

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ KOBİ'LERDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali GÜL

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve

Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Tuncay GÜLOĞLU

Haziran-2012

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DEKİ KOBİ'LERDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ : YALOVA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali GÜL (107205018)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve
Çalışma İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez .27/06./2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU Doç. Dr. Senay YÜRÜR Yard. Doç. Dr. Muharrem ES

Jüri Başkanı

Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ali GÜL

25 Mayıs 2012

ÖNSÖZ

1700'lü yıllarda Avrupa'da bilim alanında yaşanan önemli gelişmelerin bir sonucu olarak 1800'lü yıllarda buhar gücünden yararlanılarak geliştirilen makinelerle başlayan ve tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin önemli bir adımı olan Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte, el emeğiyle çalışan küçük atölyeler, yerini makineli üretim yapan büyük atölye ve fabrikalara bırakmıştır.

Bu değişim süreciyle birlikte, seri ve kitle üretim yöntemi biçimi benimsenmiş, benimsenen bu üretim yönteminin sağladığı ölçek ekonomisi avantajları, daha verimli ve düşük maliyetli, daha fazla üretim yapılabilmesine olanak sağlamıştır. Bu durum, işletmeleri sürekli büyümeye yöneltmiş ve bunun sonucu olarak da çok büyük işletmeler ortaya çıkmıştır.

Ancak 1970'lerde yaşanan petrol krizinde, büyük işletmeler çok fazla etkilenecek zor duruma düşerken, küçük işletmelerin daha çabuk toparlandıkları, değişen koşullara hızlı uyum sağladıkları ve daha fazla istihdam yarattıkları görülmüştür.

Bu gelişmeler neticesinde istihdam yaratma, değişen koşullara hızlı uyum sağlama, esneklik ve yenilikçilik potansiyellerinin fazla olması nedeniyle Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere (KOBİ) yönelik ilgi artmış ve ülkelerin büyük çoğunluğunda bu işletmelerin rekabet güçlerinin artırılmasına yönelik politika ve destekler oluşturulmaya başlanmıştır. Bununla birlikte ülkelerin kendi KOBİ tanımları, sosyo-ekonomik yapıları, ihtiyaçları, sahip oldukları işletmelerin nitelikleri ve sektör yapıları doğrultusunda şekillenmiştir.

Günümüzde KOBİ'ler, OECD ülkelerinde işletmelerin yüzde 97'sinden fazlasını, istihdamın yaklaşık yüzde 70'ini; Avrupa Birliğinde (AB) ise işletmelerin yüzde 99,8'ini, toplam istihdamın yaklaşık yüzde 67'sini ve toplam katma değer yaklaşık yüzde 58'ini oluşturmaktadır. 2007 yılı itibarıyla KOBİ'ler, Türkiye'de bulunan işletmelerin yüzde 99,9'unu, tarım dışı toplam istihdamın yüzde 78'ini, toplam üretimin yaklaşık yüzde 60'ını, yatırımların yaklaşık yüzde 45'ini ve toplam katma değer yaklaşık yüzde 57'sini oluşturmaktadır. KOBİ'lerin yüzde 95,5'ini mikro işletmeler, yüzde 4'ünü küçük işletmeler, yüzde 0,5'ini ise orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır (Yüksel, 2011:14).

KOBİ'lerin Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomiler için önemi 1990'lı yıllardan itibaren anlaşılmaya başlanmış ve 1996 yılı KOBİ yılı ilan edilmiştir. Türkiye KOBİ gerçeğini fark ederek bu tarihten itibaren yeni düzenlemelere gitmiştir (Ören, 2003: 15).

KOBİ'ler, bölgelerarası dengeli gelişmeye ve büyümeye sağladıkları katkılar, ağırlıklı olarak büyük işletmelerin yerine getiremediği bir takım fonksiyonları fason ya da taşeron üretici olarak tamamlayan rolleriyle, ekonomide ön plana çıkmışlar ve büyük çaplı işletmelerin yan sanayi ihtiyaçlarını karşılayarak ekonomiye fayda sağlamışlardır.

Bu çalışmada, KOBİ'lerin çalışma ilişkilerine değinilerek, Yalova İl'i dahilinde faaliyet göstermekte olan KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin niteliği anket düzenlenmek suretiyle öğrenilmesi amaçlanmış, elde edilen bulgular değerlendirilerek Yalova'daki KOBİ'lerin çalışma ilişkilerindeki düzey ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu tez'in hazırlanmasında değerli zamanlarını ayırarak, çok önemli destek ve katkılarda bulunan, her aşamasında yardımlarını esirgemeyen Tez Danışmanın, değerli hocam sayın Doç.Dr. Tuncay GÜLOĞLU'na en içten sevgi ve saygılarımla teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisansım süresince her zaman manevi desteklerini gördüğüm Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü sayın Prof.Dr. Ali Rıza ABAY'a ve Enstitü'nün değerli çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Ali GÜL

25 Mayıs 2012

BEYAN	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER	V
KISALTMALAR	VII
TABLO LİSTESİ	VIII
ŞEKİL, HARİTA, GRAFİK LİSTESİ	X
ÖZET	XI
SUMMARY	XII
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERİN YAPISI, DÜNYA VE TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ	
1.1. KOBİ'lere Genel Bir Bakış.	5
1.2. Sosyo - Ekonomik Açıdan KOBİ'ler	7
1.3. KOBİ'lerin Önem Kazanma Süreci	9
1.4. KOBİ'lerin Tanımı	11
1.4.1. KOBİ Kavramı ve Tanımında Kullanılan Kriterler	12
1.4.2. Genel Olarak KOBİ Tanımı	14
1.4.3. Dünya'da KOBİ Tanımı	15
1.4.4. Türkiye'de KOBİ Tanımı	18
1.5. KOBİ'lerin Özellikleri	21
1.5.1. İşletme büyüklükleri	22
1.5.2. İşletme Yönetim Yapısı ve İnsan Kaynağı	23
1.5.3. KOBİ'lerin Güçlü Yanları / Avantajları	23
1.5.4. KOBİ'lerin Zayıf Yanları / Dezavantajları	28
1.6. KOBİ'lerin Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri	32
1.6.1. KOBİ'lerin Dünya Ekonomisindeki Yeri	32
1.6.2. KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri	34
1.6.3. Türkiye'deki KOBİ'lerin Gelişimi	36
1.6.3.1. Tarihsel Süreçte Türkiye'de KOBİ'ler	36
1.6.3.2. Piyasa Ekonomisi Sürecinde KOBİ'ler	36
1.7. Türkiye'de KOBİ'lere Destek Veren Kuruluşlar	38

BÖLÜM 2: KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1. Genel Olarak Çalışma İlişkileri	50
2.2. KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri	52
2.2.1. Sosyal Güvenlik	53
2.2.2. İşçi Sağlığı ve Güvenliği	54
2.2.3. Sendikalaşma	56
2.2.4. Mesleki Eğitim	60
2.2.5. Ücretler	63
2.2.6. Çalışma Süresi	64
2.2.7. İnsan Kaynakları	67

BÖLÜM 3: YALOVA'DAKİ KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN MEVCUT DURUMUNUN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Yalova İl'inin Ekonomik ve Sosyal Yapısı	69
3.2. Yalova'nın İstihdam Yapısı	71
3.3. Yalova'nın Rekabet Edebilirlik Yapısı	73
3.4. Yalova'da Sanayinin Yapısı	75
3.4.1. Organize Sanayi Bölgesi	79
3.4.2. Küçük Sanayi Siteleri	82
3.4.3. Tersaneler Bölgesi	83
3.5. KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri Üzerine Yalova İl'inde Yapılan Bir Araştırma	84
3.5.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	86
3.5.2. Araştırmanın Sorunsalı	86
3.5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı	87
3.5.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	87
SONUÇ VE ÖNERİLER	103
KAYNAKÇA	107
EKLER	115
ÖZGEÇMİŞ	125

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABİGEM	: Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
EDAM	: Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi
ÇDP	: Çevre Düzen Planı
EDAM	: Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi'nin
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İGEME	: İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
KSEP	: Küçük Sanayi Eylem Planı
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KOSDER	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiciler Derneği
KÜGEM	: Küçük İşletmeler Geliştirme Merkezi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MEKSA	: Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
OECD	: İktisadi Gelişme ve İşbirliği Teşkilatı
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TKB	: Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TUBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TEKMER	: Teknoloji Merkezleri
TGB	: Teknoloji Geliştirme Bölgesi
TOBB	: Türkiye ve/veya Sanayi Odalar ve Deniz Ticaret Odaları ve Borsalar Birliği
TOSYÖV	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: SGK' ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Türkiye'de KOBİ'ler...	8
Tablo 2: AB'nin KOBİ Tanımı	17
Tablo 3: Seçilmiş Bazı Ülke Ekonomilerinde KOBİ'lerin Önemi	33
Tablo 4: KOBİ'lerin Ekonomideki Payının Yıllar İçindeki Seyri, (2003-2008)	35
Tablo 5: KOBİ'ler Tarafından Oluşturulan Katma Değerin ve İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2008)	36
Tablo 6: İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı ...	55
Tablo 7: Yalova İli Toplam İşgücü Miktarı (2008)	71
Tablo 8: Doğu Marmara Bölgesinde İşgücünün Durumu 2009 (Bin Kişi)	71
Tablo 9: Yalova İli Çalışma Çağındaki Genç Nüfus Bilgileri (2008)	72
Tablo 10: Doğu Marmara (Tr42) Bölgesinde İşgücüne Katılma Oranı	72
Tablo 11: Yalova'da İstihdam	73
Tablo 12: Yalova'da İstihdam ve İşgücüne Katılma	74
Tablo 13: Türkiye'de Rekabet Gücü En Yüksek 10 İl (EDAM) 2009	75
Tablo 14: Yalova İli'nde Verilen KOBİ Yatırım Teşvik Belgeleri (2008)	78
Tablo 15: Yalova İlinde Verilen KOSGEB Destekleri (2007-2010).....	79
Tablo 16: Taşköprü Sanayi Sitesi	82
Tablo 17: Kirazlı Küçük Sanayi Sitesi	83
Tablo 18: Orta Ölçekli Sanayi Sitesi	83
Tablo 19: Araştırma Yapılan KOBİ'lerdeki Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı	88
Tablo 20: İşyerinin Bulunduğu Sektör	88
Tablo 21: İşyerinin Faaliyet Alanı	89
Tablo 22: İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Süre	89
Tablo 23: İşletmede Çalışan Sayısı	89
Tablo 24: İşletmenin Destek Aldığı Kurumlar	90
Tablo 25: Eleman İhtiyaçlarının Karşılama Yöntemi	90

Tablo 26: İşletmelerde Üretilen Ürünün Satış Şekli	90
Tablo 27: KOBİ'lerin Hukuki Yapısı	91
Tablo 28: İşletmelerin Karşılaşılan En Önemli Zorluklar	91
Tablo 29: İşverenlerin İstihdam Oluşturmada Karşılaştıkları Zorluklar	91
Tablo 30: Ankete Katılan İşverenin Eğitim Durumu	92
Tablo 31: Çalışanların İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konularında Eğitim Almaları İle İlgili Görüşleri	92
Tablo 32: Çalışanların Eğitim Almalarının İstenmemesinin Nedenleri Nelerdir	93
Tablo 33: İşletmelerde Çalıştırılan İşçilerin Ücretleri	93
Tablo 34: Ankete Katılan KOBİ Çalışanların Yaş Durumu	94
Tablo 35: Çalışan İşçilerin Babasının veya Kendisinin Asıl Memleketi Neresidir ...	95
Tablo 36: Çalışan İşçilerin Aile Bireyleri Sayısı	95
Tablo 37: Çalışan İşçilerin Eğitim Düzeyi	96
Tablo 38: İşçilerin İşletmede Ne Zamandan Beri Çalıştığı	97
Tablo 39: Kaç Yıldır Bu İşkolunda Çalışıyorsunuz	97
Tablo 40: Bu İşyerinden Önce Çalıştığı İşten Neden Ayrıldığı	98
Tablo 41: Yalova'daki KOBİ'lerde Çalışanın İşe Nasıl Girdiği	98
Tablo 42: Yalova'daki KOBİ'lerde Günde Kaç Saat Çalışmaktadır.....	99
Tablo 43: Yalova'daki KOBİ'lerde Haftada Kaç Gün Çalışmaktadır.	100
Tablo 44: İşyerindeki Havalandırma, Aydınlatma ve Isıtma Şartlarının Değerlendirilmesi	100
Tablo 45: Yalova'da Çalışanlar İçin En Önemli Sorun Nedir ?	101
Tablo 46: Herhangi Bir Sendikaya Kayıtlı mısınız ?	101
Tablo 47: İş ve İşletme İle İlgili Sorunları Kime Bildiriyorsunuz ?	102
Tablo 48: Ücretleriniz Nasıl Tespit Ediliyor ?	102.
Tablo 49: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Tedbirlerden Haberdar mısınız?	103

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Doğu Marmara(Tr42) Bölgesinde İstihdamın Sektörel Dağılımı	73
--	----

HARİTA LİSTESİ

Harita 1: Yalova'da Mevcut Büyük Sanayi Kuruluşları	76
Harita 2: Yalova 1/25000 Çevre Düzeni Planında Sanayi Alanları	77

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Türkiye'de Mevcut ve Yatırım Aşamasındaki Tersanelerin İllere Dağılımı	84
--	----

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’deki KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri: Yalova İli Örneği	
Tezin Yazarı: Ali GÜL	Danışman: Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU
Kabul Tarihi: 27.06.2012	Sayfa Sayısı: xii (ön kısım) + 115 (tez) +10 (ekler)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: Sosyal Politika
ÖZET <p>Küreselleşmenin bir sonucu olarak ekonomide, sosyal alanda ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişiklik ve yenilikler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, artan işsizlik, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, istihdamın sanayiden hizmetler kesimine kayması, kişisel beklentilerin toplumsal beklentilerin üzerine çıkması ekonomik, siyasi ve sosyal yapıyı olduğu kadar çalışma ilişkilerini de etkilemiştir.</p> <p>Bütün bu gelişmeler sanayide; büyük yatırım yapmak istemeyen, el emeği ile de mal ve hizmet üretebilen, yeni fikir ve pazarlara açık, iç ve dış pazardaki gelişmelere yakından takip ederek, müşterilerin ihtiyaçlarını daha iyi bilen, sanayicinin kendi yaşadığı yere yatırım yapmasına imkan sağlayan, bölgesel gelişmeyi tetikleyen, dış çevreden gelebilecek değişiklikleri yerinde ve zamanında tepki vererek uyum sağlayabilen KOBİ’leri ön plana çıkıştır.</p> <p>KOBİ’lerin sanayileşmede ön plana çıkması, bu tür işletmelerde çalışma ilişkileri yapısının incelenmesini, işçi ve işverenin konuya bakışlarını tespit edilmesine, çalışma ilişkileri uygulamasının düzeyinin belirlenmesini gerekli kılmıştır</p> <p>Bu çalışmada söz konusu değişim ve dönüşüme büyük işletmelere göre, esneklikleri sayesinde daha hızlı uyum sağlayabilen, Türkiye ekonomisinde önemli bir üretim ve istihdam büyüklüğünü sahip KOBİ’lerin yapısı ve çalışma ilişkileri incelenmeye çalışılmış, bu amaçla; Yalova İlinde KOBİ’lerde çalışanlar ile işletme sahiplerini kapsayan bir araştırma yapılmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, İstihdam, KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri	

Yalova University Institute Of Social Sciences PhD Thesis Summary

Thesis Title: Labour Relations in SMEs in Turkey The Case of Yalova Province	
Thesis Author: Ali GÜL	Advisor: Associate Professor Tuncay GÜLOĞLU
Date Of Acceptance: 27.06.2012	Total Number of Pages: x11 (pre text) + 115 (main body) + 10 ((appendices)
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Field of Study: Social Policy
ABSTRACT <p>As a result of globalization rapid changes and innovations in economy, social life and technology and accordingly alters in work organizations, increasing unemployment, starting to use flexible production and management techniques, increasing rate of employment in service sector and increasing importance of personal expectations affected economic, political and social structure as much as working relationships.</p> <p>After all these developments importance of Small and Medium Sized Enterprises (SME) are increasing, which doesn't need large amount of investment, produce goods and services with using manual labor, open to new ideas and markets, follow the changes in domestic and foreign markets, know the needs of customers, make investment in living area of investors, increase regional development and make quick reflections on time against changes in external environment.</p> <p>Increasing importance of SME's in industry make some studies more important. Some of them are studies about structure of working relations, identifying viewpoints of workers and employers about working relationships and determining implementation level working relationships</p> <p>Small and Medium Sized Enterprises (SME) have an important percentage of production and employment rate in Turkish economy. In this study author focused on structures and working relations of Small and Medium Sized Enterprises, which are easily adapted this variation and transformation because of their more elastic organizations than big companies. In this study working relations between workers and owner of SME's in Yalova was researched and results were evaluated.</p>	
Keywords; <i>Globalization, Employment, Working relations in Small and Medium Sized Enterprises</i>	

GİRİŞ

Bilginin iletilmesinde kullanılan yöntemde teknolojik gelişme ile yaşanan devrim, bilgiye kolay ulaşımın yolunu açmıştır. Bilgisayar teknolojisi, İnternet ile başlayan bu iletişim dönemi dünyayı büyük bir köye dönüştürmüştür. Bu gelişme Globalizm olarak adlandırılan, küreselleşme olgusunu tetiklemiştir. Bu dönüşüme kadar KOBİ olarak adlandırılan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, büyük işletmelerle emek - yoğun teknolojileri ile rekabet ederken, küreselleşme ile birlikte, üretimde yeni teknikleri ve teknolojileri kullanan işletmeler karşısında, işgücü önemli faktör haline getirmiş, KOBİ'lerin bu rekabet güçleri de ellerinden alınmıştır. Bunun yanı sıra, çalışma ilişkileri alanında yapılan araştırmalarda ise genellikle KOBİ'lerin istihdam yaratma boyutları incelemiştir. Gerek küresel anlamda meydana gelen gelişmeler karşısında KOBİ'lerin dönüştürülerek güçlendirilmesi, gerekse KOBİ'lerin istihdam boyutu dışında çalışma ilişkilerinin incelenmesi gerekmektedir. .

Tarihsel olarak küçük işletmeler, Sanayi Devrimi, kitle üretimi ve fabrika sanayisi ortaya çıkıncaya kadar temel üretim birimidir. Ölçek ekonomilerinin avantajlarının üretimi büyük işletmelere kaydırmasından sonra bile, kendilerine özgü avantajları sebebiyle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkelere göre farklılıklar göstermekle beraber önemlerini korumuşlardır. Gelişmiş ülkelerde büyük işletmelerin tartışılmaz ekonomik ağırlığına ve küçük işletmeleri rekabet dışı bırakmalarına rağmen, sermaye birikiminin yeterli olmadığı, bankacılık sisteminin yeterince gelişmediği ülkeler başta olmak üzere KOBİ'ler, üretim ve istihdam açısından dünya ekonomisine katkıda bulunmayı sürdürmüşlerdir.

15 Ekim 1973 tarihinde, Petrol İhraç Eden Arap Ülkeleri Birliğinin Mısır ve Suriye ile İsrail arasında meydana gelen savaşta, ABD'nin İsrail Ordusuna destek vermesine karşılık olarak ilan ettiği petrol ambargosu ile, ABD ve savaşta İsrail'den yana tavır sergileyen ülkelere artık petrol ihraç etmeyeceğini bildirmesi ve dünya petrol fiyatlarını yükselterek ülkelere giren kaynakları artırmaya karar vermesi ile, petrole bağımlı gelişmiş ülke sanayilerinde yaşanan sıkıntının ve borsalardaki çöküşün sonucunda küresel durgunluk ve kriz ortaya çıkmıştır.

1973'den itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan durgunluk ve krizlerin büyük işletmeleri iflaslara ve küçülmeye zorlamasından sonra, bu işletmelerin doğasından gelen birçok avantajlar ilginin yeniden KOBİ'lere yönelmesini sağlamıştır (Olçay, 1996 : 14).

Dünyanın birçok ülkesinde küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin korunması ve geliştirilmesi için bu kesimin gereksinimi olan finansal ve teknolojik destekler veren kuruluşların mevcut olduğu ve KOBİ'lerin yasal düzenlemelerle korunduğu bilinmektedir.

Türkiye'de KOBİ'lerin tarihi 13. yüzyılda kurulan Ahilik sistemine kadar uzanmaktadır. 1933 yılında esnaf ve küçük sanayicinin kredi gereksinimini gidermek için T. Halk Bankası kurulmuş, Türkiye'de 1963 yılından itibaren başlatılan planlı kalkınma dönemi çerçevesinde hazırlanan 5 yıllık kalkınma planlarında KOBİ'ler sürekli olarak yer almış, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 1963 yılında başlatılan küçük sanayi siteleri ve organize sanayi bölgeleri inşaatları 1985 yılından sonra ülke geneline yayınlştırılarak KOBİ'lerin işyeri sorunları modern siteler ve sanayi bölgeleri inşa edilerek çözümlenmeye çalışılmış, 1993 yılında KOSGEB' in kurulması ile KOBİ'lere sağlanan destekler çeşitlendirilerek, 32 farklı konuda mali destek sağlanarak geliştirilmiştir.

Günümüz Türkiye'sinde toplam işletmelerin %99'unu, istihdamın ise %78'ini teşkil eden KOBİ'lerimiz ekonominin dinamiği konumundadır (Özdemir vd. 2006:22). KOBİ'ler, üretim faaliyetlerinin ülke geneline yayılmasını sağlayarak bölgesel gelişme ve sosyal kalkınmanın da sağlanmasında önemli bir sosyal politika aracıdır.

KOBİ'lerin ekonomiye katkılarını; istihdam alana yaratılması, esneklik sayesinde yeniliklere hızla uyum sağlanması, girişimciliği teşvik etmesi, butik üretim sayesinde ürün farklılaşması ve büyük işletmelere ara malı temini şeklinde özetleyebiliriz.

Genel olarak teknoloji ve buna bağlı olarak üretim teknolojisi hızla değişmektedir. Bununla birlikte tüketici eğilimleri de sürekli değişim halinde, insanlar artık sıradan herkesin kullandığı ürünler yerine kendini özel hissedeceği ürünleri tercih eder hale gelmiştir. Bu durum KOBİ'lerin önemini daha da arttırmaktadır. Çünkü KOBİ'ler değişimlere esnek ve küçük yapıları sayesinde büyük işletmelerden daha hızlı uyum sağlama şansına sahiptirler.

KOBİ'lerin işyeri sayısı ve istihdam yönünden en fazla yoğunlaştığı sektörler dokuma, giyim eşyası ve deri sanayi, metal eşya-makine ve teçhizat, ulaşım aracı, ilmi ve mesleki ölçme aletleri sanayi, orman ürünleri ve mobilya sanayi, gıda, içki ve tütün sanayisidir. KOBİ'ler imalat sanayi içinde işyeri sayısı bakımından çok önemli bir paya sahiptir. Özellikle küçük (1-9 kişi) işletmelerde yığılmalar gözlenmektedir. KOBİ'lerin en fazla yoğunlaştığı bölgeler Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgeleridir. Bu bölgeler, tüm KOBİ'lerin işyeri bazında %71'ini, istihdam bazında %78'ini, katma değer bazında %89'unu karşılamaktadır (Demir ve diğerleri, 2000:67).

Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusunu oluşturan Türkiye'deki KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri ile ilgili olarak; KOBİ'ler ve çalışma ilişkileri konularında literatür taraması yapılarak, bu konularda yayımlanmış ulusal ve uluslararası kaynaklara ulaşılmaya çalışılmış. Ülkemizde pek çok değerli bilim insanının yapmış olduğu benzer çalışmalara ulaşılarak, bu kaynaklar okunarak notlar çıkarılmış, bu arada uluslararası kaynaklara da internet üzerinden erişim sağlanarak, bunlar da incelenerek notlar alınmıştır.

Bunun yanı sıra, bu çalışmada küçük ve orta ölçekli işletme kavramının yapısı incelenmiş, KOBİ'lerin sosyo-ekonomik açıdan önemi, önem kazanma süreci, KOBİ tanımında kullanılan kriterler anlamaya çalışılmış, AB ve bazı ülkelerdeki KOBİ tanımı ile ülkemizde yapılan KOBİ tanımı değerlendirilerek, dünya'da ve ülkemizde KOBİ kavramının neyi ifade ettiği maddi değerlerle ortaya konulmuş, bu konularda bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın Amacı

“Türkiye'deki KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri: Yalova İli Örneği” adlı tez çalışmasının başlıca amacı; kısaca KOBİ olarak adlandırılan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışma ilişkilerini incelemektir. Tez'de küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde değişen işveren ve işgücü yapısının istihdamda ve çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği dönüşümler açıklanmaya çalışılmış, bu çerçevede, istihdamda önemli payı olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde, sosyal korumacı politikalar kapsamında çalışma

ilişkilerinin ne ölçüde uygulandığı incelenmiştir.

Tez'in temel amacı bu olmakla birlikte, bir bütün olarak yapılan bu çalışmada KOBİ'lerle ilgili olarak; tanımı, Dünya ve Türkiye ekonomisindeki yeri, ülkemizin sosyo ekonomik yapısına katkısı gibi farklı konuların da dolaylıda olsa ilişkisi olduğu, bu sebeple de incelenmesi gerektiği düşünülerek, bu konulara da değinilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Dünyada yaşanan değişime paralel olarak ülkemizde de sanayi KOBİ'lerde yoğunlaşmaktadır. Artık devasa işletmeler kurarak kütleli üretim yapmak geçmişte kalmıştır. KOBİ'ler yeni dünya düzeninde üretimin temel kaynağı durumundadır.

Üretimde yeni teknolojilerin kullanılmasına kolay entegre olması, değişen müşteri tercihlerine kısa sürede uyum sağlaması, esnek üretim ve esnek çalışma uygulamaları ve en önemlisi istihdamın merkezi konumundaki KOBİ'lerin, artan bu önemliliklerine karşın kurumsallaşmayı tamamlayamamış olmasının bir sonucu olarak sendikal haklar, toplu sözleşme, çalışma koşulları açısından yeteri düzeyde olmadığı, özellikle uzun çalışma süreleri , düşük ücret gibi temel çalışma ilişkilerini düzenleyen unsurlardan yoksun olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile, Yalova İlindeki KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin düzeyinin belirlenmesine çalışılacağı için önemlidir.

Çalışmanın Yöntemi

Genel olarak Türkiye'deki KOBİ'lerin yapısına, avantaj ve dezavantajlarına değinildikten sonra, Yalova İlindeki KOBİ'lerin çalışma ilişkileri açısından mevcut durumlarını tespit edilmesine dair bir alan araştırması yapılarak, bu amaçla çalışma ilişkileri ile ilgili gerek işçi gerekse işverenin farkındalığını ölçmek, işyerinde bu konudaki mevcut uygulamaları tespit etmek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşan işveren için ayrı, işçi için ayrı olmak üzere 2 farklı anket uygulanmıştır. Anketlerin sonuçları SPSS programını kullanılarak analiz edilmiş, elde edilen araştırma sonuçları tez'in son bölümünde değerlendirilerek konu ile ilgili önerilerle sunulmuştur.

BÖLÜM 1: KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERİN YAPISI, DÜNYA VE TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ

1.1. KOBİ'lere Genel Bir Bakış.

Tarıma dayalı geleneksel toplumda, üretim evlerde el tezgahlarında küçük ölçekli atölye tipindeki işletmelerde yapılırken (Balci, 1997:78), buharlı makinelerin devreye girmesiyle önce makineli üretim yapan büyük atölyelerde, sonra giderek artan ölçüde kitle üretimi yapan fabrikalarda yapılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu değişim-dönüşüm dalgasıyla “büyüklük” bir tutku haline gelmiştir (Müftüoğlu, 1993:29-30).

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan üretim tarzı, makine ağırlıklı sermaye-yoğun tekniklere dayanmaktadır. “Gerçekleşen teknolojik gelişmeler sonucunda, üretim otomatik makinelerle yapılmaya başlanmış ve böylece daha verimli olan büyük ölçekli üretim mümkün hale gelmiştir. Yani, seri ve kütleli bir üretim tarzına geçilmiştir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan üretim tarzı, makinelere ve teknolojiye bağımlı, esnek olmayan, katı bir üretim tarzı, katı bir iş yeri ve katı bir endüstri ilişkileri söz konusudur” (Balci, 1997:80). Büyük çapta üretim, büyük ölçekli işletme kurmayı ve kitlesel çalışmayı getirmiştir. Diğer taraftan büyüklüğün sağladığı maliyet tasarrufları da düşünüldüğünde işletmelerin çapını genişletme ve büyük ölçekli işletmeler kurmak zorunlu bir hale dönüşmüştür.

Ayrıca bu yaklaşım “ölçek ekonomilerini” kavramıyla teorik bir tabana da oturtularak bilimsel bir dayanağa kavuşturulmuştur (Müftüoğlu, 1993:29-30). Böylece çok sayıda standart ürünlerin üretildiği seri üretim sisteminde, firmalar, maliyetlerini azaltmak ve ölçek ekonomilerinden yararlanabilmek için, ölçeklerini büyütme eğilimi içine girmişlerdir. Bu sonuç, firmaları sürekli büyümeye teşvik etmiştir. Ne kadar büyükse o kadar iyidir anlayışı, dev firmaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu eğilim 1973 'de yaşanan ekonomide yaşanan krize kadar sürmüştür.

Bilindiği üzere üretimdeki artışın sürdürülebilir olması ancak tüketimdeki artışın devamlılığına bağlıdır. Ancak 1973 yılında yaşanan petrol kriziyle birlikte fordist üretim ve birikim modeli de sorgulanmış ve çıkış yolu olarak daha değişik modeller gündeme gelmeye başlamıştır. Uluslararası pazardaki talep çeşitliliği fordist üretimin esnek

olmayan katı yapısıyla çelişmektedir. Uluslararası rekabetin teknolojik rekabete ve ürün çeşitliliğine dayanmasıyla fordist yöntemler arasındaki kan uyuşmazlığı, esnek üretim modellerini gündeme getirmiş ve kapitalizmin kendi iç evrimi sonucu gündeme gelen fordizm gene aynı iç evrim sonucu misyonunu tamamlayıp kenara çekilmek zorunda kalmıştır. Artan refahla birlikte değişen tüketici tercihlerinin bir sonucu olarak talep yapısında meydana gelen değişikliklerle ortaya çıkan çeşitlilik (Özok, 1993: 23), kitlesel üretim ile elde edilen ürünlerin pazarda hemen alıcı bulmasını zorlaştırmış ve stok maliyetleri sermayedarın karlılığını azaltmıştır. Çeşitlenen talep yapısına cevap vermek fordist üretimin genel mantığına ters düştüğünden, krizin aşılması üretim organizasyonunda köklü değişimleri gerektirmiştir. Bu aşamada, esnek üretim modelleri gündeme gelmiştir.

Esnek üretim, kitlesel üretimden çok farklı olarak aynı anda, ardı ardına, çok çeşitli, az miktarda, değişen talebe göre koşullanan, büyük stoklar gerektirmeyen bir üretim biçimidir (Yavuz, 1995: 10). Buradaki esneklik ile anlatılmak istenen “talebe göre değişkenlik”tir. Talebe göre değişkenlik kendisini üretim süreçlerinde, işgücünün üretime katılımında, işgücü pazarında ve üretimin pazarlanmasında göstermiştir. Talepteki değişimler, tam zamanında girdi ve tam zamanında üretim teslimi ile “tam zamanında üretim mekanizmasını” şart koşmuştur. Üretim aşamalarının bölünerek kitlesel üretimin olduğu devasa fabrikalardan daha küçük atölyelere geçiş hızlanmış ve ana üretim merkezinde daha az işçi çalıştırılmaya başlanmıştır.

Talebe göre oluşan yeni üretim modelinde stok maliyetleri azalmış ve talep çeşitliliğine anında refleks gösterebilecek esnekliğe sahip yöntemler uygulanmaya başlanmıştır. Bu sürecin ulaştığı bir aşama olarak taşeron firmalar gündeme gelmiş ve fordist üretim sürecinde elde edilen sendikal haklar ve toplu iş görüşmeleri gibi avantajlar işçi sınıfının kazanç hanesinden silinmeye başlamıştır. Üstelik yeni esnek üretim modellerinde sigorta, iş güvencesi, sendika hakkı ve diğer temel haklardan yoksun kalan işçinin çalışma koşulları ağırlaştırılmıştır. Büyük kentlerde ar-ge ve pazarlama departmanlarını oluşturan işletmeler daha küçük yerleşim yerlerindeki fason işletmelerde üretimi gerçekleştirerek üretim maliyetini düşürüp, karını ise artırma yöntemini tercih etmiştir.

1.2. Sosyo - Ekonomik Açıdan KOBİ'ler.

Kısaca KOBİ olarak adlandırılan küçük ve orta boy işletmeler, ekonomide her zaman var olan, ancak özellikle 1973 yılında yaşanan petrol krizinin tetiklediği ekonomik sorunlarla birlikte kitlesel üretim tarzından vazgeçilmesi ile farkına varılan, gelişen teknolojinin yol açtığı dönüşüm sonucunda 1980'li yıllarda Sanayi Toplumu aşamasından Bilgi Toplumu aşamasına geçilirken önem kazanan ekonomik birimlerdir. Günümüzde, KOBİ'ler ülkelerin ekonomisinde sahip olduğu sayısal büyüklüğün yanı sıra, sağlanan toplam istihdam, yaratılan katma değer, yapılan yatırım, ödenen vergi, gerçekleştirilen ihracat ve kullanılan krediler içindeki paylarının da artarak önemli boyutlara ulaştığı görülmektedir.

Dünyadaki ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse % 95–99'unun KOBİ'lerden oluştuğu, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, ortalama olarak; istihdamın % 40–80'inin, GSMH'nin % 30–70'inin, yatırımların % 30–60'ının, ihracatın % 10–40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği açık bir şekilde tespit edilmektedir. Bu özellikleriyle, KOBİ'ler ekonomik ve toplumsal düzenin temelini oluşturmaktadırlar. (Özdemir vd. 2006:175). KOBİ'lerin ülkemizde 2007 yılı itibarıyla işletmelerin yüzde 99,9'unu, tarım dışı toplam istihdamın yüzde 78'ini, toplam üretimin yaklaşık yüzde 60'ını, yatırımların yaklaşık yüzde 45'ini ve toplam katma değerini yaklaşık yüzde 57'sini oluşturmaktadır. KOBİ'lerin yüzde 95,5'ini mikro işletmeler, yüzde 4'ünü küçük işletmeler, yüzde 0,5'ini ise orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır (Yüksel, 2011:1).

Bütün bu veriler, Türkiye genelinde küçük işletmelerin ülke ekonomisinde önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde küçük işletmelerin toplam işletmeler içindeki payının yüksek oluşuna etki yapan bir çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birisi de, iş kanunlarında yer alan bazı düzenlemelerdir.

Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. Maddesinin I bendinde, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde (5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununun 76. maddesinde: “ 17.7.1964 tarihli ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununa yapılmış olan atıflar bu

Kanuna yapılmış sayılır.” (21.06.2005 Tarih ve 25852 Sayılı Resmi Gazete) hükmü yer almaktadır) İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

Tablo 1. SGK'ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Türkiye'de KOBİ'ler

ÖLÇEK (KİŞİ)	GİRİŞİM SAYISI	% ORANI
1 – 9	897.992	86,1
10 – 49	18.625	12,0
50 – 99	10.402	1,0
100 ' den fazla	9.309	0,9
Toplam	1.036.328	100

Kaynak : H. Y. TAŞ, 2010, S,237

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere Sosyal Güvenlik Kurumunun 2008 yılı kayıtlarına göre Türkiye’de 1.036.328 KOBİ bulunmaktadır. Bunların 897.992 adedi yani % 86,1 ‘i 1-9 arası işçi çalıştıran mikro işletmelerden oluşmaktadır. 100 kişinin üzerinde işçi çalıştıran işletmelerin toplam KOBİ’lerin içinde payı yüzde birden azdır (% 0,9).

KOBİ’ler, özellikle 1980 'li yıllardan başlayarak günümüze kadar geçen, küreselleşme evresinin de yaşandığı süreçte, ekonomik açıdan, özellikle krizler karşısındaki dayanıklılığı ile dikkatleri üzerine çekmiştir. Gerçekten, tarihsel süreç içerisinde bakıldığında, KOBİ’lerin ekonomik krizlerden fazla etkilenmediği, aksine bu krizleri atlama büyük yardımlarının olduğu görülmektedir. Kriz ortamında birçok büyük boy işletme varlığını sürdüremezken, küçük ve orta boy işletmelerin hem büyük oranda varlıklarını koruduğu, hem de büyüklerden boşalan alanlarda faaliyete geçerek üretim ve istihdam kayıplarını önlediği gözlenmektedir. Ayrıca, KOBİ’lerin, sahip oldukları esnek yapı ve kullandıkları yüksek teknoloji sayesinde, geçmiş döneme nazaran daha çok çeşitte, daha yüksek kalitede ve daha ucuza üretimin gerçekleştirilmesinin ana motoru oldukları da bilinmektedir.

