Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak [**Fikir Üreten Fabrika'dan (Arşiv)**](http://www.tusiad.org/bilgi-merkezi/fikir-ureten-fabrikadan/)
**Deniz GÜREL KARATAŞ, *TÜSİAD Sosyal Politika Bölümü, Kıdemli Uzman***
İşsizliğin azaltılması için istihdam yaratmak kuşkusuz ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru. Dünyada on işten dokuzunun özel sektör tarafından arz edildiği düşünüldüğünde özel sektörün istihdam yaratmaktaki rolü daha iyi anlaşılmaktadır. Burada devlete düşen görev ise uygun yatırım ortamını sağlayarak büyüme için özel sektörün önünün açılmasına ön ayak olmak, neden yeterince düzgün iş (decent job) olmadığını analiz etmek ve bu tür işlerin artması için engellerin ortadan kaldırmaktır.*(1)*

Teşvikler yardımıyla istihdamı artırma politikası Türkiye de dâhil olmak üzere birçok devlet tarafından uygulanıyor. Bu noktada bazı sorular akla gelmekte: hangi politika araçlarıyla istihdam yaratmak gerekli? İşgücü arzının önündeki zorluklar nelerdir ve bunları bertaraf edebilecek uygun teşvik politikaları nelerdir? Uygulanan teşvik politikalarının istihdam yaratmadaki etkisi nedir? Bu yazıda söz konusu sorulara cevap aranacaktır.

Dünya Bankası ülkeleri gelir düzeylerine göre alt, orta (alt orta, üst orta olarak ayrıca sınıflandırılır) ve üst gelir düzeyindeki ülkeler olmak üzere üç ana kategoriye ayırmaktadır. Bu kapsamda, orta ve düşük gelirli ülkelerdeki işgücü politikası için üç ortak hedef belirlemiştir. Bunlar;
1)    Kişilerin çalışması için uygun ortam sağlamak, onları teşvik etmek
2)    Yüksek kaliteli, düzgün işler yaratılmasını garanti altına almak ve
3)    Riskleri yönetmek ve işgücü piyasasındaki geçişleri kolaylaştırmak olarak sayılabilir.
Bu hedeflerden ilk ikisine; sağlam makro-ekonomik ve iş-yatırım ortamı yaratmanın yanı sıra kendi hesabına çalışanlara ve girişimci olmak isteyenlere doğrudan teşvikler sağlanarak ulaşılabilir. Üçüncü hedef ise çalışanların karşılaşabilecekleri işsizlik ve gelir şokları gibi riskleri önlemekle ilgilidir. Ayrıca gençlerin okuldan işe geçişlerini kolaylaştırmak, yetişkinlerin işler arası geçişlerini ve işsizlikten kurtulmalarını sağlamak için de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) öne çıkmaktadır. Türkiye, Dünya Bankası’nın sınıflandırmasına göre “üst orta gelir düzeyindeki, yaşlanmakta olan ve kayıt dışılığın azalmakta olduğu ülkeler” arasında yer aldığından yukarıdaki ortak amaçlar Türkiye için de geçerlidir.*(2)*

İşgücü piyasası politikaları için adı geçen hedeflere ulaşmak isteyen OECD ülkelerinde işgücü piyasası programlarına yönelik yüksek oranda kamu harcamaları yapılmaktadır. OECD söz konusu harcamaları “aktif” ve “pasif” politikalar olarak isimlendirmektedir. AİPP genellikle beş kategoriye sahiptir:*(3)*
1)    *Kamu istihdam hizmetleri:* İşe yerleştirme, kariyer danışmanlığı, mesleki rehberlik, işsizlik ödeneklerinin yönetimi olarak açıklanabilir.
2)    *Meslek eğitimi:* İşsiz yetişkinlere meslek edindirmeye yönelik eğitimler, çalışan yetişkinleri işgücü piyasasının değişen koşullarına adapte etmek için verilen eğitimler.
3)    *Gençliğe yönelik önlem politikaları:*Genç işsizlere yönelik eğitim ve istihdam programları, okulu bırakmış olan gençler için çıraklık eğitimleri gibi okuldan işe geçişi kolaylaştırıcı programlar.
4)   *İstihdam teşvik politikaları:* İstihdam yaratarak işsizlere ve diğer öncelikli grupların istihdamının artırılmasına yönelik politikalar üç alt kategoriye sahip:
-    İşe alım teşviki (İşsizlerin istihdam edilmesi için işverenlere ödenen teşvik)
-    Kendi işini açmak isteyen işsizlere yönelik teşvik ve yardım
-    Kamuda ve kar amacı gütmeyen sektörlerde işsizlerin doğrudan istihdamı
5)    *Engellilere yönelik tedbirler:* Engellilerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitimler, sadece engellileri istihdam eden programlar.
Pasif işgücü piyasası politikaları ise işsizlik ödenekleri ve erken emeklilik ödemeleri olmak üzere ikiye ayrılıyor. Bu yazıda yalnızca teşvik politikaları anlatılacağı için AİPP’lere değinilecek ancak pasif işgücü piyasası politikalarına yer verilmeyecektir.

