedir.

Elektrik tüketimi aylık ortalama 19,59 milyon kilowatt (kW) olarak gerçekleşmiştir. Bu değişken pozitif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha sivri ve sağa çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ila 2016 yılları arasında 16.30 ile 24.62 milyon kilowatt (kW) arasında değişkenlik göstermektedir.

USD/TL kuru değişim oranı aylık ortalama %1,12 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değişken pozitif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha

sivri ve sağa çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ila 2016 yılları arasında -%4,78 ile %7,73 değerleri arasında değişkenlik göstermektedir.

Tüketici fiyatları endeks değişim oranı aylık ortalama %0,63 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değişken negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır. Değişken 2012 ila 2016 yılları arasında -%0,90 ile %1,98 değerleri arasında değişkenlik göstermektedir.

5510 sayılı belge türünde işverenlere uygulanan 5 puanlık prim teşviki inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 701,03 milyon TL, en düşük 473,35 milyon TL, en yüksek 901,58 TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sola çarpık bir yapıdadır.

25510 / 16322 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 6,46 milyon TL, en düşük 0,84 milyon TL, en yüksek 11,74 TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sola çarpık bir yapıdadır.

26322 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 7,08 milyon TL, en düşük 0,00 milyon TL, en yüksek 22,51 TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır.

6111 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan genç ve kadın istihdamına yönelik teşvik inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 64,55 milyon TL, en düşük 41,26 milyon TL, en yüksek 84,15 milyon TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sola çarpık bir yapıdadır.

14857 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan engelli sigortalı istihdamına sağlanan teşvik inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 10,06 milyon TL, en düşük 5,81 milyon TL, en yüksek 15,96 milyon TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır.

05746/15746 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan araştırma ve geliştirme teşviki inceleme yapılan 2012 ila 2016 yılları arasında aylık ortalama 4,65 milyon TL, en düşük 2,98 milyon TL, en yüksek 7,25 milyon TL özel sektör işverenlerine aylık sigorta prim indirimi uygulanmıştır. Araştırma değişkeni negatif basıklık ve pozitif çarpıklık katsayısı ile normal dağılıma göre daha basık ve sağa çarpık bir yapıdadır.

5.3. Analiz Sonuçları

Çalışmada veriler aylık bazda olduğundan tramo/seats yöntemi ile mevsimsellik düzeltmesi yapılmış serilerin durağan olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) testi yapılmış ve düzeyde durağan olmayan seriler durağanlaştırılmıştır. Tüm değişkenlerin durağanlaştırılmasının ardından VAR analizi için Schwartz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılarak uygun gecikme sayısı belirlenmiş, değişkenlerin VAR analizine giriş sırasının belirlenmesi amacıyla Granger Nedensellik analizi yapılmıştır. Daha sonra VAR modeli kurularak, teşviklerin ve makro ekonomik değişkenlerin istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkileri incelenmiştir.

5.3.1. Genişletilmiş Dickey Fuller Testi

Dickey-Fuller tarafından geliştirilen birim kök testleri yalnızca birinci dereceden otoregresif süreçlere uygulanmaz. Daha yüksek dereceden otoregresif süreçlere de Dickey-Fuller testlerini uygulamak mümkündür. Bu durumda hata terimi ε_t, temiz dizi şeklinde kalmayacak aksine serisel korelasyonlu olacaktır.

Böyle bir durumda Dickey-Fuller test süreci geçersiz olacaktır. Dolayısı ile hata terimlerindeki serisel korelasyonun ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu amaçla modele değişkenin gecikmeli değerleri katılarak hatalardaki korelasyon ortadan kaldırılır. Bu durumda uygulanan test Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) testi olarak adlandırılır. ADF testi için kurulacak regresyon denklemleri Dickey-Fuller testinde olduğu gibidir tek fark değişkenin gecikmeli değerlerinin modele katılmış olmasıdır (Enders, 2008).

Verilerimize ilişkin ADF test sonuçları Tablo 5.3 ’deki gibidir.

Tablo 5. 3: Serilere İlişkin ADF Test Sonuçları

Değişkenler	Sabitsiz ve Trendsiz		Sabitli		Sabitli ve Trendli	
	t istatistiği	*p*-değeri	*t* istatistiği	*p*-değeri	*t* istatistiği	*p*-değeri
İstihdam	2.06	0.99	-1.80	0.38	-1.81	0.69
D_İstihdam	-4.77	0.00	-5.35	0.00	-5.55	0.00
Kayıt Dışı İstihdam	-3.38	0.00	-2.08	0.25	0.11	1.00
Gelir	1.54	0.97	-0.64	0.85	-2.21	0.47
D_Gelir	-8.01	0.00	-8.37	0.00	-8.30	0.00
Ekonomik Büyüme	5.59	1.00	4.32	1.00	-1.51	0.82
D_Ekonomik Büyüme	0.32	0.77	-10.20	0.00	-13.18	0.00
USD/TL Kuru/TL Kuru	-4.08	0.00	-4.88	0.00	-5.16	0.00
Enflasyon	-2.02	0.04	-6.01	0.00	-6.03	0.00
5510	2.11	0.99	-1.39	0.58	-2.33	0.41
D_5510	-6.89	0.00	-7.55	0.00	-7.58	0.00
25510 / 16322	2.13	0.99	-1.01	0.75	-1.73	0.72
D_25510 / 16322	-6.13	0.00	-6.96	0.00	-6.96	0.00
26322	6.63	1.00	3.62	1.00	-1.17	0.91
D_26322	-0.35	0.55	-6.49	0.00	-8.56	0.00
6111	2.30	0.99	-1.58	0.49	-1.60	0.78
D_6111	-5.47	0.00	-5.87	0.00	-5.85	0.00
14857	3.86	1.00	0.72	0.99	-1.62	0.77
D_14857	-6.27	0.00	-7.65	0.00	-7.78	0.00
05746 / 15746	3.01	1.00	0.14	0.97	-1.69	0.74
D_05746 / 15746	-5.11	0.00	-5.68	0.00	-5.65	0.00

ADF test sonuçları tablosunda değişkenler birinci sıra farkı alınmadan anlamlı p değerlerine sahip değillerse birinci sıra farkları alınarak tekrar test edilmişlerdir. Birinci sıra farkları alınan değişkenlerin başına “D” konularak değişkenler tekrar adlandırılmıştır. %95 güven düzeyiyle yapılan testlerde Tablo.9’da görüleceği üzere istihdam değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-4.77. p=0.000). Kayıt dışı istihdam değişkeni düzeyde durağandır (t=-3.38. p=0.000). Gelir değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-8.01. p=0.000). Ekonomik Büyüme değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-13.18. p=0.000). USD/TL KURU/TL Kuru değişkeni düzeyde durağandır (t=-4.08. p=0.000). Enflasyon değişkeni düzeyde durağandır (t=-4.08. p=0.000). 5510 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-6.89. p=0.000). 25510 /

16322 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-6.13. p=0.000). 26322 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-8.56. p=0.000). 6111 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-5.47. p=0.000). D_14857 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-6.27. p=0.000). 05746 / 15746 değişkeni serisi birinci sıra entegredir (t=-5.11. p=0.000). Özet olarak uygulanan ADF testleri sonucunda istihdam, gelir, ekonomik büyüme, 5510, 25510 / 16322, 26322, 6111, 14857, 05746 / 15746 değişkenleri birinci sıra entegre diğer değişkenler düzeyde durağan bulunmuştur.

5.3.2. Vektör Otoregresif Modeller

VAR modelleri öncelikle makro ekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ve rastsal şokların değişkenler sistemine olan dinamik etkisinin incelenmesinde kullanılır. Granger Nedensellik Testine dayanan VAR modellemede değişkenler arasındaki ilişkiler. Varyans Ayrıştırması ve Etki-Tepki fonksiyonları aracılığıyla incelenmektedir. VAR modellemesi, seçilen gecikme uzunluğuna karşı oldukça duyarlıdır. VAR analizinde modele girecek değişkenlerin gecikme uzunluğunun değişkenler arası dinamik ilişkileri yakalayacak uzunlukta olması gerekir. VAR modelleri sistemdeki her değişkenin hem kendi gecikmeli değerlerinin hem de diğer değişkenlerin gecikmeli değerlerinin doğrusal bir fonksiyonudur. Bu durumda herhangi bir kısıtlama olmazsa VAR modelindeki her eşitliğin sağ tarafı aynı değişkenleri içerecektir. Ayrıca VAR modellerinde bağımlı değişkenlerin gecikmeli değerlerinin yer alması geleceğe yönelik güçlü tahminlerin yapılmasını mümkün kılmaktadır.