KOBİ’lerin sosyal açıdan sahip olduğu önem ise, kendisini, gelişmiş ya da gelişmemiş tüm ülkelerin en büyük sosyo–ekonomik sorunlarının başında yer alan işsizliğin azaltılmasına ve istihdam düzeyinin artırılmasına, gelir dağılımının daha adil bir hale

getirilmesine, bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesine ve sosyal dışlanmış grupların miktarının azaltılmasına olan katkıları açısından göstermektedir (Taş, 2010: 166).

Bu özellikleriyle öne çıkan KOBİ kavramı ile neyin kastedildiği ifade edilecek olunursa; AB mevzuatındaki KOBİ tanımının, AB'ye uyum süreci doğrultusunda 2005 yılında düzenlenen “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” ile birlikte ülkemizde de benimsendiği görülmektedir. Bu tanıma göre; KOBİ olarak kabul edilen işletmeler 3 grupta ele alınmıştır. Çalışan sayısı 10'dan az (1-9 arası) ve yıllık net satış hasılatı (ya da mali bilançosu) bir milyon TL'yi aşmayan çok küçük işletmeler “*Mikro İşletme*”; çalışan sayısı 50 kişiden az ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu 5 milyon TL'yi aşmayan işletmeler “*Küçük İşletme*”; çalışan sayısı 250'den az ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu 25 milyon TL'yi aşmayan işletmeler ise “*Orta Büyüklükteki İşletme*” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, 1-250 kişinin çalıştığı işletmeler ya da belli/bir ciro ya da mali bilançoya sahip olan işletmeler KOBİ olarak adlandırılmaktadır. (KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2007-2009), 2007:219).

1.3. KOBİ'lerin Önem Kazanma Süreci

1970'lerde yaşanan krizle birlikte sorgulanan Fordist ve Taylorist üretim ve birikim modeli yerine çıkış yolu olarak gündeme gelen KOBİ'ler, Sanayi Toplumu'nun ardından küreselleşme ile birlikte yeni bir toplumsal yapıya doğru geçiş aşamasında, Bilgi Toplumu olarak ifade edilen bu yeni toplumsal yapıda, başta gelişmiş ülkelerde, ardından da gelişmekte olan ülkelerde daha önemli ekonomik aktörler haline gelmişlerdir.

Küreselleşme ile birlikte, sanayi toplumunun temel yapıları olan karma ekonomik yapı yerini piyasa ekonomisine, üretim örgütlenmesinde iş görenlerin, üretim hattı boyunca sürekli tekrar eden basitleşmiş belli bir işi yapması, ya da kitlesel üretim olarak kısaca tanımlanabilecek Fordist ve üretim ve tasarım süreçlerini birbirinden ayıran Taylorist üretim yerini esnek üretime, küresel üretim ise yerini çeşit ekonomisine bırakmış bulunmaktadır. Bunun anlamı, KOBİ'lerin büyük ölçekli işletmeler karşısındaki öneminin artması, yeni dönemde küçük ve orta ölçekli işletmelerin tercih edilir olmasıdır. Öncelikle, küreselleşme ile birlikte KOBİ'lerin neden önem kazanmaya

başladıkları üzerinde durulacak olunursa; bu süreçte birinci neden, yeni dönemde tekrar geçerli hale gelen “*liberal felsefe*” ve bunun sonucu olarak dünyada rekabete dayalı “*serbest piyasa ekonomisinin tercih edilmeye başlanması*”dır (Özdemir vd. 2011: 176).

Piyasa ekonomisi, küreselleşmenin mantığına uygun olarak, mal ve hizmetlerin en düşük fiyat ve yüksek kalitede üretilmesini amaçlamaktadır. Piyasa ekonomisinin yerleşmesinde ve gelişmesinde KOBİ’lerin çok önemli rolleri bulunmaktadır. Serbest piyasa ekonomisi, rekabet olgusuna dayalı bir ekonomidir. Rekabetin olması için, monopollerin ve oligopollerin olmamasını şarttır. Ülkemizde de bu yeni dünya düzenine uygun ekonomik yapılanma 1985’li yıllarda başlamış, serbest piyasa ekonomisine geçilerek, karma ekonomi modelinin bir sonucu olarak kurulan ve kısaca KİT olarak adlandırılan devlete ait çok sayıda sanayi işletmesi özelleştirme kapsamına alınmış, bu kapsamda Özelleştirme İdaresi Başkanlığı kurulmuş, KOBİ’lerin pek çok yönden desteklenerek gelişmesini amaçlayan KOSGEB, rekabetin oluşmasının gözetilmesi ve denetlenmesi için Rekabet Kurumu yine bu dönemde kurulmuştur.

KOBİ’lerin yükselişe geçişinin ikinci nedeni, küreselleşme sonrasında “*İşletme organizasyonunda yaşanan değişim*”dir. 1980’lerin ortalarına gelinceye kadar, Sanayi Toplumlarında, üretim, verimlilik ve karlılığın artırılması için ölçeğin büyütülmesine gereksinim duyulurken, tam aksine, sanayi ötesi toplumlarda aynı amacı gerçekleştirmek için ölçeğin küçültülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Özdemir vd. 2011: 177). Dolayısıyla, küreselleşme öncesinde büyük boy işletmeler ekonomide hakim ve başarılı iken, bu tarihten sonra dünyada değişen koşulların etkisiyle işletme ölçeğinin küçülerek küçük ve orta boy işletmelerin gündeme geldiği görülmektedir.

Küçük ve orta boy işletmelerin sahip oldukları küçük ölçekli yapı, onların özellikle küreselleşme sonrasında yaşanan değişim ve dönüşüme kolayca adapte olabilmelerini, krizlerle daha rahat bir şekilde başa çıkabilmelerini olanaklı kılmıştır. Küçük olmaları, KOBİ’leri değişime ve yeniliklere daha yatkın kılmıştır (Özdemir vd. 2011: 177).

KOBİ’lerin başarılarının ardında yatan üçüncü neden, Fordist– Taylorist üretim sürecinin, günümüzde yerini “*esnek üretim*” denilen yeni bir sürece bırakmasıdır. Esnek üretim, kısaca “gelecekte olabilecek değişiklikleri önceden tahmin edip, yeni duruma çabucak uyum sağlama stratejisi”dir. Diğer bir ifadeyle, pazardaki değişimlere uyum

sağlama yeteneğidir (Özdemir vd. 2011: 178).

Bu süreçte, piyasada oluşan talebe yetecek sayıda ve çeşitte ve daha düşük maliyetlerle mal ve hizmet üretebilmek için artık çok büyük bir sermaye birikimine, geniş bir istihdama, büyük hacimli fiziki yatırımlara gerek bulunmamaktadır. Daha küçük bir sermaye, yatırım ve işçi ile de piyasa taleplerine uygun kalite, miktar, çeşit ve fiyatta üretim gerçekleştirebilmek mümkündür.

KOBİ'lerin parlak yüzünün dördüncü yönü ise, ölçek ekonomisinden müşteri talepleriyle uyumlu “*çeşit ekonomisine geçişte* KOBİ'lerin oynadığı roldür. Tüketicilerin değişen eğilimleri sonucu, talepte artık tek tip standart mal ve hizmetlerden, tüketicinin tercihlerini yansıtır özel mallara doğru bir kayma yaşanmaktadır. Büyük ölçek ekonomilerince mass production esasına dayalı olarak üretilen standart mallar, yönünü çeşit ekonomileri tarafından esnek üretim esasına dayalı olarak üretilen bireye özel mallara doğru yöneltmiştir (Özdemir vd. 2011: 178).

Kısacası, sanayi toplumlarının Fordist anlayışa dayalı tek tip, standart ve kitlesel mal üretme anlayışının yerini, çeşit ekonomisine dayalı, küçük ama teknoloji düzeyi yüksek esnek işletmeler almaktadır. Ölçek ekonomisinin kitlevi üretim sistemi denenerek, onun yerini çok farklı ürünleri üretebilme yeteneğine sahip esnek üretim sistemleri almıştır. Yaşanan değişim, KOBİ'leri çeşit ekonomisine en uygun işletme tipi haline getirmiştir.

1.4. KOBİ'lerin Tanımı

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ) 'ler dünyada birçok ülke ile birlikte, gelişmiş ülkeler olan ABD, AB ve Japonya gibi ülkelerde de ekonominin temel dinamiği durumundadırlar. Ülke ekonomilerinin çok önemli ve vazgeçilmez unsurları olmalarına rağmen, henüz ortak bir tanımları bulunmamaktadır.

Ülkelerin, özellikle işletmeler bağlamında, büyüklük/küçüklük anlayışları farklı olabildiği ve zaman içinde değişime uğradığı gibi, tanımda kullanılan kriterlerin farklılığı da ayrı KOBİ tanımlarının benimsenmesine neden olmaktadır.

KOBİ tanımında kullanılan çok sayıda nicel ve nitel kriterler arasında; çalışan kişi sayısı, makine, tezgâh gücü ve sayısı, öz sermaye, kullanılan hammaddeler, ödenen ücretler, alınan siparişler, enerji kullanımı, ciro ve üretim kapasiteleri, işletme sahibinin

fiilen çalışması, işletme mülkiyetinin ve yönetiminin bağımsızlık derecesi, sermayenin sınırlı olması, işbölümü ve uzmanlaşmanın düşüklüğü, pazar payının azlığı, alış-satışta pazarlık gücünün olmaması vb. sayılmaktadır (Çatal, 2007:23).

KOBİ'lerin ortak tanımlarının olmamasının temel sebebi, özellikleri gereğı her ülke ve kurum için, değışen yapı ve karakterleri nedeniyle, müşterek bir tanımda birleşmenin oldukça zor olmasından kaynaklanmaktadır (Toskay, 1973: 235).

Ancak, KOBİ'ler için ortak bir tanım yapıldığında;

- Ülkeler bazında, strateji ve politikaların bilinmesi ve ülke ekonomisindeki hedeflerin belirlenmesi ve kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılabilmesi,
- KOBİ'lerin kullanımına sunulan yurtiçi ve yurtdışı fonların ve kredilerinin daha dengeli ve optimal bir şekilde kullanımının sağlanması,
- Mali ve teknolojik olarak bazı KOBİ'lere yardımların öncelikli olarak yapılabilmesi ile iktisadi politikaların uygulanabilmesi,
- Ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip kararların alınması ve etkili bir şekilde uygulanabilmesi,
- Devlet tarafından verilen kredi ve yardımlardan daha çok yararlanabilmeleri,
- Danışmanlık kurumlarından çeşitli desteklerin alınması ve ilgili kurumlarla sözleşmelerin yapılabilmesi, gibi avantajlar da sağlayacaktır.

KOBİ'lerin tanımı ve sınıflandırılmasında; nitel ve nicel kriterlerin birlikte ele alınması gerekmektedir. Pragmatik olarak nitel bir karakter taşıdığı vurgulanan KOBİ'lere, genellikle işçi sayısı ve sermaye temeline dayanan nicel sınıflama kriteri getirildiğinde, sorunların daha kolay tespit edilmesi ve uygun politikaların geliştirilmesinde faydalı olacaktır.

1.4.1. KOBİ Kavramı ve Tanımında Kullanılan Kriterler

KOBİ'lerin tüm dünyada kabul görmüş, standart bir tanımı yoktur ve olması da mümkün

görülmemektedir. Çünkü ülkelerin, işletmeler bağlamında, büyüklük/küçüklük anlayışları farklı olabildiği ve zamanla değişime uğradığı gibi, tanımda kullanılan kriterlerin farklılığı da ayrı KOBİ tanımlarının benimsenmesine neden olmaktadır.

KOBİ tanımında kullanılan çok sayıda nicel ve nitel kriterler arasında;

- * Çalışan kişi sayısı,
- * Makine, tezgah gücü ve sayısı
- * İşletmenin sermaye piyasasına kayıtlı olup olmaması,
- * Öz sermaye, makine parkı,
- * Kullanılan hammaddeler, ödenen ücretler, enerji kullanımı,
- * Ciro ve üretim kapasiteleri,
- * İşletme sahibinin fiilen çalışması,
- * İşletme mülkiyetinin ve yönetiminin bağımsızlık derecesi,
- * İş bölümü ve uzmanlaşmanın düşüklüğü,
- * Pazar payının azlığı,
- * Alış-satışta pazarlık gücünün olmaması vb. sayılmaktadır.

Büyük sanayi kuruluşlarının, pek çok faktörün etkisiyle rekabette zorlanmaları, "küçük güzeldir" anlayışının kabul görmesine yol açarken, küçük girişimlerin başarı öyküleri özellikle işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde ve ülkelerde daha çok ilgi görmüştür. Bir çok ülkede girişimciliği teşvik eden politikalar ve uygulamalar işsizlikte mücadelenin bir aracı olarak değerlendirilmiş, girişimcilik özendirilmiştir.

Gelişmiş ülkelerde KOBİ'ler istihdam ve teknolojinin kaynağı ve rekabetin korunmasının temel faktörü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle de KOBİ'leri korumaya ve geliştirmeye yönelik pek çok destek mekanizması bulunmaktadır. söz konusu amaçlarla kurulmuş bazı kamu kuruluşları, üretim teknikleri, finansman ve yönetim gibi alanlarda bu işletmelere destek sunmaktadır.

Tüm dünyada KOBİ'lerin önemli olmasının nedenleri arasında, güçlü ekonomiler için de, büyük işletmeler kadar küçük işletmelere de ihtiyaç olduğunun anlaşılmasıdır. Küçük işletmelerin optimum düzeydeki büyüklüğe ulaşabilmesi için özel ve resmi kurumların gerekli ve yeterli desteği sağlamaları çok önemlidir. Bunun sonucu olarak sağlam bir KOBİ yapısı ile ekonomik gelişme, siyasi istikrar ve sosyal barışın

sağlanabileceği varsayılmaktadır.

1.4.2. Genel Olarak KOBİ Tanımı

KOBİ'ler ve büyük işletme ayırımında genel olarak ortak bir tanım bulunmamakla beraber, ayırımlarda kullanılan ortak belli başlı ölçüler belirlenmiştir. Bir işletmenin KOBİ veya büyük işletme olmasında kullanılan kriterler, genel olarak nicel ve nitel özelliklerinin farklılıkları dikkate alınarak KOBİ tanımları yapılmaktadır. Buna rağmen tanımlar birbirinden oldukça farklı olabilmektedir. Tanımlardaki sınırlan belirleyen önemli unsurların başında genellikle ülke ekonomilerindeki büyüklüğün etkili olduğu görülmektedir (Uludağ, Serin, 1991:14).

KOBİ tanımı bilim adamları ve araştırmacılar arasında farklı biçimlerde yapılabildiği gibi, aynı ülkede bulunan çeşitli kurum ve kuruluşlar ile yasalar arasında da görüş birliği bulunmamaktadır. Gelişmiş ekonomilerde KOBİ denilen işletmelerin boyutları neredeyse bizim büyük holdinglerimiz kadardır (Satıcı, 2004:4).

Tanımlardaki sınırlar genellikle ülkelerin ekonomilerinin büyüklüklerine bağlı olarak değiştiğinden KOBİ deyimini hukuki olmaktan çok ekonomik bir anlam taşıdığını söyleyebiliriz (Çatal, 2007:334). Tüm bu tanımlamalarda kullanılan genel ölçüt, istihdam edilen kişi sayısıdır. Bu nedenle, işletmelerin faaliyet konulan ile kullandıkları üretim teknikleri de dikkate alındığında, ülkeden ülkeye, ekonomiden ekonomiye, farklı tanımların yapıldığı görülmektedir (Taş, 2010:32).

Ayrıca ülkelerin ekonomik yapılarına bağlı olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeleri belirleyen ölçütlerde de değişiklikler görülebilmektedir. Bu kriterler arasında, işçi sayısı, ciro, sermaye gibi nicel ölçütlerle beraber nitel (işletmenin yönetim şekli, sermaye piyasasında olup olmaması, üretim ve elastikiyet) kriterler de yer almaktadır (Şimşek, 2002:1).

KOBİ'lerin tanımını etkileyen önemli kriterleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

Nitel kriterleri etkileyen unsurlar.

- İşletmenin yönetim şekli
- İşletmenin sermaye piyasasına kayıtlı olup olmaması
- İşletmenin finansman durumu

- İşletmede iş bölümü ve uzmanlaşma
- İşletmenin üretim şekli

Nicel Kriterleri Etkileyen Unsurlar

- Çalıştırılan işçi sayısı
- İşletmenin yıllık toplam cirosu
- İşletmenin sermayesi (makine ve tezgah gücü)

gibi kriterlerden oluştuğu görülmektedir (Müftüoğlu, 1998:43-46).

Bu kriterler, birçok KOBİ tanımında ayrıntılı bir şekilde ele alındığı görülmekle birlikte, bazı durumlarda çevre ve piyasanın elverişli olmaması nedeniyle daha az ayrıntılara girilerek, işletmelerin tanım ve sınıflandırılmasının yapıldığını görmekteyiz. Bu tür tanım değişikliklerinin sebebinin ise; söz konusu bölge veya ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bütün bu açıklamalar neticesinde, KOBİ'leri şöyle tanımlamak mümkün: Sermayesi, yıllık ciro tutarları ve çalışan personel sayısı belli oranların altında bulunan işletmelerdir. Çalışan sayısı, sermayesi ve yıllık ciro tutarları genelde ortak kullanılan kriterler olmasına karşılık, bazı ülke ve ekonomiler de bu kriterlere yenileri eklenebildiği gibi, kimisinde ise kriterler azaltılabilmektedir.

KOBİ tanımlarında en çok ve belirgin olarak kullanılan kriterlerin başında; tespiti, ölçülebilirliği yönünden daha kolay ve net olarak ortaya konulabilen, nicel özellik içeren, işletmede çalışan toplam işçi sayısı ve işletmenin yıllık toplam cirosunun kullanıldığı görülmektedir.

1.4.3. Dünya'da KOBİ'lerin Tanımı

Sektörlere göre ortalama işletme büyüklüğünün farklı olması nedeniyle, küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımları da farklılaşmıştır. Genel olarak imalat sektöründe küçük ve orta boy işletme sınırları yüksek iken, perakende, ticaret ve haberleşme, ulaştırma sektöründe işletmelerin ortalamasının daha küçük olması nedeniyle, tanımda daha küçük rakamlarla karşılaşılmaktadır.

Sadece işletmede çalışanların sayısını esas alarak KOBİ tanımı geliştiren OECD'nin

tasnifinde, işletmeler mikro, çok küçük, küçük ve orta ölçekli olarak 4 grupta toplanmaktadır. Standart bilgi toplama amacıyla, ülkeler ve kuruluşlar tarafından kabul edilen kriterleri gözeterek OECD, mikro ölçekli işletmeleri; 1-9, çok küçük işletmeleri; 10-49, küçük işletmeleri; 50-99, orta ölçekli işletmeleri ise; 100-499 kişilik çalışan sayısına göre tasnif ölçütleri ile tanımlarken, verileri sınırlandırırken mikro ölçekli işletmeleri; 1-9, çok küçük işletmeleri; 10-49, küçük işletmeleri; 50-249, orta ölçekli işletmeleri ise; 250+ kişilik yıllık çalışan sayısı ölçülerine kullanılmaktadır (Taş, 2010:38).

Dünya Bankası'nın yaptırdığı çalışmalarda da, KOBİ'ler 250'den az kişiye iş sağlayan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (Özdemir vd., 2006:32).

Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinin ve uyum çalışmalarının gündemde olması nedeniyle, AB'nin KOBİ tanımı, diğer ülke ve kuruluşlara göre daha önem kazanmaktadır. KOBİ'lerin rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla Birlik tarafından verilen destekten yararlanabilmek ve ortaklaşa yürütülecek projelere katılmak isteyen işletmelerin, AB tanımına uygun olması gerekecektir (Koca, 1999:41).

Türk mevzuatını da etkileyen AB tanımı, üye ülkelerin uygulamalarını standartlaştırmaya çalışmakta, ancak sanayi ve işletme yapıları bakımından birbirinden önemli farklılıklar gösteren çok sayıda (özellikle yeni üyeler) ülkenin gereksinimlerine uygunluğu tartışmalarını beraberinde getirmektedir. Üye ülkelerin, özellik arz eden ve doğrudan tedbirler gerektiren KOBİ'ler için tanımda yer alan üst sınırların altında eşikler belirlemesine imkân veren yeni düzenleme, 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. 1996 yılındaki ilk ortak düzenlemenin (96/280/EC, 3 Nisan 1996) yerini alan 2003/361/EC sayılı 6 Mayıs 2003 tarihli Tavsiye, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler yanında, mikro işletmeleri de tanımlamakta, tanımda kullanılacak kriterleri, bu kriterlerin uygulama esaslarına ilişkin ayrıntıları ortaya koymaktadır (Özdemir vd., 2006:32).

Bu çerçevede Tavsiye, hem Birlik organları tarafından mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere verilen hibe ve borçlardan yararlanmak isteyen işletmelere yol göstermeyi, hem de üye devletler ve AB makamlarınca, başvurular üzerine yapılacak değerlendirmelerde işletmelerin başvuru koşullarını taşıyıp taşımadıklarının tespitinde

yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Tavsiye, tanımda yer alan işletmelerin barındırdığı elemanların üst limitinde bir değişiklik yapmamaktadır. Mikro işletmeler için 10, küçük işletmeler için 50 ve orta ölçekli işletmeler içinse 250 kişilik yıllık çalışma birimi üst limit olarak belirlenmektedir. Çalışan sayısı yanında, ikinci bir KOBİ sayılma kriteri olarak “mali güç” göstergelerinden yararlanılmaktadır. 1996 yılından sonraki ekonomik gelişmeleri de yansıtacak biçimde , yıllık satışlar toplamı veya mali bilançolarının üst sınırı güncellenmiştir.

Tablo 2: AB'nin KOBİ Tanımı

İşletme Kategorisi	Yıllık Çalışan Sayısı	Yıllık Ciro Tutarı	Mali Bilanço
Orta Ölçekli	50-249	50 Milyon Euro ve daha az	43 Milyon Euro ve daha az
Küçük Ölçekli	10-49	10 Milyon Euro ve daha az	10 Milyon Euro ve daha az
Mikro Ölçekli	1-9	2 Milyon Euro ve daha az	2 Milyon Euro ve daha az

Kaynak :KOBİ Strateji ve Eylem Planı , Ankara, s.22

Sektörlere göre ortalama işletme büyüklüğünün farklı olması nedeniyle, KOBİ tanımları da farklılaşmıştır. Genel olarak imalat sektöründe küçük ve orta boy işletme sınırları yüksek iken, perakende, ticaret ve haberleşme, ulaştırma sektöründe işletmelerin ortalamasının daha küçük olması nedeniyle, tanımda daha küçük rakamlarla karşılaşılmaktadır.

Diğer bazı kriterler yanında, yıllık ciro ve çalışan sayılarına göre KOBİ tasnifi yapılmaktadır. AB'nin KOBİ tanımı değiştikten sonra, devlet desteğinden yararlanmak isteyen bir şirketin Avrupa Komisyonu'na verdiği cevaptan anlaşıldığına göre ise, Almanya, 2005'te yürürlüğe giren Tavsiye'deki kriterleri uygulamaktadır (Özdemir vd., 2006:34).

Fransa'da resmi/yasal bir tanım yoktur. Bu nedenle farklı rakamlarla karşılaşılmaktadır.

Bu ülkede, OECD kaynaklarına göre, genellikle çalışan sayısı 10'dan (sanayide 20'den) fazla, 500'den az çalışanı olan işletmeler KOBİ olarak kabul edilmektedir. Sanayide 10-20 arası kişiye iş sağlayan işletmeler “çok küçük işletmeler” kategorisi olarak kabul edilmektedir. “Bazı işletmeler, mali tablo ve ciro kriterine göre yapılan KOBİ tasnifinden çıkarılarak bağımsızlık kriteri göz önünde tutulmuştur”. KOBİ'ler arasında işbirliğine yönelik AB üyesi ülkeler arasında kurulan sektörel birliklerin, AB Tavsiyesini esas aldıkları görülmektedir (Özdemir vd., 2006:34). Bir başka kaynağa göre ise, çalışan sayısına göre; 1-99 çalışanı olan işletmeler küçük, 100-250 arası çalışanı olan işletmeler orta ve 250'den fazla çalışanı olan işletmeler büyük kabul edilmektedir (Akgemci, 2001:32).

Çalışan sayısı ve sabit sermaye yatırımlarının miktarına göre işletmeler sınıflandırılarak 1-19 arası mikro, 20-99 arası küçük, 100-250 arası orta ve 250 + büyük olarak kabul edilmekle birlikte, sabit sermaye yatırımları en çok 3 milyon Liret olanlar KOBİ sayılmaktaydı. AB Tavsiyesinin benimsenmesiyle birlikte kriterler değişmesine karşılık, kamu teşviklerinin dağılımında işletmeler arasında, bölgeler arası kalkınmışlık farkları nedeniyle, farklılıklar yaratılmaktadır (Özdemir vd., 2006:34).

Çalışan sayısına ve sermaye miktarına göre yapılan tanıma göre, Japonya'da imalat sanayinde çalışan sayısı 5-20 arasında olan işletmeler çok küçük işletme, 20-300 arasında olanlar ise KOBİ olarak kabul edilmektedir. Diğer yandan, ticaret sektöründe ancak 100, hizmetlerde ise 50 çalışanı olan işletmeler KOBİ kabul edilmektedir. Sermaye miktarı olarak da en çok sanayi için 100 milyon, hizmetler için 10 milyon Yen üst limiti getirilmiştir.

Resmi bir tanımın yapılmadığı ABD'de, işçi sayısı ve ciroya göre sektörler için diğer ülkelere paralel tanımlar yapılmaktadır. Ülke ekonomisinin büyüklüğüne bağlı olarak da 500 işçiye kadar istihdamı olanlar küçük, 500-1500 arası orta büyüklükte işletme olarak kabul edilmektedir (Özdemir vd., 2006:35).

1.4.4. Türkiye'de KOBİ'lerin Tanımı

Türkiye'de 2006 yılına kadar KOBİ'lerin geliştirilmesi ve desteklenmesi konusunda devlet politikası niteliğinde, farklı alanlarda KOBİ'lerle ilgili uygulamaları yapan kurum ve kuruluşların sorumluluk alanlarını düzenleyen ve genel destekleme

çerçevesini belirleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. Bu nedenle, 2006 yılına kadar, uygulayıcı kurum ve kuruluşlar kendi alanlarına uygun KOBİ tanımları kullanırlar. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı), KOBİ'lerin ihtiyaç duydukları iş geliştirme hizmetleri geliştirilmesi ve sunulması alanında sorumlu kuruluştur. KOSGEB'in 3624 sayılı kuruluş Kanunu'na göre,

* 1-50 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri küçük,

* 51-150 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri ise orta ölçekli işletme kapsamındadır.

Türkiye Halk Bankası : KOBİ Teşvik Fonu kapsamında, firmalarda çalışan sayısını 1-9, 10-49 ve 50-250 olarak belirlemekte; KOBİ Sanayi Kredisi için ise en çok 250 ile sınırlandırmaktadır. Sabit yatırım tutarında ise, 600 milyar TL üst sınır olarak tutulmaktadır. Hazine Müsteşarlığı'nca, imalat sanayinde faaliyette bulunan, yasal defter kayıtlarında arsa ve bina hariç makine ve teçhizat, tesis, taşıt araç ve gereçleri, demirbaşlar vb. toplamının net tutarı 600 milyar TL yi aşmayan;

* 1-9 işçi çalıştıran işletmeler mikro ölçekli,

* 10-49 işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli,

* 50-250 işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli,

işletmeler olarak tanımlanmaktadır.

Diğer taraftan, Hazine Müsteşarlığı'nca en fazla 600 milyar TL tutarında sabit yatırım harcaması yapan işletmelerin tüm yatırımları KOBİ kapsamında değerlendirilmektedir.

Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. (TKB), KOBİ kredilerine ilişkin proje değerlendirme çalışmalarında, Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenen ve tebliğ edilen KOBİ tanımı doğrultusunda uygulama yapmaktadır.

Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın KOBİ tanımı, 28 Ocak 2000 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan tebliğe göre; "imalat sanayinde faaliyet gösteren, 1-200 işçi çalıştıran, gerçek usulde defter tutan, arsa ve bina hariç, sabit sermaye tutarı bilanço net değeri itibariyle 2 milyon ABD Doları karşılığı TL'yi aşmayan işletmeler" olarak ifade edilmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) tanımlamalarına göre;

- * 1-9 işçi çalıştıran işletmeler çok küçük ölçekli,
 - * 10-49 işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli,
 - * 50-99 işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli,
- işletmeler olarak değerlendirilmektedir.

TOSYÖV (Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı) tanımlaması çerçevesinde ise;

- * 1-5 işçi çalıştıran işletmeler çok küçük ölçekli,
- * 5-100 işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli,
- * 100-200 işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli işletmelerdir.

2003 yılında ilk KSEP (KOBİ Stratejisi Eylem Planı)'in hazırlanma sürecinde ortak bir KOBİ tanımının bulunmuyor olmasından dolayı KOBİ'lere yönelik stratejilerin oluşturulması konusunda güçlüklerle karşılaşmıştı. Avrupa Birliğinde ortak KOBİ tanımına geçilmesi ve üye aday ülkelere tavsiye niteliğinde yayınlanması sonrasında ülkemizde de tüm kurumlar için geçerli olacak ortak bir KOBİ tanımı belirlenmiştir.

Mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanarak 18 Kasım 2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 18 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe giren "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile (18 Kasım 2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete), KOBİ'lerin sınıflandırılmasında AB'de olduğu gibi çalışan sayısı, bilanço ve satış büyüklüklerini esas alan tanım uygulanmaya başlanmıştır. Böylelikle, sonraki yıllarda izlenecek politikalar için uygun bir karar verme zemini hazırlanmış ve 2007-2009 KSEP'in kesin tanımı yapılmış bir hedef kitleye odaklanması sağlanmıştır. Ortak KOBİ tanımı ayrıca, KOBİ'lere verilen devlet destekleri konusunda Avrupa Birliği'ne olan taahhütlerimizin de sağlıklı bir ortamda takip edilebilmesini sağlamaktadır.

"Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" e göre çalışan sayısı 250'den az ve yıllık net satış hâsılatı ya da mali bilançosu 25 milyon TL'yi geçmeyen işletmeler KOBİ olarak tanımlanmaktadır.

Sermayesinin veya oy haklarının %25'inden fazlası kamu kurum veya kuruluşunun kontrolünde olan işletmeler, bu limitlerin içinde olsalar bile KOBİ sayılmamaktadır.

Yönetmeliğe göre; KOBİ'lere yönelik destek sağlayan kuruluşlar, Yönetmelikteki sınırları aşmamak kaydıyla, kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilmektedir. İşletmeler, Yönetmelik ekindeki formları beyan esasına göre Formların beyan usulüne göre dolduruluyor olması ve içerdiği bilgilerin doğruluğundan işletmelerin sorumlu olmasına rağmen, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 2006 yılından bu güne yapılan uygulamalarda KOBİ Bilgi Beyannamesinin ibraz edildiği kurum/kuruluşlar, beyan edilen bilgilerin doğruluğunu teyit üzere belge kontrolü de yapabilmektedir. Bu kontrol, ilk bakışta Yönetmeliğin sağladığı "beyan" esnekliğinin dışında kalan bir uygulama gibi görünse de, kasıt olmaksızın yapılan hatalı beyanların ileride işletme açısından yol açacağı zararları engellemekte ve KOBİ'ler tarafından da makul karşılanmaktadır. SGK ve Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından tutulan bilgilerin işletmeler bazında çevrimiçi olarak diğer kuruluşlarla paylaşılması, KOBİ Bilgi Beyannamelerinin kontrolünde belge ihtiyacını ortadan kaldıracaktır. Ancak ticari sır sayılabilecek bu tür bilgilerin güvenli olarak paylaşılmasını sağlayacak teknik altyapı mevcut bulunmamaktadır. Kurumlar arası bu tür bir bilgi paylaşımı ayrıca bazı mevzuat düzenlemelerini de gerektirmektedir. İş ve yatırım ortamının iyileştirilmesine ilişkin stratejik alan kapsamında yer alan Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Merkezi Sicil Kayıt Sistemi Projesi'nin uygulama sonuçları, ileriki dönemde bu tür bilgi paylaşımının yapılabilirliğine ışık tutabilecektir.

1.5. KOBİ'lerin Özellikleri

KOBİ'ler, çalışma yöntemlerindeki esneklik sayesinde değişen piyasa koşulları ve teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlayabilmektedir. Bürokratik olmayan; sade ve yeniliklere açık yönetim tarzı, KOBİ'lere süratli karar alma ve uygulama avantajı sağlamaktadır. KOBİ'ler butik üretim sayesinde ürün farklılaşması sağlamakta ve büyük işletmelere ara malı temin ederek tedarik zincirini tamamlamaktadır. Bu özelliklerinden dolayı KOBİ'ler günümüzde, "büyüyemediği için küçük kalmış" işletmeler olarak değil, "ekonomik kalkınmanın itici gücü" olarak değerlendirilmekte ve ülkelerin gelişme stratejilerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

KOBİ'ler, dengeli gelir dağılımının sağlanmasına olumlu katkıları nedeniyle sosyal kalkınmada da önemli bir işlev görmektedirler. KOBİ'ler, faaliyet gösterdikleri bölgelerde istihdam ve gelir artışı sağlayarak, büyük şehirlere doğru göçü önlemekte ve bölgede, yaşama ve büyüme potansiyeli yüksek yeni işletmelerin kurulmasına zemin hazırlamaktadırlar. Diğer yandan, KOBİ'ler, bölgesel kalkınma süreci içerisinde, ülkenin tüm yaratıcı girişimci potansiyelini ortaya çıkarmakta ve kalifiye eleman yetiştirilmesinde de önemli katkılar sağlamaktadır.

KOBİ'ler, çoğunlukla piyasada oluşan ihtiyaçlardan ve taleplerden yararlanmak isteyen küçük girişimlerdir. Piyasaya girişleri denge fiyatına kadar devam eder; bu yönüyle serbest piyasanın işler hale gelmesinde ve bunu sürdürmesinde önemli rolleri vardır. Diğer yandan, sayıca çok ve piyasa payı tek başına piyasa fiyatını belirlemeye yetmediği için tekellerin oluşmasını da engellemektedir. Güçsüz ve kötü yönetilenlerin faaliyetlerini sonlandırarak piyasadaki çekilmesi de piyasanın sağlıklı gelişmesi açısından önemlidir.

KOBİ'lerin yenilikçi yanları ekonomiye, piyasalara canlılık getirir. Yeni ürünler, yeni teknolojiler, yeni yöntemler yeni talepler yaratır. KOBİ'lerin piyasaların büyük işletmelerce erişilemeyen segmentlerine nüfuz etmesiyle yeni ve ilave talep yaratıldığı gibi, refahın tüm sosyal kesimler tarafından daha adil şekilde paylaşılması da sağlanır (Özdemir vd., 2006:43). Türkiye'de ekonomik ve sosyal kalkınmada önemli rolleri bulunan KOBİ ölçeğindeki işletmelerin yapılarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.5.1. İşletme büyüklükleri:

TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 yılı verilerine göre Türkiye'de işletmelerin %95,62'si 1-9 çalışanı olan "*mikro ölçekli*" işletmeler, %3,78'i 10-49 çalışanı olan "*küçük ölçekli*" işletmeler, %0,50'si 50-249 çalışanı olan "*orta ölçekli*" işletmeler ve %0,10'u 250 ve daha fazla çalışanı olan "*büyük ölçekli*" işletmelerdir. KOBİ ölçeğindeki işletmelerin ortalama çalışan sayısı 3 iken büyük ölçekli işletmelerde ortalama çalışan sayısı 735'tir (tuik.gov.tr).

Büyük oranda mikro ölçek seviyesinde faaliyet gösteren KOBİ'ler ölçek ekonomisinin avantajlarından yoksundur. Küçük hacimli ve düzensiz girdi siparişleri nedeniyle

tedarikte kalite standardı ve ıskonto sağlayamamakta, aynı şekilde pazarlama aşamasında da küçük hacimli iş paketleri nedeniyle maliyet dezavantajı ile karşılaşmaktadırlar.

Tasarım, ar-ge ve bilgi teknolojileri alanlarındaki nitelikli insan kaynağı maliyetini, bu ihtiyacın zorunluluk arz ettiği dönemlerin sürekli olmaması nedeniyle üstlenmekten imtina etmektedirler. Bu nedenlerle, KOBİ'lerin tedarik, ar-ge, tasarım ve pazarlama amaçlı işbirlikleri için bir araya gelmeleri gerekmektedir.

Yönetim kademesinde ağırlıklı olarak genç kişilerin bulunması KOBİ'lere yeniliklere açıklık ve çevresel değişikliklere çabuk tepki verme gibi katkılar sağlıyor olsa da, bu durum ülkemiz açısından bilerek yapılan bir tercihten ziyade, Türkiye'deki KOBİ'lerde yaygın olarak görülmekte olan aile şirketi yapısı ile ilgilidir. Küresel değişimler ve Gümrük Birliği kapsamında gelişen ekonomik koşullar, yeni teknoloji ve üretim sistemleri, KOBİ yöneticilerinin daha yüksek bilgi seviyesinde olmalarını zorunlu kılmaktadır.