**Hangi Politika Araçlarıyla İstihdam Yaratmak Gerekli?**

Dünya Bankası’nın 2013 yılında yayımladığı Dünya Kalkınma Raporu’na göre her ülkenin işgücü piyasası kendine has özelliklere sahip olduğu için farklı politikalar uygulanmalıdır. Söz konusu rapor, ülkeleri sekiz kategoride değerlendirmiştir. Bunlar, tarım ekonomisine sahip ülkeler, savaş/iç karışıklık yaşayan ülkeler, şehirleşmenin yüksek olduğu ülkeler, doğal kaynak zengini ülkeler, küçük ada ülkeleri, genç işsizlik oranının yüksek olduğu ülkeler,  formel işgücü piyasasına geçen ülkeler (formalizing countries) ve yaşlanan nüfusa sahip ülkelerdir.

Türkiye, Dünya Bankasının sınıflandırmasına göre “yaşlanmakta olan ve kayıt dışılığın azalmakta olduğu ülkeler” arasındadır. Dünya Bankası, **nüfusu yaşlanmakta olan** alt ve orta gelir seviyesindeki Avrupa ve Orta Asya Ülkelerine yönelik olarak, sosyal güvenlik sistemlerinin teşviklerle uyumlu olacak ve sürdürülebilir şekilde yeniden yapılandırılmasını önermektedir. Ayrıca yetişkin eğitiminin yaygınlaştırılması, girişimciliğin teşvik edilmesi ve sürece özel sektörün dâhil edilmesi yönünde tavsiyelerde de bulunmaktadır. Son olarak Dünya Bankası, bu ülkeler için istihdam yaratmaya müsait bir yatırım ortamı sağlanmasının ve işgücü piyasasındaki katılıkların giderilmesinin önemine değinmektedir.

Türkiye’de **kayıt dışı istihdamla** yapılan mücadelenin sonucu olarak kayıt dışı istihdam 2012 yılında bir önceki yıla göre %42’den %39’a gerilemiştir.*(4)*  Bu mücadele içerisindeki ülkeler için Dünya Bankasının politika önerisi ise kamu bütçesine fazla maliyet yüklemeden sosyal fayda sağlayan işler ile sosyal güvenlik sisteminde açık yaratmayacak türde işlerin desteklenmesi gerektiğidir. Gençlerin uygun işler konusunda bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve onlara rehberlik edilmesi sihirli değnek olmamakla birlikte, bir noktaya kadar işe yaramaktadır. Daha da önemlisi, bu tip ülkelerde işgücü piyasasına yeni giren gençleri istihdam edebilecek dinamik bir özel sektör şarttır. Kayıt dışılık aynı zamanda verimliliğin düşük olmasına yol açmaktadır. Türkiye’de kayıtlı ve kayıt dışı firmalardaki toplam faktör verimliliği arasındaki fark imalat sanayinde %19, hizmetler sektöründe ise %62’dir. Dünyadan örnek vermek gerekirse, altı Latin Amerika ülkesinde yapılan bir araştırmaya göre kayıtlı firmalardaki işgücü verimliliğinin kayıt dışındakilere göre %30 daha fazla olduğu görülmüştür.*(5)*