VAR modellemede serilerin durağan olmaları tercih edilir çünkü durağan zaman serilerinde şoklar geçicidir yani sisteme verilen rastsal bir şokun etkisi zamanla kaybolur ve seriler uzun dönem denge seviyelerine geri dönerler. Durağan olmayan zaman serileri için ise şoklar kalıcıdır. VAR modellemede her eşitliğe ait hata terimi sabit standart sapmalı ak gürültü süreçleridir ve bu hata terimleri kendi aralarında otokorelasyonsuzdurlar (Akan & Kanca, 2015).

Çalışmamızda gecikme uzunluğunun belirlenmesi amacıyla Schwartz Bilgi Kriteri kullanılmış ve 3. gecikmeye kadar sınamalar yapılmıştır. Buna göre her bir gecikme uzunluğuna ilişkin değerler Tablo 5. 4 ’de belirtilmiştir.

Tablo 5. 4: VAR Modeli İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme Sayısı	Schwartz Bilgi Kriteri
0	39.68
1	27.84*
2	31.71
3	32.14

Tablo 5. 3’de yer alan sonuçlara göre SC değerini en küçük yapan gecikme uzunluğu en uygun gecikme sayısı olarak belirlenebilir. Buna göre 1. gecikme 27,84 değeri ile en uygun gecikme olarak düşünülebilir.

VAR analizi gecikme uzunluğuna duyarlı olduğu gibi değişkenlerin şoklara tepkilerinin ölçülmesinde ve değişkenlerdeki değişimin kaynağının araştırılmasında kullanılan değişkenlerin sistem içindeki sıralanması önemli olmaktadır. Bu amaçla değişkenlerin dışsaldan içsele doğru sıralanması önerilmektedir (Enders, 2008).

Değişkenlerin içsel veya dışsal olması temelde iktisadi teoriye dayanmaktadır. Bunun yanında Granger nedensellik analizi ile de değişkenlere ilişkin içsel-dışsal ayrımı yapılabilir.

5.3.3. Granger Nedensellik Analizi

İki değişken arasında zamana bağlı olarak gecikmeli ilişkinin varlığı söz konusu ise, ilişkinin nedenselliğinin yönünü istatistiksel açıdan belirlemede kullanılan testlerden biri de Granger nedensellik testidir. Nedenselliğin kavramsal olarak tanımında çeşitli görüş farklılıkları olsa da bu kavramın neden ile sonuç arasında bir ilişki kurduğu görüşünde birleşilmiştir.

Gözlenen iki ilişki arasında güçlü bir ilişki olabilir. Ancak bu ilişkinin bir nedensellik anlamı taşıması her zaman mümkün olmayabilir. Regresyon çözümlemesi, bir değişkenin başka bir değişkene bağlılığıyla ilgilense de bunun

nedensellik anlamı taşıması zorunlu değildir. İstatistiksel bir ilişki ne denli güçlü ne denli anlamlı olursa olsun, nedensel bir ilişki olarak algılanamaz. İstatistiksel olarak ilişki, bir birlikteliğin ifadesidir. Nedensellik ise her şeyden önce teorik bir açıklamaya dayanmaktadır

Granger'ın operasyonel nedensellik tanımı şu varsayımlara dayanmaktadır:

- Gelecek geçmişin nedeni olamaz. Kesin nedensellik, sadece geçmişin şimdiki zamana veya geleceğe neden olmasıyla mümkün olabilir. Neden her zaman sonuçtan önce gerçekleşmektedir. Bu da neden ile sonuç arasında bir zaman gecikmesini zorunlu kılmaktadır.

- Nedensellik sadece bir grup stokastik süreç için belirlenebilir. İki deterministik süreç arasında nedenselliğin bilinmesi mümkün değildir (Işığıçok,1994).

Granger (1969) değişkenler arasındaki nedenselliği tanımlayan nispeten basit bir test geliştirmiştir. Granger (1969)'a göre, Y'nin öngörüsü, X'in geçmiş değerlerinin kullanıldığı durumda, X'in geçmiş değerlerinin kullanılmadığı duruma göre daha başarılı ise (diğer terimler değişmezken) X, Y'nin Granger nedenidir.

y_t ve x_t gibi iki değişkenin bulunduğu Granger nedensellik testi, aşağıdaki VAR modelinin kestiriminin ilk adımını gerektirmektedir:

$$y_t = \alpha_1 + \sum_{i=1}^{n} \beta_i x_{t-i} + \sum_{j=1}^{m} \gamma_j y_{t-j} + e_{1t}$$

(15)

$$x_t = \alpha_2 + \sum_{i=1}^{n} \theta_i x_{t-i} + \sum_{j=1}^{m} \delta_j y_{t-j} + e_{2t}$$

(16)

e_{yt} ve e_{xt} hata terimleri, aralarında ilişki olmayan ak gürültü sürecidir. Modelde, aşağıdaki muhtemel dört farklı durum söz konusudur:

- İlk denklemdeki gecikmeli x değerleri, grupça istatistiksel olarak sıfırdan farklıdır ve ikinci denklemdeki gecikmeli y değerleri istatistiksel olarak sıfırdan farklı değildir. Bu durumda x_t, y_t'ye neden olmaktadır.

- İkinci denklemdeki gecikmeli y değerleri, grupça istatistiksel olarak sıfırdan farklıdır ve ilk denklemdeki gecikmeli x değerleri istatistiksel olarak sıfırdan farklı değildir. Bu durumda y_t, x_t'ye neden olmaktadır.

- Her iki denklemdeki x ve y değerleri setinin tümü, istatistiksel olarak sıfırdan farklıdır. Bu durumda x_t ve y_t arasında iki yönlü nedensellik vardır.

- Her iki denklemdeki x ve y değerleri setinin tümü, istatistiksel olarak sıfırdan farklı değildir. Bu durumda x_t ve y_t birbirinden bağımsızdır.

Granger nedensellik testi daha sonra aşağıdaki süreçleri gerektirmektedir. Örnek olarak, ilk denklem daha analitiksel olarak incelenirse, aşağıdaki adımlar uygulanacaktır:

1. y_t, aşağıdaki modelde olduğu gibi gecikmeli y değerleri ile regresyona sokulur:

$y_t = a_1 + \sum_{j=1}^{m} \gamma_j y_{t-j} + e_{1t}$ ve bu regresyondan kısıtlı hata kareleri toplamı (RSS) değerleri elde edilir ve RSSR olarak adlandırılır.

2. y_t, aşağıdaki modelde olduğu gibi hem gecikmeli y değerleri artı gecikmeli x değerleri ile regresyona sokulur. $y_t = a_1 + \sum_{i=1}^{n} \beta_i x_{t-i} + \sum_{j=1}^{m} \gamma_j y_{t-j} + e_{1t}$ ve bu regresyondan kısıtsız hata kareleri toplamı (RSS) değerleri elde edilir ve RSSU olarak adlandırılır.

3. Sıfır ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi oluşturulur:

$H_0 : \sum_{i=1}^{n} \beta_i = 0$ ya da x_t, y_t'ye neden olmamaktadır.

$H_1 : \sum_{i=1}^{n} \beta_i \neq 0$ ya da x_t, y_t'ye neden olmaktadır.

4. $F_{m,n-k}$ dağılımında sahip $(k = m + n + 1)$, katsayılar kısıtları üzerinde F istatistiği hesaplanır

$$F = \frac{(RSS_R - RSS_U)/m}{RSS_U/(n-k)}$$

(17)

5. Hesaplanan F değeri, F-kritik değeri aşarsa, sıfır hipotez reddedilir ve x_t, y_t'ye neden olmaktadır sonucuna varılır.

Granger nedensellik testi için öncelikle modellerdeki gecikme sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Granger nedensellik testi VAR modelini temel aldığından öncelikle VAR modeline göre AIC ve SC kriterleri kullanılarak gecikme sayısı belirlenmelidir.