1.5.2. İşletme Yönetim Yapısı ve İnsan Kaynağı

KOSGEB veritabanında kayıtlı imalat sanayi KOBİ'lerine ilişkin verilere göre, işletmelerin tepe yöneticilerinin %69,52'si aynı zamanda işletme sahibidir. İşletme sahiplerinin eğitim durumunu incelendiğinde ise, işletmelerin %65,24'ünün işletme sahibi lise ve altı eğitim düzeyindedir (kosgeb.gov.tr). İşletme sahipleri, profesyonel yöneticilere yetki devretmekten kaçınmakta, yanlış kararlarla esnekliklerini ve başarılarını kaybedebilmektedirler (DPT, 2007:27).

1.5.3. KOBİ'lerin Güçlü Yanları / Avantajları

Büyük işletmelerle karşılaştırıldığında KOBİ'lerin bazı yönleriyle büyük işletmelerden üstün yanlarının olduğu gözlenir. KOBİ'lerin güçlü yanları hem sayıca, hem de ekonominin bütünü içindeki yerleri itibariyle, işgal ettikleri yeri hak ettiklerini göstermektedir. .

Bunların başlıcaları; KOBİ'lerin ekonomik büyümeye olan katkıları, rekabetin korunmasında ve geliştirilmesindeki rolleri, verimlilik artısına olan katkıları, esnek

yapıları ile ekonomik krizlere karşı gösterdikleri direnç, girişimci ruhunu ve iktisadi dinamizmi canlı tutmaları, toplumsal açıdan üstlendiği faydalar, yeni iş yaratma ve bu yolla istihdam artısına olan katkıları, işletme bürokrasisinin bu işyerlerinde olmayışı, sabit maliyet faktörlerinin düşük oluşu, tüketici tercihlerine daha duyarlı oluşları, yeniliklere daha açık ve yatkın olmaları, büyük işletmelerin birer tamamlayıcısı olmalarıdır.

Tüm işletmeler içindeki sayıları, istihdam ettikleri nüfus, üretim, iç ve dış ticaret, milli gelir içindeki payları, refaha katkıları dikkate alındığında önemli payları olan küçük ve orta ölçekli işletmeler, tüm saydığımız faktörler açısından ulusal ve global ekonomik büyümenin en önemli aktörleri olarak görülmektedir (Özdemir vd., 2006:44).

Piyasaya giriş ve çıkışları büyük işletmelere göre yatırım maliyetleri daha düşük ve yatırım süresi daha kısa olan KOBİ'ler, büyük işletmelere oranla daha hızlı büyümektedirler. Bireylerin refah düzeyinin yükselmesi, istidamın artması, gelir dağılımının düzelmesi, teknolojik gelişme, modernleşme, kısaca, kalkınma iktisadi alanında KOBİ'lerin bir lokomotif güç olduğu kabul edilmektedir (Şimşek, 2002: 18).

KOBİ'lerin, sadece ekonomik hayatta değil, sosyal hayatta da önemli rolleri vardır. KOBİ'ler, ülkede geniş bir alana yayıldıkları için bölgesel gelişmişlik farklarını gidermede, mülkiyeti geniş bir alana yaymada, istihdam imkânı sağlayıp ve bunu sürdürmede önemli bir güçtür.

Tam rekabet piyasasının oluşturulması ve korunması, piyasaya yeni ve çok sayıda işletmenin piyasaya girmesiyle mümkündür. Gerek fiyat, gerek kalite ve ürün açısından üreticiler, sağlanan rekabet ortamında tüketici lehine davranışlarla piyasada tutunmaya çalışırlar. İşletmelerin daha verimli, daha etkin yönetilmesi, sonu gelmeyen yenilik arayışları, ar-ge faaliyetleri hem firmaların kendi rekabet güçlerini, hem de ülke ekonomisinin uluslararası piyasalarda rekabet gücünü artırmaktadır.

Ürün piyasalarına giren her firma, kendisinden önce piyasaya giren üreticilerin piyasa payından pay aldığı için rekabet artmakta, bu durum da işletmelerin yaşamlarını sürdürmek, piyasada kalıcı olmak için daha yenilikçi olmalarını gerektirmektedir. Bu döngü kalitenin artmasına, fiyatların düşmesine neden olmakta, bu da tüketiciyi

memnun ettiği gibi, başta sermaye olmak üzere, işletmeleri zaten kıt olan kaynaklarını daha etkin kullanıma yönlendirmektedir.

KOBİ'ler, dünyada artan rekabet ortamına büyük işletmelere nazaran daha hızlı ve kolay uyum sağlamakta, gelişen rekabetin bir sonucu olarak, bazı işletmelerin piyasadan çekilmesinin ekonomik ve sosyal sonuçları, büyük işletmelerin yarattığı olumsuzluğa oranla daha az yıkıcı olmaktadır. Diğer yandan, küçük ve mikro ölçekli işletmelerin kayıt dışı çalışmak suretiyle vergi, sigorta vb. maliyet unsurları bakımından büyük işletmelere karşı rekabet avantajı sağladıkları da bilinmektedir.

KOBİ'lerin daha basit ve etkin bir yönetim şemasına sahip olmaları, girişimcinin bizzat işin başında bulunması ve sorunlara zamanında müdahale edebilmesi, büyük işletmelerin katlanmak zorunda olduğu işletme maliyetlerinin olmaması, israfın önlenmesi sayesinde küçük ve orta ölçekli işletmeler daha verimli çalışabilir (Özdemir vd., 2006:44).

İşletmelerin piyasa şartlarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanan esneklikleri ile KOBİ'ler; piyasa ile daha kolay iletişim kurarak, tüketici tercihlerindeki gelişme ve değişmeleri derhal fark ederek, gerekli üretim değişikliklerini kısa zamanda yapmaları mümkün olabilmektedir.

Büyük işletmelerle KOBİ'lerin farkının anlaşılmasında kuskusuz en önemli gelişme, 1970'li yıllarında meydana gelen petrol fiyatlarındaki ani yüksek artışlar sonrası yaşanan krizler olmuştur. Ölçek ekonomisine dayanan Fordist /Taylorist üretim modelinin azalan talepler karşısında gerekli esnekliği gösterememesi, dikkatlerin KOBİ'lere yönelmesini sağlamıştır (Özdemir vd., 2006:45).

Üretimde bilişim teknolojilerinin ve bu teknolojiye dayalı makine ve tezgahların kullanılmasıyla ürün geliştirme, mevcut ürünlerde küçük değişikliklerle yeni ürünlere geçme olanaklarına sahip olan KOBİ'ler, esnek üretimin yoğun olarak kullanıldığı işletmelerdir. Pek çoğu nihai ürün yerine bir başka büyük işletme için ürün üreten bu işletmeler, nihai ürün pazarında meydana gelecek bir daralma durumunda, ürettiği aynı parçaları kullanan başka nihai ürün üreticisi işletmeler için üretimini sürdürerek faaliyetine devam edebilmektedir.

Yeniliklere açık, yaratıcı görüşlerden yararlanan KOBİ'ler, bu yönleriyle de ekonomiye ve gündelik yasama canlılık katmaktadırlar. Yeni ürünlerin çok önemli bir kısmı ilk kez KOBİ'ler tarafından geliştirilmektedir. Modern üretim araç ve yöntemlerinin kullanılmasında istekli ve gayretlidirler (Özdemir vd., 2006: 45).

Bağımsız olarak ayakta kalma ve başarıma güdüsü ile yönetilen KOBİ'ler, bir ekonominin canlılığının barometresidirler. KOBİ'lerin ekonomide ürettikleri katma değer, istihdam ve ihracat gibi bilinen ve doğrudan ölçülebilen ekonomik yararların yanında, bir ekonomiye sağladıkları en önemli katkılardan biri de o ekonominin tümüne kazandırdıkları "*dinamizm*"dir.

Dinamizm kavramı ile bütün şartlara uyum sağlayabilen veya ani değişikliklere ve etkilere karşı kendini konumlandırabilen, kendisini yenileyebilen bir mekanizma aklı gelmektedir (Çatal, 2010: 342). Ekonomide bu dinamizmi küçük olmanın sağladığı avantajla KOBİ'ler gerçekleştirebilmektedirler. Büyük işletmelerin bu ani değişikliklere cevap vermesi, zaman ve maliyet bakımından pek mümkün olmamaktadır.

Bütün dünya ekonomilerinde olduğu gibi ülkemizde de KOBİ'ler; daha az yatırımla daha çok kişiye istihdam imkânı veren, teknolojik değişime daha yatkın, ekonomik dalgalanmalardan çok daha az etkilenen, talep değişiklik ve çeşitlerine kolay uyum sağlayan kuruluşlardır (Savaşır, 1999: 189). Türkiye'nin en önemli problemlerinden birisi işsizliktir. İşsizlikle mücadelede en önemli unsur ise, hiç şüphesiz yatırımların artırılmasıdır. Yapısal işsizlik olarak tanımlanabilerek bu işsizlik probleminin çözümünde, uzun süreli istihdam oluşturma özelliği olan yatırımların ortaya çıkması gerekmektedir (Savaşır, 1999: 71).

Günümüzde yeni işlerin çoğu, büyük işletmelerden ziyade, yeni ve küçük işletmeler tarafından yaratılmakta ve bu eğilim giderek güçlenmektedir. (TİSK, 2004: 8). Ülkemizde olduğu gibi, neredeyse tüm ülkelerde işletmelerin %99'luk kısmını KOBİ'ler oluşturduğundan, KOBİ'lerde gerçekleşen istihdam artışları, milli ekonomileri önemli derecelerde etkilemektedir. Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin, büyük işletmelerin ve ölçek ekonomilerinin önemini azaltmasına paralel olarak, KOBİ'lerin istihdamın artırılması politikalarında bir araç olarak kullanılmasını yaygınlaştırmıştır (Kurtulmuş, 1996: 23).

KOBİ'ler, istihdam yaratmada büyük işletmelere göre daha verimlidirler. KOBİ'lerin büyük çoğunluğu emek-yoğun üretim yapmakta olduklarından, bir kişiye istihdam sağlamak için yapılan yatırım miktarı açısından büyük işletmelere göre daha avantajlıdır.

KOBİ'ler ekonomik yaşamda önemli görevler yerine getirmenin yanı sıra sosyal yaşamda da önemli görevler üstlenmektedir. KOBİ'lerin sosyal yaşama en önemli katkılarından biri ülkedeki bölgeler arasındaki kalkınmışlık farklılıklarını azaltarak bölgesel kalkınmayı hızlandırmaktır. Bölgeler arası gelişmişlik farkının ortadan kaldırılmasında KOBİ'ler önemli bir araç olabilir.

KOBİ'ler Türkiye'de geniş bir alana yayılmaları sebebiyle bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesinde, mülkiyetin geniş alanlara yayılmasında ve istihdam imkânlarının oluşturulmasında oldukça önemlidirler. Zira KOBİ'ler yapıları gereği ülkenin bütün coğrafi alanlarına dağılmışlardır. Büyük işletmeler ise genellikle ticaretin en canlı ve yoğun yaşandığı büyük şehirlerde toplanmışlardır (Çatal, 2010: 345). KOBİ'lerin ülkenin tüm alanlarına dağılması ile ekonomik faaliyetlerin bölgeler arasında dengeli dağılımına katkıda bulunmakla birlikte, emek-yoğun olduklarından bölgesel istihdam imkânlarını genişleterek küçük şehirlerde ve kırsaldaki insanların iş bulma sebebi ile büyük şehirlere göçlerini engelleyerek bölgenin kendi potansiyeli içinde kalkınmasını sağlarlar (Sarıaslan, 1999: 22).

Büyük işletmelerde, yapısı gereği büyük zaman kaybına neden olup, üretim sürecinde aksama ve gecikmelere sebep olan dikey örgütlenme, KOBİ'lerde bulunmamaktadır (Özdemir vd., 2006: 48). KOBİ'lerde işverenle gün içinde çok sık görüşme imkanı vardır. Yönetsel anlamda formalite oldukça azdır. Sorun yada çözüm kısa sürede iletilebilmektedir. Bu sebeple de büyük işletmelere göre daha hızlı hareket edilmekte, sorunlar birinci elden işverene iletilmektedir.

KOBİ'ler, kapasite küçüklüğüne bağlı olarak daha düşük sabit maliyetlerle çalışmakta, sonuç olarak da daha ucuza üretim yapabilmektedirler. Depolama, satıştan doğan sorunları nispeten azdır (Ekinci, 2003: 19).

KOBİ'leri büyük işletmelerden ayıran en büyük özellikleri esnek üretim tarzına uygun yapılarıdır. KOBİ'ler sahip oldukları bu esnek yapıları ile, müşteri odaklı üretim yapmakta, müşteri tercihlerindeki değişimini daha kısa sürede fark ederek, üretimlerini ve üretim sürecini değiştirerek taleplere karşı esneklik göstermektedirler. Pazarlamayı çoğu zaman doğrudan kendileri yapmaktadır.

KOBİ'ler büyük işletmelere yan sanayi olarak hizmet vererek bu işletmeleri tamamlarlar. Büyük işletmelerin yatırım maliyetlerini düşürerek onlara destek verirler.

KOBİ'lerin bir diğer özelliği de, büyük sanayiye olan desteğidir. Büyük işletmeler ile KOBİ'lerin, birbirine rakip olmaktan çok birbirini tamamladıkları (Uludağ, Serin, 1991:21), birbiriyle uyumlu oldukları söylenebilir. Yani, KOBİ'ler sadece bağımsız olarak üretimde bulunmazlar; bunun yanında büyük ölçekli işletmelerin kendi üretiminde kullandıkları yarı mamul ve mamul ürünleri üreterek, onlara “yan sanayi” görevi görürler. (Özdemir vd., 2006: 48)

1.5.4. KOBİ'lerin Zayıf Yanları/Dezavantajları

Dezavantaj olarak aşağıda sıralanmaya çalışılan konular, günümüzde KOBİ'lerin daha fazla gelişmelerinin önündeki en önemli engellerdir. Bu nedenle KOBİ'leri geliştirmeyi hedefleyen çalışmalar, bu olumsuz konuların iyileştirilmesini, mümkünse ortadan kaldırmayı amaçlamalıdır.

Bu olumsuz faktörleri sıralayacak olursak, bunlar; KOBİ'lerin sermaye yapılarının yetersiz ve zayıf olması, finansmana ulaşımında önlerinde çok sayıda engelin bulunması, hem dış hem de iç pazarlama sorunlarının bulunması, teknolojiye uyum sağlanamaması, örgütsel yönetimde yetersizliklerin olması, nitelikli işgücüne sahip olmada bazı engellerin varlığı, yüksek vergiler ve primlerin maliyetleri artırması, dışa açılma ve ihracatta birtakım bürokratik ve yapısal güçlüklerle karşılaşılması, piyasalara daha girişte engellerle karşı karşıya gelinmesi, satışlarda dört mevsim istikrarın yakalanamaması ve küçük olmanın getirdiği diğer dezavantajlar olarak sıralanabilir. .

Ülkemizde KOBİ'lerin en zayıf yönleri sermaye yapısının yetersizliğidir. Yetersiz sermaye ile girişilen işler zamanla finansman ihtiyacının doğmasına sebep olmaktadır.

Bankacılık sisteminden kaynaklanan kredi için yüksek teminat talebi karşısında istenen teminatın verilememesi, KOBİ'lerin bankacılık sisteminden kredi yolu ile finansman kullanılmasını engellemektedir.

Bu KOBİ'ler sermaye gereksinimlerini ekonominin başka kanallarını kullanarak gidermeye çalışmaktadırlar. Bu kaynaklar işverenlerin şahsi mal varlıkları, aile bireylerinden temin edilen borçlardır. Bu kaynaklar sınırlıdır ve sürekliliği bulunmamaktadır. (Özdemir vd., 2006: 50)

Küçük ve orta ölçekli işletmeler için sağladığı kefaletle bu işletmelere destek vermek, yatırımlarının ve işletmelerinin finansmanında banka kredisi kullanmalarını mümkün hale getirmek amacıyla TOBB, KOSGEB, TESK, TOSYÖV ile kamu ve özel bankaların katılımı ile Kredi Garanti Fonu kurulmuştur. (kgf.com.tr, 2011). Bu fon aracılığı bankacılık sisteminden istenmekte olan yüksek teminatları veremediği için kredi kullanamayan KOBİ'ler için önemli bir imkan yaratılmıştır.

KOBİ'lerin finansman sorunları;

- a. Yetersiz işletme sermayesi,
- b. Yetersiz özsermaye,
- c. Kredi maliyetlerinin yüksekliği ve kredilerden yararlanma sorunları,
- d. Alacakların tahsilinde yaşanan zorluklar,
- e. Teşviklerin yetersizliği, bilgi eksikliği, yararlanma şartlarının yüksekliği,
- f. Sermaye piyasası araçlarından yeterince yararlanamamaları (İraz, 2005: 254).

şeklinde özetlenebilir. KOBİ'lerin büyük çoğunluğunda sadece ön muhasebe bölümünün bulunması, muhasebe iş ve işlemlerinin dışarıdaki serbest muhasebecilere yaptırılması, profesyonel anlamda bir finansman yönetiminin olmayışı hem sorunların artmasına, hem de çözümlerin zorlaşmasına neden olmaktadır.

Uluslararası pazarlarda rakipler ile rekabet edebilmek için öncelikle bütün dünyada kabul görmüş normlara, standartlara uygun üretim yapılması, sonra pazarda kalıcı olabilmek için kaliteye önem vermek ve tanınır olmak gerekmektedir. Tanınırlığı sağlamak içinde bir marka yaratmak şarttır.

Son yıllarda KOSGEB, Ekonomi Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı KOBİ'lere tanınırlık konusunda fuarlara katılım, marka, standardizasyon, CE İşareti, Toplam Kalite, Çevre Kalite belgesi gibi belgelendirmeler konusunda teşvikler vermeye başlamışlardır.

Marka oluşturmakta zorlanan KOBİ'ler, pazarlamadaki dezavantajlı konumları nedeniyle, ürettikleri ürünlerden hak ettikleri katma değeri alamamaktadır. Bu nedenle, fason çalışma artmakta, büyük işletmelerin düşük fiyat tekliflerine karşı direnememektedirler. Doğrudan pazarlama yapmaya zorlanan bu işletmelerin pazar payları da doğal olarak sınırlı kalmakta, daha çok yereldeki pazarda oluşan talebi karşılamak üzere mal üretmek zorunda kalmaktadırlar.

KOBİ'ler yenilikçilik kültürü ve teknoloji yönetimi becerileri bakımından yetersiz durumdadır. Teknolojik yenilik faaliyeti yapma oranının en yüksek olduğu sektör, %34,7 ile imalat sanayi sektörüdür (KOBİ Strateji ve Eylem Belgesi, 2011: 33).

KOBİ'ler ar-ge ve yenilik konusunda nitelikli eleman çalıştırmakta zorlanmakta ve bu nedenle, teknolojik yenilikleri izleme, teknolojik bilgiye erişme konularında zayıf kalmaktadır. Yenilikçilik konusunda yeterli bilince erişenler ise ar-ge birimi kurmayı finanse edememektedir. KOBİ'ler bilgi eksiklikleri nedeniyle; teknoloji geliştirme bölgeleri, TEKMER'ler, yenilikçiliğe yönelik destekler ve AB programları, patent veritabanları, Avrupa İşletmeler Ağı Merkezleri gibi imkanlardan yeterince yararlanmamaktadır (KOBİ Strateji ve Eylem Belgesi, 2011: 33).

KOBİ türü İşletmeler, daha çok işletme sahipleri tarafından yönetilmektedir. Yönetimde profesyonellerden yararlanılmamaktadır. Planlama, insan kaynakları, muhasebe, pazarlama gibi, bir işletme bulunması gerekli olan birimler, işletmenin ölçeğinin müsait olmaması sebebiyle oluşturulmamaktadır. Bütün bu birimler işletme sahibi tarafından yürütülmek durumunda kalmaktadır. Bu konularda yeterli bilgisi ve deneyimi olmayan yöneticiler nedeniyle, KOBİ'ler yönetim zafiyeti yaşamaktadır.

KOBİ'lerin büyük kısmında üretim faaliyetleri nispeten düşük teknolojik imkanlarla emek-yoğun olarak yapılmaktadır. Bu durum işgücü ile ilgili sorunlarının önemini artırmaktadır. Bu sorunların başında kalifiye (nitelikli) eleman temini gelmektedir. Personel eğitimi konusunda yatırım yapamayan KOBİ'ler, ihtiyaç duydukları elemanları

işletmeye almada büyük işletmelerle rekabet edememektedirler, bazen yetişmiş elemanlarını da daha büyük işletmelere kaptırmaktadırlar.

KOBİ'lerin çalışanlarla ilgili bir diğer dezavantajı, bu işletmelerin işinde uzmanlaşmış kişileri istihdam edebilecek mali güce sahip olamamalarıdır. Bu yüzden, KOBİ'lerin büyük çoğunluğunda finansman, pazarlama, muhasebe gibi departmanlar yoktur. Bu tür işlerin tümünü, mevcut personel yürütür. Bu durum, KOBİ'lerin gelişmesinin önündeki bir başka engeldir (Müftüoğlu, Durukan, 2004:73).

İşletmenin küçük olması, üretimin, hammaddenin, cironun da küçük olması demektir. Bunların her birinde küçük olmanın yarattığı dezavantajlar görülür: Hammadde alırken daha pahalı aldığı gibi, satışlarda da daha pahalıya mal ettikleri için fiyat rekabeti dezavantajı yaşanmaktadır. Kimi zaman daha büyük ölçekteki siparişleri, ihaleleri alamamakta, fason çalışmak zorunda kalıp büyük işletmelerle kârları paylaşmaktadırlar. Bu zorluk, kamu ihalelerinde dahi yaşanmaktadır (Özdemir vd., 2006: 52).

KOBİ'lerin ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde, ülkedeki toplam işletmeler içindeki oranına, çalıştırdıkları işçi sayısına, yapılan yatırımlar ve yaratılan katma değer içindeki paylarına karşın, ihracata olan katkılarının oldukça düşüktür.

KOBİ'lerin ihracatçı işletmeler haline gelebilmeleri, üretim için yeterli sermayeye ve gerekli teknolojik donanıma sahip olabilmelerine, nitelikli personel ile çalışabilmelerine, uluslararası pazarlar ve ihracat prosedürleri hakkında gerekli bilgilere ulaşabilmelerine, dış pazarlara uygun fiyat ve kalitede mal ve hizmet üretebilmelerine, her şeyden önemlisi kredi gereksinimlerini iç ve dış kaynaklardan sağlayabilmelerine vs. bağlıdır (kalkınma.gov.tr “2006 Yılı Programı”, 2006:104).

Küçük ve orta boy işletmelerin bir diğer dezavantajla karşılaştığı alan ücretlerden alınan vergi ve sosyal güvenlik primlerindeki yüksek oranlardır. Vergi ve primlerdeki bu yükseklik yeni işletme kurma konusunda yatırımcının önündeki en büyük engeldir.

Daha ziyade emek-yoğun olarak çalışan bu işletmeler, ücretlerden alınan vergiler, SSK prim oranları ve diğer vergilerin ağırlığı dolayısıyla, büyük maliyetlerle boğuşmak zorunda kalmaktadırlar. Büyük ölçekli işletmeler ise, emekten tasarruf sağlayan teknolojiler kullanarak vergi ve primlerin yükünü hafifletebilmektedirler. O yüzden, adil

bir vergi sisteminin kurulması, devletin küçük ve orta ölçekli işletmelere yapacağı en önemli desteklerin basında gelecektir. Bu yönüyle, vergilerin ekonomik ve sosyal sonuçlarının olacağı da unutulmamalıdır. Bu nedenle, ülkemizde girişimciliği cazip hale getirmek için vergi oranları aşağı doğru çekilmelidir. Zaten, OECD ülkeleri arasında, Türkiye'nin yıllardır en yüksek vergi oranlarına sahip ülkelerin başında geldiği de bilinmektedir (Ekin, 2000:271-273).

1.6. KOBİ'lerin Dünya ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri

Küçük ve orta boy işletmeler, ekonomide her zaman var olan, ancak özellikle Sanayi Toplumu aşamasından Bilgi Toplumu aşamasına geçilirken sahip olduğu önemin farkına varılan ekonomik birimlerdir. Tarihsel olarak küçük işletmeler, Sanayi Devrimi ile birlikte gelişen kitle üretimi ve fabrika sanayisi ortaya çıkıncaya kadar temel üretim birimidir. Ölçek ekonomilerinin avantajlarının üretimi büyük işletmelere kaydırmasından sonra bile, kendilerine özgü avantajları sebebiyle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkelere göre farklılıklar göstermekle beraber önemlerini korumuşlardır.

Gelişmiş ülkelerde büyük işletmelerin tartışılmaz ekonomik ağırlığına ve küçük işletmeleri rekabet dışı bırakmalarına rağmen, sermaye birikiminin yeterli olmadığı, bankacılık sisteminin yeterince gelişmediği ülkeler başta olmak üzere KOBİ'ler, üretim ve istihdam açısından dünya ekonomisine katkıda bulunmayı sürdürmüşlerdir. 1970'lerden itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan durgunluk ve krizlerin büyük işletmeleri iflaslara ve küçülmeye zorlamasından sonra, bu işletmelerin doğasından gelen birçok avantajlar ilginin yeniden KOBİ'lere yönelmesini sağlamıştır.

1.6.1. KOBİ'lerin Dünya Ekonomisindeki Yeri

İşsizliğin azaltılması ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasında oynadıkları rolleri, dengeli ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması ve sürdürülmesine yaptıkları olumlu katkıları ve piyasa koşullarında meydana gelen değişimlere hızlı uyum sağlayabilen esnek bir üretim yapısına sahip olmaları, KOBİ'leri günümüz dünyasında daha önemli bir konuma getirmektedir. Taşıdıkları önem dolayısıyla başta gelişmiş ülkeler olmak üzere hemen bütün ülkeler KOBİ'lerin doğması, büyümesi, gelişmesi ve korunması için uygun ortamı hazırlayacak politikalar geliştirmekte ve uygulamaktadır.

Günümüzde, KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde sahip olduğu oransal büyüklük bir yana, toplam istihdam, katma değer, yatırım, vergi, ihracat ve krediler içindeki paylarının da önemli boyutlara ulaştığı görülmektedir. Dünyadaki mevcut ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse %95-99'unun KOBİ'lerden oluştuğu, istihdamın %40-80'inin, GSMH'nin %30-70'inin, yatırımların %30-60'ının, ihracatın %10-40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği açık bir şekilde tespit edilmektedir. Bu özellikleriyle, KOBİ'ler ekonomik ve toplumsal düzenin belkemiğini oluşturmaktadırlar. KOBİ'lerin ülkemizde de işletmelerin hemen hemen hepsini (%99,89), istihdamın % 80'e yakın kısmını (% 76,7), üretilen toplam katma değerinin % 38'ini gerçekleştirdiği bilinmektedir (Özdemir vd., 2007:175).

Tablo 3: Seçilmiş Bazı Ülke Ekonomilerinde KOBİ'lerin Önemi

Devlet	Tüm İşletmeler İçindeki Yeri (%)	Toplam İstihdam İçindeki Yeri (%)	Toplam Yatırım İçindeki Yeri (%)	Katma Değer İçindeki Yeri (%)	Toplam İhracat İçindeki Payı (%)	Toplam Kredilerden Aldığı Pay (%)
A.B.D.	99,7	56,6	38,0	43,0	32,0	42,7
Almanya	99,0	64,0	44,0	49,0	31,0	*
Japonya	99,4	81,4	40,0	52,0	38,0	50,0
Fransa	99,0	67,0	45,0	54,0	26,0	29,0
Hollanda	98,0	57,0	45,0	32,0	38,0	*
Hindistan	98,6	63,0	27,8	50,0	40,0	15,3
G. Kore	98,8	59,0	35,0	35,0	20,0	47,0
Tayland	98,0	64,0	*	47,0	50,0	*
Türkiye	98,0	76,7	26,5	38,0	8*	4*

*Bilgi yok ya da güvenilir değil.

Kaynak: (Çelik ve Akgemci, 1998:92).

KOBİ'ler, hem ekonomik hem de sosyal yönleri olan ekonomik birimlerdir. Her iki yönleriyle de özellikle küreselleşme sonrasında dikkatleri üzerlerine çekmektedirler. KOBİ'lerin ekonomik açıdan dikkati çekici yönlerinin başında, krizler karşısındaki dayanıklılığı gelmektedir. Gerçekten, tarihsel süreç içerisinde bakıldığında, KOBİ'lerin

ekonomik krizlerden fazla etkilenmediği, aksine bu krizleri atlattırda büyük yardımlarının olduğu görölmektedir. Kriz ortamında birçok büyük boy işletme varlığını sürdüremezken, küçük ve orta boy işletmelerin hem büyük oranda varlıklarını koruduğu, hem de büyüklerden boşalan alanlarda faaliyete geçerek üretim ve istihdam kayıplarını önlediği gözlenmektedir. Ayrıca, KOBİ'lerin, sahip oldukları esnek yapı ve kullandıkları yüksek teknoloji sayesinde, daha yüksek kalitede ve daha ucuza üretimin gerçekleştirilmesinin ana motoru oldukları da bilinmektedir.

KOBİ'lerin sosyal açıdan sahip olduğu önem ise, kendisini, gelişmiş ya da gelişmemiş tüm ülkelerin en büyük sosyo-ekonomik sorunlarının başında yer alan işsizliğin azaltılmasına ve istihdam düzeyinin artırılmasına, gelir dağılımının daha adil bir hale getirilmesine, bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesine ve sosyal dışlanmış grupların miktarının azaltılmasına vb. olan katkıları açısından göstermektedir.

Bu özellikleriyle öne çıkan KOBİ kavramı ile neyin kastedildiği ifade edilecek olunursa; AB mevzuatındaki KOBİ tanımının, AB'ye uyum süreci doğrultusunda 2005 yılında düzenlenen “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” ile birlikte ülkemizde de benimsendiği görölmektedir. Bu tanıma göre; KOBİ olarak kabul edilen işletmeler 3 grupta ele alınmaktadır. Çalışan sayısı 10'dan az (1-9 arası) ve yıllık net satış hasılatı (ya da mali bilançosu) bir milyon TL'yi aşmayan çok küçük işletmeler “*Mikro İşletme*”; çalışan sayısı 50 kişiden az ve yıllık net satış hasılatı veya mali 1 Ancak, ülkemiz açısından bakıldığında, KOBİ'lerin yatırımlar, ihracat ve krediler içindeki payının (sırasıyla %26,5, %10, %13) olması gereken düzeyde bulunmadığı da ifade edilmelidir (KOBİ Strateji ve Eylem Planı, 2011: 26).

1.6.2. KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri

TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 yılı verilerine göre; ülkemizde 250'den az çalışanı olan 3.222.133 girişim bulunmaktadır. Bu veri kaynağından, girişimlerin sektör ve illere göre dağılımı da elde edilebilmektedir. Çalışan sayısı bilgisinin yanında satış hâsılatı ve bilanço değerlerini de içerecek şekilde düzenli yayınlanan başka veri bulunmadığından, TÜİK Yıllık İş İstatistikleri verisinde 250'den az çalışanı olan girişim sayısı, toplam

KOBİ sayısı olarak kabul edilmektedir. Çalışan sayısı 250'den az olmasına rağmen satış hâsılatı veya bilanço kriterleri bakımından KOBİ sayılma eşiğini aşan işletme sayısının toplam işletmelerin çok küçük bir oranı (yaklaşık binde bir¹) olduğu öngörülmektedir (KOBİ Strateji ve Eylem Planı, 2011: 26).

Bu itibarla, KOBİ sayısı olarak TÜİK İş Kayıtlarındaki 0-250 çalışanı bulunan girişim KOBİ'ler Türkiye'de;

- Toplam istihdamın % 78'ini,
- Toplam katma değer % 55'ini,
- Toplam satışların % 65,5'ini,
- Toplam yatırımların %50'sini,
- Toplam ihracatın %59'unu oluşturmaktadır.

* KOBİ kredilerinin toplam krediler içindeki payı %24'tür (KOBİ Strateji ve Eylem Planı, 2011: 26).

TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 yılı verilerine Türkiye'de toplam işletmelerin %99,9'unu KOBİ'ler oluşturmaktadır. 1-9 çalışana sahip mikro ölçekli işletmeler, toplamın %95,62'sini teşkil etmektedir. KOBİ'lerin %82'si hizmetler ve ticaret, %13'ü ise imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir (TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 Yılı Verileri).

Tablo 4 - KOBİ'lerin Ekonomideki Payının Yıllar İçindeki Seyri, (2003-2008)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam istihdam içindeki pay (%)	78,7	79,2	80,6	79,4	78,5	78,0
Toplam katma değer içindeki pay (%)	60,9	56,6	58,5	57,3	56,2	55,2
Toplam satışlar içindeki pay (%)	67,3	69,3	69,4	67,4	67,2	65,5
Toplam yatırım içindeki pay (%)	61,3	57,6	62,0	44,6	44,6	50,0

Kaynak: TÜİK 2003 - 2008 Sanayi ve Hizmet İstatistikleri

Tablo 5. KOBİ'ler Tarafından Oluşturulan Katma Değerin ve İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2008)

Sektörler	KOBİ'ler Tarafından Oluşturulan Katma Değer (%)	KOBİ'ler Tarafından Oluşturulan İstihdam (%)
Madencilik	1	1
Enerji	2	0,1
İnşaat	9	8
İmalat	26	25
Ticaret	33	36
Diğer Hizmetler	29	30

Kaynak: TÜİK 2008 Sanayi ve Hizmet İstatistikleri

1.6.3. Türkiye'deki KOBİ'lerin Gelişimi

1.6.3.1. Tarihsel Süreçte Türkiye'de KOBİ'ler

Ekonomik dinamizmin temel kaynağı olan KOBİ'ler Türkiye ekonomisinde her zaman var olmakla birlikte, KOBİ'lerin ülkemizde önem kazanması 1980'lerden itibaren. Geçmişe baktığımızda, KOBİ'lerin 1950'li yıllara kadar genelde durağan bir yapıya sahip olduğu, tüketicinin taleplerine ancak cevap verebildiği gözlenmektedir. Daha sonra, KOBİ'leri geliştirecek ve güçlendirecek yeterlikte politikaların olmadığı uzunca bir dönem yaşanmıştır. 1980'lerden sonra, özellikle de AB'ye uyum çalışmalarının başladığı son zamanlarda KOBİ'lerin küresel dünyada ve rekabet ekonomilerinde sahip oldukları önemin farkına varılmıştır (Küçük, 2005:199).

Yatırımlar için sermaye birikiminin yetersiz olması, devasa altyapı yatırımları ihtiyacı ve bunların ancak devlet eliyle yapılabileceği gerçeği, büyük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin kurulması/işletilmesi için gereken tecrübenin (özel sektörde) bulunmayışı gibi sebepler, devleti ekonominin içine sokmuş, 1933 ve 1935 Sanayi Planları'nın uygulanmasıyla kurulan İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin ekonomi içindeki payı artmıştır (Tokol, 2005:26-30).

1.6.3.2. Piyasa Ekonomisi Sürecinde KOBİ'ler.

Türkiye Ekonomisi'nde planlı dönemler ilk olarak 1963- 1967 yıllarındaki ilk beş yıllık kalkınma planı ile başlamıştır. Bu planlı kalkınma dönemleri 1983 yılına kadar dışa açık

olmayan kendi içine kapalı son derece korumacı bir ekonomi modeli olarak devam etmiştir. Türkiye ekonomisi içinde bulunan piyasaların, özel teşebbüslerin ve devlet eliyle dış pazarlara açılması ve rekabete dayalı üretime başlamaları, 24 Ocak 1980 Kararları'yla birlikte yapısal bir dönüşüm başlatan kadroların partileşerek, 1983 yılında yapılan ilk seçimlerden sonra iktidara gelmesi ile başlamıştır.

Türkiye, bu tarihten itibaren piyasa ekonomisini tercih etmiş, bu tercihin bir gereği olarak girişimciliği ve girişimcileri öne çıkartmıştır (Küçük, 2005:34). Ülkemizde KOBİ'lerin gerçek anlamda önemsenmeye başlanması, 1980'li yıllardan itibaren başlamıştır.

24 Ocak 1980 Kararları ile Türkiye de dünyadaki genel gidişe uygun politikaları benimsemeye başlamış, dönemin en belirleyici uygulaması olan özelleştirme uygulamalarına yönelen az sayıda ülke arasında yer almıştır. Ancak, yapılan özelleştirmelere rağmen, devletin ekonomik hacmi hala büyüktür ve bu durum konu ile ilgili kişilerce "*devletçi bir karma ekonomi*" veya "*özel sektör ağırlıklı bir karma ekonomi*" ya da "*sosyal piyasa ekonomisi*" (sosyal devlet) olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de "*devletçi bir karma ekonomi*" olduğunu savunanlara göre, ülkemiz, hem bir kalkınan ekonomi, hem de kapalı bir karma ekonomik modelden dışa açık bir piyasa ekonomisine doğru yönelen, küresel piyasayla ve AB ile bütünleşmeye çalışan bir ülkedir. Türk ekonomisinin karma/devletçi ekonomi yapısı, toplam GSMH'nin yarısından fazlasının konsolide kamu sektörü tarafından kullanılmasına yol açmaktadır. Kamu hacminin ekonomide çok büyük olduğu bu tür bir yapı, büyük israflara yol açmakta, Türk ekonomisinin önündeki en büyük sorun olarak durmaktadır (Akalin, 2002:107-108).