Dünya Bankası sınıflandırmasında bu şekilde yer almasa da, Türkiye şehirleşmenin yüksek olduğu ülkeler arasında sayılabilir. Türkiye’de **şehirleşme** oranı 2002 yılında %60’lar seviyesindeyken, 10 yıl sonra 2012’de %77,3 olarak gerçekleşmiştir.*(6)*Şehirleşmenin yüksek olduğu Türkiye gibi ülkeler için Dünya Bankası Kalkınma Raporu’nda yer alan politika önerisi; kadınlar için iş fırsatlarının geliştirilmesi, ihracatı artıracak işlerin ve köyden göç edenlere yönelik işlerin desteklenmesidir.

Türkiye’nin %17,5 oranındaki genç işsizliği gerçeğini göz ardı etmek mümkün değil.*(7)* Türkiye gibi **genç işsizlik oranı** çok yüksek olan işgücü piyasasına sahip ülkelerde rant üzerinden gelir getiren iş türlerinin teşvik edilmemesi ve bu ülkelerde iş bağlantılarına değil liyakat temelli işe alımlara değer verilmesi fark yaratacaktır. Bunun sebepleri, gençlerin rant elde edecek birikimlerinin olmaması ve iş deneyimi olmadan çok fazla bağlantıları olamayacağı için işgücü piyasası dışında kalmaları tehlikesidir. Bu öneriler, alışkanlıkların ve kültürün değişmesine bağlı olarak ancak uzun vadede etkili olabilir. Genç işsizliği için sunulan, kısa-orta vadede etkisini gösterebilecek reçetelerden bir diğeri de aktif işgücü piyasası politikalarıdır.*(8)*

**İşgücü Arzının Önündeki Zorluklar ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**(9)

İşgücü piyasalarında vasıf uyumsuzluğu hem Türkiye’de hem diğer birçok ülkede kronikleşmiş bir sorun haline gelmiştir. Vasıf uyumsuzluğuna işgücü arzı yönünden bakıldığında, istihdamın önünde dört büyük engel bulunmaktadır. Bu engelleri, işe uygun temel ve davranışsal becerilerin uyumsuzluğu, teknik becerilerin yetersizliği ve girişimcilik yeteneği eksikliği olarak sıralayabiliriz. Bu yetersizliklerin üstesinden gelebilmek için mesleki eğitim ve diğer AİPP’ler dönemsel ve yapısal işsizliğin ilacı olarak sunulmaktadır. Bu AİPP çeşitlerini; iş arama desteği, özel sektör istihdam programları (ücret teşvikleri, girişimcilik destekleri/can suyu hibeleri), kamu istihdamı ve mesleki eğitim olarak sıralayabiliriz. AİPP’lerin ters tepmesi de mümkün olabilmektedir. Bu ters etki, teşviklerden faydalanmak amacıyla mevcut çalışanların yeni çalışanlarla değiştirilmesi şeklinde görülebilmektedir. Bir başka ters etki ise kamu istihdamı gibi direkt istihdam politikalarında çalışanın geçici olarak istihdam edilerek iş aramasının engellenmesi, dolayısıyla yeni ve kalıcı bir iş bulma şansının azalmasıdır.

AİPP’lerin genel olarak kamuya maliyetleri yüksek olmaktadır. AİPP türlerinin kısa ve uzun dönemdeki etkilerinden bahsetmek gerekirse; iş arama desteği hizmetinin ve kamu istihdamının kısa dönemde olumlu etkisi olduğu görülmesine rağmen, uzun dönemde ters etkiden dolayı kamu istihdamının olumsuz bir etkisi olduğu gözlenmektedir. Ayrıca tahmin edilebileceği gibi, mesleki eğitime yönelik AİPP’lerin kısa dönemde etkisi olumsuz olsa da bu tür politikaların faydası uzun vadede gözlenmektedir.