Çalışmamızda SC kriterleri kullanılarak gecikme sayısı belirlenmiştir. Kullanılan serilere ilişkin Granger Nedensellik analizi sonuçları Aşağıdaki Tablo 5. 5'de verilmiştir. Gecikme uzunluğu VAR modeli ile paralel bir şekilde 1 olarak alınmıştır. Buna göre yapılan 132 test sonucunda p-değeri 0.1'den küçük olan değişkenler için H0 hipotezi reddedilmiştir. (H0: X, Y'nin granger nedeni değildir.)

Tablo 5. 5: Granger Nedensellik Testi

Boş Hipotez	**F-İstatistiği**	**p-değeri**
ENFLASYON, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	3.84	0.06
D_ELEKTRİK, ENFLASYON' in Granger Nedeni değildir	0.01	0.92
D_GELİR, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	2.83	0.10
D_ELEKTRİK, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	4.09	0.05
D_İSTİHDAM, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	3.08	0.09
D_ELEKTRİK, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.93	0.34

Tablo 5. 5: Granger Nedensellik Testi Devamı		
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	1.06	0.31
D_ELEKTRİK, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	2.20	0.14
D_14857, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	3.74	0.06
D_ELEKTRİK, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	2.94	0.09
D_26322, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	2.72	0.10
D_ELEKTRİK, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	5.48	0.02
D_25510 / 16322, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	2.39	0.13
D_ELEKTRİK, D_25510 / 16322'nin Granger Nedeni değildir	0.00	1.00
D_5510, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	5.82	0.02
D_ELEKTRİK, D_5510'un Granger Nedeni değildir	0.28	0.60
D_05746 / 15746, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	0.87	0.35
D_ELEKTRİK, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	2.56	0.12
D_6111, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	4.03	0.05
D_ELEKTRİK, D_6111'in Granger Nedeni değildir	1.06	0.31
USD/TL KURU/TL Kuru, D_ELEKTRİK' in Granger Nedeni değildir	5.78	0.02
D_ELEKTRİK, USD/TL KURU/TL Kurun Granger Nedeni değildir	1.37	0.25
D_GELİR, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.00	0.96
ENFLASYON, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	1.54	0.22
D_İSTİHDAM, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.03	0.86
ENFLASYON, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	3.42	0.07
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.47	0.49
ENFLASYON, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	2.87	0.10
D_14857, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.00	0.97
ENFLASYON, D_14857' nin Granger Nedeni değildir	1.46	0.23
D_26322, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.00	0.96
ENFLASYON, D_26322'nun Granger Nedeni değildir	3.15	0.08
D_25510 / 16322, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.00	0.98
ENFLASYON, D_25510 / 16322' nin Granger Nedeni değildir	2.37	0.13
D_5510, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.01	0.90
ENFLASYON, D_5510' un Granger Nedeni değildir	1.17	0.28
D_05746 / 15746, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.03	0.87
ENFLASYON, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	1.08	0.30
D_6111, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	0.02	0.89
ENFLASYON, D_6111' in Granger Nedeni değildir	7.78	0.01
USD/TL KURU, ENFLASYON' un Granger Nedeni değildir	2.76	0.10
ENFLASYON, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.52	0.22

Tablo 5. 5: Granger Nedensellik Testi Devamı		
D_İSTİHDAM, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	3.59	0.06
D_GELİR, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.17	0.68
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	2.98	0.09
D_GELİR, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	1.96	0.17
D_14857, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	11.32	0.00
D_GELİR, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	2.24	0.14
D_26322, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	5.92	0.02
D_GELİR, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	3.38	0.07
D_25510 / 16322, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	2.61	0.11
D_GELİR, D_25510 / 16322'un Granger Nedeni değildir	2.14	0.15
D_5510 , D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	1.22	0.27
D_GELİR, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	0.00	0.99
D_05746 / 15746, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	8.51	0.01
D_GELİR, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	0.66	0.42
D_6111, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	0.08	0.78
D_GELİR, D_6111'in Granger Nedeni değildir	1.31	0.26
USD/TL KURU, D_GELİR' in Granger Nedeni değildir	1.76	0.19
D_GELİR, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	0.78	0.38
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	7.83	0.01
D_İSTİHDAM, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.44	0.51
D_14857, D_İSTİHDAM' nın Granger Nedeni değildir	0.06	0.81
D_İSTİHDAM, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	6.76	0.01
D_26322, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.09	0.77
D_İSTİHDAM, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	5.79	0.02
D_25510 / 16322, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	2.09	0.15
D_İSTİHDAM, D_25510 / 16322'un Granger Nedeni değildir	2.37	0.13
D_5510 , D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.07	0.79
D_İSTİHDAM, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	4.73	0.03
D_05746 / 15746, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.01	0.91
D_İSTİHDAM, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	3.87	0.05
D_6111, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.09	0.77
D_İSTİHDAM, D_6111' in Granger Nedeni değildir	0.00	0.98
USD/TL KURU, D_İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	2.14	0.15
D_İSTİHDAM, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	0.63	0.43
D_14857, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	1.70	0.20
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	2.10	0.15

Tablo 5. 5: Granger Nedensellik Testi Devamı		
D_26322, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	3.31	0.07
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_26322' nin Granger Nedeni değildir	6.08	0.02
D_25510 / 16322, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.04	0.84
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_25510 / 16322' un Granger Nedeni değildir	6.79	0.01
D_5510 , KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.05	0.83
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_5510' un Granger Nedeni değildir	1.56	0.22
D_05746 / 15746, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	1.40	0.24
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_05746 / 15746'nın Granger Nedeni değildir	2.04	0.16
D_6111, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.00	0.97
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, D_6111'in Granger Nedeni değildir	0.02	0.90
USD/TL KURU, KAYIT DIŞI İSTİHDAM' ın Granger Nedeni değildir	0.03	0.87
KAYIT DIŞI İSTİHDAM, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.90	0.17
D_26322, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	1.30	0.26
D_14857, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	0.60	0.44
D_25510 / 16322, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	1.07	0.31
D_14857, D_25510 / 16322'nin Granger Nedeni değildir	0.77	0.38
D_5510 , D_14857'nin Granger Nedeni değildir	0.00	0.98
D_14857, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	1.55	0.22
D_05746 / 15746, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	0.26	0.61
D_14857, D_05746 / 15746'nın Granger Nedeni değildir	3.52	0.07
D_6111, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	0.19	0.66
D_14857, D_6111'in Granger Nedeni değildir	1.38	0.25
USD/TL KURU, D_14857'nin Granger Nedeni değildir	1.66	0.20
D_14857, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.03	0.31
D_25510 / 16322, D_26322' nin Granger Nedeni değildir	3.14	0.08
D_26322, D_25510 / 16322' nin Granger Nedeni değildir	0.74	0.39
D_5510 , D_26322'nin Granger Nedeni değildir	0.76	0.39
D_26322, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	0.24	0.62
D_05746 / 15746, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	0.58	0.45
D_26322, D_05746 / 15746'nın Granger Nedeni değildir	1.01	0.32
D_6111, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	0.04	0.84
D_26322, D_6111'in Granger Nedeni değildir	2.05	0.16
USD/TL KURU, D_26322'nin Granger Nedeni değildir	0.27	0.61
D_26322, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.13	0.29
D_5510 , D_25510 / 16322' nin Granger Nedeni değildir	0.11	0.74
D_25510 / 16322, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	1.30	0.26

Tablo 5. 5: Granger Nedensellik Testi Devamı		
D_05746 / 15746, D_25510 / 16322' nin Granger Nedeni değildir	0.65	0.43
D_25510 / 16322, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	3.05	0.09
D_6111, D_25510 / 16322' nin Granger Nedeni değildir	0.71	0.40
D_25510 / 16322, D_6111' in Granger Nedeni değildir	0.15	0.70
USD/TL KURU, D_25510 / 16322'un Granger Nedeni değildir	0.68	0.41
D_25510 / 16322, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.59	0.21
D_05746 / 15746, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	1.43	0.24
D_5510 , D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	0.14	0.71
D_6111, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	0.16	0.69
D_5510 , D_6111'in Granger Nedeni değildir	0.25	0.62
USD/TL KURU, D_5510 'un Granger Nedeni değildir	2.31	0.13
D_5510 , USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.78	0.19
D_6111, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	1.35	0.25
D_05746 / 15746, D_6111' in Granger Nedeni değildir	2.00	0.16
USD/TL KURU, D_05746 / 15746' nın Granger Nedeni değildir	0.79	0.38
D_05746 / 15746, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.08	0.30
USD/TL KURU, D_6111'in Granger Nedeni değildir	0.45	0.50
D_6111, USD/TL KURU' nun Granger Nedeni değildir	1.20	0.28

Bu çerçevede Granger Nedensellik testi sonuçlarına göre değişkenler dışsaldan içsele doğru; enflasyon, d_istihdam, kayıt dışı istihdam, D_14857, D_25510 / 16322, USD/TL KURU, D_5510, D_6111, D_05746 / 15746 (05746/15746 sayılı belge türü ile işverenlere uygulanan araştırma ve geliştirme teşviki), D_Ekonomik Büyüme, D_Gelir, D_26322 şeklinde sıralanabilir.