Öte yandan, ülkemizde tarım sektörünün payı azalsa, sanayi ve özellikle hizmetler sektörlerinin payı giderek yükselse de, toplumumuz tarım toplumu özellikleri sergilemekten henüz tam anlamıyla kurtulamamıştır. Tarımda çalışan nüfusun oranı hala yüksektir. Ağustos 2007'de gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, çalışanların sektörlere göre dağılımı şöyledir: Tarım %28, sanayi %25,6, hizmetler %46,4'dür. Böyle bir yapıda, sanayi ve hizmetler sektörlerinde faaliyette bulunan KOBİ'lerin, ülkenin kalkınması ve büyümesi açısından, daha fazla desteklenmelerinin

ve geliştirilmelerinin ne kadar önemli olduğu açıktır (Özdemir, 2008: 75).

KOBİ ekonomisine sahip olan ülkemizde, KOBİ'lerin büyükçe bir kısmı meskun mahallerde faaliyet gösterirken, giderek artan sayıda bir kısmı ise, ya 2011 yılı itibariyle sayıları 420'i aşan Küçük Sanayi Sitelerinde (KSS) ya da sayısı 277'i bulan Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB), yine sayısı 44'ü bulan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Teknoloji Geliştirme Merkezlerinde faaliyette bulunmaktadır.

Sanayi işletmelerinin düzenli ve planlı bir şekilde yerleştiği ve işlevlerini sürdürdüğü bu mekanlar, işletmelere sunduğu çeşitli hizmet olanakları ve maddi kolaylıklar nedeniyle bir yandan işletmelere katkıda bulunurken, bir yandan da düzensiz kentleşme ve çevre sorunlarına çözüm olabilmektedir.

Dünya'da yüzyılı aşan, Türkiye'de ise 1963 yılından bu yana OSB ve KSS uygulamaları devam etmektedir. Bu mekanlar daha çok KOBİ'lerin geliştirilmesi amacıyla hizmet etmektedir. Devletin KOBİ'lere yönelik destekleri, her zaman için yalnızca ekonomik amaçlı değildir. İşsizliğin azaltılması ve yeni istihdam olanaklarının yaratılması başta olmak üzere, bölgesel dengesizliklerin giderilmesi amacıyla da desteklemektedir (Özdemir vd. 2008:197).

1.7. Türkiye'de KOBİ'lere Destek Veren Kuruluşlar

Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez hayat kaynağı olan KOBİ'ler ve bunun farkında olan hükümetler, 1990'lı yıllardan itibaren KOBİ'leri desteklemiş ve günümüze kadar da bu destek artarak devam etmiştir. Zaman içinde bu desteklerin daha iyi ve sürekli hale gelerek kurumsallaşması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla bütün meslek kuruluşları göreve çağrılmakta ve bu işletmelere yönelik olarak da gerekli yasal düzenlemeler yapılmaktadır (Akgemci, 2001: 15).

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de KOBİ'lere yönelik destek hizmetleri genellikle ücretsiz verilmekle beraber kısmen de sübvansiyon şeklinde yapılmaktadır. Bu amaçla aşağıda küçük işletmelerin gelişimi ve ekonomide daha önemli yerler edinmelerine destek veren kurum ve kuruluşlar ile yaptıkları faaliyetler hakkında özet bilgiler verilmeye çalışılacaktır.

KOBİ'lere yönelik olarak bir çok alanda olduğu gibi, özellikle günümüzün değişen şartlarına uygun olarak, sınıf içi laboratuvar veya iş başında olmak üzere teknolojik yönetim mali ve mevzuat konularında danışmanlık ve eğitim hizmetleri verilmektedir. Söz konusu hizmetlerden KOSGEB veri tabanına kaydolmuş tüm KOBİ'ler yararlanabilmektedir (Taş, 2010 : 223).

KOSGEB'in kuruluş amacı, 3624 sayılı Kuruluş Kanunu'nun 1 inci maddesinde belirtildiği üzere; "Ülkenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin payını ve etkinliğini artırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek, sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmektir." Bu kapsamda KOBİ'lerin faaliyet gösterdiği bölge, yöre ve sanayi tipine göre çeşitli alanlarda çok sayıda yardım ve destek hizmetinde bulunan KOSGEB'in bazı hizmet konuları, başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

KOSGEB'in KOBİ'lere sağladığı çeşitli mali destekler şunlardır. (www.kosgeb.gov.tr).

1- KOBİ Proje Destek Programı: İşletmelerin; üretim, yönetim-organizasyon, pazarlama, dış ticaret, insan kaynakları, mali işler ve finans, bilgi yönetimi ve bunlarla ilişkili alanlarda sunacakları projeler desteklenir.

2- Tematik Proje Destek Programı: KOBİ'lerin kendi işletmelerini geliştirmeleri ve Meslek Kuruluşları tarafından küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesi amacıyla daha fazla proje hazırlamalarının teşvik edilmesi, Makro strateji dokümanlarında işaret edilen öncelikler dikkate alınarak belirlenen tematik alanlarda bölgesel ve sektörel ihtiyaçların karşılanması ve KOBİ'lerin uluslararası mevzuat ve önceliklere uyumunun sağlanması yönelik projeler desteklenir.

3- İşbirliği Güçbirliği Destek Programı: KOBİ'lerin işbirliği-güçbirliği anlayışında bir araya gelerek "Ortak Sorunlara Ortak Çözümler" üretilmesi, KOBİ'lerin tedarik, pazarlama, düşük kapasite kullanımı, rekabet gücü zayıflığı, finansman başta olmak üzere tek başlarına çözümünde zorlandıkları birçok soruna çözüm bulunması, KOBİ'lerin bir araya gelerek kapasite ve rekabet gücü yüksek işletmelere dönüşmesi, Ölçek ekonomisinden yararlanılarak kaynak tasarrufu sağlanması, KOBİ'ler arasında ortaklık ve işbirliği kültürünün geliştirilmesine yönelik projeleri desteklemektedir.

4- Girişimcilik Destek Programı: Ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, Başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması, Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, İş Geliştirme Merkezlerinin kurulması ile girişimciliğin geliştirilmesi, İstihdamın artırılması, Yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

5- Genel Destek Programı: Proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ'ler ile KOSGEB hedef kitlesine yeni dahil olmuş sektörlerdeki KOBİ'lerin de mevcut KOSGEB desteklerinden faydalanması, KOBİ'lerin kaliteli ve verimli mal/hizmet üretmelerinin sağlanması, Mevcut KOSGEB desteklerinin revize edilerek daha fazla KOBİ'nin bu desteklerden yaygın şekilde faydalanması, KOBİ'lerin rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek amacıyla genel işletme geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi, KOBİ'lerin yurt içi ve yurt dışı pazar paylarını artırmak amacıyla tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesine amaçlamakta, bu amacı gerçekleştirmeye yönelik projeler desteklenmektedir. Bu desteklerden önemlileri aşağıya çıkarılmıştır.

- * Eğitim Hizmetleri
- * Danışmanlık Hizmetleri
- * Teknoloji Araştırma ve Geliştirme Destekleri
- * Finansman Destekleri
- * Girişimciliği Geliştirme Hizmetleri
- * Pazar Araştırmaları ve İhracatı Geliştirme Hizmetleri
- * Test Analiz ve Kalibrasyon Desteği
- * Kalite Geliştirme Hizmetleri
- * Bilgilendirme E-Ticaret ve işletmeler arası İşbirliği Hizmetleri
- * Uluslararası İşbirliği Geliştirme Hizmetleri
- * Sanayi ve Mülkiyet Hakları Desteği
- * Enerji Verimliliği Desteği
- Yurtiçi ve Yurtdışı Sanayi ve Ticaret Fuarlarına Katılma Desteği
- *Tanıtım ve Markaya Yönlendirme Desteği. (www.kosgeb.gov.tr).

Bu Desteklerle KOBİ'lerin yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda rekabet edebilir düzeye

gelmelerini temin etmek, istihdamı ve katma değeri artırabilmeleri için; planlama, yatırım, modernizasyon, teknolojik araştırma ve geliştirme, teknoloji adaptasyonu, üretim, pazarlama, enformasyon mevzuat, finansman ve girişimcilik gibi konulardaki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacı ile eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Aykaç vd.,2008:294).

Teknoloji Geliştirme ve Yenilik ile Uluslararası İşbirliği Geliştirme Konularında ise: Ülkemizde bulunan KOBİ'lerin dışa açılmalarının sağlanması ve AB 'nin maddi olarak finanse ettiği, ortak proje ve araştırma çalışmalarına katılımının sağlanmasıdır. Bu projeler neticesinde yeniliklerin (İnnovasyon) keşfedilmesi ve yeni teknolojilerle patent hakkı işletmelerimize ait olan ürünlerin geliştirilerek, dünya piyasalarına sunumları hedeflenmektedir.

17.04.1965 tarihinde yürürlüğe giren, 580 sayılı yasa ile kurulmuş tüzel kişiliğe sahip özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu kurumu niteliğindeki Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) 17.08.2011 tarih ve 28028 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 649 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile lav edilerek, yerine Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Verimlilik Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Verimlilik Genel Müdürlüğü 649 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. Maddesinde tanımlanan görevlerini kapsamında;

1. Verimlilik araştırmaları yapmak, verimlilik politika ve stratejilerini hazırlamak, uygulanmasını izlemek ve sonuçlarını değerlendirmek.
2. Verimliliği artırma ve geliştirme yolunda işletmelere destekleyici teknik yardımlar sağlamak, danışmanlık ve eğitim hizmetleri vermek ve verimlilik bilincinin yaygınlaşmasını sağlamak.
3. İzleme, ölçme ve değerlendirme çalışmaları yapmak.
4. Verimlilik artırma program ve projelerini, teşvik ve koordine etmek.

ile görevli ve yetkili kuruluş olarak KOBİ'lere verimlilik konusunda ücretsiz hizmet sunmaktadır. (Verimlilik Genel Müdürlüğü Görevleri, sanayi.gov.tr).

TÜBİTAK Tarafından Sağlanmakta Olan Destekler: Ülkemizdeki işletmelerin %99,8'i Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme (KOBİ) niteliğindedir. KOBİ'lerin ar-ge ve yenilik yoluyla katma değer yaratmaları yönünde desteklenmeleri gerekmektedir. Ancak KOBİ'ler ihtiyaç duyulan teknolojinin kendi ana faaliyet alanlarından farklı bir disiplinde olması, bu faaliyetler için yapılması gereken ek yatırımın ekonomik olmaması, ar-ge insan kaynağı yetersizliği gibi çeşitli nedenlerle ar-ge ve yenilik faaliyetlerine yeterli kaynak ayıramamaktadır.

Diğer taraftan üniversite-sanayi işbirliği ve üniversitelerdeki bilgi birikiminin ve gerçekleştirilen ar-ge çalışmalarının çıktılarının sanayiye aktarılması ülkemizde geliştirilmesi gereken alanlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda KOBİ'ler için destek programları uygulamaya konulmuş olup, aşağıda kısaca bu programlarla ilgili bilgi verilmiştir.

KOBİ Yararına Teknoloji Transferi Destek Programı: Üniversite/kamu araştırma kurumlarındaki bilgi birikiminin, KOBİ'lerin ihtiyaçları doğrultusunda, ürüne ya da sürece dönüştürülerek KOBİ'lere aktarılması yoluyla ticarileştirilmesine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Projelere sağlanacak olan destek miktarı projenin niteliğine göre belirlenecek ve proje bütçesinin %75'i TÜBİTAK, geriye kalan %25'i ise KOBİ tarafından karşılanacaktır. Proje bütçesi için üst sınır 300.000 TL ve destek süresi proje bazında en fazla 18 ay olarak belirlenmiştir.

Projede görev alacak proje yürütücüsü, araştırmacı ve yardımcı personele yapılacak olan proje teşvik ikramiyesi ve üniversite/kamu araştırma kurumuna yapılacak olan proje kurum hissesi ödemeleri 300.000 TL'lik proje bütçesine dahil değildir. Bu ödemeler Uygulama Esasları'nda belirtilen kurallara göre ayrıca yapılacaktır (KOBİ Destek Programları; tubitak.gov.tr)

KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere (KOBİ) yönelik strateji ve eylem planlarında geliştirilen temel strateji; KOBİ'lerin verimliliklerini, katma değer içindeki paylarının ve uluslararası rekabet güçlerinin artırılması esasına dayanmaktadır. Ülkemizde, ar-ge faaliyetlerinin önemli bir bölümü

büyük ölçekli işletmelerle sınırlı olup, ülke sanayinin %98'ini oluşturan KOBİ'lerin ar-ge faaliyetleri istenilen düzeyin altında kalmıştır. Yukarıda belirtilen stratejik hedeflere ulaşmak için piyasa koşulları ve uluslararası anlaşmalar kapsamındaki yükümlülükler dahilinde, KOBİ'lerin ar-ge ve yenilik projeleri için farklılaştırılmış bir destek programı TÜBİTAK tarafından kurgulanmış ve uygulamaya alınmıştır.

KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı ile, KOBİ'lerin bu sorunları aşabilmelerini sağlamak için yeni bir ürün üretilmesi, mevcut bir ürünün geliştirilmesi, iyileştirilmesi, ürün kalitesi veya standardının yükseltilmesi veya maliyet düşürücü nitelikte yeni tekniklerin, yeni üretim teknolojilerinin geliştirilmesi konularında KOBİ'ler tarafından yürütülen 400.000 TL bütçe ve 18 ay süre ile sınırlı ilk iki projenin TÜBİTAK tarafından desteklenmesi amaçlanmıştır. Destek oranı her dönem için sabit olup %75'tir.

Projelere program kapsamında sağlanacak desteklerle KOBİ'lerin, teknoloji ve yenilik kapasitelerinin geliştirilerek daha rekabetçi olmaları, sistematik proje yapabilmeleri, katma değeri yüksek ürün geliştirebilmeleri, kurumsal araştırma teknoloji geliştirme kültürüne sahip olmaları, ulusal ve uluslararası destek programlarında daha etkin yer almaları hedeflenmektedir (KOBİ Destek Programları; tubitak.gov.tr)

Ticaret ve Sanayi Odaları üyelerinin mesleki sorunlarının çözümlenmesi ve mesleki ilerlemelerine yardımcı olmak amacıyla araştırmalar yapmakta bunları yayımlamakla ve eğitim seminerleri panel ve toplantılar düzenlenmektedirler.

Türkiye Halk Bankası ülkedeki KOBİ'lerin finansman bankası olarak 1938 yılında kurulmuştur. Ancak zamanla görev alanı genişlemiş ve banka uzun ve orta vadeli proje kredisi vermek, küçük ve orta büyüklükteki sanayi kuruluşlarının gelişmesini ve büyük sanayiye geçmesini sağlamak amacıyla danışmanlık hizmeti vermek, proje ve teknik bilgi akışı ile destekleme işlevlerini de üstlenmiştir.

TOBB; ticaret ve sanayinin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, ülkenin kalkınması, ekonominin gelişmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve bu Kanunda belirtilen hizmetleri yerine getirmek amacıyla kurulmuş, T.C. Anayasasının 135 inci maddesi ile kamu kurumu niteliğinde tüzel kişiliğe sahip, meslek üst

kuruluşudur (TOBB Kuruluş Amacı, www.tobb.org.tr).

TOBB ve odaları, mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması ve denetiminde ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmakla sorumludurlar. Diğer taraftan TOBB ve bağlı kuruluşları iş dünyasının ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim alanında imzalanmış olan uluslararası anlaşmalara dayalı proje uygulamalarına aktif olarak katılmaktadırlar (Taş, 2010: 227).

Bu bağlamda özellikle büyük odalar üyelerinin uluslararası düzeyde etkinliklerini arttıracak çeşitli programlar yapmaktadırlar. Bu programlar dahilinde, uygulama bilgi ve becerisine sahip nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla ithalat, ihracat, pazarlama, finansman, toplam kalite ve standartlar, teşvikler, marka, vergi, Avrupa Birliği, lisan kursları, proje yönetimi vb. konularda eğitim programları düzenlemektedir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği öncülüğünde ilgili ticaret ve sanayi odaları katılımı ile Avrupa Birliği fonları ile 2002 yılında Gaziantep, İzmir ve Kocaeli illerinde Avrupa Birliği Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM) kurulmuştur. 2008 yılında Avrupa Birliği Türkiye İş Geliştirme Merkezlerinin Yaygınlaştırılması projesi ile AB Fonları aracılığı ile 12 merkez daha kurulmuş olup, toplam ABİGEM sayısı 15 olmuştur.

Avrupa İşletmeler Ağı; işletmelere AB mevzuatı, politikaları, standartları, hibeleri, kredileri ve ihaleleri, yeni pazarlar ve ticari işbirliği fırsatları, yeni teknolojilere erişim ve teknolojilerini geliştirme konusunda ücretsiz bilgi, danışmanlık ve iş desteği sağlayan bir oluşumdur.

Profesyonel eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunarak KOBİ'lerin rekabet seviyelerine ulusal ve uluslararası piyasalarda artırılmasını ve potansiyelinin geliştirilmesini amaçlayan ABİGEM'ler, AB fonlarından KOBİ'lere bu güne kadar 50 milyon Avro civarında mali destek sağlamışlardır (ABİGEM ve KOBİ'ler, www.abigem.org/tr).

ABİGEM projesi aracılığı ile KOBİ'lere sağlanması öngörülen desteklerden bazıları aşağıda belirtilmektedir.

- KOBİ'leri ihracata hazırlamak, ihracatlarını geliştirmelerine destek olmak talep edildiğinde yabancı ortaklar bulmak,

- Mali yönetim, pazarlama ve krediye erişme gibi, yönetimle ilgili konularda bilgi danışmanlık ve eğitim desteği sunarak, genel iş faaliyetlerinin geliştirilmesinde KOBİ'lere yardım etmek.

İGEME'nin misyon tanımını içerisinde KOBİ'lere özel önem verildiği ifade edilmektedir. İGEME İl Temsilciliklerinin bulunduğu iller ve meslek kuruluşları Ticaret ve Sanayi Odaları ve İhracatçı Birliklerinden gelen talepler doğrultusunda belirlenen İGEME'nin eğitim konusunda verdiği hizmetler beş ana başlık altında toplanabilir. (İGEME'nin Eğitimdeki Hedefleri, www.igeme.org.tr).

1. Dış Ticaret Eğitim Programları,
2. Özel Konulu Eğitim Programları,
3. İşletme Yönetim Sistemleri,
4. İş İngilizcesi Eğitim Programları,
5. Ülke Sohbet Toplantıları,

Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV)1989 yılında Ankara'da kurulmuştur. Kurulda 22 olan Mütevelli Heyeti oluşturan kuruluş sayısı bu gün için 251'e ulaşmıştır. Mütevelli Heyet Üyeleri arasında toplumun, iş dünyasının ve ülkemizin büyüme ve kalkınmasına başarılı çalışmaları ile katkılar sunmuş olan TOBB, TESK, KOSGEB, TÜBİTAK, TTGV, MPM, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, İSO, İTO, ASO, ODTÜ, İTÜ, Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Bilgi Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, TÜGİAD, KalDer, İktisadi Kalkınma Vakfı, Buluş Adamları Derneği gibi kurumsal üyeler bulunmaktadır.

TOSYÖV, girişimciliğin gelişmesini ve özel sektörle kalkınma modelini benimseyen, ekonominin, büyüme ve kalkınmanın temeli olarak kullanılan KOBİ kavramını ilk kez ekonomi literatürümüze kazandıran bir sivil toplum örgütüdür. “KOBİ'lerin rekabet güçlerini, KOBİ'lerin ve paydaşlarının potansiyellerini harekete geçirerek arttırmak” misyonuyla faaliyetlerini sürdüren TOSYÖV'ün vizyonu da “KOBİ ve paydaşlarının harekete geçirecek etkili rol model olmak” tır (TOSYÖV Nedir, www.tosyov.org.tr).

TOSYÖV, Türkiye genelinde gerçekleştirilen gönüllü çalışmalarda önemli görevler üstlenerek, KOBİ bilincinin gelişmesinde, girişimciliğin desteklenmesinde etkin görevler üstlenmektedir.

Bir başka KOBİ destekleyicisi kuruluş; Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiciler Derneği (KOSDER)'dir. Bu derneğin amaçları aşağıda kısaca özetlenmiştir.

- Türkiye sanayi ve ihracat sektörünün gerçek sürükleyici ve dinamik gücü olan küçük orta ölçekli sanayici-ihracatçı ve ihracat potansiyeli taşıyan firmaların demokratik bir baskı grubu oluşturmak,
- Tam rekabetin yasalarla korunduğu, savunulduğu serbest ve rekabetçi piyasa ekonomisi içinde gerçek yerini alabilmek girişimciliği ve girişim ekonomisini savunmak,
- Savunduğu kesimin ülke ekonomisi içindeki payını ve etkinliğini arttırmak,
- Rekabet güçlerini düzeltmek, yükseltmek, teknolojilerini yenileyebilmeleri için destek program ve projelerini geliştirmek ve uygulamak,
- Yeni finansman modellerin geliştirilmesine yardımcı olmak,
- Ekonomik alanda küçük ve orta ölçekli sanayicinin çıkarını korumak (Taş,2010:229).

KOBİ'lere kamu kurum ve kuruluşlarca sağlanan diğer destekler ise şunlardır;

1. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı: Doğal kaynakların korunmasını dikkate alarak, kırsal alanda gelir düzeyinin yükseltilmesi, tarımsal üretim ve tarımsal sanayi entegrasyonunun sağlanması, tarımsal pazarlama altyapısının geliştirilmesi, gıda güvenliğinin güçlendirilmesi, kırsal alanda alternatif gelir kaynaklarının oluşturulması, basınçlı sulama sistemlerinin yaygınlaştırılması, yürütülmekte olan kırsal kalkınma çalışmalarının etkinliklerinin artırılması ve kırsal toplumda belirli bir kapasitenin oluşturulmasıdır. Bu amaçla Tarımsal ürünlerin işlenmesi, depolanması ve paketlenmesine yönelik; (bitkisel, hayvansal ve su ürünlerinin birincil işlenmesine,

sadece sert kabuklu meyveler hariç) projeler desteklenmektedir. Gerçek kişiler için 100.000 TL, Tüzel kişiler için 500.000 TL'dir (<http://www.tedgem.gov.tr/kkydp.asp>).

2. Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarafından Sağlanmakta Olan Destekler: Desteğin amacı, Bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmaktır. Proje başvuruları, dönemsel olarak açılan çağrılar kapsamında yapılmaktadır sağlanan destek hibe şeklindedir (Bölgesel Kalkınma Ajansları, www.dpt.gov.tr).

3. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Sağlanmakta Olan Destekler: Yerli ve yabancı yatırımları desteklemek için çıkarılan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar kapsamında; Türkiye 4 bölgeye ayrılmıştır. Yararlanılacak unsurlara ilişkin destek miktarı ve oranları bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir.

Asgari sabit yatırım tutarı; 1. ve 2. Bölgelerde 1 milyon, 3. ve 4. Bölgelerde 500 bin TL. Destek unsurları; Gümrük Vergisi İstisnası, KDV İstisnası , İndirimli Gelir ve Kurumlar Vergisi , Yatırım Yeri Tahsisi, Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği, Faiz Desteği (Hazine Destekleri, www.hazine.gov.tr).

4. Dış Ticaret Müsteşarlığı Tarafından İhracata Yönelik Olarak Sağlanmakta Olan Destekler: İhracata Yönelik Devlet Yardımları 10 adet destek programından oluşmakta olup, yardımların uygulanmasında nihai onay mercii Dış Ticaret Müsteşarlığı'dır. Söz konusu devlet yardımları (Dış Ticaret Müsteşarlığı KOBİ Destekleri, www.dtm.gov.tr).

a. Araştırma-Geliştirme Yardımları

b. Uluslararası Nitelikteki Yurtiçi İhtisas Fuarlarının Desteklenmesi

c. Yurtdışında Milli veya Bireysel Düzeyde Gerçekleştirilen Fuar Katılımlarının Desteklenmesi

d. Pazar Araştırması Desteği

e. Eğitim Yardımı

f. Yurtdışında Ofis-Mağaza Açma, İşletme ve Marka Tanıtım Faaliyetleri Destekleri

g. Çevre Maliyetlerinin Desteklenmesi

h. Türk Ürünlerinin Yurtdışında Markalaşması ve Türk Malı İmajının Yerleştirilmesi ve Turquality İmajının Yerleştirilmesine Yönelik Faaliyetlerin Desteklenmesi

1. İstihdam Yardımı

1. Tarımsal Ürünlerde İhracat İadesi Yardımları

Yararlanılacak unsurlara ilişkin destek miktarları ve oranları destekten desteğe farklılık göstermektedir.

5. 5084 Sayılı Kanun Kapsamında Sağlanmakta Olan Destekler: Brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan Gelir vergisi stopajı ile sigorta primi işveren hissesinin; OSB'ler ve endüstri bölgelerinde olanlar için %100'ü, diğer yerlerde olanlar için %80'i karşılanmaktadır (www.gib.gov.tr/).

Ayrıca Enerji Desteği için: Genel şartları sağlayan ve belli sektörlerde faaliyette bulunanların

- Elektrik enerjisi giderlerinin %20'si Hazinece karşılanmaktadır.

- Bu orana; asgarî sayıdan sonraki her bir işçi için, 0,5 puan eklenir.

- Üst sınır: OSB ve endüstri bölgelerinde %50'yi, Diğer yerlerde %40'ı geçemez.

SGK İstihdam Desteği için: Destekten yararlanmak isteyen işverenlerin, işyeri adresi de belirtilmek suretiyle, gelir veya kurumlar vergisi mükellefi olduklarına ilişkin ilgili vergi dairesinden almış oldukları belgeyi bağlı buldukları ilgili Sigorta İl Müdürlüğü'ne bir dilekçe ile birlikte vermeleri gerekmektedir.

Vergi Geliri Stopaj Desteği için: Destekten yararlanabilmek için muhtasar beyannamesi ile birlikte işyerleri ve istihdam edilen işçilere ilişkin bilgiler ve terkin konusu olacak vergi tutarını belirten bildirimini vermekle yükümlüdür. Buna göre mükellefler, Gelir Vergisi Stopajı Teşvikine İlişkin Bildirim'de yer alan terkin konu olacak vergi tutarını verecekleri muhtasar beyannamenin "Matrah ve Vergi Bildirimi" bölümünde

göstermekte ve bu tutarı, gelir vergisi kesintisi toplamından indirerek terkin sonrası kalan vergi tutarını ödemektedirler.

6. 5746 nolu Kanun Kapsamında Sağlanmakta Olan Ar-Ge Vergi Teşvikleri: 5746 sayılı Kanun ile getirilen bu destek ile; ar-ge ve yenilik yoluyla ülke ekonomisinin uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulması için teknolojik bilgi üretilmesini, üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılmasını, ürün kalitesi ve standardının yükseltilmesini, verimliliğin artırılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini, teknolojik bilginin ticarileştirilmesini, rekabet öncesi işbirliklerinin geliştirilmesini, teknoloji yoğun üretim, girişimcilik ve bu alanlara yönelik yatırımlar ile ar-ge'ye ve yeniliğe yönelik doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının ülkeye girişinin hızlandırılmasını, ar-ge personeli ve nitelikli işgücü istihdamının artırılmasını desteklemek ve teşvik etmek amaçlanmıştır (Gelir İdaresi Başkanlığı ,www.gib.gov.tr).

7. Kredi Garanti Fonu Tarafından Sağlanmakta Olan Destekler: KOBİ'ler tarafından Bankacılık sisteminden alınacak kredilerin en çok %80'ine kadar kefalet veren bir destek sistemidir. Bir KOBİ için en fazla 750.000 TL, bu KOBİ'nin doğrudan ya da dolaylı olarak risk grubu oluşturduğu işletmeler için ise maksimum 1 milyon TL olmak üzere bankalardan alacakları krediler için kefalet sağlanmaktadır (Fonun Amaçları, www.kgf.com.tr/).

BÖLÜM 2: KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1 Genel Olarak Çalışma İlişkileri.

Çalışma İlişkileri; tarım, sanayi, hizmet ve ticaret olmak üzere tüm sektörlerdeki çalışma yaşamının kurallarının belirlenmesidir. Bu kurallar belirlenirken; işçiler, işveren ve devlet aktif rol oynar. Çalışma İlişkilerinin Demokratikleşmesi (Endüstriyel Demokrasi); kararların alınmasında herkesin hak sahibi olması demektir. Demokrasinin çalışma ilişkilerine uyarlanmış halidir.

Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar, her geçen gün hızlanan ve daha da hızlanacağını düşündüğümüz teknolojik yenilikler, 21. Yüzyıl'a girerken insanlığı bilgi toplumu olmaya ve ülkeler arasındaki sınırları kaldırmaya zorlamaktadır. Çalışma ilişkileri sistemi, siyasi ve iktisadi sistemin bir alt sistemi olarak bu değişimlerden büyük ölçüde payını almaktadır. Giderek yoğunluk kazanan uluslararası rekabet, liberal pazar ekonomileri ile ortaya çıkan ekonomideki yapısal değişimler, teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği istihdam sorunları, istihdamın dağılımında ve işgücünün nitelik yapısındaki farklılaşma endüstri ilişkileri sistemini derinden sarsmaktadır (Ekin,1996,2:38).

Sanayileşmiş ülkelerdeki çalışma ilişkileri sistemi, 1970'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda giderek belirgin hale gelen işletmelerin yapısında ve üretim tarzındaki dönüşüm ile birlikte yeniden yapılandırılmaya çalışıldığı, bu dönüşümde, sanayileşmiş ülkelerde istihdamın sanayiden hizmetler kesimine kayması ve beyaz yakalıların sayısındaki artış, teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, artan işsizlik, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, bireysel beklentilerin kollektif beklentilerin üzerine çıkması, emek piyasası koşullarının işçiler aleyhine değişmesi ve işverenlerin endüstri ilişkilerindeki inisiyatiflerinin artması çalışma ilişkilerinde yeniden yapılanmayı gündeme getirmiştir (Baydur, 1996,2:86).

Çalışma ilişkilerinde bu dönüşüm ile birlikte mavi yakalı işçilerin önemi azalmış, sendikalar güç kaybetmeye başlamış, toplu pazarlıklarda çatışmanın yerini uzlaşma almış, kamu kesimi, işçi ve işveren sendikaları üçlüsü arasında işbirliğinin gelişmesi literatürde Neo-Korporatizm kavramının doğmasına yol açmıştır. Sendikacılığın girdiği

bu yeni evrede işçiler birey olarak öne çıkmakta ve işletmelerde verimliliği ve karlılığı arttırmaya yönelik politikalara katılarak üretim sürecinde daha etkin bir rol üstlenmektedirler. Oluşan bu yeni durum beraberinde merkezi, güçlü sanayi tipi işçi sendikacılığından mikro örgütlenmelere giden merkeziyetten uzak işçi sendikacılığını doğurmuştur. İşçi sendikalarının bu gelişime karşı çıkışı, inisiyatifin işverenlere geçmesi nedeni ile büyük ölçüde sonuçsuz kalmıştır (Kocabaş, 2004: 36).

Kitle üretiminde esnek üretim modeline geçilmesi, son yirmi yıldır hızla gelişen bilgisayar, iletişim ve mikro elektronik teknolojileri ekonomide ağırlıklı hale gelmesi ile emek yoğun sistemden sermaye yoğun teknolojiye geçiş, işçinin yerini makinelerin alması, işçinin niteliğinin değişmesi ile beyaz yakalıların sayısının artması, işgücünün taşeronlaşma, mevsimlik çalışma düzeni ile esnekleşmesi, çalışma ilişkilerinde değişimlere neden olan önemli gelişmelerdir. Çalışma ilişkileri yaklaşımları kısaca aşağıda özetlenmiştir. Bunlar;

1- Klasik Yaklaşım: Çalışma ilişkileri toplu pazarlık üzerine yoğunlaşmalı, sendikalara vurgu yapılmalı ve amaç çalışma ilişkilerinde demokrasiye ulaşmak olduğunu savunur.

2- Kurumsal Yaklaşım: Örgütler yani kurumlar üzerinden inceleme yapılsın, kurumsal ilişkiler incelensin, düzenlenmiş, yasal kurallara dayanmış ilişkiler incelensin der. Sendikalar ve kamu kuruluşları arasındaki düzene vurgu yapar.

3- Sistem Yaklaşımı: Sanayi, içerisinde bulunduğu toplumun, kültüründen, politikalarında, ekonomisinden etkilenir. Sanayi, toplumun alt sistemidir. Sanayinin de kendi alt sistemleri (işçi, işveren, sendika, devlet) vardır. Sanayi hem bunları etkiler hem de bunlardan etkilenir. Her ülkenin çalışma ilişkileri birbirinden farklıdır zira her ülkenin siyasi-ekonomik yapıları farklıdır.

4- Sosyolojik Yaklaşım: Vurgusu ve en önemli olan insandır. İnsanın, çalışma yaşamı ve davranışları en önemli olan şeydir. Çalışan insanın beklentilerini, sorunlarını ve bunların nasıl çözüleceği üzerinde durur. Davranış bilimleri, hukuk, tarih gibi bilimlerden yararlanılması gerektiğini düşünülür.

2.2. KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri

Çalışma ilişkileri kavramı “Endüstri İlişkileri” kavramına göre küçük işletmelerdeki istihdam ilişkilerini daha iyi ifade eden bir kavramdır. Çünkü çalışma ilişkileri endüstri ilişkileri gibi akla büyük işletmeleri ve sendikaları getirmektedir (Yıldırım, 1997: 12). Bu sebeple KOBİ'lerde çalışma ilişkilerini inceleyen bu tezde “çalışma ilişkileri” kavramı kullanılacaktır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ya da işyerlerinin toplam işyeri ve istihdam içindeki payının yüksekliği KOBİ'lerdeki çalışma koşullarının ve çalışma ilişkilerinin daha dikkatle incelenmesini gerektirmektedir. Günümüzde küçük ve orta ölçekli işyeri sayısında hızlı bir artış yaşanmakta ve büyük ölçekli firmalar pek çok mal ve hizmeti KOBİ'lerden satın almaktadırlar. Bu tür mal ve hizmet satın alma faaliyeti taşeronluk, fason üretim, tedarikçi firma ve alt işveren gibi çeşitli adlarla anılmaktadır. Geçmişin devasa işletmeleri günümüzde çekirdek bir iş gücünü barındıran kompakt işletmeler haline gelmekte, üretim ve hizmet süreci parçalanarak KOBİ'lerden satın alınmakta ve böylece çevresel ve güvencesiz bir işgücü ortaya çıkmaktadır. Kuşkusuz bu tür büyük ölçekli işletmelerin ihtiyacı olan mal ve hizmeti kendisi üretmeden dışarıdan satın almasının temel nedeni KOBİ'lerin rekabet avantajı; daha düşük maliyetle mal ve hizmet üretmeleridir. Bunun ardında ise esasen sosyal standartların ve ücret maliyetlerinin düşüklüğü yatmaktadır.

İşyeri ve çalışan sayısı açısından sahip oldukları yüksek payın tersine KOBİ'lerde çalışanların durumu büyük ölçekli işletmelere göre daha kötüdür. Güvencesizlik daha yaygındır, ücretler daha düşüktür, sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamı çok daha dardır ve çalışma koşulları daha ağır ve tehlikelidir. Kuşkusuz bu durumun nedenleri arasında KOBİ'lerin büyük ölçekli işletmelere sağladıkları düşük maliyetli mal ve hizmetin payı büyüktür. Büyük ölçekli işletmeler doğrudan kayıtdışı ve daha düşük sosyal standartları kendi işyerlerinde uygulayamazlar da, iş gücü maliyetlerini düşürmek amacıyla üretim aşamalarının belirli safhalarında, fason üretim yaptırmakta ya da taşeron firmaları devreye sokmaktadırlar (DPT, 2001:46). KOBİ'ler aracılığıyla yaptırıkları fason üretim ya da taşeronlaşmak kayıtdışı ve düşük sosyal standartların yaygınlaşmasını tetiklemektedirler. Çünkü tedarikçi ve taşeron firmalara büyük şirketlerce dayatılan koşullar onların en ucuz yöntemlere başvurmalarına yol

açmaktadır. Büyük şirketler KOBİ'ler aracılığıyla çalışma ilişkilerini dibe doğru itmekte ve kuralsızlaştırmaktadır.

KOBİ'ler istihdam yaratan birimler olarak dikkat çekmekte birlikte yarattıkları istihdamın bünyesinde çeşitli sorunlar barındırdığı ve bu sorunlara çözüm önerileri getirilmesi gerektiği gözden kaçmaktadır. KOBİ'lerin istihdam yapısının enformel sektörle iç içe geçmesi yüzünden, bu sektörde istihdamla ilgili karşılaşılan sorunlar küçük işletmelere de yansımıştır. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri açısından önemli olan; sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikalaşma, mesleki eğitim ve ücretler konusu aşağıda incelenmiştir.