Türkiye’de AİPP kapsamında istihdamı artırmak için birçok teşvik programı uygulanmaktadır. Bunlar:
•    Genç ve kadın sigortalıların işgücüne katılımının sağlanmasına, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesine yönelik sigorta primi işveren hissesi teşviki
•    Kadın ve genç istihdamının artırılmasına yönelik sigorta primi işveren hissesi teşviki
•    İşsizlik ödeneği alan işçileri işe alan işverenlere prim teşviki
•    Sigorta primi işveren hissesinde 5 puanlık indirim
•    Engelli istihdamı sigorta primi işveren hissesi teşviki
•    AR-GE personeli prim teşviki
•    Yatırım teşvik belgesi sahipleri için sigorta primi işveren hissesi desteği olarak sayılabilir.

***Ücret Dışı Maliyetlerin Azaltılması:*** İşgücü piyasasındaki talep açısından değerlendirildiğinde, ücret üzerinden alınan vergilerle finanse edilen sosyal sigorta programları, firmaların davranışlarını etkileyebilmektedir. Dünya Bankasının araştırmalarında, ücretler üzerindeki ağır vergi ve prim yükü (tax wedge)’nün işgücü maliyetlerini artırma, kayıtlı istihdamı ise azaltma etkisi olduğuna dair veri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra yine Dünya Bankasının yaptığı araştırmalar, zorunlu kıdem tazminatı ödemelerinin işgücü devrini azalttığını ve yeni istihdam yaratılmasını yavaşlattığını göstermektedir. Sonuçta yüksek işgücü maliyetleri yeni firmaların piyasaya girmesi konusunda caydırıcı olmaktadır. Bunların çoğunluğunun yenilikçi firmalar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iyi tasarlanmamış sosyal sigorta sistemlerinin işgücü verimliliğindeki büyümeyi dolaylı da olsa yavaşlattığı görülmektedir.*(10)* 2012 yılı OECD verilerine göre %38,2 olarak gerçekleşen Türkiye’de ücretler üzerindeki vergi ve prim yükü, hem dünya hem de OECD ortalamasının üzerindedir. 2012 yılında prim ve vergi yükü OECD ülkeleri ortalamasında %0,1’lik bir artış meydana gelmiş ve bu oran %35,6’ya yükselmiştir. Bu yükselişin en önemli sebebi sekiz OECD ülkesindeki işveren sigorta prim yükü üzerindeki artıştır. OECD ülkeleri arasında en yüksek oran Belçika, Fransa, Almanya ve Macaristan’da %50’ler civarında görülürken, en düşük oran Şili, İsrail, Meksika ve Yeni Zelanda’da %20’lerin de altında gerçekleşmiştir.*(11)*

**Teşvik Politikalarının Etkisi**

Türkiye’de istihdamı artırmak amacıyla uygulanmakta olan teşviklerin uygulamada ne kadar fayda sağladığını ölçmek, birçok farklı teşvikin eşgüdüm halinde uygulanmasından ötürü çok kolay değildir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2013 yılında Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK) İstihdam Teknik Komitesi’ne bu alanda yaptığı bir ölçme-değerlendirme çalışması sundu. Bu çalışmaya göre 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici 10. maddesiyle kadınları, gençleri ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olanları istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim desteğinin, işverenlerin prim maliyetlerini %55 oranında azalttığı belirtilmektedir. Ancak bu teşvikten yararlananların sayısı beklenenin altında kalmıştır. Bu durumun teşvikten faydalanma şartlarının zor ve karmaşık olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle, prim teşvikinden yararlanmak için gerekli en önemli şartlardan biri olan ortalama sigortalı sayısına ek olarak, istihdam etme şartı ve teşvikten yararlanan sigortalının işe alındığı tarihteki ortalama sigortalı sayısı ile her ay çalıştırılan sigortalı sayısının karşılaştırılması, işverenler açısından zorlukları ve istenmeyen hataları beraberinde getirmektedir.