Çalışmada özel sektöre uygulanan aktif işgücü istihdam teşviklerinin işgücü piyasası üzerindeki etkisine ilişkin VAR analizi yapılmıştır. Bu çerçevede öncelikle değişkenlerin durağanlıkları incelenmiş ve birinci seviye entegre olan serilerin farkları alınmıştır. Daha sonra VAR modelleri gecikme uzunluğuna ve değişkenlerin sıralanmasına duyarlı olduğundan, SC kriterine göre gecikme uzunluğu belirlenmiş ve Granger Nedensellik testi ile değişkenler dışsaldan içsele doğru sıralanmıştır. Sonuç olarak VAR modeli gecikme uzunluğu 1 alınarak ve değişkenler dışsaldan içsele sıralanarak tahmin edilmiştir. D_İstihdam, Kayıt Dışı İstihdam ve D_Gelir değişkenlerinin bağımlı değişken olduğu modeller için tahmin sonuçları Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 6: VAR Modeli Sonuçları

Değişkenler	D_İstihdam		Kayıt Dışı İstihdam		D_Gelir	
	Katsayı	*p*-değeri	Katsayı	*p*-değeri	Katsayı	*p*-değeri
D_5510 (-1)	-0.0024	***0.06***	-0.0040	***0.02***	-0.4830	***0.03***
D_25510 / 16322(-1)	0.0426	0.21	0.0066	0.46	0.5291	0.48
D_26322(-1)	0.0595	0.14	0.1792	***0.01***	-2.7594	0.38
D_6111(-1)	0.0093	***0.09***	0.0141	***0.05***	2.6780	***0.01***
D_14857(-1)	-0.1096	0.14	0.0058	0.48	25.4043	***0.07***
D_05746 / 15746(-1)	0.1038	0.20	-0.1449	0.17	39.4691	***0.03***
D_İstihdam(-1)	0.8644	***0.00***	0.0151	0.43	-7.1211	0.26
Kayıt Dışı İstihdam(-1)	-0.0910	***0.09***	0.8424	***0.00***	-11.1042	0.16
D_Gelir(-1)	-0.0004	0.40	-0.0004	0.40	0.3617	0.06
D_Ekonomik Büyüme(-1)	-0.1400	0.29	-0.8268	***0.01***	-7.9160	0.43
USD/TL Kuru(-1)	0.0048	0.34	0.0170	0.13	-5.1546	***0.01***
Enflasyon(-1)	0.0583	0.19	0.0890	0.13	11.2090	0.15
C	13.6486	0.06	22.8442	0.02	1594.3180	0.13
R^2	0.98		0.99		0.97	
F-istatistiği	217.44	0.00	550.90	0.00	120.21	0.00

Tablo 5. 6' de gösterilen VAR modeli sonuçlarına göre istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir değişkenlerini etkileyen değişkenler aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

D_İstihdam değişkenini etkileyen değişkenler: D_İstihdam değişkeni üzerinde D_5510 sayılı teşvik kanununun (p=0.06). D_6111 sayılı teşvik kanununun (p=0.09) ve Kayıt Dışı İstihdam (p=0.09) değişkeninin %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. D_İstihdam değişkeni üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olan değişkenlerin katsayılarına bakıldığında; D_5510 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının D_İstihdam değişkenini 0.0024 birim azaltacağı, D_611 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının D_İstihdam değişkenini 0.0093 birim arttıracağı ve Kayıt Dışı İstihdam değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının D_İstihdam değişkenini 0.0910 birim azaltacağı söylenebilir.

Diğer değişkenlerin (D_25510 / 16322 sayılı teşvik kanunu (p=0.21). D_26322 sayılı teşvik kanunu (p=0.14), D_14857 sayılı teşvik kanunu (p=0.14). D_05746 / 15746 sayılı teşvik kanunu (p=0.20), D_Gelir (p=0.40). D_Ekonomik Büyüme (p=0.29), USD/TL Kuru (p=0.34), Enflasyon (p=0.19)) D_İstihdam üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Kayıt Dışı İstihdam değişkenini etkileyen değişkenler: Kayıt Dışı İstihdam değişkeni üzerinde D_5510 sayılı teşvik kanununun (p=0.02), D_26322 sayılı teşvik kanununun (p=0.01), D_6111 sayılı teşvik kanununun (p=0.05) ve D_ELEKTRİK (

p=0.01) değişkeninin % 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. Kayıt Dışı İstihdam değişkeni üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olan değişkenlerin katsayılarına bakıldığında; D_5510 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Kayıt Dışı İstihdam değişkenini 0.0040 birim azaltacağı, D_26322 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Kayıt Dışı İstihdam değişkenini 0.1792 birim arttıracağı, D_6111 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Kayıt Dışı İstihdam değişkenini 0.0141 birim arttıracağı ve D_Ekonomik Büyüme değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Kayıt Dışı İstihdam değişkenini 0.8268 birim azaltacağı söylenebilir.

Diğer değişkenlerin (D_25510 / 16322 sayılı teşvik kanunu (p=0.46), D_14857 sayılı teşvik kanunu (p=0.48), D_05746 / 15746 sayılı teşvik kanunu (p=0.17), D_İstihdam (p=0.43), D_Gelir (p=0.40), USD/TL Kuru (p=0.13), Enflasyon (p=0.13)) Kayıt Dışı İstihdam üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

D_Gelir değişkenini etkileyen değişkenler: Gelir değişkeni üzerinde D_5510 sayılı teşvik kanununun (p=0.03), D_6111 sayılı teşvik kanununun (p=0.01), D_05746 / 15746 sayılı teşvik kanununun (p=0.03), USD/TL KURU (p=0.01) değişkeninin % 5, D_14857 sayılı teşvik kanununun (p=0.07) değişkeninin %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. Gelir değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi olan değişkenlerin katsayılarına bakıldığında; D_5510 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Gelir değişkenini 0. 4830 birim azaltacağı, D_6111 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Gelir değişkenini 2.6780 birim arttıracağı, D_14857 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Gelir değişkenini 25.4043 birim arttıracağı, D_05746 / 15746 sayılı teşvik kanunu değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Gelir değişkenini 39.4691 birim arttıracağı ve USD/TL KURU değişkeninin birinci gecikmeli değerinin bir birim artmasının Gelir değişkenini 5.1546 birim azaltacağı söylenebilir.

Diğer değişkenlerin (D_25510 / 16322 sayılı teşvik kanunu (p=0.48), D_26322 sayılı teşvik kanunu (p=0.38), D_İstihdam (p=0.26), Kayıt Dışı İstihdam (p=0.16), D_Ekonomik Büyüme (p=0.43) ve Enflasyon (p=0.15)) Gelir üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

İstihdam teşviklerinin alt gruplarının istihdam, kayıtdışı istihdam ve gelir üzerine etkileri analiz sonuçlarından tespit edilmiş olup;

H1a: İstihdam Teşviklerinin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H1b: İstihdam Teşviklerinin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H1c: İstihdam Teşviklerinin, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

H1a, H1b ve H1c hipotezleri desteklenmiştir.