2.2.1 Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik; sosyal sigorta ve sosyal yardım olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır. Sosyal sigorta kişilere riske (sağlık, hastalık, işsizlik, kaza, yaşlılık, aile ve hamilelik, vb.) karşı koruyan prim ödemeli bir yapıya sahiptir. Sosyal yardım ise, sadece düşük gelirli muhtaç durumdaki kesimlere yardım sağlayan, vergi temelli bir uygulamadır.

Sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar ülkelerin gelişmişliğine bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kuzey Afrika ve Güney Asya'da sosyal güvenliğin kişisel kapsamının, çalışan nüfusun yalnızca %5 ile %10'u arasında olduğu tahmin edilmektedir. Latin Amerika'da bu oran, %10 ile %80 arasında değişmektedir. Güneydoğu Asya'da ise, %10 ile %100 arasında değişen bir kapsama sahiptir. Örneğin Kamboçya'da %10, Güney Kore'de ise %100 dür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenliğin kapsamı daralmaktadır. Bunun başlıca nedeni, ekonomik büyümenin düşük olmasına karşın işçilerin sayısının artmasıdır (ILO, 2002:55).

Ülkemizde sosyal güvenlik hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından sağlanmaktadır. Hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışanlara Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), kendi nam ve hesabına çalışanlara (BAĞ-KUR), kamu kurumlarında devlet memuru olarak çalışanlara Emekli Sandığı (ES), sosyal güvence sağlamaktadır. Bu sosyal güvenlik kuruluşları Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplanmıştır. Ülkemizde KOBİ'lerde çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışıyorsa BAĞ-KUR, başkasının yanında ücretli çalışıyorsa SSK'ya kayıtlıdır.

Kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu işyerlerinin başında KOBİ'ler gelmektedir. KOBİ'ler özellikle küçük işletmeler, oran olarak kendilerine oldukça ağır gelen sosyal güvenlik primi, işsizlik sigortası fonu veya vergilerden kurtulmak için, en kolay yol olan kayıt dışı işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler.

KOBİ'lerde işçilerin kayıt dışı olarak çalıştırılması üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi çalışanlar hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemekte ve primleri ödenmemektedir. İkincisi, sosyal güvenlik kurumuna bildirilenlerin çalıştıkları gün sayısı az gösterilmekte ve buna göre daha az prim ödenmektedir. Üçüncüsü ise, işletmelerde çalışan işçilerin sosyal güvenlik primleri, gerçekte çalışanların ücretleri daha yüksek olsa bile asgari ücret üzerinden ödenmektedir (Oktar, 1994:22).

Ülkemizde işçi ve işveren üzerindeki istihdamla ilgili mali yüklerin yüksekliği, ücretten yapılan kesintileri adeta bir istihdam vergisine dönüştürmüştür. Bu mali yüklerin etkisi özellikle küçük işletmelerde kendini daha da fazla hissettirmektedir. Devletin sosyal güvenliğe katkısının bulunmaması işçilik maliyetlerini arttıran en önemli faktördür. Kişilerin sosyal güvenlik sisteminin boşluklarından yararlanarak, kayıt dışı çalıştıkları da görülmektedir. Çok sık çıkarılan prim affı ve borçlanma ile ilgili yasal düzenlemeler bunun en önemli göstergesidir.

2.2.2. İşçi Sağlığı ve Güvenliği

KOBİ'lerde çalışanların çoğu, temel güvenlik ve sağlık problemlerinden sıkıntı çekmektedir. Gürültü, düşük ışık düzeyi, havanın aniden değişmesi, makinelerin kullanırken karşı karşıya kalınan riskler ve bunların sonucu meydana gelen hastalıklar ve iş kazaları önemlidir. İş kazası ve meslek hastalıklarının başlıca nedenleri ise, bu tür işletmelerdeki üretimde kullanılan düşük teknoloji düzeyi, çalışan işgücünün düşük vasıf düzeyi, düşük verimlilik, düzensiz istihdam ilişkileri ve yatırım kapasitesinin eksikliğidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri işverene mali olarak yük getirirse de temelde, iş kazası ya da meslek hastalığı gerçekleştiği takdirde, işletmenin ve işçinin katlanmak zorunda kalacağı maddi ve manevi bedeller daha ağır olmaktadır. Tüm bunlara rağmen, küçük işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin alınan

önlemlerin büyük işletmelere oranla daha düşük düzeyde olduğu bilinen bir gerçektir.

KOBİ'lerde özellikle de küçük işletmelerde kayıt dışı istihdam fazla olduğundan, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili güvenilir istatistiki veriler bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra küçük işletmelerde küçük iş kazalarının kayıtlara geçirilmediği de bilinmektedir. Ayrıca, küçük işletmelerdeki işçilerin eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti, işverenin konuya gerekli önemi vermemesi de oranların yüksekliğini etkilemektedir.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesine göre, işletmelerde sağlık ve güvenlik çalışmaları yapmak üzere işçi sağlığı ve güvenliği kurulları kurulması öngörülmüştür. 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işletmelerde her işveren bu kurulları kurmakla yükümlüdür. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine yollama yapılarak çıkarılan işyeri hekimi çalışma şartları ve görev ve yetkileri hakkındaki yönetmeliğe göre ise en az 50 işçi çalıştıran işletmelerin ortaklaşa bir birim kuracakları belirtilmiştir.

Ancak ülkemizde bütün bu düzenlemelere karşın, özellikle küçük işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından koşulların yetersiz olduğu açıktır. Bu konuyu etkileyen başlıca unsurlar olarak ise; muafiyetlerin varlığı ve iş teftişinin yetersizliği belirtilebilir (Ekin, 1994: 57).

Tablo 6: İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı

Sigortalı Sayısı	2005	2006	2007	2008	2009	Toplam	Oran %
1-49	46342	48133	49549	44175	40671	228870	61,7
50-99	6343	6582	6402	5784	5697	30808	8,3
100-199	6818	7909	8068	6828	5466	35089	9,5
200-249	2001	2243	2678	2133	1553	10608	2,9
250-299	5618	6307	6400	5849	4437	28611	7,7
500-999	3075	3433	3867	3736	2823	16934	4,6
1000+	3726	4420	3638	4458	3669	19911	5,3
Toplam	73923	79027	80602	72963	64316	370831	100

Kaynak : SGK, "SGK İstatistik Yıllıkları ,1984-2009"

Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının çalışan sayıları açısından işletme büyüklüklerine göre dağılımı Tablo 6’de görülmektedir. Ülkemizde işletmelerin % 99’u elliden az çalışan istihdam etmekte, iş kazalarının ise % 61,7’i de elliden az çalışanı olan işletmelerde meydana gelmektedir (SGK, “SGK İstatistik Yıllıkları”,1984-2009) Kayıtlara geçmeyen iş kazalarının da küçük ölçekli işletmelerde daha fazla olduğu bilinmektedir.

Ülkemizde elliden az işçi çalıştıran işletmeler iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi zorunluluklardan muaf tutulmaktadır (İş Kanunu) Bu da bize işçi sağlığı ve güvenliği kurullarının zorunlu olduğu kurumlarda iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir. Küçük ölçekli işletmeler için bu muafiyetin kaldırılması, işletmelere katlanması çok da kolay olmayan külfetler getireceği için, bunların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine kolaylıkla ulaşabileceği sistemli bir yapı oluşturulmalıdır. Bunun için her ilde ortak iş sağlığı ve güvenliği birimleri kurularak, küçük ölçekli işletmelerin risk durumu ve büyüklüğüne göre değişen sürelerde bu birimlerden yararlanmalarının zorunlu tutulması; hem ülkemizdeki iş kazası sayısının azalmasında hem de kazaların resmi kayıtlara geçmesinde önemli bir etken olacaktır

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin/toplam işyeri ve istihdam içindeki payının yüksekliği KOBİ'lerdeki çalışma koşullarının ve çalışma ilişkilerinin daha bir dikkatle irdelenmesini gerektiriyor.

2.2.3. Sendikalaşma

Katılımcı demokrasinin yerleşik olduğu çoğu ülkede sosyal diyalog mekanizmaları önemli işlevler yerine getirmekte, toplumu ilgilendiren konularda, baskıcı ve müdahaleci yöntem ile karar alınması yerine, ikna ve uzlaşma kültürü zemininde çözüm arayışlarını geçerli kılmaktadır.

Toplumsal uzlaşma, diyalog ve kurumsallaşma ile mümkündür. Bunun gerçekleşmesi için kesimlerin diyalogu ve kurumsallaşmayı benimsemesi, daha da önemlisi serbestçe örgütlenmesi gerekir. Çünkü örgütlenme düzeyinin düşük olması temsil gücünü

zayıflatmaktadır. Bu durum, işbirliği uygulamalarının kurumsallaşmasını, karşılıklı güveni ve işbirliği imkanlarını zorlamaktadır.

Sosyal diyalogun ve uzlaşma kültürümüzün eksikliği çalışmalara da yansımaktadır. Çoğulculuk yaklaşımı yerine çoğunluk baskısı egemen olabilmektedir. Sosyal diyalogun taraflarından biri yeterli düzeyde örgütlenemiyorsa ve üstelik güçlü olan kesim bunun gerçekleşmemesi için engeller yaratıyorsa, eşitliğe dayalı bu ilişkinin gerçekleşmesi ve demokratik bir kurumsallaşmanın sağlanması mümkün değildir.

Bireysel olarak sendikal hakların karşılanması, sendika üyeliğinin özgürce kullanılmasının koşullarının varlığı, işyerlerinde ve işletmelerde kurulan temsile dayalı kurullar, ikili yapılardan başlayarak, sosyal diyalog kültürünün yaygınlaşmasına ve kurumsallaşmasına aracılık edecektir. Sosyal diyalogu gerçekleştirecek temel yaklaşımı belirleyecek olan, emeğin temel haklarının karşılanması ve ekonomik ve sosyal kazanımlarının korunması doğrultusunda atılacak somut adımlardır.

Sendikacılığın gelişim süreci incelendiğinde, öncelikle büyük işletmelere ve formel sektöre dayalı sendika modelini benimseyen sendikacılık hareketinin belirli bir zaman aralığıyla büyük işletmelerden küçük işletmelere kayacağı düşüncesinin hakim olduğu görülmüştür. Oysa küçük işletmelerde toplu pazarlık ve çalışma yasalarının asgari seviyelerde uygulanması sorunu sendikaları zora sokmuş; bunun bir sonucu olarak da büyük işletmelerde uygulanan çalışma şartları, küçük işletmelere çok nadir veya düşük standartlarda uygulanabilmiştir (Ekin, 1993:19).

Sendikacılık hareketinde, küçük işletmelerin öneminin gözden kaçırılmasının başlıca nedeni, sendikacılığa büyük işletmelerin hakimiyeti olarak gösterilmektedir. Gerçektende sendikalaşma oranının işletme büyüklüğüyle bağlantılı olduğu kabul edilmektedir. Örneğin, 1000 kişi çalıştıran tek fabrikanın örgütlenmesinin, 25 kişi çalıştıran 40 işletmenin örgütlenmesine göre çok daha kolay olduğu savunulmaktadır (TİSK, "XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 108).

Küçük işletmelerde ilişkilerin kişisel olması da sendikalaşma oranlarını etkileyen bir başka faktördür. Sendika konusunda zaten olumsuz düşüncelere sahip olan küçük işletme sahiplerinin açık muhalefeti olmasa dahi, bu tür işletmelerin ülkenin her yerinde

dağınık olarak faaliyet göstermeleri, örgütlenmelerini güçleştirmektedir (Ekin, 1993:25).

Aynı zamanda küçük işletmelerde çalışanların örgütlenememesinin başlıca sebebi olarak kayıtdışı çalıştırılan işçinin örgütlenmesini sağlamanın kayıtlı işçilere göre daha zor olması gösterilmektedir. Enformel ekonomideki işçilerin genel özellikleri olarak; düzenli gruplar tarafından temsil edilememeleri, toplu harekete katılamamaları, sendikaya katılırlarsa işlerini kaybetme kaygısını taşımaları, enformel ekonomide sendika kurmada yasal engellerle karşılaşmaları, genelde geçici işlerde çalışmaları sayılabilir. Sendikalarında böyle özelliklere sahip işçileri üye yapmaları oldukça zordur.

TÜİK tarafından kullanılan “enformel sektör” deyiimi ile; şirketleşmemiş, basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 kişi arasında çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimleri; “kayıt dışı istihdam” deyiimi ile de; referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları anlatmaktadır (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Ağustos 2005 Sonuçları, 2005:185).

Fakat, enformel sektördeki çalışanlara yardım edebilmek ve onları örgütleyebilmek için bazı mevcut sendikaların ve uluslararası örgütlerin çabaları kayda değerdir. 1999’da ILO ve 2000 yılında ICFTU enformel ve korumasız işçilere yardım için, sendikaları kuvvetlendirmek yönünden etkin stratejiler geliştirmişlerdir. Bu kuruluşlar, enformel ekonomide gerek uluslararası sendika hareketi, gerekse ulusal düzeyde enformel işçilerin organize olması konusuna adapte olmuşlardır (ILO, 2002:79).

Türkiye’de sendikal haklarla ilgili yasal durum ve uygulamada karşılaşılan sorunlar örgütlenme hakkının kullanılmasını ciddi düzeyde zedelemektedir. Bu dönem içinde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımındaki sınırlamalar ve eksiklikler nedeniyle Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün de onaylamış olduğu 87 ve 98 ile 151 sayılı sözleşmelere aykırılık nedeniyle Aplikasyon Komitesinde eleştirilere tabi tutulmuştur. İşçi hak ve özgürlükleri ile ilgili yasal düzenlemelerle getirilen ve çoğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün evrensel normlarına aykırı olan kısıtlamaların ortadan kaldırılması ile ülke tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinin iç hukuk kurallarına yansıtılması çalışma hayatının öncelikli bir konusu olmaya devam etmektedir.

Enformel ekonomide sigortalı olma imkanı dahi bulamamış işçilerin varlığı dikkate alınrsa, Türk sendikalarının sayısal bakımdan temsil yeteneğinin sınırlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, sendikaların küçük ölçekli işletmelerdeki sigortasız işçileri örgütlemek ve onlara ulaşmak adına pek bir çaba gösterdikleri söylenemez.

Türkiye’de işçi sendikaları, KOBİ olarak adlandırılan işletmelerde işgücünün örgütlenmesi konusunda yetersiz kalmışlardır. Bu yetersizliğin temelinde, söz konusu işletmelerin fason üretim yapan ya da büyük sanayiye ara mal üreten işletmeler olması, dolayısıyla üretim devamlılıklarının mal ürettikleri büyük sanayi kuruluşunun pazardaki payına ve rekabet gücüne bağlı olduğu, bu durumun da maliyet unsurlarını ön plana çıkmasına ve çalışanların iş güvencesinin bulunmaması olarak ifade edilebilir. Bunun yanı sıra örgütlenmeye olumsuz etki yapan çeşitli yasal engeller belirtilebilir.

Büyük ölçekli işletmelerde işçileri bir anda işten çıkarabilen işverenler, küçük ölçekli işletmelerde daha da acımasız davranabilmektedir. Sendikalaşmanın önünün açılması için iş güvencesinin sağlanması önem taşımaktadır. Geri teknolojiyle üretim yapan küçük ölçekli işletmelerin rekabet gücü, büyüklere göre oldukça azdır. Sendikalaşma sonucunda sendikal haklar kullanılarak sosyal yardımlar ve ücret artışlarında meydana gelebilecek artışlar işveren açısından maliyetleri artırmakta, amaçladığı kar oranına ulaşamayan işveren sonuçta, işletmesini kapatmak zorunda kalmaktadır.

İkinci olarak ise, örgütlenmeye negatif etki yapan yasal engeller çeşitlilik arz eder. Bu engellerden biri, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. Maddesi ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununu 2. Maddesine göre; (5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununun 76. maddesinde: “ 17.7.1964 tarihli ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununa yapılmış olan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.” hükmü yer almaktadır) “Üç kişinin çalıştığı işyerlerinde” İş Kanununun hükümlerinin uygulanmamasıdır. Oysa bu işletmelerin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları, sendikalaşmaları açısından olduğu kadar, çalışma yaşamını da olumsuz etkileyen bir etmendir. Gerçekten, devletin küçük işletmeleri İş Kanunları’ndan muaf tutarak buradaki istihdamı düzenlemekten kaçındığı gözlemlenebilir.

Türkiye’deki küçük işletmelerde sendikalaşmanın önündeki bir başka engel ise; toplu

sözleşme yetkisi için sendikaya istihdamda çalışanların en az %10'unu ve işletmede çalışanların yarısından bir fazlasını üye yapma zorunluluğu getiren barajdır(Ekin,1993:27).

Türk-İş'in 2009 yılı verilerine göre; Türkiye'nin Ocak 2009 tarihi itibariyle nüfusu 70 milyon 166 bin kişidir. İktisaden faal nüfusu (15 ve daha yukarı yaş) 51 milyon 323 bin kişidir. İşgücünde olanların sayısı 23 milyon 523 bin kişi ve 19 milyon 873 bin kişinin istihdamına karşılık 3 milyon 650 bin işsiz bulunmaktadır. İstihdam edilenlerin % 21,8'i tarım kesiminde; %20,7'si sanayi kesiminde; %5'i inşaat sektöründe ve yarısından çoğu, %52,5'i hizmetler kesimindedir. Sosyal güvenlik kapsamında olmayanların, diğer bir ifadeyle kayıtdışı istihdam toplam istihdamın %40,8'ini oluşturmaktadır. Kayıtdışı istihdam ağırlıklı olarak tarım sektöründedir. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı %28,6'dır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun hanehalkı işgücü verilerine göre Ocak 2009 itibariyle ücretli-yevmiyeli olarak çalışanların toplamı 12 milyon 078 bin kişidir (toplam istihdamın %60,8'i) , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'nın Ocak 2009 belirlemesine göre; Türkiye'deki toplam işçi sayısı 5 milyon 434 bin kişi ve toplam sendikalı işçi sayısı da 3 milyon 206 bin kişidir. Buna göre ülkemizdeki sosyal güvenlik kapsamındaki işçiler açısından sendikalaşma eğilimi %58,98 oranında gözükmektedir. Ancak gerçek durum resmi verilerde açıklanandan çok farklıdır. Türkiye'deki sendikalaşma oranı toplam ücretliler açısından %26,54'e düşmektedir.

Kaldı ki, Türkiye'de sendikalı işçi sayısı resmi verilerde 3 milyon 206 bin olmasına karşın, aynı resmi verilere göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sadece 722 bin işçi ile sınırlıdır ve bu işçiler ağırlıklı olarak kamu kesimindedir. Özelleştirme ile birlikte kamu kesimindeki işçi sayısı azalmaktadır.

2.2.4. Mesleki Eğitim

KOBİ kavramı içinde yer alan çok küçük ve küçük işletmelerde, geleneksel çıraklık çalışanlar için oldukça önemli bir deneyim ve öğrenme şekli olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda da, işçiler bu kademedен geçerek, kendi işyerlerini açmada ilk adımı

atmış olmaktadır. Bu ortamda, ustanın becerileri çırağa aktarıldığından, eğitimin kalitesi tamamen, ustanın becerisine bağlıdır. Enformel sektör heterojendir, çünkü eğitim ihtiyaçları bu alanda farklılaşmaktadır. Özetle bu sektörde, yaşam boyunca öğrenilenler oldukça önemlidir ve bu eğitimin objektif bir eğitim olmadığı rahatlıkla ifade edilebilir (ILO, 2002:101-102).

KOBİ'lerde, gerek yöneticilerin gerekse de personelin eğitimi konusunda önemli sorunlar yaşanmaktadır. KOBİ'lerde, özellikle mesleki eğitim büyük önem taşımaktadır. Buradaki sanatkarların çoğu çıraklıktan yetişmektedir. Bu işletmelerde çalışan idari ve üretimdeki personele, günün şartlarına uygun olarak bilgilerin aktarılması ancak eğitimle sağlanabilecektir. Ancak, gerek finansal engeller, gerekse de eğitime gereken önemin verilmemesi, hem yöneticiler hem de personelin pek çok değişikliği geriden takip etmelerine ve dolayısıyla bu da, verimliliğin azalmasına neden olmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmını, işletme sahipleri ve onların sosyal çevrelerinden kişiler oluşturmaktadır. Maddi ve manevi olarak yetişmiş eleman çalıştırma imkanları oldukça sınırlıdır. Genellikle, küçük işletmelerin istihdam ettiği usta, çırak ve kalfaların gerekli eğitim ve öğretimden yoksun olmaları, verimli çalışmalarını etkilemekte ve atıl kapasite yaratmaktadır.

Öte yandan, bugün standardizasyon, kalite kontrolü gibi konularda gerekli eğitimi görmüş kişilerin eksikliği, üretilen mamullerin kalitesini olumsuz yönde etkilemekte ve ürünün değerinden daha az bir fiyattan satılmasına neden olmaktadır. İşte, gerek çalışanların, gerekse de yöneticilerin bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim programlarının düzenlenmesinde Türkiye'deki KOBİ'ler büyük bir sıkıntı içinde bulunmaktadır.

Türkiye'deki KOBİ'lerin yönetim sorunlarının temelinde, eğitimdeki eksiklikler yatmaktadır. KOBİ'lerde, yapıları gereği işletme fonksiyonları belirginleşmemiş, dolayısıyla satın alma, pazarlama, personel, üretim, yönetim faaliyetleri müteşebbislerin bilgi, beceri, eğitim ve şahsi yetenekleri ile orantılı olarak ve sınırlı kapasite ile yürütülmek zorunda kalmıştır. Kişilerin bu fonksiyonlarda uzmanlaşması ise ancak eğitim ile sağlanabilecektir.

Öte yandan, eğitim görmüş gençlerin birer girişimci olarak iş hayatına atılmalarını sağlayacak yeterince önlem de alınmamaktadır. KOBİ'lerin bugünkü durumu, mevcut personelin eğitim ve uzmanlaştırılmasına, veya her işe uygun nitelikte eleman alınmasına imkan vermemektedir. Çünkü, her iki seçenek de, KOBİ'lerin personel imkanlarını zorlayıcı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de KOBİ'lerde sektöründeki küçük işletmelerde, çıraklık, ustalık, ustabaşılık, teknisyenlik, mühendislik gibi farklı istihdam kategorileri bulunmaktadır. Resmi uygulamalar ne olursa olsun, işletmelerdeki uygulamalarda, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa, ustalıktan ustabaşılığa terfide kullanılan kriterlerin net ve objektif olmadığı tespit edilmiştir. Kıdem, sadakat, işe sahip çıkma, öğrenme, beceriklilik, akraba yanında yetiştirme, işyeri sahibinin yokluğunda işi çekip çevirme, işyeri sahibinin sözünü dinleme gibi ölçülmesi son derece zor kriterlere ve daha çok işyeri sahibinin subjektif ölçülerine göre yükseltme yapılmaktadır. Yani çizilen bu tablo karşısında, eğitim gibi objektif değerlendirmeler kullanılarak terfi ve yükseltmenin yapılmadığı rahatlıkla gözlemlenebilir (Türker, 1999: 39).

KOBİ'lerde işgücü hareketleri gözden geçirildiğinde, bunun küçük işletmelerden orta işletmelere, orta işletmelerden ise büyük işletmelere doğru bir akış içinde olduğu görülebilir. Bundan dolayıdır ki; küçük işletmelerde vasıflı işgücü konusunda sıkıntı yaşanmaktadır. Küçük işletmelerde alınan siparişlere göre farklı işler yapma mecburiyeti olduğundan, çok yönlü vasıflara sahip elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu işletmelerde ise genelde, düz ya da az vasıflı işgücü istihdam edildiği ve işgücünün önemli bir kısmının ilkokul ve ortaokul mezunu olduğu gözlemlenebilir (Türker,1999:37).

Ülkemizde vasıflı eleman açığı, çırak-kalfa-usta üçlüsünden, yüksek okul mezunlarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Küçük işletmelerde bu sayılanlardan başka, vasıflı girişimci açığı da dikkat çekmektedir (Savaşır, 1999: 284). Eğitim, bu işletmeler için, altından kalkınması zor bir maliyet unsuru olarak algılanmakta ve buna bağlı olarak da profesyonel ve uzman eğitimcilerden yararlanılmamaktadır. İş dışında eğitim imkanları ücretsiz sağlanmış olsa bile eğitime harcanan zaman iş gücü kaybı olarak değerlendirilmektedir. Küçük ve çok küçük işletmelerin yarısından fazlası çalışanı için

planlı bir eğitim faaliyeti yürütmemektedir ve genelde uygulanan eğitim, iş başında eğitim şeklinde olmaktadır. Dışardan satın alınan eğitim ise, yok denecek kadar azdır. Küçük ve çok küçük işletmelerde eğitim, belirli bir aracın kullanılmasının öğrenilmesi ve bu konuda elde edilen becerinin işbaşında pekiştirilerek kullanılması biçiminde algılanmaktadır. Bu anlayışa göre verilen eğitim genellikle işletme sahiplerinin bizzat kendisi veya onun belirlediği deneyimli ustalar tarafından verilmektedir (Türker,1999:39)

Bu durum Savaşır tarafından küçük işletmelerin personel istihdamında, okul eğitiminden çok piyasa eğitimine ağırlık verdikleri şeklinde yorumlanmıştır. Personel seçiminde, işletmelerin %80'i piyasa eğitimi ve tecrübesine öncelik verirken, %20'si okul eğitimini tercih ettiğini de eklemiştir. Bu durum, eğitim birimleriyle üretim birimleri arasındaki kopukluğu ve arz ile talebin vasıf ihtiyacı açısından uyumlu olmadığını göstermektedir (Savaşır, 1999: 288).

Mesleki ve teknik okulların eksikliklerini gidermek amacıyla çıkarılan Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu'nun, küçük işletmelerin çırak ve kalfa ihtiyaçlarını büyük bir ölçüde karşılayacağı düşünülmüştür. Fakat, bu durum beklenen gibi olmamış ve bundan dolayı, enformel çıraklık kavramı ön plana çıkmıştır. Bu statü şekline özellikle imalat sektöründeki küçük işletmelerde yaygınlıkla rastlanmaktadır.

2.2.5. Ücretler

Büyük ve küçük ölçekli işletmeler ücret ve ücret dışı ödemeler açısından karşılaştırıldığında karşımıza küçük işletmelerin formel düzenlemelerden kaçma eğilimleri yüzünden açık bir orantısızlık çıkmaktadır. Küçük işletmelerde ödenen ücretler genelde asgari ücret olmasa dahi asgari ücret gibi gösterilmektedir ve ücret dışı ödemelerden ise, maliyet nedeniyle kaçınılmaktadır. Burada ücret dışı ödemelerle ikramiye, yol parası, yemek gibi ödemelere atıf yapılmaktadır.

Küçük işletmelerde ücret skalasının ülkelere, işletmenin büyüklüğüne, bulunduğu sektöre göre farklılıklar gösterdiği bilinmektedir (Aldemir, Ataol, 1986:179). Küçük işletmelerde istihdam edilen işçilerin ücretleri, diğer ölçekteki işletmelere oranla daha düşüktür. Büyük işletmeler, sahip oldukları üretim, pazarlama, finansman, teknoloji gibi

konulardaki avantajlarını verimlilik ve karlılığı artırmak yönünde kullanmakta ve bunun da bir kısmını işçilere yönelterek yüksek ücret ödemektedirler. Büyük işletmelerde, sigorta, konut gibi kurumsal yardımlaşmalar daha yaygındır. Küçük işletmelerde ücretlerin düşük olmasının nedenlerinden biri de, sendikalaşmanın bu işletmelerde yaygın olmaması ve ücret konusunda çalışanların pazarlık gücüne sahip olmamasıdır. Örgütlenmenin olmadığı bu işletmelerde, vasıf düşüklüğü ve işçi devrinin yüksekliği nedeniyle ücretler asgari ücretin biraz üstünde seyretmektedir (Ekin,1993:60).

Türkiye’de KOBİ’lerde özellikle imalat sanayindeki işletmelerde ücretler, büyük ölçekli işletmelere kıyasla oldukça düşüktür. Bu durum Köse, Öncü, Kışoğlu ve Çakar’ın TMMOB için yaptığı “Anadolu Sanayisi” raporunun Denizli, Gaziantep, Konya ve Edirne’yi ele alan araştırmasında şöyle ifade edilmiştir; “Hemen her işletme ölçeğindeki reel ücretlerin, daha büyük ölçekteki ücret düzeyiyle karşılaştırıldığında daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, işletme ölçeği arttıkça reel ücret düzeyi de artmıştır. Bu açıdan, küçük işletmelerdeki ortalama reel ücret düzeyinin, büyük işletmelerdekisinin yaklaşık %20’si düzeyinde olduğu, 1980 ve 1994 yılı kıyaslandığında bu görece farkın korunduğu ortaya çıkmıştır” . (Köse, Öncü, 1998:134-158).

Ücret genelde işverenler tarafından kesinti yapılması en kolay olan maliyet unsuru olarak görülmektedir; fakat bu durumun emek yoğun olan KOBİ’lerde rekabet avantajı sağlamada başlıca araç olmasından dolayı daha ön plana çıktığı gözlemlenebilir. Ücret, işçi kesimi için net ücret olarak algılanırken, işveren açısından ise işgücü maliyetini oluşturan tüm aynı ve nakdi ödemeler anlamına gelmektedir.

Aynı durum asgari ücret için de geçerlidir. Asgari ücret üzerindeki vergi yükü ve büyük miktarlardaki sigorta ödemeleri ücreti olumsuz etkilemektedir. Ücret üzerindeki bu maliyet yükü, işçilerin kaçak çalıştırılmasına ve bordrolarda ücretlerin düşük gösterilmesine neden olmaktadır (Yüksel, 1995:49). Ücretlerden oluşan işgücü maliyeleri konusunda hem işçi hem de işveren tarafının farklı görüşleri vardır. Fakat her iki kesimde bu maliyetin çok yüksek olduğu konusunda birleşmektedirler.

2.2.6. Çalışma Süresi

Sanayileşme ile başlayan ve yüzyılı aşkın bir süredir devam eden iş hukukunun

günümüze kadarki gelişimi, hemen her dönem işçinin daha fazla korunması yönünde olmuştur. Ancak özellikle 70’li yıllardan sonra, koruma düşüncesinin karşısına açıkça “iş hukukunun esnekleştirilmesi ve yasal düzenlemelerden arındırılması” talepleri ile çıkılmaya başlandığı görülür (Eyrenci, 2002:161).

Çalışma süresi denilince, “İşçinin kendisini işverenin emrine amade tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılır (Akyiğit, 2001:1381). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre ise, “Çalışma süresi, işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir.” “İş süresinin düzenlenmesi yetkisi, kural olarak işverene aittir.” (Tunçomağ-Centel, 1999:138).

İnsanların, hiç durmadan sürekli çalışması mümkün değildir. Öncelikle uzun çalışma süresi işçinin sağlığını bozduğu gibi, onun ruhi ve fiziki gelişimini de engellediği görülmüştür. İş psikolojisi de çalışma süresinin kısaltılmasını gerekli kılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışma süresinin sınırlanmasına karşı bazı etkenler de vardır. Çalışma süresinin belli bir sınırın altına indirilmesine her şeyden önce iktisadi düşünceler ile karşı çıkılabilir. Çalışma süresinin genel bir indirime tabi tutulması, ülkenin ekonomik çıkarlarına ters düşebilir. Bazı psikolojik etkenler de çalışma süresinin kısaltılmasına karşı olabilir. Çünkü işçiler genellikle, fazla çalışma yoluyla, haftalık veya aylık kazançlarını arttırmak eğilimindedir.

İşçinin üstlendiği işi yerine getirirken kendisini süresiz bir biçimde sürekli olarak işverenin emrine amade tutması modern iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğünden bunun belli bir süreyle sınırlandırılması zorunluluğu zaman içinde ortaya çıkmıştır. Her şeyden önce işçi, bir insan olarak maddi/manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Sonra çalışandan istenen verimin alınabilmesi de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektirir. Çünkü sürekli çalışan bir işçiden istenen verimin elde edilmesi mümkün değildir (Arıcı, 1992:70; Akyiğit, 2001:1381).

Çalışma sürelerinin kanunen sınırlandırılması, her şeyden önce çalışanların yaşama şartlarını iyileştirme duygusuna dayanmaktadır. Çalışma süresi kavramı, iş hukuku tarafından öncelikle, insanın fiziki varlığının güvence altına alınması sonucu olarak algılanır. Bu yüzden, başlangıçtan itibaren iş hukukuna, çalışma süresine üst sınır

koymayı meşrulaştırma eğilimi egemendir (Centel, 1992:9).

Çalışma süreleri bakımından iş hukukunun hedefi, özellikle sanayileşmenin ilk dönemlerinde, bütün batı Avrupa ülkelerinde son derece uzun olan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma sürelerine bir üst sınır getirilmesi olmuştur. İş sürelerinin kısaltılması düşüncesi her şeyden önce, işçi sağlığı ve iş güvencesinin sağlanması ve iş süreleri bakımından işçinin korunmasına dayanmaktadır. Bunun yanında “çalışma yaşamını insanileştirmek”, “işçinin kişiliğini geliştirmesine olanak tanımak” da çalışma sürelerinin kısaltılmasının gerekçesi olmuştur. Nihayet iş sürelerinin kısaltılmasının koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de göreceği özellikle işçi sendikaları tarafından belirtilmektedir (Eyrenci, 2002:161).

Türkiye İstatistik Kurumu İmalat Sanayiinde Ücret ve Kazanç Anketi 2006 yılı 3. Dönem sonuçlarına göre, ücretler ve çalışma süreleri ile işletme büyüklüğü arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. İşçilerin fiili çalışma süresi karşılığı brüt saat ücreti (fazla mesai dahil) 10-49 kişilik işyerlerinde 4.1, 50-99 kişilik işyerlerinde 4.5, 100-499 kişilik işyerlerinde 5.1, 500 üzeri kişilik işyerlerinde 6.6 TL'dir. Ortalama saat ücreti ise 5.8 TL'dir.

Buna göre 500'den büyük bir işyerinde çalışan bir işçi ortalama olarak, 10-49 kişilik bir işyerindeki işçiden %61, 50-99 kişilik bir işyerindeki işçiden %47, 100-499 kişilik işyerindeki işçiden %29 daha fazla kazanmaktadır.

Çalışma sürelerine bakıldığında ise tablo tersine dönmektedir. İşletme büyüklüğü büyüdükçe, çalışma süreleri de kısalmaktadır. 10-49 kişilik bir işyerindeki işçi ortalama haftalık 47.3 saat, 50-99 kişilik bir işyerindeki işçi 47.1 saat, 100-499 kişilik işyerindeki işçi 46.2 saat, 500 ve üstü kişilik işyerlerindeki işçi 45.5 saat çalışmaktadır. Buna göre 10-49 kişilik bir işyerinde çalışan bir işçi 500 ve üzeri kişilik bir işyerindeki işçiye göre haftalık 1.8 saat fazla çalışmaktadır. 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde ise çalışma koşullarının daha kötü olduğu tahmin edilebilir.

İşletmelerin küçüldükçe çalışma koşullarının ağırlaşmasında, tedarik zincirinin en zayıf

halkalarının bu işletmeler olması, küçük işyerlerinde örgütlenmenin zorlukları ve işletme küçüldükçe sendikaların etkinliğinin azalması, kayıtdışı istihdamın özellikle küçük işyerlerinde daha yoğun olması, kurumsal olarak taşıdıkları engeller sayılabilir.

2.2.7. İnsan Kaynakları

KOBİ'lerde İnsan Kaynakları kısmının ve buna bağlı olarak tedarik yöntemleri incelendiğinde hem çalışan sayısının düşük, hem de kaynaklarının kıt olması sebebiyle insan kaynaklarıyla ilgili kısımların ya şeflik düzeyinde veya muhasebe bölümü altında örgütlenmesi, hatta bu işlevin dışarıdan muhasebecilere aktarılması sıkça rastlanılan bir uygulama olarak görülmektedir.

KOBİ'lerde girişimci doğrudan faaliyetlere katılmakta, çoğu zaman hem işinin başında iş görenlerle birlikte üretimde bulunmakta, hem hammadde alımı ve ürün pazarlamayla ilgilenmekte hem de banka, vergi ve sigorta işlemleriyle uğraşmaktadır. Ancak, işletme ölçeği büyüdükçe girişimcinin her konu ile bizzat ilgilenmesi güçleşmektedir. Bu nedenle, girişimci önce üretim sürecindeki işini iş görenlere devretmekte ve kontrol görevini üstlenerek, katkısını daha üst konumlara çıkarmaktadır. Yani işletmede daha çok genel yönetim işlevlerini üstlenmektedir. Ancak, KOBİ'lerde tepe yönetiminde iş bölümüne gitmek veya bu görevi profesyonel bir yöneticiye devretmek çoğunlukla tercih edilmeyen bir davranış biçimidir (Börü, 1997: 177-186).

KOBİ'lerde genellikle üretimde emek yoğun teknolojilerin kullanılıyor olmasının doğal bir sonucu olarak, insan faktörü büyük işletmelere göre daha fazla önem taşımaktadır. araştırmalara göre, yönetim ve organizasyon, eğitim ve planlama gibi konuların KOBİ'lerin istihdam, üretim ve rekabet güçleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu tespite rağmen KOBİ çalışanlarının en önemli sorunlarının İnsan Kaynakları Yönetiminin eksiliktan kaynaklandığı ortaya konulmuştur.