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM), kadınların, gençlerin ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olanların işe alınması teşvikinin, 30-44 yaş arasındaki kadın istihdamı üzerindeki etkilerini incelediği bir araştırma yayımladı.*(12)*  Bu araştırmanın sonucu, söz konusu prim teşvikinin kayıtlı istihdam üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Teşviklerden özellikle sanayi sektöründe, nitelik gerektiren el becerisi işlerinde çalışan kadınların istihdamında ve nispeten büyük firmalarda faydalanıldığı çıkan sonuçlar arasındadır. Özellikle lise düzeyinin altında eğitime sahip kadınların istihdamının görece arttığı görülmektedir. Araştırmadan çıkan bir başka ilginç bulgu ise küresel ekonomik krizle beraber ek çalışan etkisinin de devreye girmesiyle evli kadınların kayıtlı istihdamında görece bir iyileşme gözlenmesidir. Sonuç olarak, sigorta primi işveren hissesinin devlet tarafından karşılanmasının kadın istihdamı üzerindeki etkisi olumludur. Ancak araştırmanın sonucuna göre; aynı süre içerisinde benzer teşviklerin yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm yeni çalışanlara genişletilmesi kadın ve genç istihdamı teşviklerinin etkisini oldukça azaltmıştır.*(13)* Dolayısıyla politika yapıcılar tarafından teşvikler arası etkileşimler dikkate alınmalıdır.

SGK’nın sunduğu diğer verilere göre; prim maliyetlerinde en yüksek azalmayı sağlayan teşvik programları *işsizlik ödeneği almakta iken istihdam edilen sigortalılara yönelik teşvik ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar doğrultusunda 6. Bölgede faaliyet gösteren işverenlere sağlanan teşvi*ktir. Söz konusu her iki teşvik programı da işverenlerin prim maliyetlerinde yaklaşık %90 oranında azalma meydana getirmektedir. Buna karşın işverenlerin prim maliyetlerinde en düşük azalma sağlayan teşvik programı ise sigorta primi işveren hissesinde yapılan 5 puanlık prim indirimidir. Bu teşvik programı ile işverenlerin prim maliyetlerinde %10’luk cüzi bir azalma olmasına rağmen en fazla tercih edilen teşvik modeli olmasının sebebi, uygulamasının ve faydalanma şartlarının görece kolay olmasıdır.