MakroEkonomik Değişkenlerinin alt gruplarının, kayıtdışı istihdam ve gelir üzerine etkileri analiz sonuçlarından tespit edilmiş olup;

H2a: Makro Ekonomik Değişkenlerin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır

H2b: Makro Ekonomik Değişkenlerin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H2c: Makro Ekonomik Değişkenlerin, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

H2b ve H2c hipotezleri desteklenmiş, H2a hipotezi desteklenmemiştir.

Kayıtdışı İstihdam Değişkeninin, istihdam ve gelir üzerine etkileri analiz sonuçlarından tespit edilmiş olup;

H3a: Kayıtdışı İstihdamın, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H3b: Kayıtdışı İstihdamın, Gelir Üzerinde etkisi vardır.

H3a hipotezi desteklenmiş, H3b hipotezi desteklenmemiştir.

Gelir Değişkeninin, istihdam ve Kayıtdışı İstihdam üzerine etkileri analiz sonuçlarından tespit edilmiş olup;

H4a: Gelirin, İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H4b: Gelirin, Kayıtdışı İstihdam Üzerinde etkisi vardır.

H4a ve H4b hipotezleri desteklenmemiştir.

6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İstihdam teşviklerinin ve makroekonomik değişkenlerin istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmamızda literatürle benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İstihdamı, 5510 ve 6111 sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşvikleri istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Makroekonomik değişkenlerin istihdam üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi görülmemiştir. 5510, 26322 ve 6111 sayılı kanun türlerinde uygulanan istihdam teşvikleri kayıt dışı istihdamı istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Makroekonomik değişkenlerden sadece ekonomik büyüme değişkeni kayıt dışı istihdamı istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Geliri istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkileyen istihdam teşviki değişkenleri; 5510, 6111, 14857 ve 05746 / 15746 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşviki değişkenleridir. Makroekonomik değişkenlerden ise USD/TL kurunun istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi görülmüştür. İstihdam teşviklerinin istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerinde teorik olarak pozitif etkiler yaratması beklenmektedir.

Ancak ölü ağırlık etkisi, yer değiştirme etkisi, bütçe etkisi, ücret etkisi gibi aktif işgücü istihdam politikalarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörler nedeniyle analiz sonuçlarımızda teorik beklentinin aksine sonuçlar ortaya çıkmıştır. 5510 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşvikinin, istihdam üzerindeki negatif yönlü etkisi ölü ağırlık etkisiyle açıklanmaktadır. Kayıt dışı istihdamı etkileyen değişkenlerin pozitif yönde etkilemesi kayıt dışının artması anlamına gelmekte olup kayıt dışı istihdam için olumsuz bir durumdur. Bu nedenle 26322 ve 6111 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşvikinin kayıt dışı istihdama pozitif yönlü etkisinin yer değiştirme etkisiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir.

6.1. İstihdam Teşvik Yasalarının Ve Makroekonomik Değişkenlerin, İstihdam Üzerindeki Etkileri

5510 sayılı teşvik kanununun çıkartılmasında, işverenlerin sigorta primlerini düzenli ödemeleri ve kayıt dışı istihdamı önleme amaçları güdüldüğünden, uygulayıcılar tarafından teşvikin istihdam üzerinde önemli bir etkisi

beklenmemektedir. Analiz sonuçlarımızda 5510 sayılı teşvik kanunun istihdam üzerinde pozitif etki yaratması gerekirken negatif yönlü etki yapmasının muhtemel sebebi sigorta prim maliyetlerinin artmasıyla bütçe etkisi (Calmfors, 1994) ve ölü ağırlık etkisinin (Kangasharju, 2007) olduğu düşünülmektedir. Literatürde Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam üzerinde negatif yönlü etkisi tespit edilen çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalar; Akhmedov, Frigerio & Smirnov (2003), Dorsett et al. (2013) (Uzun dönem etkisi negatif), Hardoy (2005) (İşsizlik üzerine negatif etki), Pfeiffer ve Reize (2000) (İstihdam Üzerine Negatif etki), Ronsen ve Skarohamar, (2009) (Gençlerin istihdamında negatif etki) şeklindedir.

6111 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşvikinden yararlanma şartları diğer teşvik modellerindeki şartlardan farklıdır. Model daha çok genç ve bayan işçiler için tasarlanmış olup yararlanmada çalışan açısından bakıldığında işsiz olması, işveren açısından ise artı istihdam olarak işe alma şartı konmuş olup ortalama 40 ay teşvikten yararlanması öngörülmüştür. Bu nedenle uygulanan teşvik modeli ülkemizde ilk defa temel amacın Türkiye genelinde ve sektörel ayrım gözetmeden istihdamın artırılması hedeflendiği yasa olarak karşımıza çıkmaktadır. Analizimizde 6111 sayılı kanun türünde uygulanan teşvikin istihdam üzerine Türkiye genelinde artırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür. Ancak bu etkinin istihdam açısından beklenenden az olmasında işverenlerin geçmişte istihdam etmiş olduğu çalışanlar için de yararlanabilme şartının olması istihdam üzerinde 6111 sayılı kanun türünde uygulanan teşvikin ölü ağırlık etkisi olduğu ve istihdam yaratmak yerine mevcut istihdamda ücret artışına gidilerek daha fazla çalışma yaptırılarak istihdam üzerindeki pozitif etkisi kırılmış olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca literatürde bu etkiye ücret etkisi denilmektedir (Brown et al., 2011).

6111 sayılı kanun türünde uygulanan teşvik ile Güney İtalya bölgesinde uygulanan Sosyal Uyum için Müdahaleler (*Interventi di Coesione Sociale)* adlı politikanın benzer olduğu ve Deidda et al. (2015) tarafından araştırılan, politikanın etkileri konulu çalışmada uygulanan programın istihdam üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının İstihdam üzerinde pozitif etkisinin olduğu yönünde tespitleri olan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalardan; Caliendo, Künn ve Uhlendorff (2012), Caroleo ve Pastore (2001), Dengler, Matthes & Paulus (2014), Jaenichen ve Stephan (2011), Mihaylov (2011), Stephan ve Pahnke

(2011), Kangasharju (2007), Girma et al. (2008), Baumgartner et al. (2008), Román et al. (2017) gibi çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Türkiye'de ise Ayhan (2013) (Kadınlar üzerinde olumlu), Uysal (2013), Aksoy (2013) ve Balkan, Başkaya & Tümen (2014) araştırmacılar tarafından yapılan çalışmaların sonuçları yaptığımız çalışma ile benzer sonuçlar göstermektedir.

6.2.İstihdam Teşvik Yasalarının Ve Makroekonomik Değişkenlerin, Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkileri

Kayıt dışı istihdam doğrudan ölçülemeyen, ancak tahmin edilebilen bir büyüklüktür ve eldeki tek veri TÜİK tarafından yapılan tahminlerden ibarettir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun uygulamış olduğu istihdam teşviklerinin, kayıt dışı istihdamı azaltma yönünde uygulanan birçok çalışmadan biri olduğunu bilinmektedir. 5510 sayılı kanun türünde uygulanan teşvik de bunlardan biridir. Teşvikin uygulanmasında kayıt dışı işçi çalıştırmama şartı vardır. Analizimizde programın kayıt dışı istihdamı azaltmada pozitif yönde etkili olması teşvikin amacıyla paraleldir.

6111 sayılı kanun türünde uygulanan istihdam teşvik yasasının kayıt dışı istihdamı artırıcı etki yaratmasının nedeni yer değiştirme (Brown et al. 2011) etkisidir. Yer değiştirme etkisi, işverenlerin teşvik kapsamında çalıştırdıkları personelin yararlanma süresi bittiğinde işten çıkartmaları veya teşviklerden yararlanmak için mevcut personellerinden bazılarını kayıt dışı çalıştırmalarıdır. Deidda et al. (2015)'in yaptıkları çalışmada İtalya'nın Sardinya bölgesinde 2006-2008 yıllarında uygulanan benzer teşvik programının kayıt dışı istihdamı azaltmada yararlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

26322 sayılı kanun türünde uygulanan teşvik programının başvuru sürecinde uygulanan prosedür, diğer teşviklere göre daha fazladır. Bu yoğun prosedür bu teşvikten yararlanılabilmeyi zorlaştırmıştır. Bu nedenle uygulanan teşvik programı kayıt dışı istihdamı azaltmamıştır. Analiz sonucunda bulunan pozitif yönlü etki çok düşük olduğundan, 26322 sayılı belge türünde uygulanan teşvik programının kayıt dışı istihdamı azaltmada yararlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde ekonomik büyüme ile beraber istihdamın artmaması emek yoğun büyüme yerine sermaye yoğun büyüme modeli uygulanmasından kaynaklanmaktadır (Muratoğlu, 2011). İşverenler açısından kayıt dışı istihdam, çalışan maliyetlerinin düşmesinden kaynaklı firmalar arası rekabette avantaj sağlamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe kayıt dışı çalıştırmak diğer sektörlere göre daha kolaydır. Bu nedenle kayıt dışı istihdam ekonomik büyümeyle azalsa bile bu azalma çok düşük kalmaktadır.