İnsan kaynakları gelişimi KOBİ'lerde temel başarı faktörü olarak görülmektedir. KOBİ'lerde İnsan Kaynakları bölümünün hizmet kalitesini, yapısını ve işletmedeki rolünü belirleyen en önemli faktörlerden birisi işletme büyüklüğüdür. Büyük ölçekli işletmelerde insan kaynakları faaliyetleri KOBİ'lerden daha gelişmiştir.

İşletmelerde iş sahibi yöneticinin insan kaynakları konusunda bilinçli olması insan kaynakları yönetiminin uygulanmasının temel şartlarından birisidir. Bunun yanında insan kaynakları yönetimini oluşturmanın diğer etkenleri de işletme büyüklüğü, sektör, piyasanın rekabet koşulları, ürün ve işgücü piyasasının yapısı ve temel dinamikleri olarak sayılabilir. Ancak küçük işletmelerdeki iş sahibi yöneticilerin tercihleri informal ve direk ilişkilerden yanadır.

KOBİ'ler mali kaynak sıkıntısından ve küçük işletme olmanın getirdiği zorluklardan şikâyet etmektedirler. Biçimsel bir insan kaynakları politikası oluşturmak ise küçük işletmeler için hem parasal açıdan hem de zaman açısından bir maliyet unsuru olmaktadır. Ayrıca işletme kaynakları içinde çok gerekli bir yatırım alanı gibi düşünülmemektedir. KOBİ'lerde insan kaynakları faaliyetleri genellikle iş sahibi yöneticiler tarafından yürütülmektedir.

Ancak KOBİ sahipleri çoğu zaman yöneticilik vasıflarına sahip değildir. Bir işletmenin sahibi olmak, yönetici sayılmak için yeterli kriter olamaz. Hatta, KOBİ'lerde insan kaynaklarının yönetimi “parayı verir, çalıştırırım” düşüncesiyle hafife alınmaktadır. İşletme faaliyetlerinin eşgüdüm içinde yürütülebilmesi için yöneticilerin liderlik yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Özgener, 2003:142).

KOBİ'lerde istihdam politikaları profesyonelce yapılamamaktadır. Özellikle maddi sebeplerden dolayı işe alım prosedürleri adım adım yerine getirilmemektedir. Alternatif aday bulma yöntemleri çoğunlukla uygulanmamaktadır. Daha çok eş-dost tavsiyesiyle ve yakın çevreden faydalanılarak aday bulunmaya çalışılmaktadır. Küçük işletmeler taşrada ve küçük illerde tecrübeli ve yetenekli eleman bulmakta zorluklar yaşanmaktadır.

BÖLÜM 3: YALOVA'DAKİ KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN MEVCUT DURUMUNUN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Yalova İli'nin Ekonomik ve Sosyal Yapısı

Yalova ili 847 km² olan toplam alanıyla Türkiye'nin en küçük İli olarak, hızlı nüfus artışı ve hizmetler sektöründeki gelişmişliği ile önemli ekonomik ve ticari potansiyele sahiptir. 19 Ağustos 1999 tarihinde meydana gelen büyük bölgesel Marmara depremi, ardından 2001 yılı ekonomik krizi sonrası uğramış olduğu ekonomik kayıpları, sahip olduğu dinamik yapısı ile kısa zamanda gidererek yeniden gelişme trendini yakalamıştır. Bunda komşusu, il olmadan evvel idari anlamda bağlı bulunduğu İstanbul ilini, Ege ve Akdeniz bölgesine bağlayan köprü konumunda olmasının önemli etkisi olmuştur.

Ülkemizde en büyük sorun kaynak sorunudur. Geçmişte birçok yatırım, ülke ihtiyaçları ile ilgili planlamaların sağlıklı yapılamaması sebebiyle atıl kalmış, bazı yatırımlar ekonomiye fayda yerine zarar verici bir hale gelmiştir. Bu nedenle kaynakların planlamasının yapılması ihtiyaç ve sorunların çözümü için çok önemli bir adımdır.

Son yıllarda başlayan alt yapı yatırımları ile özellikle kara ve deniz ulaşımında sağlanan yeni olanaklar Yalova'nın ekonomik yapısına olumlu katkı sağlamıştır. 1/25.000 ölçekli Yalova Çevre Düzen Planı, İl Stratejik Planı gibi planlı gelişmenin temel fonksiyonları olan önemli planlar kamu, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşlarının görüş ve önerileri alınarak katılımcı bir anlayış ile hazırlanmıştır.

Yalova'nın geleceğe yönelik projeksiyonlarla gelişmesi il stratejik planı ve çevre düzen planı gibi temel kılavuzlar kapsamında planlı bir yapılanma içinde sürdürülmektedir. Bu çerçevede Yalova Çiçekçilik Tarıma Dayalı İhtisas Organize Sanayi Bölgesi, Yalova Bilişim İhtisas Organize Sanayi Bölgesi, Yalova Gemi İhtisas Organize Sanayi Bölgesi, Yalova Altınova Tersaneler Bölgesi, Konfeksiyoncular İhtisas Küçük Sanayi Sitesi gibi sanayiye yönelik, il ve ülke ekonomisine istihdam ve katma değer yaratacak planlı sanayi bölgeleri inşa edilmektedir.

İl'de mevcut yatırımlar tekstil (Aksa, Aksaca , Aktops, Ersur), kimya (Ak Kim), kağıt (İpek Kağıt ve SCA Packing), gemi ve yat inşa ve bakım onarım ile konfeksiyon imalatı konusundadır.

İlimizdeki işsizlik ülkemiz ortalamasının oldukça üzerinde seyretmektedir. İklim yapısı, su sorununun olmaması ki şu aşamada ilimizde su kaynakları kısmen kullanılmaktadır ve ihtiyacı karşılamaktadır, su havzaları tamamen doğal orman örtüsüdür. Ulaşım olarak İstanbul, Kocaeli ve Bursa'ya birer saatlik mesafede olması ilimiz için önemli bir avantajdır. Ayrıca İstanbul'a deniz bağlantısı da bulunmaktadır ki, günlük İl Merkezi, Çınarcık ve Armutlu İlçelerinden İstanbul'a; Yenikapı, Kartal ve Pendik olarak karşılıklı 20 sefer yapılmaktadır. Bunun yanı sıra Çiftlikköy İlçesi Topçular mevkiinde de Eskihisar'a her hangi bir saat tarifesine bağlı olmaksızın 24 saat, karşılıklı seferler yapılmaktadır.

İhalesi 2010 yılında yapılan, jeolojik etüt ile kamulaştırma çalışmaları 2011 yılında başlayan İstanbul – İzmir Körfez Köprüsü geçişi ve otoyol inşaatının inşaat çalışmalarına 2012 yılında başlanmıştır. Bu yolun 4 yıl içinde tamamlanması ön görülmektedir. Projenin tamamlanması ile Yalova - Kocaeli ve Yalova – Bursa bağlantısı otoyol şeklinde standardın yüksek bir yol ile, İstanbul'a ise körfez köprüsü ile bağlantı sağlanarak, ulaşım kalitesi artacak , mesafe kısılacaktır.

Yalova'da mevcut alanların; %58' ini ormanlık alanlar, %27'sinin tarım alanları, %1'inin daimi çayır-otlak alanı ve geriye kalan %14' ünü ise tarım dışı alanlardan oluşturmaktadır (yalova.gov.tr). Yatırım alanlarının sınırlı olması mevcut arazi fiyatlarının yüksek olması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum büyük ölçekli tarım ve hayvancılık yatırımlarını mümkün kılmamaktadır. Yatırım alanlarının sınırlı olmasının bir diğer sonucu, karar vericilerin Yalova'ya yapılacak yatırımlarda oldukça seçici davranmalarıdır. Çevre duyarlılığı ön planda olmak üzere, yüksek istihdam ve katma değer yaratan sanayi yatırımlarına öncelik tanınarak sanayi planlaması yapılan Yalova'da, Çiçekçilik, Bilişim Sanayi, Gemi Yan Sanayi, Taşıt Araçları Yan Sanayi, Kompozit Ürünler konusunda faaliyete gösterecek İhtisas niteliğinde 5 OSB projesinin orta vadede faaliyete geçmesi öngörülmektedir.

3.2. Yalova'nın İstihdam Yapısı

Yalova ili şehirleşme oranı ve tarım kolunda çalışanların toplam istihdama oranı bakımından Türkiye ortalamasının altındadır. Yıllık nüfus artış hızı, kişi başına gayri safi milli hasıla ve sanayi iş kolunda çalışanların toplam istihdamı oranı ise Türkiye ortalamasının üstündedir

Yalova İli'nin ekonomisi temel olarak tarım sektöründe çiçekçilik ve seracılık, sanayi sektöründe tekstil, kimya ve kağıt gibi alanlar ile turizm sektörüne dayanmaktadır. Ülke kesme çiçek üretiminin yaklaşık %20'lik bölümü Yalova tarafından gerçekleştirilmektedir.

Yazlık turizminin önem taşıdığı Yalova'da özellikle Armutlu, Çınarcık, Termal ilçelerinde turizm önemli bir gelir kaynağıdır. İlde plastik, tekstil, elyaf, kimya, dondurulmuş gıda, kağıt ürünleri, ambalaj ve otomotiv yedek parçası alanında üretim yapan sanayi kuruluşları mevcuttur.(Güloğlu, Ateş,2011:34)

Tablo 7. Yalova İli Toplam İşgücü Miktarı (2008)

İşgücünün Niteliği	Kişi	Oran (%)	Erkek İşgücü	Kadın İşgücü
Yaşlı İşgücü	30.001	22.7	14.903	15.098
Orta Yaşlı İşgücü	43.738	33.1	21.757	21.981
Genç İşgücü	48.125	36.5	24.618	23.507
Diğer	10.136	7.7	5.136	5.000
Toplam İşgücü	132.000	100	66.414	65.536

Kaynak: Yalova Mevcut Durum Analiz Raporu,; 2009, s. 78.

İşgücünün önemli bir kısmı Yalova'da orta ve yaşlı kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca ilde kadın ve erkek işgücü birbirine yakın sayıdadır.

Tablo 8. Doğu Marmara Bölgesinde İşgücünün Durumu 2009 (Bin Kişi)

İşgücü	Toplam	Okuma-Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimli	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
Türkiye	24.805	1.089	14.595	52.83	3780
TR42 Bölgesi*	1.151	29	681	279	162

*TR42 Bölgesi Kocaeli, Sakarya, Bolu, Düzce ve Yalova illerinden oluşmaktadır.

Kaynak: TÜİK. 2010. Bölgesel Göstergeler TR42, Ankara: TÜİK Yayını.

Yalova genelinde bulunan çalışma çağındaki genç nüfusunun (18-29 yaşları arası) tahmini durumuna baktığımızda; bu grubun istihdam ve girişimcilik açılarından en önemli grup olduğu bilinmektedir. Tablo 9’da da görüleceği üzere, ilde çalışma çağındaki genç nüfusta işsizlik oranlarının %30 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Çalışma çağındaki gençlerin toplam sayısının 34.000 civarında olduğu ve bunlardan kayıtlı olarak 2.000 civarında nüfusun çalıştığı, bunların 750 kadarının kadın ve 1.250 kadarının da erkek çalışan olduğu kayıtlarda belirtilmiştir. Kayıt-dışı çalışanların sayısının bu rakamların iki katına yakın olduğu tahmin edilmektedir. Bu hesaplamalara göre genç nüfusta işsizlik oranının %60’ın üzerinde olduğu düşünülmektedir.

Tablo 9. Yalova İli Çalışma Çağındaki Genç Nüfus Bilgileri (2010)

ÇALIŞMA ÇAĞINDAKİ GENÇ NÜFUS (18-29 Yaş Arası)	ORAN (%)
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı	30
Genç Erkek Nüfusta İşsizlik Oranı	25
Genç Erkek Nüfusta Eğitim Almışların İşsizlik Oranı	18
Genç Erkek Nüfusta Mesleki Özelliği Olanlarda İşsizlik Oranı	16
Genç Erkek Nüfusta Mesleksiz ve Eğitim Almamışların İşsizlik Oranı	32
Genç Kadın Nüfusta İşsizlik Oranı	35
Genç Kadın Nüfusta Eğitim Almışların İşsizlik Oranı	30
Genç Kadın Nüfusta Mesleki Özelliği Olanlarda İşsizlik Oranı	35
Genç Kadın Nüfusta Mesleksiz ve Eğitim Almamışların İşsizlik Oranı	40

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü

Tablo 10: Doğu Marmara (Tr42) Bölgesinde İşgücüne Katılma Oranı

	Nüfus	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı (%)
Türkiye			
2008	69.724	23.805	46.9
2009	70.542	24.748	47.9
TR42			
2008	3.045	1.082	47.5
2009	3.128	1.151	49.2

Kaynak: TÜİK. 2010. Bölgesel Göstergeler TR42, Ankara. TÜİK Yayını

Yalova'nın da dahil olduğu TR42 bölgesinde işgücüne katılma oranı Türkiye

ortalamasının üzerindedir. Yalova bölgede işgücüne katılımın en düşük olduğu il durumundadır. İşgücüne katılma oranı Kocaeli'nde %46.3, Sakarya'da %51.1, Düzce'de %49 ve Bolu'da %46.4 iken Yalova'da bu oran %45.1'dir (TR42 Doğu Marmara Bölge Planı 2010-2013, 2010:17).

Tablo 11. Yalova'da İstihdam

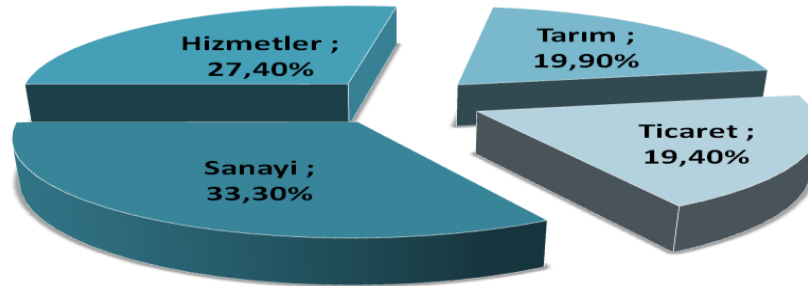
Nüfus	202.531
İstihdam/Nüfus (%)	24.16
İstihdam	48.935

Kaynak: SGK. 2010. 2010 Aralık Aylık İstatistik Bülteni, No:2, Ankara: SGK Yayını.

Yalova İli'nde kayıtlı istihdamın toplam nüfusa oranı %24.16'dır. 2010 Aralık ayı SGK verilerine göre toplam istihdam 48.935 kişi olarak gerçekleşmiştir. Toplam istihdamın 30.427 kişisi 4/a kapsamında sigortalı, 10.591' 4/b kapsamında sigortalı ve 7917 kişisi ise 4/c kaps imalat amında sigortalı olanlardan oluşmaktadır (SGK, “2010 Aralık Aylık İstatistik Bülteni , 2010:35).

Yalova İli'nde, inşaat, toptan ve perakende ticaret önemli ekonomik faaliyet alanlarıdır. Ayrıca tekstil ve tekstil ürünleri imalatı ile kimyasal maddeler ve suni elyaf imalatı da önemli sayıda istihdam sağlamaktadır. Toplam çalışan nüfusun sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; ilde çalışanların büyük bölümünün imalat sanayi ile inşaat ve bayındırlık sektörlerinde çalıştığı görülmektedir. Hizmet sektörü de ilde oldukça yoğun bir şekilde istihdamın bulunduğu bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarım sektöründe de yoğun bir nüfus bulunmakla beraber, bu nüfus daha çok ücretsiz aile işçisi olarak ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır (Güloğlu, Ate, 2011:36).

Şekil 1: Doğu Marmara (Tr42) Bölgesinde İstihdamın Sektörel Dağılım



Kaynak: MARKA 2010, TR42 Doğu Marmara Bölge Planı 2010–2013, s.45.

Yalova'nın da dâhil olduğu TR42 bölgesinde istihdam içinde sanayide çalışanların oranı ilk sırada gelmektedir. Sanayi sektörünü hizmetler, tarım ve ticaret takip etmektedir.

Tablo 12: Yalova'da İstihdam Ve İşgücüne Katılma

	Kocaeli	Sakarya	Bolu	Düzce	Yalova
İstihdam Oranı (%)	40.9	46.8	41	44	39.6
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46.3	51.1	46.4	49	45.1

Kaynak: MARKA. 2010. TR42 Doğu Marmara Bölge Planı 2010–2013, s.17

Yalova İli'nde toplam istihdam oranı ve işgücüne katılma oranı diğer Doğu Marmara(TR42) bölgesi illerine göre daha düşüktür. işgücüne katılım ve istihdam açısından Sakarya ilk sırada gelmektedir.

3.3. Yalova'nın Rekabet Edebilirlik Yapısı

Günümüz ekonomisinde refah artışı verimlilik artışından geçmektedir. Verimlilik artışı ise, ülke ve bölgelerin rekabetçiliğini artıracak kamu politikalarının uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Rekabetçilik dinamik bir kavramdır ve zaman içerisinde değişim göstermektedir. Rekabetçilik kavramını bölge ve il bazında ele almak, hem analitik hem de politika açılarından aydınlatıcı ipuçları vermektedir.

EDAM' ın “İl Bazında Rekabetçilik Endeksi” ile elde edilen sonuçlara baktığımızda şu tabloyu görmekteyiz. Endeks değerleri beş gruba ayrılarak ve her bir grup ayrı bir renk ile gösterildiğinde; Trakya'dan başlayan ve Ankara'yı da içine alan bir kuşak (Ankara, İstanbul, Kocaeli, Eskişehir, Bursa, Yalova, Tekirdağ, Çanakkale, Bilecik, Kırklareli, Edirne, Bolu, Sakarya) en üst %20'lik dilimi oluşturmaktadır. Bu gruba, batıda İzmir, güneyde ise Antalya ve Muğla eklenmektedir. Buna karşılık, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri Türkiye genelinin çok gerisinde kalmaktadır. Endekse göre Türkiye'de rekabet gücü en yüksek 10 İl Tablo 13'de görülmektedir (Güloğlu, Es, 2011:83).

Tablo 13. Türkiye’de Rekabet Gücü En Yüksek 10 İl (EDAM) 2009

Sıra No	İlin Adı	Rekabet Gücü
1	Ankara	100
2	İstanbul	97,8
3	İzmir	87,3
4	Kocaeli	80,8
5	Eskişehir	80,5
6	Bursa	78,8
7	Yalova	74,6
8	Muğla	74,1
9	Tekirdağ	73,5
10	Antalya	71,1

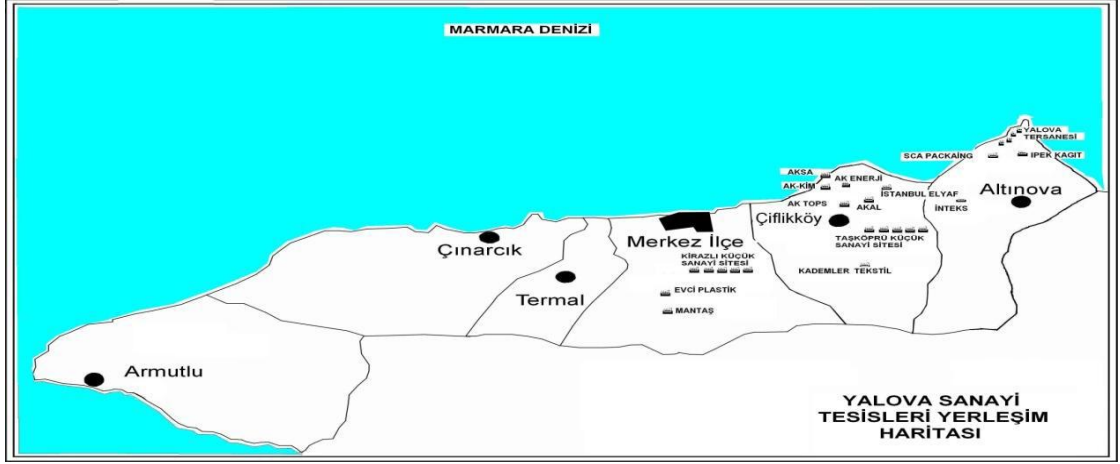
Kaynak: EDAM, 2009

3.4. Yalova Sanayinin Yapısı

Yalova, genel yapısı itibariyle bir sanayi şehri görünümünde değildir. İlde bulunan sanayi tesislerinin sayısı oldukça azdır. Ancak mevcut sanayi tesisleri Türkiye'nin ve dünyanın önemli sanayi tesisleri arasında yer almaktadır. Yalova'da kamuya ait sanayi yatırımı bulunmamaktadır. Özel sektör yatırımları ise akrilik bazlı elyaf, kimya, gemi ve yat inşa, mermer, plastik, tekstil, dondurulmuş gıda, kağıt ürünleri, ambalaj ve otomotiv yedek parçası üretimi gibi iş kollarında faaliyet göstermektedir.

İl’de; sanayi sektörleri arasında gemi sanayini kapsayan ulaşım araçları imalatı sektörü açık farkla öne çıkmaktadır. Ulaşım araçları imalatı sektörü Yalova ilinde gerek üretilen bilanço rakamında, gerekse bu sektörde faaliyet gösteren işletme sayısı ve bu sektördeki kayıtlı istihdamda birinci sırada gelmektedir. Sektörde üretilen bilanço, toplam İl bilançosu içerisinde %44'lük, bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler ise toplam İl sanayi işletmeleri içerisinde %16'lık paya sahiptir. Orta ve büyük ölçekli işletmelerin faaliyet gösterdiği sektörde, İl sanayi işgücününün %34'ü istihdam edilmektedir.

Harita 1: Yalova'da Mevcut Büyük Sanayi Kuruluşları

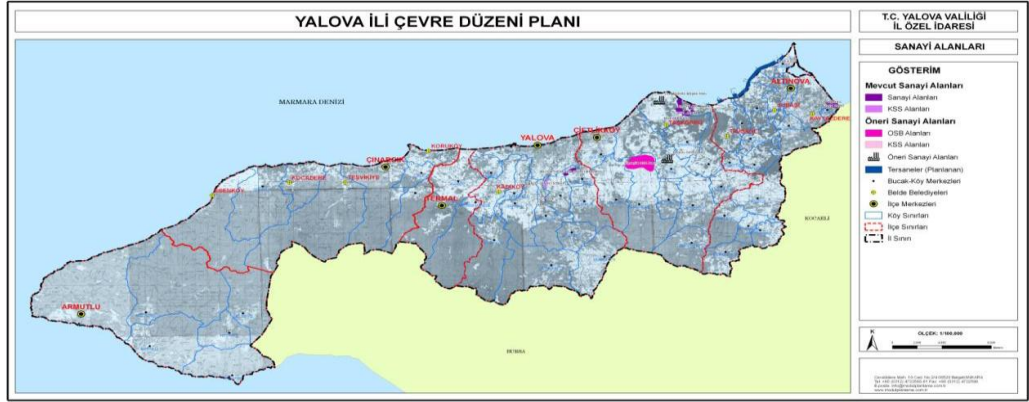


Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 2008 Bilanço Usulü Defter Tutan Kurumlar ve Gelir Vergisi Mükellef Bilgilerine göre, Yalova ilinde ulaşım araçları imalatı, kâğıt imalatı; basım ve yayım ile plastik ve kauçuk ürünleri imalatı sektörleri ön plana çıkmaktadır.

Yalova İli'nde ön plana çıkan bir diğer sanayi sektörü, kâğıt hamuru, kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı; basım ve yayım sektörüdür. İl'de bu sektörde faaliyet gösteren işletme sayısı, İl'deki toplam işletmeler arasında dokuzuncu sırada olsa da, toplam bilançosu ikinci sırada yer almaktadır ve İl toplam bilançosunun %10'u bu sektörde üretilmektedir. Diğer yandan, bu sektörde sağlanan istihdam, İl sanayisi kayıtlı istihdamının yalnızca %8' ine denk gelmektedir. İl'de bu sanayi sektörünü destekleyen kimyasal madde ve ürünler ile suni elyaf imalatı sektöründe ise istihdam oranı %18'dir.

Yalova İli'nde gıda ürünleri, içecek ve tütün imalatı sektörü işletme sayısı açısından İl sanayi sektörleri arasında ikinci sırada olmasına rağmen, toplam bilançoda altıncı sıradadır ve İl toplam bilançosunun % 6'sı bu sektörde üretilmektedir. Bu anlamda, bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin genellikle küçük ve orta ölçekli olduğu söylenebilir (Yalova Bilim, Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, "2010 Yılı Yıllık Durum Raporu", 2010:12).

Harita 2: Yalova 1/25000 Çevre Düzeni Planında Sanayi Alanları



İl'de plastik, tekstil, elyaf, mermer, kimya, dondurulmuş gıda, kağıt ürünleri, ambalaj ve otomotiv yedek parçası konusunda üretim yapan sanayi kuruluşları faaliyetlerini sürdürmektedir.

Yalova Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğünün 6948 sayılı Sanayi Sicili Kanununa göre sanayi siciline kayıtlı 32 adet büyük ölçekli 114 adet KOBİ niteliğinde küçük ve orta büyüklükte işletme olmak üzere toplam 146 adet firma bulunmaktadır.

İl'de bulunan sanayi kuruluşlarının iş kollarına göre dağılımı şu şekildedir.

- Kimya sektöründe 3,
- Enerji sektöründe 1,
- Kağıt sektöründe 2,
- Tekstil sektöründe 2,
- Gemi ve yat inşa sektöründe 24 adet,

olmak üzere büyük işletme ,

- Konfeksiyon sektöründe 9,
- Tekstil sektöründe 3,
- Plastik sektöründe 4,
- İnşaat sektöründe (hazır beton tesisi olarak) 4,

- Gıda sektöründe 11,
- Mermer, maden ve seramikte 10 adet,

olmak üzere orta büyüklükte işletme mevcuttur.

Yalova'daki sanayi kuruluşları kendi sahalarında ülkemizin en önemli kapasiteye sahip büyük ölçekli kuruluşlardır. İl de önemli ölçü de istihdam yaratır ve il ekonomisine katkıda bulunurlar. Yalova 'da her hangi bir kamu yatırımı yoktur. Tekstil ve kimya sanayinde faaliyet gösteren bu yatırımların tümü özel sektöre aittir.

2008 yılı için, Yalova İli'nde verilen KOBİ Yatırım Teşvik Belgeleri'nin durumuna bakacak olursak, şu tabloyu görmekteyiz: 2008 yılında Yalova İli'ne verilen KOBİ Yatırım Teşvik Belgeleri'nin toplam sayısı 6'dır. Bunların toplam sabit yatırımlarının tutarı 9.444.890,00 TL olarak tespit edilmiştir. Bu teşvik belgeleri kapsamında toplam olarak ithal edilecek makine ve teçhizat tutarı 3.922.000 \$, toplam yeni istihdam da 113 kişidir. Yalova İli sabit yatırım tutarının Türkiye genelindeki payı 2008 yılı için % 0,85 olarak gerçekleşmiştir. Toplam istihdamdaki Türkiye payı ise % 0,50 düzeyinde kalmıştır. KOBİ yatırım teşvik belgelerinin ayrıntıları Tablo 14'de görülmektedir.

Tablo 14: Yalova İli'nde Verilen KOBİ Yatırım Teşvik Belgeleri (2008)

Sektör	Sektör	Belge Sayısı (Adet)	Sabit Yatırım (TL)	İthal Edilecek Makine ve Teçhizat Tutarı(1000\$)	İstihdam (Kişi)
İMALAT	Gıda ve İçki	1	730.000	256	20
İMALAT	Madeni Eşya	1	1.954.000	856	20
İMALAT	Mesl.Bil.Ölç. Opt.Do.	2	3.245.742	1.450	6
İMALAT	Makine İmalat	1	1.932.000	1.360	40
HİZMETLER	Turizm	1	1.583.148		27
YALOVA TOPLAMI		6	9.444.890	3.922	113
TÜRKİYE		1.363	1.112.503.962	367.026	22.616

Kaynak: Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2008 Yılı Sayısal Verileri

Tablo 15: Yalova İlinde Verilen KOSGEB Destekleri (2007 – 2010)

KOSGEB Kayıtlı İşletme Sayısı	1.614
KOSGEB Hibe Destek Sayısı	128
KOSGEB Hibe Tutarı (Bin TL)	352
KOSGEB Kredi Faiz Destek Sayısı	825
KOSGEB Kredi Faiz Destek Tutarı (Bin TL)	22.225

Kaynak : Kosgeb.gov.tr

3.4.1. Organize Sanayi Bölgeleri

Modern toplumları karakterize eden özelliklerden ikisi sanayileşme ve kentleşmedir. Az gelişmiş ülkelerdeki kentleşme çabaları sanayileşme ile gelişmektedir. Sanayileşme kaynaklı kentleşmenin negatif etkileri bölgelerarası dengesizlik, göçler ve çevre kirliliği gibi karmaşık problemleri ortaya çıkartmıştır. Günümüzde ekonomik refahı, siyasal istikrarı sağlama yollarından bir tanesi sanayileşmedir. Ekonomik ve sosyal kalkınma, dengeli, planlı ve kararlı sanayi politikalarına bağlıdır. Bunlardan biri de OSB politikalarıdır. Uygulamanın amacı, kent planlama ilkelerinin temel alındığı, sanayi kuruluşlarının kent dışında ve kentten yeşil bantlarla ayrılmış, altyapısı hazır hale getirilmiş, sanayi atıklarının denetim altına alındığı bir bölgede yapılandırılmış alanların yatırımcıya sunulmasıdır. (Özgüç, 1997:22).

Hem kentleşme hem de sanayileşme ilişkilerini çatışmadan düzenlemek açısından önemli bir sosyal politika aracı olan OSB, sanayi işletmelerinin bir arada yer aldığı bu bölgelerde, alt yapısı daha ucuza mal edilmiş parsellerde, arıtma, güvenlik ve alt yapıda temel bazı giderlerin ortak karşılanması ile daha düşük işletme maliyetlerinde üretim yapılmakta ve altyapı hizmetlerinin geniş imkânlarından yararlanmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri KOBİ'lere dayandığından, ülkelerin kalkınması bunlara bağlıdır. Sanayi tesislerinin topluca yer aldığı bölgelerde verimliliğin artmasına, dışsal ekonomilerin ortaya çıkışına da zemin hazırlanmaktadır. (Kahya, 2002:26).

OSB'lerin üç önemli işlevi bulunmaktadır. İlki, sanayileşmenin yol açtığı olumsuz etkilerin üstesinden gelinmesi; çevreye duyarlı düzenli kentleşmenin sağlanmasıdır.

İkincisi, üretim faaliyetlerinin verimli bir şekilde yürütülmesi için gerekli olan çok sayıdaki kamu hizmetinin girişimcilere ulaştırılabilmesidir. İmarı ve altyapı bağlantıları tamamlanmış arsaya erişim, izin ve ruhsatların verilmesi, altyapı hizmetlerinin nitelikli ve ucuz olarak sağlanması bu işlevin unsurları arasındadır. Sonuncusu ise, benzer faaliyetlerde bulunan firmaların aynı coğrafi yerleşke içinde bulunması sonucu birbirleri üzerinde olumlu etki yaratmalarıdır. Kümelenme yaklaşımıyla açıklanacak bu etki sonucu firmalar gerek birbirleri arasındaki işlem maliyetlerini düşürerek gerekse bir arada olmanın yarattığı avantaj ile verimliliklerini artırabilmektedirler.

KOBİ'lerin desteklenmesi noktasında önemli bir sosyal politika aracı olan OSB projeleri Yalova İlinde de yürütülmektedir. Yalova'da yürütülmekte olan projeler kısaca aşağıda özetlenmiştir.

3.4.1.1. Yalova Çiçekçilik Tarıma Dayalı İhtisas OSB Projesi

Yalova ilinde 1930'lu yıllarda başlatılan kesme , saksılı iç ve dış mekan süs bitkileri üretimi yapılmaktadır. 1999 yılında meydana gelen bölgesel Marmara depremi ile birlikte oluşturulan yeni yapılaşma alanları ile, nüfus artış hızının yarattığı şehirleşme baskısı ile tarım alanlarında yaşanan daralma karşısında, süs bitkileri üretimini korumak ve yeni üretim modelleri geliştirerek üretim maliyetlerini düşürerek , üretimde çeşitliliği sağlamak amacıyla planlanmış bir OSB'dir. Toplam 1050 dönüm bir alanda oluşacak projenin kamulaştırma çalışmaları % 70 seviyesinde tamamlanmıştır.

3.4.1.2. Yalova Bilişim İhtisas OSB Projesi

1990'lı yıllarda gelişen bir kavram olarak küreselleşme, varlığını büyük ölçüde bilişim teknolojilerine borçludur İnternet, elektronik fon transferi, e-ticaret ve benzeri olgular küreselleşmenin temel varlık nedenlerindedir. Bu açıdan bakıldığında iki kavram,küreselleşme ve bilişim teknolojileri birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Bir bakıma bu yeni yapılanmada, küreselleşmede iki dil seçilmiştir, İngilizce ve bilgisayar dilleri. Bu diller konusunda yeterli olan her ülke küresel arenada potansiyel bilgi teknolojisi üreticisi ve tüketicisi konumundadır.

Dünyadaki bütün bu gelişmelerden ayrı kalmamak, ülkemizin hak ettiği ekonomik ve sosyal yapıya kavuşmasına bu alanda da olanak sağlamak üzere, öncelikle bilgi teknolojisi üreticisi ülke konumuna gelmemiz gerekmektedir. Bilgi teknolojisi üretimi denince ilk akla, az kapital ile yeterli insan gücü ve yeterli bir alt yapı ile yapılabilecek yazılım geliştirme faaliyeti gelmektedir. Ekonomik verimliliği artıracak uygulamalar ve e-Devlet uygulaması akla gelen diğer uygulamalardır.

Bütün bu gelişmeler ile birlikte Ülkemizin bilgi toplumuna hazırlanmasıyla ilgili yürütülen çalışmalarda, ar-ge faaliyetlerinin tek başına gelir getirici bir özelliğe sahip olmadığı görülmüştür. Ar-ge faaliyetlerinin bu yapıdan çıkarılarak teşvik edilmesi, tek başına gelir getirici bir faaliyet haline dönüştürülmesi amacıyla bilişim alanında yatırım yapılması gerektiği sonucuna varılarak, bu alanda, Yalova İlinde bilişim faaliyetlerine yönelik bir Organize Sanayi Bölgesi kurulması fikri benimsenmiştir.

Bu düşünce sonucunda geliştirilen Yalova Bilişim OSB projesinin, hayata geçirildiğinde istihdam, üretimden dolayı yüksek katma değer, önemli ihracat geliri, ar-ge faaliyetlerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi, bilgi teknolojilerinin topluma daha ucuz sunulması, bilişim sektöründe faaliyet gösterecek firmalara uygun alt yapı imkanı sağlanması, bir arada, organize bir faaliyet ile firmalar arası işbirliğinin gelişmesine katkılar yapacağı düşünülmektedir.

Toplam 340 dönüm yüzölçümüne sahip OSB kuruluş yeri olarak belirlenen alanın kamulaştırma çalışmalarının 2012 yılında tamamlanması beklenmektedir.

3.4.1.3. Yalova Gemi İhtisas OSB Projesi

Proje ile öncelikle Yalova İli Altınova ilçesinde kurulu bulunan 46 gemi ve yat inşa sanayinin ihtiyaç duyacağı yan sanayi ürünlerinin imalatı ve üretimi yapılacaktır. Yaklaşık 1400 dönüm alan üzerinde kurulacak proje ile 86 parsel oluşturulması planlanmaktadır. Kuruluş işlemleri 2011 yılında tamamlanan projede OSB alanı olarak belirlenen yerin kamulaştırma çalışmalarının 2012 yılında tamamlanması hedeflenmektedir.

3.4.1.4. Taşıt Araçları Yan Sanayi İhtisas OSB :

Yalova ilinde kurulacak sanayi tesisleri ile ilgili olarak belirlenen , ileri teknoloji bacasız sanayi yapıları kavramına uygun bir proje olarak 2011 yılında başlatılan çalışma ile, proje için önerilen alanın jeolojik etüt çalışması aşamasına gelinmiştir. OSB yer seçimi ve kuruluş işlemlerinin 2012 yılında tamamlanması ve kamulaştırma işlemlerine başlanması amaçlanmaktadır.

Bunların dışında, Yalova ilinde üretilmekte olan karbon elyafı nihai ürüne dönüştürecek Kompozit ve İleri Teknoloji Malzemeleri İhtisas OSB unvanı ile yeni bir organize sanayi bölgesi kuruluş çalışması devam etmektedir. Henüz fizibilite aşamasında olan projenin, olabirliğinin tespit edilmesi halinde, yasal başvuru yapılarak proje çalışmasına başlanacaktır.