***Teşviklerle İstihdam Yaratılması Yönünde Bazı Öneriler:***
•    Yürürlükteki teşvik programlarının faydalanma şartlarının kolaylaştırılması ve tüm teşvik programlarının e-Bildirge altında toplanarak otomasyon sistemine geçilmesi fayda sağlayacaktır. Bu sistemin gerektiği zaman işverenlere uyarı mesajları iletmesi sağlandığı takdirde uygulama kolaylaştırılabilir, bürokrasi ve cezai uygulamalar azaltılabilir.
•    Türkiye’de özellikle mesleki eğitim alanında uygulanmakta olan AİPP’ler Dünya Bankası tarafından başarılı olarak nitelendirilmiş olup devamının sağlanması önem taşımaktadır.*(14)*
•    Teşvikler ve AİPP’lerin yararlı olup olmadığı bu programları uygulayan kurumlarca sürekli olarak izleme-değerlendirme çalışmaları ile takip edilmeli, bu programların etki analizi yapılmalıdır.
•    Yapılan üretim ölçüsünde pazarlama, satış gibi farklı istihdam alanları kendiliğinden yaratılmaktadır. Dolayısıyla üretime ağırlık vermek ve katma değeri yüksek ürünler üretilmesinin teşvik edilmesi önem taşımaktadır. Hem üretimin artırılması, hem de yeni firmaların piyasaya girmelerinin kolaylaştırılması için işgücü üzerindeki maliyet yükünün düşürülmesi önem taşımaktadır. Türkiye’deki ücretler üzerindeki %38,2’lik vergi ve prim yükünün ilk aşamada %35,6 olan OECD ortalamasına indirilmesi istihdamın artırılmasına katkıda bulunacaktır.
•    Teşviklerin programlarının birbirini olumsuz etkilememesi önemlidir. Dolayısıyla yasal düzenlemeler teşvikler arası etkileşimler göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.
--------------------------------------------------------------
***Kaynakça***
**[1]** World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013.
**[2]** Y. Cho, D. Margolis, D. Newhouse and D. Robalino, “Labor Markets in Middle and Low Income Countries”, Background Paper for the World Bank 2012–2022 Social Protection and Labor Strategy, 2012.
[*http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/05/14/000350881\_20120514145031/Rendered/PDF/676130NWP012070Box367885B00PUBLIC0.pdf*](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/05/14/000350881_20120514145031/Rendered/PDF/676130NWP012070Box367885B00PUBLIC0.pdf)
**[3]**John P. Martin and David Grubb, “What works and for whom: A review of OECD countries’ experiences with active labour market policies”, Swedish Economic Policy Review 8 (2001).
[*http://www.government.se/content/1/c6/09/54/34/e9a4be51.pdf*](http://www.government.se/content/1/c6/09/54/34/e9a4be51.pdf)
**[4]**T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, 2012 Yılı İstihdam Değerlendirme Raporu, 2013. (çevrimiçi) [*https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CDEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.kalkinma.gov.tr%2FDocObjects%2FDownload%2F14875%2F2012\_y%25C4%25B1l%25C4%25B1\_%25C4%25B0stihdam\_De%25C4%259Ferlendirme\_Raporu.pdf&ei=RzzPUYlNroriBMPngfAG&usg=AFQjCNEurI9FOy9i5w-onFKyyHThkWb6cg&sig2=0j\_OWNCgwX41F7LKUI28RA&bvm=bv.48572450,d.bGE*](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CDEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.kalkinma.gov.tr%2FDocObjects%2FDownload%2F14875%2F2012_y%25C4%25B1l%25C4%25B1_%25C4%25B0stihdam_De%25C4%259Ferlendirme_Raporu.pdf&ei=RzzPUYlNroriBMPngfAG&usg=AFQjCNEurI9FOy9i5w-onFKyyHThkWb6cg&sig2=0j_OWNCgwX41F7LKUI28RA&bvm=bv.48572450,d.bGE)
**[5]**World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013.
**[6]** TÜİK (çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425
[*www.kalkınma.gov.tr/DocObjects/Download/3586/oik661.pdf‎*](http://www.xn--kalknma-ufb.gov.tr/DocObjects/Download/3586/oik661.pdf%E2%80%8E)
**[7]**TÜİK, 2012.
**[8]**World Bank, “World Development Report: Jobs”, 2013.
**[9]**Jochen Kluve, Berlin Humboldt Üniversitesi,  “Activation Strategies And Active Labor Market Policies”, Sunum, The World Bank Labor Core Course, Washington, DC, 2013.
**[10]** David Robalino, “Designing Wage Subsidies: When And How?” Sunum, The World Bank Labor Core Course, Washington, DC, 2013.
**[11]** “Taxing Wages 2011-2012”, OECD Raporu, 2013 (çevrimiçi)
[*http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/taxing-wages-2013\_tax\_wages-2013-en*](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/taxing-wages-2013_tax_wages-2013-en)
**[12]** Gökçe Uysal, Betam, Direktör Yardımcısı, “Kadın istihdamına verilen teşvikler işe yarıyor”, BETAM, 2013. (çevrimiçi) [*http://kanalfinans.com/raporlar/betam-kadin-istihdamina-verilen-tesvikler-ise-yariyor/*](http://kanalfinans.com/raporlar/betam-kadin-istihdamina-verilen-tesvikler-ise-yariyor/)
**[13]** Kadın ve genç istihdamına verilen sigorta prim teşvikleri Temmuz 2008’de başlamış ancak Şubat 2011’de yapılan bir düzenlemeyle teşviklerin kapsamı 29 yaş üzeri erkekleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.
**[14]**Diego Angel Urdinola,  Dünya Bankası Kıdemli Ekonomist, sunum, The World Bank Labor Core Course, Washington, DC, 2013.

***"TÜSİAD Tartışma Makaleleri Dizini" güncel tartışmalara yönelik ve genel okuyucu kitlesi için TÜSİAD Araştırmacıları tarafından hazırlanan kısa makalelerden oluşmaktadır. "TÜSİAD Tartışma Makaleleri Dizini"nde yer alan görüşler yalnızca yazara aittir ve TÜSİAD’ın görüşlerini yansıtmayabilir.***