6.3.İstihdam Teşvik Yasalarının Ve Makroekonomik Değişkenlerin, Gelir Üzerindeki Etkileri

5510 sayılı kanun türünde uygulanan teşvikin gelir üzerinde etkisi düşük de olsa negatif yönlüdür. Aktif işgücü istihdam politikalarının gelir üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu çalışmalara literatürde rastlanmak mümkündür. Calmfors (2001) ile Medina ve Núñez (2005)'in çalışmaları buna örnektir.

6111 sayılı teşvik yasanın gelir üzerine etkisi teşvikin işverenlerin maliyetlerini düşürmesidir. Böylece işverenler teşvikten yararlanarak istihdam ettikleri işçilere daha yüksek ücretler ödemektedir. Uygulanmakta olan teşvik, işverenlere rekabet avantajı sağladığından bu avantajı devam ettirmek için çalışanların ücretlerini artırdıkları düşünülebilir. Aktif İşgücü İstihdam Politikaları'nın gelir üzerine etkisinin pozitif olduğu yönünde tespitleri olan çalışmalar incelenmiştir: Aedo ve Nuñez (2004) (Özellikle kadınlarda); Jespersen, Munch & Skipper (2008); Jalan & Ravallion (2003); Lise, Seitz & Smith (2004).

14857 sayılı kanun türünde uygulanan teşvik programı Engelli sigortalı istihdamını kapsar. Teşvik programının gelir üzerindeki pozitif yönlü etkisinin başlıca nedeni, katılımcıların istihdamında sigorta primlerinde işveren payının asgari ücret kısmının tamamının karşılanmasıdır. İşverenler çalıştırdıkları personellerde maliyet hesabı yapmadıkları için sigortalıların ücretlerinde artışa gidebilmektedirler.

05746/15746 sayılı belge türünde uygulanan teşvik Ar-Ge Teşviki programıdır. Personele almış oldukları brüt ücret üzerinden uygulandığından işverenlerin Ar-Ge maliyetlerini düşürücü etki sağlamaktadır. Böylece teşvik kapsamında istihdam edilen personellerin ücretleri diğer personellerden fazla olmaktadır.

Aktif işgücü istihdam teşviklerinin gelir üzerinde pozitif etkileri incelendiğinde teşviklerin işverenlerin maliyetlerini düşürdüğü görülmektedir. Bu nedenle çalışanların ücretlerinde artış olduğu düşünülmektedir. Teşviklerin gelir üzerindeki pozitif yönlü etkisi ayrıca literatürde bütçe etkisi olarak bilinmektedir.

Reel döviz kurundaki artışlar, çalışanların alım gücü üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Ülkemiz ithal ürünlerin ağırlık gösterdiği bir ülke olmasından dolayı döviz kurundaki artış, maliyetlerin artması ile paralel olarak ürün veya hizmetlerin fiyatlarını yükseltmiştir. Bu durum işverenlerin maliyetlerinde artış yaratacağından işverenler çalışanlarına daha az ücret ödemesine veya ücretlerde artış yapmamasına neden olmuştur. Bu nedenle Reel döviz kurundaki artış, geliri beklendiği üzere negatif yönde etkilemiştir.

6.4. Uygulamaya Yönelik Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmada literatürdeki bir eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Özellikle SGK'dan alınan veriler 2010-2016 tarihleriyle sınırlı olmuş olup, gelecekete yapılacak çalışmalarda kullanılan yöntem Granger Nedensellik ilişkilerinin varlığı; Toda ve Yamamoto (1995) ile daha da genişletilerek yapısal kırılmalar ve özellikle ekonomideki durgunluk dönemleri ve şok dönemlerinde teşviklerle istihdamlar arasındaki korelasyon nasıl değişiyor ekonometrik ve teroik çerçevede incelenebilir.
Enerji tüketiminin arka planında işsizlik olduğu bilindiğine göre özellikle gelişmekte olan ülkelerde enerji tüketimi arttığında güven endekleri ve istihdam arasındaki ilişki büyüme, faiz ve güven endekleri de modele dahil edilerek; panel çalışması veya mekansal ekonometri yönetemlerini de kullanarak makroekonomik bu değişkenlerle istihdam arasındaki ilişki çok daha geniş bir perspektiften ele alınabilir. Sınırlı elimzdeki veri seti daha da genişletilerek en güncel haliyle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için de aynı çalışma yapılabilir.

Aktif işgücü piyasa programlarının etkinlik ve başarısını ulusal ve küresel faktörlerin etkilediği bir gerçektir. Dinamik bir yapı arz eden iş gücü piyasası, ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olarak da değişim göstermektedir. Hedefleri ve amaçları benzer nitelikte olan aktif işgücü piyasa programlarının fayda ve maliyet analizleri etkin bir şekilde yapılmadığından teşvikler işverenler tarafından verimli kullanılamamaktadır. Ayrıca, uygulanan istihdam teşviklerinin karmaşık bir yapıda olması, uygulayıcıların uzman desteği almasını zorunlu kılmaktadır. Büyük ölçekli

firmalar, kurumsal yapıları ve maddi imkânları sayesinde programları daha etkin bir şekilde kullanmaktadır. Fakat küçük ölçekli firmalar, kurumsal kapasite ve teşvikler ile ilgili uzman çalıştıracak maddi yetersizlikleri nedeniyle programlardan büyük ölçekli firmalar kadar verimli bir şekilde yararlanamamaktadır. Bu nedenle istihdam politikalarının sadeleştirilmesi veya orta ölçekli firmalara danışman desteği verilmesi gerekmektedir.

Aktif işgücü piyasa programlarının verimliliğini düşüren diğer faktörler ise programların uygulayıcı kamu birimleri tarafından yeterince anlaşılır olmaması ve işgücü piyasasında yeteri kadar tanıtım yapılamamasıdır. Ülkemizde çalışma kültürünün yeterince olgunlaşmamış olması işverenleri ve çalışanları kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Fakat aktif işgücü piyasa programları hakkında bilinçlendirme yapılmasıyla birlikte işverenler maliyet etkinlik analizi yapmış ve kayıt dışı istihdam kayıtlı çalışmaya dönüşmüştür. Böylece birçok risk de bertaraf edilerek (iş kazaları, meslek hastalıkları, idari para cezaları vb.), orta ve uzun vadede teşviklerden maddi anlamda yararlanılmış ve rekabet avantajı sağlanmıştır. Bu nedenle istihdam teşvik kanunlarının anlaşılır olması, programlar ile ilgili tanıtımların yapılması, kayıtlı çalışma ile ilgili çalışanların ve işverenlerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

Aktif işgücü piyasa programları ulusal ekonomi için katma değer yaratan sektörlerde faaliyet gösteren firmaların ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliklerini arttıracaktır. Aynı zamanda bölgesel farklılıklar da gözetilerek istihdam teşviklerinin yeniden tasarlanması gerekmektedir.