3.4.2. Küçük Sanayi Siteleri / Toplu İşyeri

İl'de Merkez Bursa Yolu 4. km. Kirazlı Mevkiinde 712 işyerli S.S. Yalova Sanatkârları Toplu İşyeri Yapı Kooperatifi sorumluluğunda inşa edilmiş, 2000 yılından itibaren bölümler halinde faaliyete açılmış, günümüzde iş yerlerinin tamamı bitirilmiş sanayi sitesi, yine Çiftlikköy İlçesi Taşköprü Beldesinde S.S. Çiftlikköy Toplu İşyeri Yapı kooperatifi sorumluluğunda inşa edilmiş, 1985 yılında işletmeye açılmış, 378 işyerli sanayi sitesi bulunmaktadır

Tablo 16 . Taşköprü Sanayi Sitesi

Taşköprü Sanayi Sitesi Özet Bilgi	Adet
Faal İşyeri Sayısı	385
Boş İşyeri Sayısı	278
Çalışan Kişi Sayısı	775
Kooperatifte Çalışan Sayısı	4

Kaynak: Kooperatifi Başkanlığı

Tablo 17 . Kirazlı Sanayi Sitesi

Kirazlı Sanayi Sitesi Özet Bilgileri	Adet
Faal İşyeri Sayısı	527
Boş İşyeri Sayısı	185
Çalışan Kişi Sayısı	1468
Kooperatifte Çalışan Sayısı	6

Kaynak : Kooperatif Başkanlığı

Bunların dışında Küçük Sanayi Sitesi olarak inşa edilmiş, Çiftlikköy İlçesi Handere Mevkiinde 14 işyerli Orta Ölçekli Sanayiciler Küçük Sanayi Sitesi, Altınova İlçesi Hersek Köyünde 26 İşyerli Konfeksiyoncular Küçük Sanayi Sitesi, Çiftlikköy İlçesi merkezinde 58 işyerli Küçük Sanayi Sitesi olmak üzere toplam 3 küçük sanayi sitesi bulunmaktadır.

Tablo 18 . Orta Ölçekli Sanayiciler Küçük Sanayi Sitesi

Orta Ölçekli Küçük Sanayi Sitesi Özet Bilgileri	Adet
Faal İşyeri Sayısı	12
Boş İşyeri Sayısı	2
Çalışan Kişi Sayısı	326
Kooperatifte Çalışan Sayısı	1

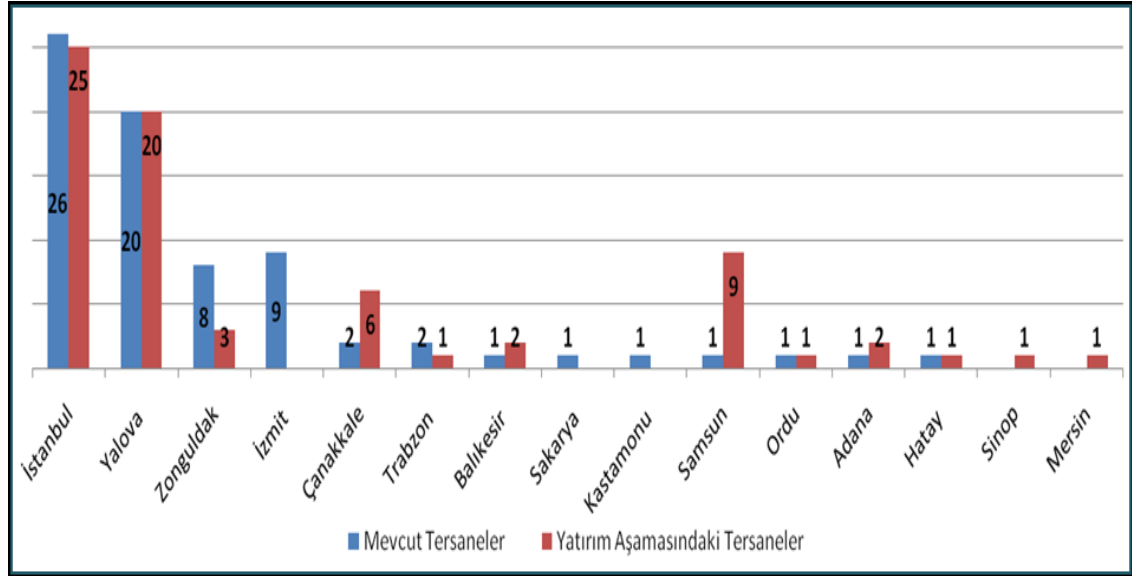
Kaynak : Kooperatif Başkanlığı

3.4.3. Tersaneler Bölgesi

Yalova'da 2004 ve sonrasında tersaneciliğin önemli ölçüde gelişmekte olduğu görülmektedir. Türkiye'deki gemi inşa sanayi alanında faaliyet gösteren tesislerinin sayısı yeni yatırımlarla hızla artmaktadır. İstanbul sektör içerisindeki %39,4'lük payı ile gemi inşa sanayinde faal olan tesisler bakımından başı çekiyor olsa da, tersanecilik sektöründe yapılmakta olan yatırımlar sonrası Yalova ilinin payının %31'e yükselmesi beklenmektedir. Yalova'nın payının inşası devam eden tersanelerin tamamlanması ile

birlikte payının %31'e yükselmesi ile İstanbul'un bu alandaki payı %23'e gerileyecektir. Dolayısıyla Yalova'nın tersanecilikte lider konuma yükselmesi beklenmektedir.

Grafik 3. Türkiye'de Mevcut ve Yatırım Aşamasındaki Tersanelerin İllere Göre Dağılımı



Kaynak, Veri yılı: Denizcilik Müsteşarlığı, 2010

Yukarıdaki bilgilerin değerlendirilmesi yapılırsa; Yalova'nın ekonomik ve sosyal yapısını ortaya koyan, mevcut sanayi yapılanması ile geleceğe yönelik yürütülmekte olan projelerin birkaç yıl içinde tamamlanması ile birlikte , gemi ve taşıt araçları yan sanayinde çok sayıda yeni KOBİ'nin faaliyete başlayacağı, mevcut KOBİ'lerin iki katı daha KOBİ'nin özellikle imalat sanayinde yerini alacağı, bu gelişmeler dikkate alındığında Yalova İlindeki KOBİ'lerin çalışma ilişkilerinin incelenerek bu alanda ortaya çıkacak muhtemel sorunların şimdiden tespit edilerek , bir probleme yol açmadan gerekli tedbirlerin alınması açısından önemli olduğunu düşünmekteyiz.

3.5. KOBİ'lerde Çalışma İlişkileri Üzerine Yalova İlinde Yapılan Bir Araştırma

Çalışma ilişkisinde; çalışanların işveren karşısında zayıf olduğu, ekonomik ve sosyal yönden zayıf olan çalışanların işverenler karşısında ve piyasa işleyişi karşısında korunması savunulmaktadır. Bu geleneksel sosyal politika değerlerini öne çıkaran anlayış olarak tanımlanmaktadır.

Bu konuda ikinci yaklaşım ise; üretim sürecinde, işletme yapısında ve toplumda meydana gelen değişimlere vurgu yapılarak, çalışma ilişkilerinin devletin korumacı müdahalesi olmaksızın bireysel tercihler ile işletme tercihleri arasında insan kaynakları yöntemi uygulanması ile sağlanabileceğini savunmaktadır.

Türkiye'de ilk yaklaşım olan, işçi, işveren ve devletin bir arada yer aldığı üçlü bir yapıyla geliştirilmeye çalışılan çalışma ilişkileri anlayışı uygulanmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin tarafları; işçiler ve sendikaları, işverenler ve sendikaları, devlet olarak sayılmaktadır. Bunların birbirlerinin alacağı kararlardan ve tedbirlerden etkilenmesi muhakkaktır. Bu etkilenme bazen taraflar için olumlu sonuçlar doğururken, bazen taraflardan birisi için olumsuz sonuçta doğurabilmektedir.

İşçiler çalışma ilişkilerinin temel aktörüdürler. Çalışma ilişkileri ortak hareket etmeye dayandığı için burada işçiyi sendika temsil etmektedir. İşçiler verimlilik ve işgücü maliyeti açısından işvereni etkilerden, öte taraftan istek ve beklentileri ile sendikanın taleplerinin şekillenmesini etkilerler.

İşveren genel olarak işçi çalıştıran, bunun karşılığında da ücret ödeyen kişidir. İşveren çalışma koşullarının oluşmasında sendika ile görüşüp uzlaşma arar, çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılması konusunda da devlete baskı yapar.

Devlet işbirliği, denge ve uzlaşma sağlamak niteliği ile birlikte işçi ve işverenle birlikte 3 üncü paydaş olarak çalışma ilişkileri sistemi içinde yer alır. Temel amacı çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik yasal düzenlemeler yapmaktır. Bunun yanı sıra kamu çalışanları açısından kamu işvereni olarak ayrıca ikili bir rolde oynamaktadır.

Bunun yanı sıra ülkedeki politik sistem de çalışma ilişkilerinden etkilenebildiği gibi, çalışma ilişkileri de politik sistemden etkilenebilmektedir. Özellikle işçi sendikalarının amaçları ve istemleri, iktidar ile kurmuş olduğu ilişkinin boyut ve niteliğine göre politik sistemi etkileyebilmektedir.

3.5.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Yalova ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışma ilişkilerini incelemek olup, çalışma ilişkilerinin düşünce ve uygulama anlamında ne seviyede bulunduğu, çalışma ilişkileri konusunda işveren ve işçilerin bilgilerinin ne düzeyde bulunduğu belirlenmesi ile bu alandaki sorunların tespit edilerek bir farkındalık yaratmaktır.

Araştırmanın alt amaçlarında ise; KOBİ'lerdeki yönetici eğitim düzeyinin; işletmenin hukuki yapısı, yönetim, üretim, istihdam fonksiyonlarındaki sorunlar; bu sorunların çözümünde çalışma ilişkilerinin gelişmişlik düzeyinin etkili olup olmadığının tespit edilmesi vardır.

Çalışma 30 KOBİ'de 180 çalışan ile yapılmıştır. İşgören ve işveren için ayrı ayrı hazırlanan anketler yüz yüze görüşerek düzenlenmiştir. Anketin doldurulması sırasında bazı sorulara cevap vermeyen işgören ve işveren olmuş, yeteri düzeyde cevap alınamayan anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuçta 20 işveren ve 120 işgören anketi değerlendirmede kullanılmıştır.

3.5.2. Araştırmanın Sorunsalı

Araştırmada temel alınan sorunsallar şunlardır. KOBİ'lerde büyük ölçekli işletmelere göre çalışma ilişkileri gelişmemiştir. Bu kapsamda;

*Türkiye'de işçi sendikaları, KOBİ olarak adlandırılan işletmelerde işgücünün örgütlenmesi konusunda yetersiz kalmışlardır. Bu yetersizliğin temelinde, söz konusu işletmelerin fason üretim yapan ya da büyük sanayiye ara mal üreten işletmeler olması yatmaktadır.

*KOBİ'lerde haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma saatleri süreleri yasalarla belirlenen sürelerden uzundur. Bu uzun çalışma süresine karşın fazla mesai ücreti ödenmemektedir.

*KOBİ'lerde çalışanların ücretleri toplu pazarlık yerine işveren tarafından tespit edilmektedir.

*KOBİ'lerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeteri kadar tedbir alınmamakta ve gerekli eğitimler verilmemektedir.

*KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin uygulanmamasının bir sonucu olarak, çalışanlar bu tür işletmelerde uzun süre çalışmamaktadır.

3.5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Çalışma İlişkilerinin KOBİ'lerdeki uygulama düzeyini düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada; Yalova ilindeki KOBİ'lerde yapılan araştırma için gerekli verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın kapsamını Yalova ilinde faaliyet gösteren ve Yalova ilindeki Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü veritabanına kayıtlı olan KOBİ'ler (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler) oluşturmuştur. Tespit edilen işletmelere bizzat ulaşılarak anket yapılmıştır.

Tespit edilen KOBİ'lerde işveren ve işçilerle yüz yüze yapılan anketler, SPSS programı veri tabanına yüklenerek, frekanslar bulunmuş ve bulgular basit yüzde ve aritmetik ortalama gibi istatistik teknikler yardımıyla yüzdelik tablolar yardımıyla sunulmuştur.

3.5.4 Araştırma Bulguları ve Yorumları

Araştırma, Yalova Bilim, Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü Sanayi Sicil sistemine kayıtlı KOBİ niteliğindeki 123 işletmeden %16,3 'üne denk gelen toplam 20 küçük ve orta büyüklükteki işletmede anket uygulaması şeklinde yapılmıştır. Anket uygulaması yapılan 20 işletmenin 15'inin tekstil ve makine sanayinde faaliyet gösteren sanayi işletmesi, 2'si hizmetler alanında faaliyet gösteren işletme, 3'ü ise inşaat sektöründe faaliyet gösteren işletme oldukları belirlenmiş olup, böylece Yalova İli'nde KOBİ'lerin ağırlıklı olarak %75'inin sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden oluştuğu, bunu %15 ile İnşaat sektörü, %10 ile diğer sektörlerin takip ettiği tespit edilmiştir.

Bu işletmelerde, anketin sonuçlarına göre; 18 mühendis, 37 tekniker, 19 muhasebeci, 381 işçi olmak üzere toplam 455 kişinin çalıştığı tespit edilmiş olup, toplam çalışanın

%26,37'sini oluşturan 120 işçiye çalışma ilişkilerinin yapısı ile ilgili ayrı bir anket uygulanmıştır. Anket uygulanan işçiler, anket uygulanan işletmenin çalışanları arasından seçilen işçilerdir.

Tablo 19. Araştırma Yapılan KOBİ'lerdeki Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı

Çalışanların Mesleği	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Mühendis	18	3,96
Teknisyen	37	8,13
Muhasebeci	19	4,18
İşçi	381	83,73
Toplam	455	100

Gerek işverene gerekse işçiye ayrı ayrı uygulanan anket, işyerinde yüz yüze görüşerek, 12-15 dakika sürede tamamlanmış olup, anketin uygulama süresi yaklaşık 1,5 ay kadar sürmüştür. Araştırma işveren anketinde yer alan 30, işçi anketinde yer alan 34 sorunun cevaplanması şeklinde sadece ankete dayalı olarak yapılmıştır. İşveren anketi Ek.1'de işçi anketi ise Ek.2'de, verilmiştir.

Araştırma sonuçları, “ankete katılan KOBİ'lere ilişkin bilgiler”, “yöneticiler ile ilgili bilgiler”, “işletmelerde çalışanlarla ilgili bilgiler” ve “çalışma ilişkileri etkileşimi” olmak üzere dört ayrı alt başlıkta analiz edilmiştir.

Yalova İlinde KOBİ'lerin ağırlıklı olarak %75'inin sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden oluştuğu, bunu %15 ile İnşaat sektörü, %10 ile diğer sektörlerin takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 20. İşyerinin Faaliyette Bulunduğu Sektör

Sektör	Firma Sayısı	Ankete Katılan Firma İçindeki Oranı (%)
Sanayi Sektörü	15	75
Hizmetler Sektörü	2	10
İnşaat Sektörü	3	15
Toplam	20	100

Tablo 21. İşyerinin Faaliyet Alanı

Faaliyet Alanı	Firma Sayısı	Ankete Katılan Firma İçindeki Oranı (%)
Metal Eşya, Makine, Elektrik vb	14	70
İnşaat, Yapı Malzemeleri	3	15
Ağaç, Orman, Mobilya	1	5
Bakım ve Onarım	2	10
Toplam	20	100,0

Anket yapılan toplam 20 işletmeden %60'nın faaliyette bulunduğu süre 10 yıl ve altındadır. Faaliyete geçmiş olduğu süre 20 yıl ve üzeri olan işletme sayısı toplam işletmelerin %15'i kadardır.

Tablo 22. İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Süre

İşletmelerin Faaliyette Bulundu Süre	Firma Sayısı	Toplam Firma Sayısına Göre Oranı (%)
1-5 yıl	4	20
6-10 yıl	8	40
11-15 yıl	3	15
16-20 yıl	2	10
20 yıldan fazla	3	15
Toplam	20	100

Tablo 23. İşletmede Çalışan Sayısı

İşletme Türü	İşletme Sayısı	İşletme Sayısına Oranı (%)
1-9 kişi	9	45
10-49 kişi	6	30
50 ve üstü	5	25
Toplam	20	100

İşletmeleri çalışan sayısına göre tasnife tabi tuttuğumuzda 9 işletmede 1 ile 9 kişi arasında, 6 işletmede 10 ile 49 kişi arasında, 5 işletmede ise 50 ve üstü çalışan bulunmaktadır. Buna göre; ankete katılan toplam işletmelerin %45'i mikro işletme, %30'u ise küçük işletmedir. Buradan Yalova İlindeki KOBİ'lerin %75'inin mikro ve küçük işletme yapısında olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 24. İşletmenin Destek Aldığı Kurumlar

Kurum Adı	Destek Alan Firma Sayısı	Oranı (%)
KOSGEB	11	55
TSE	1	5
İŞKUR	1	5
Kalkınma Ajansı	1	5
Danışman Firma	3	15
Diğerleri	3	15
Toplam	20	100,0

Yukarıdaki tabloya göre anket sonuçları değerlendirildiğinde; Yalova İlindeki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin % 55'inin zaten KOBİ'lere destek vermek üzere kurulmuş bulunan KOSGEB desteklerinden yararlandığı görülmektedir. Genel de ise toplam 20 firmadan 14'ünün, bir başka deyişle %79'inin kamu kuruluşları olan KOSGEB, TSE ve Kalkınma Ajansından destek gördükleri tespit edilmektedir.

Tablo 25. Eleman İhtiyaçlarının Karşılama Yöntemi

Eleman İhtiyacının Karşılmasında Başvurulan Yöntem	İşletme Sayısı Evet	İşletme Sayısı Hayır	Toplam
İş-Kur Aracılığı İle	11	9	20
Gazete İlanı İle	6	14	20
Yakınlarının Tavsiyesi İle	15	5	20
Diğer İşletmelerden	0	20	20

Yalova'daki KOBİ 'ler eleman ihtiyaçlarının %46,9'u yakınlarının tavsiyesi ile karşılamaktadır. İş-Kur aracılığı ile eleman alan işletmenin oranı ankete katılan toplam işletme sayısının %34,4'üdür. Eleman ihtiyacını gazete ilanı ile karşılayan işletmelerin oranı ise %18,7'dir.

Tablo 26. İşletmelerde Üretilen Ürünün Satış Şekli

Ürün Satış Şekli	Firma Sayısı	Oranı (%)
Piyasaya doğrudan satış	3	15
sipariş üzerine	13	45
Fason	4	20
Total	20	100

Yalova İlindeki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin 20' sinde uygulanan Anketin sonuçlarına göre; işletmelerin %45'i sipariş üzerine , %20'si ise fason olarak üretim yapmaktadır. Ürettiği ürünü doğrudan piyasaya arz eden işletme oranı %15'dir.

Ankete katılan KOBİ'lerin %90'ı Limited Şirket; %5'i Anonim Şirket; %5'i ise şahıs firması unvanlarına sahiptir. Ticaret unvanları dikkate alındığında Yalova'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin ağırlıklı olarak limited şirket şeklinde kuruldukları ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle ildeki KOBİ'lerin %95'i sermaye şirkettir. Buradan İl'de faaliyet gösteren KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun sermaye yoğun bir yapı arz ettiği ileri sürülebilir.

Tablo 27. KOBİ'lerin Hukuki Yapısı

Hukuki Yapı	Firma Sayısı
Şahıs firması	1
Limited şirket	18
Anonim Şirket	1
Toplam	20

Genel olarak Ülkemizdeki KOBİ'ler yüksek vergi ve sosyal güvenlik primlerinden , nitelikli eleman teminindeki zorluklardan, işgücünden beklediği verimi alamamaktan şikayetçidirler.

Tablo 28. İşletmelerin Karşılaşılan En Önemli Zorluklar

Karşılaşılan Zorluklar	Firma Sayısı	Oranı (%)
Bürokrasi	5	25
Pazarlama	6	30
Finansman	7	35
Personel	2	10
Toplam	20	100

KOBİ'lerin en önemli sorunları arasında finansman temininde karşılaşılan zorluk ilk sırayı almaktadır. Yalova'daki KOBİ'lerde bu durum %35 seviyesindedir. İkinci sırada %30 ile pazarlama, üçüncü sırada ise %25 oranı ile bürokrasi gelmektedir.

Tablo 29. İşverenlerin İstihdam Oluşturmada Karşılaştıkları Zorluklar

İstihdam Oluşturmadaki Zorluklar	Firma Sayısı	Oranı (%)
Yüksek İşçilik Maliyetleri	7	35
Kalifiye Eleman Bulamama	10	50
Üretimdeki kesintiler	3	15
Toplam	20	100

Ankete katılan yöneticilerden %20'i İlkokul/Ortaokul; %35'i Lise; %15'i Meslek Yüksek Okulu; %30'u Fakülte ve Yüksek Okul eğitim almıştır. Bu verilerden anlaşıldığı gibi ankete katılan yöneticilerin %45'i (meslek yüksek okulu, fakülte ve yüksek okul) çeşitli düzeylerde yüksek öğrenim görmüşlerdir. %35'nin de lise mezunu olduğu dikkate alınır, Yalova 'da KOBİ yöneticilerinin %80'inin belirli düzeyde eğitilmiş kişiler olduğu söylenebilir. Ancak mesleki başarının artırılabilmesi bakımından, yöneticilerin yüksek öğrenim düzeylerinin yükseltilmesi önemlidir.

Tablo 30. Ankete Katılan İşverenin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ankete Katılanlar İçindeki Oranı (%)
İlköğretim	4	20
Lise	4	20
Meslek Lisesi	3	15
Meslek Yüksek Okulu	3	15
Fakülte-Yüksek okul	6	30
Toplam	20	100

Tablo 31. Ankete Katılan KOBİ Çalışanların Yaş Durumu

	İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı İçindeki Oranı (%)
18 yaşından küçük	2	1,7
18-24 Yaş	23	19,2
25-34 Yaş	52	43,3
35-44 Yaş	28	23,3
45-54 Yaş	14	11,7
55-64 Yaş	1	0,8
Toplam	120	100

Ankete katılan işçilerin 23'ü, ya da %19,2'si 18-24 yaş arasında, 52'si , ya da %43,3'ü 25-34 yaş arasında bir yaşa sahiptir. Başka bir ifade ile toplamda 75 işçi yada ankete

katılanların % 64'ü 18-34 yaş aralığında bir yaşa sahip olup, buradan KOBİ'lerde çalışan işgücünün oldukça genç bir yaşa sahip olduğu söylenebilir. 45 yaş ve üstü çalışma çağındaki işçi sayısı ise 15 kişi yada toplam çalışanın %12.5 kadardır.

Çalışma hayatında, çalışanın yaşamını tehdit eden en önemli konu iş güvenliği ve işçi sağlığı konusudur. Yapılan ankete katılan 20 KOBİ işverene, çalışanların iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda eğitim almaları ile ilgili görüşleri sorulmuş, alınan cevaplarda; % 30'u her iki konuda da eğitim alınmasını, % 70'i ise eğitim alınmamasını istemişlerdir.

Tablo 32. Çalışanların İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konularında Eğitim Almaları İle İlgili Görüşleri.

Eğitimin Konusu	Eğitim Alın	Oranı (%)	Eğitim Alınmıyor	Oranı (%)	Toplam
İş Güvenliği	7	35	13	65	20
İşçi Sağlığı	5	25	15	75	20
Toplam	12	30	28	70	

İşçilerin gerek işçi sağlığı ve iş güvenliği gerekse diğer mesleki konular, verimlilik vb. ile ilgili eğitim almalarının istenmemesinin gerekçesi işverenlere sorulmuş alınan yanıtlar aşağıdaki tabloya işlenmiştir. Buna göre ; Eğitim maliyeleri yüksek, bu sebeple eğitim veremiyoruz diyen KOBİ oranı %55, eğitim çalışmaları aksatıyor diyen KOBİ'lerin oranı %70, eğitim ihtiyacı olmadığını belirten KOBİ'lerin oranı ise %65'dir.

Tablo 33. Çalışanların Eğitim Almalarının İstenmemesinin Nedenleri

	Evet	Oran (%)	Hayır	Oran (%)	Toplam
Eğitim Maliyeleri Yüksek	9	45	11	55	20
Eğitim Faaliyetleri Çalışma Sürelerini Olumsuz Etkiliyor.	6	30	14	70	20
Eğitime İhtiyaç Olmadığını Düşünüyor	7	35	13	65	20

KOBİ'lerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeteri kadar tedbir alınmamakta ve gerekli eğitimler verilmemektedir, sorunsalının Tablo.32 ve Tablo.33'ün sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Tablo.32'de işverenlerin %70'i çalışanların iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda eğitim almalarını istemediği, Tablo.33'de bunun nedeni olarak %70'i çalışma sürelerinin olumsuz etkilemesini olarak gösterildiği tespit edilmiştir.

Tablo 34. İşletmelerde Çalıştırılan İşçilerin Ücretleri

Çalıştırılan İşçilerin Ücretleri	KOBİ Sayısı	Oranı (%)
Yeterli	18	90
Yetersiz	2	10
Toplam	20	100

Ankete katılan KOBİ'lere yöneltilen çalışan işçilerin ücretlerinin yeterli olup olmadığı yönündeki soruya verilen cevapta 18 KOBİ evet yeterli yanıtını vermiş, bir başka deyişle KOBİ'nin %90' ı ücretlerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı KOBİ'lere yöneltilen işyerinde sendikalaşma ister misinin sorusuna KOBİ'lerin %10 'u hayır yanıtını vermişlerdir.

KOBİ'lerde büyük ölçekli işletmelere göre çalışma ilişkileri gelişmemiştir sorunsalımız yukarıda sıralanan Tablo.32, Tablo.33, Tablo.34, Tablo.43, Tablo.46, Tablo.47, ve Tablo.49'un sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Buna göre; Tablo.32'de işverenlerin %70'i çalışanların iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda eğitim almalarını istememiş, Tablo.33'de bunun nedeni olarak %55'i yüksek eğitim maliyetlerini, %70'i çalışma sürelerini olumsuz etkilemesini göstermişlerdir.

Bunun yanı sıra Tablo.34'de %90 oranında işçi ücretlerinin yeterli görüldüğünü belirtmiş olmalarına karşın, aşağıda sıralanan Tablo.46'da çalışanlar için en büyük sorunun %51,7 oranı ile düşük ücret olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo.43'de %71,7 oranında işçinin günde 8 saatten fazla çalıştırıldığı, Tablo.49'da %100 oranında olmak üzere işçilerin tamamının ücretlerinin işveren tarafından tespit edildiği, Tablo 47'de ise çalışanların %100'ünün sendikasız olduğu, bunların arasından %7,5'inin ise sendikalı olabileceklerini bile bilmedikleri tespit edilmiştir.

Çalışanlara yönelik anket; işveren ankete uygulanan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde, 120 işçiyi kapsayacak şekilde uygulanmıştır. Hazırlanan anket formları ile, işyeri çalışanları ile yüz yüze görüşmek suretiyle doldurulmuştur. Toplam 35 günü alan bu çalışmada, elde edilen bulgular aşağıya tablolar halinde çıkarılarak, Yalova İlindeki KOBİ'lerde çalışma ilişkileri ile ilgili olarak çalışanların bilinç düzeyi, beklentileri ölçülmeye çalışılmıştır.

Yalova'da KOBİ'lerde çalışan işçilerin sadece 37'si, ya da % 30,8'i Yalova'nın yerlisidir. Ankete katılan işçilerin %68,3'ü Yalova dışından göç yolu ile gelmiş olup, bu profil Yalova'nın önemli ölçüde göç aldığını da göstermektedir. Bunun ayrıntısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 35. Çalışan İşçilerin Babasının veya Kendisinin Asıl Memleketi Neresidir.

Memleketi	İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısına Oranı (%)
Yalova	37	30,8
Diğer İller	82	68,3
Yurtdışı	1	0,8
Toplam	120	100,0

İşçilerin %36,7' sinin aile bireyleri sayısı 4 kişi, %20,0'sinin aile bireyleri sayısı 3, %19,2' sinin aile bireyleri sayısı 2, %15'inin aile bireyi sayısı 5 kişidir. 6'dan fazla aile bireyi sayısına sahip işçi 6 kişi olup, genel işçi sayısına göre oranı %5'dir.

Tablo 36. Çalışan İşçilerin Aile Bireylerinin Sayısı

Aile Bireyi Sayısı	İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısına Oranı (%)
1 kişi	5	4,2
2 kişi	23	19,2
3 kişi	24	20,0
4 kişi	44	36,7
5 kişi	18	15,0
6 ve daha fazla kişi	6	5,0
Toplam	120	100,0

Tablo 37. Çalışan İşçilerin Eğitim Düzeyi.

Eğitim Durumu	İşçi Sayısı	Toplam İşçiye Oranı (%)
Okur-Yazar	1	0,8
İlköğretim	21	17,5
Ortaokul	20	16,7
Lise	18	15
Meslek Lisesi	20	16,7
Meslek Yüksek Okulu	18	15,0
Üniversite	20	16,7
Yüksek Lisans	2	1,6
Toplam	120	100

Anket uygulanan KOBİ'lerde çalışan işçilerle ilgili olarak toplam 120 işçi arasında yapılan eğitim düzeylerinin tespitine yönelik ankette, işçilerin eğitim düzeylerinin her bir eğitim kurumu için birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür. Okur-yazar 1 işçi bulunurken, yüksek lisans yapmış 2 işçinin KOBİ'lerde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra eski orta okul döneminden mezun 20 işçi, yeni ilköğretimden mezun 21 işçi bulunmaktadır. Bunları 8 yıllık eğitim kategorisinde değerlendirdiğinde 41 çalışanın ilköğretim okulu mezunu olduğu, bunun toplam çalışanın %34,2'si oluşturduğu tespit edilmiştir.

Bunun yanı sıra meslek yüksek okulu, üniversite ve yüksek lisans kategorisinde toplam 40 işçi bulunmakta olup, bunların toplam işçi içindeki oranı ise %33,3 kadardır. Genel lise ve meslek lisesi mezunu çalışan sayısı 38 olup, bunun toplam işçi sayısına göre oranı %31,7'dir. Okur-yazar durumdaki işçi sayısı ise araştırma yapılan toplam 120 kişilik işçi grubu içinde sadece 1 kişidir.

İşçilerin halen çalışmakta oldukları KOBİ'de ne zamandan beri çalışmakta olduklarının tespit edilmesine yönelik sorulara alınan cevapların değerlendirilmesinde; %40 gibi bir orandaki işçinin 1 yıl veya daha az bir zamandan beri bu işletmede çalıştıkları bilgisine ulaşılmıştır. 2 ile 5 yıl arası aynı işletme de çalışan işçi sayısı 44, oranı ise %36,7'dir. 5 yıldan daha az bir süreden beri aynı işletmede çalışanların sayısı 92, oranı ise %76,7'dir. Bu sonuç bize işçilerin aynı işletmede uzun süre çalışmadığını göstermektedir.

Tablo 38. İşçilerin İşletmede Ne Zamandan Beri Çalıştığı.

Çalışılan Yıl	Çalışan İşçi Sayısı	Oranı (%)
1 yıl	48	40
2-5 yıl	44	36,7
6-10 yıl	17	14,2
11-15 yıl	8	6,7
16-20yıl	1	0,8
21 yıl ve daha fazla	2	1,6
Toplam	120	100

Tablo 39. Kaç Yıldır Bu İşkolunda Çalışıyorsunuz ?

Yıllar	İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı İçindeki Oranı (%)
1 yıl	32	26,7
2-5 yıl	45	37,5
6-10 yıl	23	19,2
11-15 yıl	11	9,2
16-20 yıl	6	5,0
21 yıl ve daha fazla	3	2,5
Toplam	120	100,0

KOBİ'lerde çalışan işçilerin halen bu iş kolunda kaç yıldan beri çalıştığının tespit edilmesine yönelik sorulara alınan cevapların değerlendirilmesinde %26,7'sinin 1 yıl yada 1 yıldan az çalıştığı, emekli olmak için 21 yıldan fazla çalışması gerektiği dikkate alındığında, bu süre içinde çalışan sayısının 3 kişi, oranın da %2,5 olduğu tespit edilmiştir.

İşçilerin ağırlıklı olarak %37,5 gibi bir oranının 2 ila 5 yıl süre içinde aynı iş kolunda çalıştığını, bu sürenin aşılmasından sonra bu iş kolundan ayrılmaların başladığı, 6 ila 10 yıllık zaman diliminde yaklaşık yarısının çalıştığı iş kolunu terk ettiği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada Yalova'da KOBİ'lerde çalışan işçilerin işlerinden % 25'inin düşük ücret sebebiyle, %18,3'ünün çalışma koşullarının kötü olmasından, %13,3 'ünün işi sevmediğinden, %10,8'inin çalışma süresinin uzunluğundan dolayı işten ayrıldığı ortaya konulmuştur.

Bunun yanı sıra, dış çevre koşulları kapsamında %16,7'si işletmenin faaliyetini durdurmasından dolayı, %15,8'inin ise işveren tarafından kendi isteği dışında işten çıkmak zorunda kaldığı tespit edilmiştir.

KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin uygulanmamasının bir sonucu olarak çalışanlar bu tür işletmelerde uzun süre çalışmamaktadır sorunsalının Tablo.38 ve Tablo.39'un sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Buna göre; Tablo.38'de çalışanların %40'ının KOBİ'de 1 yıl yada 1 yıldan az bir süreden beri çalıştığı, %36,7 oranında çalışanın 5 yıl ya da daha az süreli çalıştığı, 5 yıllık bir çalışma süresini esas aldığımızda %76,7 gibi bir oranda çalışanın 5 ya da 5 yıldan az bir süreden beri aynı işyerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 40. Bu İşyerinden Önce Çalışılan İşten Neden Ayrıldığınız ?

İşyerinden Ayrılma Sebebi Nedir	İşçi Sayısı	İşçi Sayısı İçindeki Oranı (%)
Ücreti düşüktü	30	25,0
Çalışma süresi çok uzundu	13	10,8
İşletme faaliyetini durdurdu	20	16,7
İşi sevmedim	16	13,3
Çalışma koşulları kötüydü	22	18,3
İşveren beni işten çıkardı	19	15,8
Toplam	120	100

Özellikle burada çalışma koşullarının kötülüğü (%18,3), ücretlerin yapılan işin yanında düşük kalması (%25), çalışma sürelerinin uzunluğu (%10,8), işverenin kendisinin isteği dışında işten çıkarması (%15,8), toplamda %69,9 gibi oldukça yüksek bir oranda işten ayrılma gerekçesi bulunmaktadır. Bu gerekçeler etkin bir çalışma ilişkilerinin uygulanmadığını göstermektedir.

Tablo 41. Yalova'daki KOBİ'lerde Çalışanın İşe Nasıl Girdiği.

İşe Giriş Şekli	İşçi Sayısı	Oranı (%)
Tavsiye üzerine	37	30,8
İlanla	12	10,0
Kendim başvurarak	54	45,0
İŞKUR aracılığı ile	11	9,2
İşveren yakınım	6	5,0
Toplam	120	100,0

İşçilerin çalışmakta olduğu işe nasıl girdikleri yönünde sorulan soruya verdikleri cevapların değerlendirilmesinde %45,0'inin kendisinin işe başvurduğunu, %30,8'inin tavsiye üzerine işe girdiğini belirlenmiştir. Bu arada %5'inin işverenin yakını olduğu yine bu çalışmada tespit edilen bir başka unsur olmuştur. İş-Kur aracılığı ile işe giren sayısı 6 kişi ile %5,0, işverenin verdiği gazete ilanı ile işe girenlerin sayısı ise 12 kişi ile %10 olmuştur.

Burada KOBİ'lerde çalışan işgücünün işe girmesinde kendilerinin iş arayarak işletmeye başvurması yönteminin %45 ile başta gelen iş bulma yöntemi olduğu tespit edilmiştir. İşverenin yakınının olması %5 gibi bir oranla beklenenin aksine oldukça düşük işe giriş şekli olarak sonuncu sırada yer almıştır.

Bir işletmede çalışma ilişkilerinin uygulama düzeyinin tespitinde en önemli kriterler; çalışma şartları ve süresi, ücretler ve tespitinde uygulanan yöntem, sendikal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği, eğitim vb.dir. Bunların Yalova'da bulunan KOBİ'lerde uygulanıp uygulanmadığının tespit edilmesine düzenlenen ankette sorulan sorularla çalışılmıştır.

Tablo 42. Yalova'daki KOBİ'lerde Günde Kaç Saat Çalışılmaktadır.

Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz	İşçi Sayısı	Oranı (%)
6-8 saat	34	28,3
8-10 saat	70	58,3
10-12 saat	14	11,7
12 saatten fazla	2	1,7
Toplam	120	100

Konu çalışma saatleri açısından değerlendirildiğinde, yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, günlük 6-8 saat çalışan işçinin oranının %28,3 günlük 8-10 saat arası çalışanların oranının da %58,3 olduğu, yine burada mesaili çalışma yapıldığı kabul edilirse toplamda %86,6 oranında işçinin yasal çalışma saati uygulaması içinde günlük mesai yaptıklarını söyleyebiliriz. Şayet fazla çalışma ücreti ödenmiyorsa, günde 8 saatten fazla çalışan %71,7 oranındaki işçinin, kuralların dışında, yasal olmayan bir şekilde fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 43. Yalova'daki KOBİ'lerde Haftada Kaç Gün Çalışılıyor.