Girişimcilik kültürünün ülke ekonomilerindeki yeri yadsınamaz bir gerçektir. Gelişmiş ülkelerde aktif işgücü piyasa programları ile girişimci teşvikleri birlikte uygulanmaktadır. Türkiye'de ise bu alanda ciddi bir eksiklik bulunmaktadır. Aktif işgücü piyasa politikaları ile ilgili özel misyona sahip T.C. Sosyal Güvenlik Kurumunun uygulamış olduğu teşvikler arasında, girişimcilere yeni işyeri açmaları ve yeni istihdam sağlamaları için farklı bir istihdam teşvik modeli ile ilgili yasal düzenleme getirmeleri yerinde olacaktır. Ayrıca girişimci destekleri, işgücü piyasasına yönelik kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve ilave istihdam sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Araştırmacıların aktif işgücü istihdam politikalarının etkinliği konusunda yapacakları çalışmalarda sektörel, bölgesel ve cinsiyet bazlı incelemeler yapmaları ve ülke ekonomisi için katma değerin yüksek olduğu sektörler üzerinde yoğunlaşmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aedo, C., & Nuñez, S. (2004). The impact of training policies in Latin America and the Caribbean: The case of Programa Joven.

Akhmedov, E. K., Frigerio, M., & Smirnov, A. Y. (2003). Probing the seesaw mechanism with neutrino data and leptogenesis. Journal of High Energy Physics, 2003(09), 021.

Aksoy, E. (2013). Relationships between Employment and Growth from Industrial Perspective by Considering Employment Incentives: The Case of Turkey. International Journal of Economics and Financial Issues, 3(1), 74.

Almeida, R. K., & Galasso, E. (2010). Jump-starting self-employment? Evidence for welfare participants in Argentina. World Development, 38(5), 742-755.

Arellano, F. A. (2010). Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience. Revista de Economía Aplicada, 18(53).

Ayhan, S. H. (2013). Do non-wage cost rigidities slow down employment? Evidence from Turkey. IZA Journal of Labor Policy, 2(1), 20

Balkan, B., Baskaya, Y. S. S., & Tumen, S. (2014). Evaluating the impact of the post-2008 employment subsidy program in Turkey.

Baumgartner, H. J., & Caliendo, M. (2008). Turning unemployment into self-employment: effectiveness of two start-up programmes. oxford Bulletin of Economics and Statistics, 70(3), 347-373.

Belot, M., Boone, J., & Van Ours, J. (2007). Welfare-Improving Employment Protection. Economica, 74(295), 381-396.

Betcherman, G., Daysal, N. M., & Pagés, C. (2010). Do employment subsidies work? Evidence from regionally targeted subsidies in Turkey. Labour Economics, 17(4), 710-722.

Bhagwati, J., & Ramaswami, V. K. (1963). Domestic distortions, tariffs and the theory of optimum subsidy. Journal of Political economy, 71(1), 44-50.

Bijie, R. E. N. (2008). The regional effects of marginal wage subsidies. Frontiers of Economics in China, 3(4), 598-626.

Boockmann, B., Ammermueller, A., Zwick, T., & Maier, M. F. (2007). Do hiring subsidies reduce unemployment among the elderly? Evidence from two natural experiments. Evidence from Two Natural Experiments, 07-001.

Boss, A. (2006). Brauchen wir einen Kombilohn? (No. 1279). Kiel Working Paper.

Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. IZA Journal of Labor Economics, 4(1), 12.

Brown, A. J., Merkl, C., & Snower, D. J. (2011). Comparing the effectiveness of employment subsidies. Labour Economics, 18(2), 168-179.

Caliendo, M., & Künn, S. (2011). Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. Journal of Public Economics, 95(3-4), 311-331

Calmfors, L. (1994). Active labour market policy and unemployment: A framework for the analysis of crucial design features.

Calmfors, L. (2001). Unemployment, labor market reform, and monetary union. Journal of labor Economics, 19(2), 265-289.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. The economic journal, 120(548).

Carling, K., & Gustafson, L. (1999). Self-employment grants vs. subsidized employment: Is there a difference in the re-unemployment risk? (No. 1999: 6). Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.

Carling, K., & Richardson, K. (2004). The relative efficiency of labor market programs: Swedish experience from the 1990s. Labour Economics, 11(3), 335-354.

Caroleo, E., & Pastore, F. (2001). How fine targeted is ALMP to the youth long term unemployed in Italy. CELPE Discussion Papers, 62.

Chiarella, C., & Steinherr, A. (1982). Marginal employment subsidies: An effective policy to generate employment. Economic Papers No. 9, November 1982.

Crépon, B., & Desplatz, R. (2003). The Effects of Payroll Tax Subsidies for Low Wage Workers on Firms Level Decisions. INSEE.

Deidda, M., Di Liberto, A., Foddi, M., & Sulis, G. (2015). Employment subsidies, informal economy and women's transition into work in a depressed area: evidence from a matching approach. IZA Journal of Labor Policy, 4(1), 7.

Dengler, K., Matthes, B., & Paulus, W. (2014). Occupational tasks in the German labour market. An alternative measurement on the basis of an expert database. Methodenreport, 12, 2014.

Dorsett, R., & Robins, P. K. (2013). A multilevel analysis of the impacts of services provided by the UK employment retention and advancement demonstration. Evaluation review, 37(2), 63-108.

Enders, W. (2008). Applied econometric time series. John Wiley & Sons.

Foley, P. (1992). Local economic policy and job creation: a review of evaluation studies. Urban Studies, 29(3-4), 557-598.

Fuest, C., & Huber, B. (2000). Why do governments subsidise investment and not employment?. Journal of Public Economics, 78(1-2), 171-192.

Gerfin, M., & Lechner, M. (2002). A microeconometric evaluation of the active labour market policy in Switzerland. The Economic Journal, 112(482), 854-893.

Girma, S., Görg, H., Strobl, E., & Walsh, F. (2008). Creating jobs through public subsidies: An empirical analysis. Labour economics, 15(6), 1179-1199.

Go, D. S., Kearney, M., Korman, V., Robinson, S., & Thierfelder, K. (2010). Wage subsidy and labour market flexibility in South Africa. The Journal of Development Studies, 46(9), 1481-1502.

Goos, M., & Konings, J. (2007). The impact of payroll tax reductions on employment and wages: A natural experiment using firm level data.

Granger, C. W. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. Econometrica: Journal of the Econometric Society, 424-438.

Hamersma, S. (2008). The effects of an employer subsidy on employment outcomes: A study of the work opportunity and welfare-to-work tax credits. Journal of Policy Analysis and Management, 27(3), 498-520.

Hardoy, I. (2005). Impact of multiple labour market programmes on multiple outcomes: The case of Norwegian youth programmes. Labour, 19(3), 425-467.

Heckman, J. J., LaLonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The economics and econometrics of active labor market programs. In Handbook of labor economics (Vol. 3, pp. 1865-2097). Elsevier.

Hujer, R., Blien, U., Caliendo, M., & Zeiss, C. (2006). Macroeconometric evaluation of active labour market policies in Germany. A dynamic panel approach using regional data. In The European labour market (pp. 287-309). Physica-Verlag HD.

Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. Journal of Public Economics, 97, 49-60

Jaenichen, U., & Stephan, G. (2011). The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers. Applied economics, 43(10), 1209-1225.

Jalan, J., & Ravallion, M. (2003). Estimating the benefit incidence of an antipoverty program by propensity-score matching. Journal of Business & Economic Statistics, 21(1), 19-30.

Jespersen, S. T., Munch, J. R., & Skipper, L. (2008). Costs and benefits of Danish active labour market programmes. Labour economics, 15(5), 859-884.

Kaldor, N. (1936). Wage subsidies as a remedy for unemployment. Journal of Political Economy, 44(6), 721-742.

Kalecki, M. (1943). Political aspects of full employment. The Political Quarterly, 14(4), 322-330.

Kangasharju, A. (2007). Do wage subsidies increase employment in subsidized firms?. Economica, 74(293), 51-67.

Katz, L. F. (1996). Wage subsidies for the disadvantaged (No. w5679). National Bureau of Economic Research.

Kesselman, J. R., Williamson, S. H., & Berndt, E. R. (1977). Tax Credits for Employment Rather han Investment. The American economic review, 67(3), 339-349.

Kluve, J. (2006). The effectiveness of European active labor market policy.

Kluve, J., & Schmidt, C. M. (2002). Can training and employment subsidies combat European unemployment?. Economic Policy, 17(35), 409-448.

Kramarz, F., & Philippon, T. (2001). The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment. Journal of Public Economics, 82(1), 115-146.

Krugman, P. (1994). Past and prospective causes of high unemployment. Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City, 79(4), 23.

Kuddo, A. (2009). Employment services and active labor market programs in Eastern European and Central Asian Countries. Washington DC: World Bank, 4.

Lalive, R., Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2005). The effect of benefit sanctions on the duration of unemployment. Journal of the European Economic Association, 3(6), 1386-1417.

Leetmaa, R., & Võrk, A. (2004). Evaluation of active labour market programmes in Estonia. PRAXIS Tallinn (mimeo).

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach. The American Economic Review, 167-188.

Lise, J., Seitz, S., & Smith, J. (2004). Equilibrium policy experiments and the evaluation of social programs (No. w10283). National Bureau of Economic Research.

Martin, J. P. (1998). What works among active labour market policies.

Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. Swedish economic policy review, 8(2), 9-56.

Martin, R., Dias, M. C., Meghir, C., & Reenen, J. (2004). Evaluating the employment impact of a mandatory job search program. Journal of the European economic association, 2(4), 569-606.

Meager, N., Bates, P., & Cowling, M. (2003). An evaluation of business start-up support for young people. National Institute economic review, 186(1), 59-72.

Medina, C., & Núñez, J. (2005). The impact of public and private job training in Colombia.

Mihaylov, E. (2011). Evaluation of Subsidized Employment Programs for Long-Term Unemployed in Bulgaria. Икономически изследвания, (3), 136-167.

Muratoğlu, Y. (2011, October). Büyüme ve İstihdam Arasindaki İlişki: Türkiye Örneği. In Internatıonal Conference on Eurasian Economies, Bishkek-Kyrgyzstan (pp. 12-14).

O'Leary, C. J. (1999). Promoting self employment among the unemployed in hungary and poland (No. 99-55). Upjohn Institute Working Paper.

Orszag, J. M., & Snower, D. J. (2003). Designing employment subsidies. Labour economics, 10(5), 557-572.

Orszag, J. M., & Snower, D. J. (2003). Designing employment subsidies. Labour economics, 10(5), 557-572.

Oskamp, F., & Snower, D. J. (2006). The effect of low-wage subsidies on skills and employment (No. 1292). Kiel Working Paper.

Pauw, K., & Edwards, L. (2006). Evaluating the general equilibrium effects of a wage subsidy scheme for South Africa. South African Journal of Economics, 74(3), 442-462.

Perry, G. (2006). Are business start-up subsidies effective for the unemployed: Evaluation of enterprise allowance. Working paper, Auckland University of Technology.

Pfeiffer, F., & Reize, F. (2000). Business start-ups by the unemployed—an econometric analysis based on firm data. Labour Economics, 7(5), 629-663.

Phelps, E. S. (1994). Low-wage employment subsidies versus the welfare state. The American Economic Review, 84(2), 54-58.

Pissarides, C. A. (1998). The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; the role of unemployment benefits and tax structure. European Economic Review, 42(1), 155-183.

Reynolds, P., Storey, D. J., & Westhead, P. (1994). Cross-national comparisons of the variation in new firm formation rates. Regional studies, 28(4), 443-456.

Rodríguez-Planas, N. (2009). Channels through Which Public Employment Services and Small-Business Assistance Programs Work in Segmented Labor Markets with Strong Social Ties.

Rodriguez-Planas, N. (2010). Channels through which public employment services and small business assistance programmes work. oxford Bulletin of Economics and Statistics, 72(4), 458-485.

Román, C., Millán, A., Millán, J. M., & van Stel, A. (2017). Does the effectiveness of employment incentive programs vary by firm size? Journal of Economic Issues, 51(1), 222-237.

Ronsen, M & Skarohamar, T 2009, 'Do welfare-to-work initiatives work? Evidence from an activation programme targeted at social assistance recipients in Norway', Journal of European Social Policy, vol.19, no.61, pp.61–74.

Sachs, J. D., Branson, W. H., & Gordon, R. J. (1979). Wages, profits, and macro economic adjustment: A comparative study. Brookings papers on economic activity, 1979(2), 269-332.

Stephan, G., & Pahnke, A. (2008). A pairwise comparison of the effectiveness of selected active labour market programmes in Germany.

Türker, Ş. (2014).Dünyada ve Türkiye'de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli. Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanlığı Yayınlanmış Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

Uysal, G. (2013). Incentives Increase Formal Female Employment. BETAM Research Brief 13, 151.

Van Ours, J. C. (2004). The locking-in effect of subsidized jobs. Journal of Comparative Economics, 32(1), 37-55.

Vereshchagina, G. M. (2006). Between-Firm Redistribution of Profit in Competitive Industries: Why Labor Market Policies May Not Work.

Wolfram, C., Shelef, O., & Gertler, P. (2012). How will energy demand develop in the developing world?. Journal of Economic Perspectives, 26(1), 119-38.

Wunsch, C., & Lechner, M. (2008). What did all the money do? On the general ineffectiveness of recent West German labour market programmes. Kyklos, 61(1), 134-174.

Yavuz, H. B. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Meta Analiz Çalışması.

Yusuf, A. K. A. N., & KANCA, O. (2015). Türkiye'de Dış Borçlanma, Büyüme ve Enflasyon İlişkisi: Var Yaklaşımı (1980-2013). Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(3), 1-2

ÖZGEÇMİŞ

Halit BAŞBUĞA 1985 İstanbul-Üsküdar doğumludur. 2010 Yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümünden mezun oldu.2013 yılında Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında, “ 360° Derece Performans Değerleme Sistemi” konusunda tez hazırlayarak yüksek lisans öğrenimini tamamladı. Memuriyete 2010 yılında İstanbul Sosyal Güvenlik İl müdürlüğünde başladı. 2011 yılında İcra Memuru, 2013 yılında Denetmen yardımcısı ve 2016 yılında Denetmen olduğu 2019 yılında ise memuriyetten istifa ederek özel bir şirkette İş Ve Sosyal Güvenlik departmanında Manager olarak iş hayatına devam etmektedir. Evli, bir kız çocuk babasıdır.

EKLER

Ek A: Tez Çalışması Kapsamında Yapılan Yayınlar

Basbuga, H. & Kitapci, H. (2020). The Effects of the Incentive for Young and Female Employment Regulated By Law No. 6111 and Macroeconomic Variables on Employment, Informal Employment, and. *International Journal of Economics and* Financial Issues, 10(5), 178-186.

Evcil, C. & Basbuga, H. (2019). Yabancı İşçilerle İlgili Kolluk Kuvvetlerince Düzenlenen Tutanakların Hukuki Niteliği Ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 190, MDERGI/8739A.020.

Evcil, C. & Basbuga, H. (2019). Ücretin Hataen Fazla Ödenmesinin Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 191, MDERGI/8738A.017.

Basbuga, H. (2020). Banka Promosyonlarının Sosyal Güvenlik, Vergi Ve İş Hukuku Bağlamında Değerlendirilmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 194, MDERGI/8735A.020.

Basbuga, H. (2020). Koronavirüs Nedeniyle İşletmelerin İş Hukuku Bağlamında Alması Gereken Tedbir ve Düzenlemeler, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 196, MDERGI/8733A.021.

Basbuga, H. (2020). Kısa Çalışma Talepleriyle İlgili Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunların İş Hukukundaki Yansımaları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 197, MDERGI/8732A.008.

Basbuga, H. & Sarı, Ş. (2020). Sosyal Güvenlik Kurumu İstihdam Teşvikleri Ve İşkur İstihdam Programlarının Kısa Çalışma Döneminde Ve Sonrasında Uygulanma Modelleri, 198, MDERGI/8731A.030.

Basbuga, H. & Sarı, Ş. (2020). Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Mali Tatil, 199, MDERGI/8730A.020.

Basbuga, H. & Uzuner, E. (2020). İşe İade Kararı Sonrası Sgk' ya Yapılacak Bildirimler İle Tazminat Haklarına İlişkin Değerlendirme, 200, MDERGI/8729A.025.

Basbuga, H. & Uzuner, E. (2020). Fesih Yasağı İle Eşit İşlem Borcuna Aykırılığın Hukuki Sonuçları, 201, MDERGI/8728A.018.

Basbuga, H. (2020). Kıdem Tazminatının Yargı Kararları Kapsamında Değerlendirilmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 202, MDERGI/8727A.023.