Haftada Kaç Gün Çalışıyorsunuz	İşçi Sayısı	Oranı (%)
1-2 gün	1	0,8
4 gün	1	0,8
5 gün	43	35,8
6 gün	73	60,8
7 gün	2	1,7
Toplam	120	100,0

KOBİ'lerde büyük işletmelere göre, günlük, yarım günlük, haftada belli günlerinde, yada haftanın bütün günlerinde olmak üzere, alınan siparişlere göre esnek çalışma modelinin uygulanmakta olduğu yukarıdaki tabloda da açıkça görülmektedir. Buna göre; Yalova'daki KOBİ'lerde haftanın 1,2 gününde, yada tamamında az da olsa çalışan işçi bulunmaktadır. Ancak %60,8'i haftanın 6 günü çalışmakta 1 gün izin yapmaktadır. Haftanın 5 günü çalışan işçi sayısı da %35,8 oranında olup, bu işletmelerde hafta içi mesai yapım, haftanın 2 günü tatil yapmaktadırlar. Esasında yukarıda tablodan, %96,6 oranında olmak üzere işçilerin ülkemizde uygulanmakta olan yasal haftalık çalışma günleri ile ilgili kurallarına uymakta oldukları tespit edilmiştir.

“KOBİ'lerde günlük çalışma saatlerinin süreleri uzun olduğu yönündeki sorunsalımız Tablo.42 ve Tablo.43 'ün sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Buna göre; Tablo.42'de %71,7 oranında işçinin günde 8 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 44. İşyerindeki Havalandırma, Aydınlatma ve Isıtma Şartlarının Değerlendirilmesi

	Havalandırma	Oranı (%)	Aydınlatma	Oranı (%)	Isıtma	Oranı (%)
Çok iyi	13	10,8	24	20	19	15,83
İyi	92	76,7	85	70,84	85	70,83
Kötü	15	12,5	11	9,16	16	13,34
Toplam	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Yalova'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin, çok iyi ve iyi kategorilerini pozitif bir sonuç olarak birlikte değerlendirdiğimizde, çalışanların Havalandırma ile ilgili memnuniyet oranı %87,5, Aydınlatma ile ilgili memnuniyeti %99,17, Isınma ile ilgili memnuniyeti

ise %86,66 oranında olduğu tespit edilmiştir. Havalandırmada %12,5, Aydınlatmada %0,83, ısıtmada %13,34 memnuniyetsizlik bulunduğunu da göz ardı etmemekle birlikte genelde iyi koşulların mevcut olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 45. Yalova'da Çalışanlar İçin En Önemli Sorun Nedir ?

Çalışanların Sorunları	İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı İçindeki Oranı (%)
İşsiz kalma	35	29,2
Düşük Ücret	62	51,7
İşyerinin koşulları	16	13,3
Çalışma saatlerinin uzunluğu	7	5,8
Toplam	120	100,0

Yapılan alan araştırmasında KOBİ'lerde halen çalışmakta olan toplam 120 işçi arasında yapılan ankette soruşan çalışanların önemli sorunlarının ne olduğuna dair soruya verilen cevaplar yukarıdaki tabloda değerlendirilmiştir. Buna göre sorunun önemine göre sıralama istendiğinde %51,7 oranı ile düşük ücret en önemli sorun olarak ilk sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla %35 oranı ile işsiz kalma, %13,3 oranı ile işyerinin koşulları, en son olarak ta %5,8 oranı ile çalışma saatlerinin uzunluğu izlemektedir.

Tablo 46. Herhangi Bir Sendikaya Kayıtlı mısınız ?

	İşçi Sayısı	Oranı (%)
Evet	0	0
Hayır	117	97,5
Sendikalı olabileceğimi bilmiyorum	3	2,5
Toplam	120	100,0

Alan araştırmasında, işçilere her hangi bir sendikaya kayıtlı olup olmadıklarının tespit edilmesine yönelik sorulan soruların cevaplarının değerlendirilmesinde; işçinin %97,5'inin hayır cevabı verdiği, %2,5'inin ise sendikalı olabileceklerini dahi bilmedikleri ortaya çıkmıştır. Yukarıdaki tablonun incelenmesinden Yalova'daki KOBİ'lerde çalışan işçilerin tamamının sendikalı olmadığı ortaya konulmuştur.

Türkiye'de işçi sendikaları, KOBİ olarak adlandırılan işletmelerde işgücünün örgütlenmesi konusunda yetersiz kalmışlardır. Bu yetersizliğin temelinde, söz konusu

işletmelerin fason üretim yapan ya da büyük sanayiye ara mal üreten işletmeler olması yatmaktadır sorunsalımız Tablo.26 ve Tablo.46'nin sonuçlarına göre doğrulanmıştır.

Tablo.46'da işçilerin tamamının bir işçi sendikasını kayıtlı bulunmadığı, Tablo.26'da KOBİ'lerin 20^sinin fason, %45'inin sipariş üzerine üretim yaptığını, toplamda %65 oranında fason üretim yapan ya da büyük sanayiye ara mal üreten işletmeler oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 47. İş ve İşletme İle İlgili Sorunları Kime Bildiriyorsunuz ?

Sorunları Kime Bildirirsiniz	İşçi Sayısı	Oranı (%)
Usta başına	40	33,3
Bölüm sorumlusuna	45	37,5
İşverene	35	29,2
Toplam	120	100,0

Yapılan alan araştırmasında Yalova'daki KOBİ'lerde iş ve işletme ile ilgili sorunların üst yönetime bildirilmesinde %37,5'inin bölüm sorumlusuna, %33,3'ünün ustabaşına, %29,2'sinin işverene bildirdiği tespit edilmiştir.

Tablo 48. Ücretleriniz Nasıl Tespit Ediliyor ?

	Kişi Sayısı	Oran (%)
Toplu Sözleşme ile	0	0
İşveren Tarafından	120	100
Toplam	120	100,0

Yukarıdaki Tablo.48'da da görüleceği üzere, Yalova'daki KOBİ'lerde çalışanların ücretleri işveren tarafından tespit edilmektedir. Toplu sözleşme görüşmesi ile ücreti tespit edilen işçi bulunmamaktadır.

KOBİ'lerde çalışanların ücretleri toplu pazarlık yerine işveren tarafından tespit edilmektedir sorunsalının Tablo.45 ve Tablo.48' in sonuçlarına göre doğrulanmıştır. Buna göre; Tablo.45'de çalışanlar için en büyük sorunun %51,7 oranı ile düşük ücret olduğu, Tablo.48'de ise %100 oranında olmak üzere, işçilerin tamamının ücretlerinin işveren tarafından belirlendiği tespit edilmiştir.

Tablo 49. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Tedbirlerden Haberdar mısınız

	Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinden Haberdar mısınız	85	70,8	35	29,2
İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirler Alınmış mı	81	67,5	39	22,5

Yalova'da faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan işçilerin % 70,8'i işçi sağlığı ve iş güvenliğinden haberdarken, %29,2'si haberdar değil, işyerinde bu konuda tedbir alınmış diyen işçilerin oranı %67,5'i tedbir alınmamış diyen işçi oranı ise %22,5'dir.

Bu araştırmadan çıkan sonuçlara göre ortaya koyduğumuz sorunsalların tamamı doğrulanmış olup, genel olarak araştırma sonunda çıkan sonuçları özetlemek gerekirse; KOBİ'lerde işveren tarafından belirlenen düşük ücret, uzun çalışma saatleri, çalışanların eğitime, özellikle iş güvenliği ve işçi sağlığı konusuna yeterince önem verilmediği, çalışanların sendikal örgütlenmeden yoksun olduğu, bu olumsuzlukların bir sonucu olarak ta işçilerin aynı işyerinde uzun süre çalışmadığı, başka bir iş bulduğunda çalıştığı işletmeden hemen ayrıldığı tespit edilmiş olup, bütün bunların genel sonucu olarak; KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin büyük ölçekli kurumsal işletmelere göre gelişmemiş olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1970'li yılların başında dünyada yaşanan petrol krizi ile birlikte uluslararası alanda ekonomide çevre koşullarının değişmesiyle birlikte, 1800'lü yıllarda başlayıp 1900 'lü yıllarda gelişen ve büyüyen geleneksel endüstri ilişkileri sistemi de yeni bir değişim yapısı içine girmiştir. 1980'lerde hızlanan bu değişim ekonomik hayatı etkilediği gibi sosyal, siyasi ve çalışma hayatını da etkilemiş ve klasik endüstri ilişkileri sisteminde çok önemli bir yapı değişikliğine neden olmuştur. Özellikle bu değişimden endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir role sahip olan işçi sendikaları olumsuz olarak etkilenmektedir.

Endüstride yaşanan bu değişim , teknolojik yenilikler , bilginin iletişimde yaşanan gelişmeler, üretimde bilgisayarın kullanılabilir hale gelmesi , vasıfsız işgücünün yerine

eğitimli iş gúcüne bırakmasına, esnek çalışma , mevsimlik çalışma, en son evde çalışma gibi yeni çalışma yöntemleri, kadınların 1970'li yıllarda başlayarak çalışma hayatında daha fazla yer alması, hizmetler sektörünün gelişmesi ile birlikte beyaz ve mavi yakalı yeni bir işgücünün ortaya çıkması, çalışanlar arasındaki geleneksel homojen yapının bozulmasına, bunun doğal sonucu olarak ta işçiler arasındaki sınıflaşma bilincinin azalmasına, bireyselleşme eğiliminin artmasına, buna bağlı olarak da sendikasızlaşmaya doğru bir eğilim başlamıştır.

Bütün bu gelişmeler sanayide; büyük miktar yatırım istemeyen, el emeği ile mal ve hizmet üretebilen, yeni fikir ve pazarlara açık, iç ve dış pazardaki gelişmelere yakından takip ederek, müşterielerin ihtiyaçlarını daha iyi bilen ve personeliyle daha yakın ilişkiler kurabilen, sanayicinin kendi yaşadığı yere yatırım yapmasına imkan sağlayan, bölgesel gelişmeyi tetikleyen, esnek, dış çevreden gelebilecek değişiklikleri yerinde ve zamanında tepki vererek uyum sağlayabilen KOBİ'ler ön plana çıkmıştır.

KOBİ'ler istihdam yaratan birimler olarak dikkat çekmekte birlikte yarattıkları istihdamın bünyesinde çeşitli sorunlar barındırdığı ve bu sorunlara çözümler önerileri getirilmesi gerektiği gözden kaçmaktadır.

KOBİ'lerin sanayileşmede ön plana çıkması, bu tür işletmelerde çalışma ilişkileri yapısının incelenmesini, işçi ve işverenin konuya bakışlarını, uygulamanın düzeyinin irdelenmesini gerekli kılmıştır.

Yalova İlinde faaliyete gösteren KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin uygulama düzeyinin tespitine yönelik yapılan alan araştırmasında işveren tarafının; işyerinde işçi sendikası bulunmasını ve sendikal faaliyetleri istemedikleri, çoğunlukla asgari ücretle çalışan işçilerin ücretlerinin yeterli olduğunu, buna karşın işçilerin ücretlerinin düşüklüğünden, uzun çalışma süresinden ve kötü çalışma koşularından şikayet etmişlerdir.

Bu tespit ve değerlendirmeler kapsamında, Yalova İlinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışma ilişkilerinin yeterince gelişmediği, ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında, işçilerin Yalova'daki ülke ortalamasının üzerindeki işsizliği dikkate alarak, mevcut işini de kaybetmemek adına çalışma ilişkilerinin evrensel boyutta kabul edilmiş çalışma saatleri,

çalışma koşulları ve sendikal haklar konusunda işyerinde çalışma ilişkilerinin uygulanması ve geliştirilmesi amacıyla girişimde bulunmadıkları anlaşılmıştır.

Bu genel değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hususlar önerilmiştir.

1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre Türkiye genelinde meydana gelen iş kazalarının % 61,7'si 1-49 arası işçisi bulunan işletmelerde olmaktadır (Tablo.6). Elliden az işgöreni bulunan işletmeler KOBİ türü işletmeler olup, Türkiye'deki toplam istihdamın da % 78'ini barındırmaktadır (Tablo.4) İş Kanunu'na göre elliden az işçi çalıştıran işletmeler iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi zorunluluklardan muaftırlar. İş kazası veya işçi sağlığı çalışanın hayatını direkt ilgilendiren bir konu olduğu için İş Kanunu'nda yer alan muafiyetin kaldırılması gerekir.

2- Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının önemli bir kısmının sosyal güvenlik kurumuna bildirilmediği herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Kazaların resmi kayda güvenliği probleminin gerçek boyutlarının tespit edilmesi önündeki en büyük engeldir. Bu sonucun ortaya çıkmasında, sigortasız işçi çalıştırma, küçük ölçekli işletmelerde iş güvenliği uzmanlarının İş Kanundaki muafiyetten dolayı olmayışı, işletme sahiplerinin ve çalışanların bilinçsizliği, denetimlerin yetersizliği gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi, denetimlerin sıklaştırılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının güvenilir kayıtlarının tutulması için gerekli sistemin oluşturulması gerekir.

3- KOBİ'lerde insan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılan alan araştırması sırasında elde edilen sonuçlara göre; işletmelerinin büyük çoğunluğunun insan kaynakları yönetiminden haberdar olmadığı, insan kaynakları yönetiminin işletmenin genel faaliyetine katkı sağlayan önemli bir alan olmaktan çok emek ve zaman kaybına yol açan sıradan bir işlem olarak kabul görmektedir. KOBİ'lerin büyük işletmeler karşısında başarılı olabilmesi için nitelikli işgücüne sahip olması gerekir. Ancak uygulamada işveren işletme ile ilgili bütün işlerden sorumlu olduğu gibi, insan kaynakları yönetiminin tüm faaliyetlerinden de sorumludur. İşverenin işletmenin sahibi olması, ona bütün yöneticilik vasıflarına sahip olması yetisini vermemektedir. KOBİ'lerde,

yöneticilerin eğitim düzeyinin artırılması ve profesyonel yöneticilerin istihdam edilmesi yönetim sorunlarının çözülmesinde ilk adım olmalıdır. Nitelikli işgücü istihdam edilmesi, yetki devri mekanizmasına işlerlik kazandırılması, işgörenlerin eğitilmesi, işletmenin sahip yöneticinin tekelliğinden sıyrılıp daha çok kurumsallaşma yoluna gidilmesi ile insan kaynakları faaliyetlerinin işlevselleştirilmesi gerekmektedir.

4- Sanayileşme ve çalışma ilişkileri arasındaki faaliyetler incelendiğinde, sendikaların fonksiyonları ön plana çıkarılmıştır. Sanayileşme ve ekonomik gelişme üzerinde sendikaların olumsuz etkisi olduğunu savunan, hatta sendikalara tamamen karşı çıkan 19. Yüzyıl liberalizminin aksine, 20. Yüzyılda geliştirilen yaklaşımlarda sendikaların varlıkları sorgulanmamış, onların sosyo-ekonomik ve siyasal önemleri, etkileri olumlu olarak değerlendirilmiştir. Öncelikle kötü çalışma koşulları , düşük ücret ucuz emek, fazla çalışma ücreti ödenmeden yapılan fazla çalışmalar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, kayıtdışı istihdamın engellenmesi için sendikallaşmanın desteklenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

A . KİTAPLAR

AKALIN, Güneri (2002), “Türkiye’de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz”, TİSK Yayınları, Ankara.

AKGEMCİ, Tahir (2001), ”KOBİ’lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler”, KOSGEB Yayınları, Ankara

AKYİĞİT, Ercan (2001), “İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi”, Seçkin Yayınları, Ankara.

ALDEMİR, M. Ceyhan, ATAOL, Alpay (1986) “ Personel Yönetimi ”, Bilgehan Basımevi, İzmir.

AYKAÇ, Mustafa, PARLAK, Zeki, ÖZDEMİR, Süleyman (2008), “Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler”, İTO Yayınları, İstanbul.

CENTEL, Tankut (1992), “ Kısmi Çalışma”, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.

ÇATAL, M. Faruk (2007), “AB Uyum Sürecinde KOBİ’lerin Sermaye Piyasası Yoluyla Finansmanı (Doktora Tezi)” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

ÇELİK, Adnan , AKGEMCİ, Tahir (1998) “Girişimcilik Kültürü ve Kobi’ler”, Nobel Yayınevi, Konya.

DEMİR, N. ve diğerleri; (2000), “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler”, MPM Yayınları, Yayın no:635, İkinci Baskı, Ankara.

EKİN, Nusret (1993), “Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri ”, Kamu-İş Yayını, Ankara.

EKİN, Nusret (1996), “ Değişim Sürecinde Sendikaların Geleceği”, Mercek MESS S.1, İstanbul.

EKİN, Nusret (2000), “Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, ITO Yayınları, İstanbul.

EKİNCİ, M. Behzat (2003), “Türkiye’de KOBİ’lerin Kurumsal Gelişimi ve Finansman Sorunları”, ASKON Araştırma Raporları 5, İstanbul.

GÜLOĞLU, T., ATEŞ, H., AYDIN, K., SARIKAYA, M; (2011), “Yalova İli İşgücü Piyasası Araştırması ve Analiz Çalışması”, AREDA Yayınları. Kocaeli.

İRİZ, Rıfat (2005), “ Girişimcilik ve KOBİ’ler ”, Çizgi Yayınevi, Konya.

KAHYA, Ercan (2002), “ Organize Sanayi Bölgelerinin Ekonomik Etkileri ve Sakarya Organize Sanayi Bölgesi ”, Yayımlanmamış Tez, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KOCA, B. Derya (1999), “AB’nin KOBİ’lere Uyguladığı Kredi ve Destek Programları”, ITO Yayını, İstanbul.

KÜÇÜK, Orhan (2005),“Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi”,Seçkin Yayınevi, Ankara.

MÜFTÜOĞLU, Tamer (1998), “Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ’ler, Sorunlar ve Öneriler”, Turhan Kitapevi, Ankara.

OKTAR, M.K. (1994), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigorta Uygulamaları”, TOSYÖV KOBİ’lerde Sosyal Güvenlik, Yuvarlak Masa Toplantıları 2, Tasyöv Yayınları. Ankara.

OLCAY, F. Merih (1996), ” Gümrük Birliği Sürecinde Mali Yardımların Küçük ve Orta İşletmelere Etkisi”, Vakıfbank Yayınları, İstanbul.

ÖZDEMİR, Süleyman, ERSÖZ, H. Yunus, SARIOĞLU, H. İbrahim; (2006), "İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi", İ.T.O. Yayınları, İstanbul.

ÖZOK F. Ahmet (1993), "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Rekabet Gücü Açısından Verimli Çalışma", 93 Sanayi Kongresi Bildiriler Kitabı 1. Cilt TMMOB Yayınları, Ankara.

SARIASLAN, Halil (1996), "Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler, İmalat Sanayi İşletmelerinde Sorunlar ve Yeni Stratejiler", TOBB Yayınları, Ankara.

SAVAŞIR, Rebi (1999), "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları", Kamu-İş Yayınları, Ankara.

ŞİMŞEK, Muhittin (2002), "Ekonominin Lokomotifi KOBİ'lerin Olmazsa Olmazları", Alfa Yayınları, İstanbul.

TAŞ, H. Yunus (2010), "Avrupa Birliği ve Türkiye'de KOBİ'lerin İstihdam Artırıcı Etkileri", İTO Yayınları, İstanbul.

TOKOL, Aysen (2005), "Türk Endüstri İlişkileri Sistemi", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TOSKAY, Ertan (1973), "AET Ülkelerinde Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri İle İlgili Gelişmeler, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsler Geliştirilmesi Semineri", MPM Yayını, Ankara.

TÜRKER, S. (1999), "Küçük ve Çok Küçük İşletmeler ile Tarım İşletmelerinde Çalışma Şartları ve Çalışanların Nitelikleri", TOBB Raporu, Ankara.

ULUDAĞ, İlhan, SERİN, Vildan; (1991), "Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Yapısal ve Finansal Sorunlar ve Çözümler", İTO Yayınları, İstanbul.

YAVUZ, Arif (1999), “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Filiz Kitapevi, İstanbul.

YILDIRIM, Engin (1997), “ Endüstri İlişkileri Teorileri”, Değişim Yayınları, Sakarya.

YÜKSEL, Aycan (2011), “Türkiye'de KOBİ'lerin Banka Kredilerine Erişimi (Uzmanlık Tezi)”, DPT Yayınları, No: 2825, Ankara.

YÜKSEL, N. (1995), “İşgücü Maliyetlerinin ve Ücret Sisteminin Yarattığı Sorunlar”, İş Barışı ve Diyalog, Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı, TİSK, Yayın No: 146, Ankara.

B. MAKALELER

BALCI, Yusuf (1997), “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, Çerçeve Dergisi. Yıl 5. Sayı 17 Mayıs-Temmuz, İstanbul.

BÖRÜ, Deniz (1997), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Profesyonel Yönetici Kullanımı İlişkin Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi SBE Öneri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 6, Yıl: 3, İstanbul.

ÇATAL, M. Faruk (2007) “Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Erzurum, 2007, Cilt 10, Sayı 2. <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/SBED/article/viewArticle/443/437> 02.12.2011.

EYRENCİ, Öner (2002) “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Çağa Uyum Seminerleri , TİSK yayınları, Ankara.

ILO, (2002), “ Decent Work and the Informal Economy Report VI”, Geneva.

KOCABAŞ, Fatma (2004), “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:10, s.36, (<http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf>) 27.12.2011.

KÖSE, A. Haşim, ÖNCÜ, Ahmet; (1998), “Dünya Ekonomisinde Anadolu İmalat Sanayi:Zenginleşmenin mi Yoksa Yoksullaşmanın mı Eşiğindeyiz?”, Toplum ve Bilim, Birikim Yayınları 77, İstanbul.

ÖREN, Kenan (2003), “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere (KOBİ) Sağladığı Devlet Teşvikleri ve Kullanım Alanlarının Karşılaştırılması Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, C.Ü İ.İ.B.F Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Sivas.

ÖZDEMİR, Süleyman, ERSÖZ, H.Yunus, SARIOĞLU, H.İbrahim (2007)”Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ'leri Türkiye Ekonomisindeki Yeri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Dergisi, <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/1710/1538> 07.12.2011

ÖZGENER, Şevki (2003), “Büyüme Sürecindeki Kobi’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayii Örneği”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 20, Ocak-Haziran, Kayseri.

ÖZGÜÇ, İnci (1997), “ Organize Sanayi Bölgeleri ”, İstanbul Sanayi Odası Dergisi, Cilt 32, Sayı 375, Ağustos, İstanbul.

MÜFTÜOĞLU, Tamer (1993), “ Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konulu Konferans Konuşması ” TOBB Yayınları, Ankara.

SATICI, Oğuz (2004), “Aile İşletmeleri Büyümeli”, 1.Aile işletmeleri Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 17-18 Nisan, İstanbul.

TAŞ, H. Yunus (2010), “Türkiye'de KOBİ'lerin Sosyo-Ekonomik Etkileri” Bütçe Dünyası Dergisi Sayı 33, 2010 / 1, (C:\Users\Stb\Downloads\bütçedünyası_2010_1.indb.htm), 02.12.2011

C. RAPORLAR, ARAŞTIRMALAR

DPT, (2006), “ Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)”, DPT Yayınları, Ankara,

GÜLOĞLU, Tuncay, ES, Muharrem (2011) “Yalova'da Sanayi Alanları Araştırması”, Yalova Valiliği, Yalova.

SGK, (2010), “SGK İstatistik Yıllıkları”, SGK Yayını, 1984-2009, Ankara.

TİSK, “XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 126-17 Aralık, 33.Yıl”
TİSK, Yayın No.149, Ankara.

TÜİK, (2005), “Hanehalkı İşgücü Anketi Ağustos 2005 Sonuçları”. Ankara TÜİK
Haber Bülteni,

Yalova Bilim, Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, (2010) “2010 Yılı Yıllık Durum Raporu”, Yalova.

Yalova Valiliği, (2009) “Yalova Mevcut Durum Analiz Raporu”, Valilik Yayını, Yalova.

D. İNTERNET SİTELERİ

ABİGEM ve KOBİ'ler, <http://www.abigem.org/tr/abigem.Portal.jsessionid> ,
12.01.2012.

Bölgesel Kalkınma Ajansları, <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/kalkinmaajans/ajans.html> ,
03.01.2012.

DPT, (2007), KOBİ Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Dokuzuncu Kalkınma Planı,

DPT Yayınları, Ankara, :http://plan9.dpt.gov.tr/oik14_kobi/kobi.pdf, s. 27, 06.12.2011.

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı, <http://www.Tedgem.gov.tr/kkydp.asp> , 13.01.2012.

[gib.gov.tr.http://www.gib.gov.tr/index.php?id=1079&uid=6iP3wcQU2L3HTMQN](http://www.gib.gov.tr/index.php?id=1079&uid=6iP3wcQU2L3HTMQN)
&type= sirkuler :13.01.2012

Hazine Destekleri, <http://www.hazine.gov.tr/irj/portal/anonymous> 13.01.2012.

İGEME' nin Eğitimdeki Hedefleri, www.igeme.org.tr, 27.12.2011

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2007-2009),
<http://ekutup.dpt.gov.tr/esnaf/kobi/strateji/2007.pdf> , 02.12.2011

KOSGEB Destekleri, [kosgeb.gov.tr, http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Default.aspx](http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Default.aspx),
24.12.2012.

kalkinma.gov.tr “2006 Yılı Programı”,
<http://www.Kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/745/2006.pdf> , s.104, 21.12.2012.

kgf.com.tr (Çevrim İçi <http://www.kgf.com.tr/2amac.htm> 12.12.2011.

sanayi.gov.tr,“KOBİ Starateji ve Eylem Planı 2011-2013”, KOSGEB, Ankara,
s.26 http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/KOSGEB_Katalog.pdf 08.12.2011.

tuik.gov.tr, http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/4_1.html , 06.12.2011.

tüik.gov.tr, “TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 Yılı Verileri”,
http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id=9 , 08.12.2011

TOBB Kuruluş Amacı, <http://www.tobb.org.tr/Sayfalar/AmaciveYapisi.aspx>,
27.12.2011

TOSYÖV Nedir, <http://www.tosyov.org.tr/images/tosyov-brosur.pdf> 12.01.2012.

TUBİTAK KOBİ Destekleri, <http://www.tubitak.gov.tr/sid/696/pid/478/index.htm>
05.04.2012.

Verimlilik Genel Müdürlüğü Görevleri, <http://vgm.sanayi.gov.tr/About.aspx?lng=tr>
25.12.2012

21.06.2005 tarih ve 25852 sayılı Resmi Gazete [http://www.Resmigazete.gov.tr/
main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/20050621.htm&main](http://www.Resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/20050621.htm&main)
02.12.2011

18.11.2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete [http://www.Resmigazete.
gov.tr/default.aspx](http://www.Resmigazete.gov.tr/default.aspx) 05.12.2011

http://www.yalova.gov.tr/default_BO.aspx?content=1068 ,17.12.2011.

EKLER

Ek.1

TURKİYE’DEKİ KOBİ’LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ YALOVA İLİ ARAŞTIRMASI: İŞVEREN ANKETİ

Açıklama: Bu anketin sonuçları Yalova Üniversitesinde yapılmakta olan bir Yüksek Lisans Tez’inde kullanılacaktır. Sorularda size en yakın cevabın bulunduğu sayının üzerine işaretlemeniz yeterlidir. Katılımınız için teşekkür ederim.

1. Ankete Katılan Kişinin Eğitim Durumu

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|
| (1). Okur – Yazar | (2). İlköğretim | (3). Lise |
| (4). Meslek Lisesi | (5). Meslek Yüksek Okulu | (6). Fakülte – Yüksekokul |
| (7). Yüksek Lisans | (8). Doktora | |

2. Doğum Tarihiniz.

- | | | |
|------------------------|----------------|----------------|
| (1). 18 Yaşından küçük | (2). 18-24 Yaş | (3). 25-34 Yaş |
| (4). 35-44 Yaş | (5). 45-54 Yaş | (6). 55-64 Yaş |
| (7). 65 Yaşından büyük | | |

3. İşyerinin Hukuki Yapısı

- | | | |
|--------------------|----------------------|-----------------------|
| (1). Şahıs Firması | (2). Limited Şirket | (3). Kollektif Şirket |
| (4). Anonim Şirket | (5). Komandit Şirket | (6). Diğer |

4. İşyerinin Bulunduğu Sektör

- | | | |
|---------------------|------------------------|--------------------|
| (1). Sanayi Sektörü | (2). Hizmetler Sektörü | (3). Tarım Sektörü |
| (4). İnşaat Sektörü | (5). Turizm Sektörü | |

5. İşyerinin Faaliyet Alanı

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|------------|
| (1). Metal Eşya, Makine, Elektrik | (2). İnşaat, Yapı Malzemeleri | |
| (3). Ağaç, Orman, Mobilya | (4). Sağlık, Tıbbi Cihaz | (5). Gıda |
| (6). Tekstil | (7). Turizm | (8). Diğer |

6. İşletmenin Faaliyette Bulunduğu Süre

- (1). 1 Yılda az (2). 1-5 Yıl (3). 6-10 Yıl
(4). 11-15 Yıl (5). 16-20 Yıl (6). 20 Yılda Fazla

7. İşyerinde Kaç Kişi Çalışmaktadır ?

- (1). 1-9 Kişi (2). 10-49 Kişi (3). 50 ve Üstü

8. Hangi Sosyal Güvenlik Kurumuna Tabii misiniz ?

- (1). Bağ-Kur (2). SSK (3). Emekli Sandığı

9. İşletmenin Destek Aldığı Kurumlar (Birden fazla ise işaretleyiniz.)

- (1). Kosgeb (2). TSE (3). İş-Kur
(4). T.Halk Bankası (5).Ticaret ve Sanayi Odası
(6).Esnaf Kredi Kooperatifi (7). Kalkınma Ajansı (8). Danışman Firma
(9). Diğerleri

10. Herhangi Bir Örgüte Üye misiniz ?

- (1). Ticaret ve Sanayi Odasına (2). Esnaf ve Sanatkarlar Odasına
(3). İşveren Sendikasına (4). Mesleki Derneğe (5). Hayır

11. Eleman İhtiyacınızı Nasıl Karşılıyorsunuz ?

- (1). İş-Kur Aracılığı ile (2). Gazete İlanı ile
(3). Diğer İşletmelerden (4). Yakınlarımla Tavsiyesi ile

12. İşyerinizde Ailenizden Çalışan Var mı ?

- (1). Var (2). Yok

13. İşletme Karını Nasıl Değerlendiriyorsunuz ? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)

- (1). İşçi Ücretlerine Zam Yaparım (2). Sermayeye Eklerim (3).Yeni Yatırımla
(4). Gayrimenkul Alırım (5). Repo, Faiz , Hazine Bonosuna Yatırım

14. Çalışanlarınız İçin Eğitim Aldınız mı ?

- (1). Evet (2). Hayır

15. İşçilerin Eğitim Alamamalarının Nedenleri Nelerdir ?

- (1). Eğitim Maliyeti Yüksek Olduğundan (2).İhtiyaç Olmadığından
(3).Çalışma Süresini Aksattığı

16. Çalışanların Hangi Konularda Eğitim Almalarını İsterdiniz ?

- (1). Yaptıkları İş İle İlgili (2). Verimlilikle İlgili (3). İş Güvenliğiyle İlgili
(4). İşçi Sağlığı İle İlgili (5). Diğer

17. İşyerinizde Çalışanların Niteliği ve Sayısı

- (1). Mühendis (2). Teknisyen (3). Usta
(4). Muhasebeci (5). İşçi (6). Kalfa
(7). Çırak

18. İşletmenizde Çalıştırdığınız İşçilerin Ücretleri Yeterlimi ?

- (1). Yeterli (2). Yetersiz

19. İşletmeniz İçin Devletten Beklentileriniz Nelerdir ?

- (1). Sosyal Güvenlik Prim İndirimi (2). Finansman Desteği (3). Vergi İndirimi
(4). Çalışanlar İçin Eğitim Desteği

20. Çalışanlarla İlgili Ödüllendirme Uygulamanız Var mı ?

- (1). Evet (2). Hayır

21. İşletmenizde Üretilen Ürünün Satış Şekli Nedir ?

- (1). Piyasaya Doğrudan Satış (2). Sipariş Üzerine (3). Fason

22. İşyerinde Çalışanlardan Beklentileriniz Nelerdir ?

- (1). Sadakat (2). Uyum (3). Verimlilik
(4). Çalışkanlık (5). Düşük Ücret Talebi (6). Vasıflı Olma

23. İşveren Olarak İstihdam Oluşturmada Karşılaştığınız Zorluklar ?

- (1). Yüksek İşçilik Maliyetleri (2). Kalifiye Eleman Bulamama
(3). Üretimdeki Kesintiler

24. Çalışanların İşten Çıkarılmasının Nedenleri Nelerdir ?

- (1). Verimsiz Çalışması (2). Ekonomik Darboğaz
(3). Çalışanın Kendi İsteği İle İşten Çıkması

25. Çalışanların Sendikalı Olmasını İster misiniz ?

- (1). Evet (2). Hayır

26. Çalışanların Ücret Politikası Nasıldır ?

- (1). Aylık Maaş (2). Maaş – Prim (3). Parça Başına
(4). Saat Ücreti Üzerinden

27. İşletme Çalışanların Statüsü

- (1). Sürekli çalışan (2). Mevsimlik Çalışan (3). Kısmi Süreli Çalışan

28. İşletme Çalışanların Yönetime Katılmasını Nasıl Karşılarsınız ?

- (1). Olumlu Olur (2). Kimseyi İşime Karıştırmam (3). Olumsuz Olur

29. İşletmeniz Açısından Karşılaşılan En Önemli Zorluk Nedir ?

- (1). Bürokrasi (2). Pazarlama (3). Finansman
(4). Personel (5). Uygun İşyeri Bulamama

30. İşletmenize Etkileyen Dış Etken Hangisidir ?

- (1). Ekonomideki Durgunluk (2). Haksız Rekabet (3). Vergiler, SSK Prim Artışları

Ek.2

TÜRKİYE'DEKİ KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ YALOVA İLİ ARAŞTIRMASI: İŞÇİ ANKETİ

Açıklama: Bu anketin sonuçları Yalova Üniversitesinde yapılmakta olan bir Yüksek Lisans Tez'inde kullanılacaktır. Sorularda size en yakın cevabın bulunduğu sayının üzerine işaretlemeniz yeterlidir. Katılımınız için teşekkür ederim.

1. Doğum Tarihiniz.

- (1). 18 Yaşından küçük (2). 18-24 Yaş (3). 25-34 Yaş
(4). 35-44 Yaş (5). 45-54 Yaş (6). 55-64 Yaş
(7). 65 Yaşından büyük

2. Doğum Yeriniz.

- (1). İl (2). İlçe

3. Babanız veya Sizin Asıl Memleketiniz Neresizdir.?

- (1). Yalova (2). Diğer

4. Medeni Durumunuz.

- (1). Evli (2). Bekar

5. Aileniz Bireylerinin Sayısı Nedir ?

- (1). 1 Kişi (2). 2 Kişi (3). 3 Kişi
(4). 4 Kişi (5). 5 Kişi (6). 6 ve daha fazla kişi

6. Ailede Sizden Başka Çalışan Var mı ?

- (1). Yok (2). Var 1 Kişi (3). Var 2 Kişi
(4). Var 3 Kişi (5). Var 4 ve daha fazla kişi

7. Eğitim Durumunuzu Aşağıdaki Uygun Şıkkı İşaretleyerek Belirtiniz.

- (1). Okur – Yazar (2). İlköğretim Okulu (3). Ortaokul
(4). Lise (5). Meslek Lisesi (6). Meslek Yüksek Okulu
(7). Üniversite (8). Yüksek Lisans (9). Doktora

8. Oturduğunuz Ev

- (1). Kendi Evim (2). Kiralık (3). Aileme Ait

9. Arabanız Var mı ?

- (1). Var (2). Yok

10. Kaç Yıldır Bu İşkolunda Çalışıyorsunuz

- (1). 1 Yıl (2). 2-5 Yıl (3). 6-10 Yıl
(4). 11-15 Yıl (5). 16-20 Yıl (6). 21 Yıl ve daha fazla

11. Kaç Yıldan Beri Bu İşyerinde Çalışıyorsunuz ?

- (1). 1 Yıl (2). 2-5 Yıl (3). 6-10 Yıl
(4). 11-15 Yıl (5). 16-20 Yıl (6). 21 Yıl ve daha fazla

12. Bu İşyerinden Önce çalıştığımız İşten Neden Ayrıldınız ?

- (1). Ücreti Düşüktü (2). Çalışma Süresi Çok Uzundu
(3). İşletme Faaliyetini Durdurdu (4). İş Sevmemedim
(5). Çalışma Koşulları Kötüydü (6). İşveren Beni İşten Çıkardı

13. İşinizden Memnun musunuz ?

- (1). Evet (2). Hayır

14. Bağlı Olduğunuz Sosyal Güvenlik Kurumu Hangisidir ?

- (1). SSK (2). Bağ-Kur (3). Emekli Sandığı

15. İşvereni Tanıyor musunuz ?

- (1). Hayır (2). Evet – Komşumuz (3). Evet Yakınım

16. Bu İşe Nasıl Girdiniz ?

- (1). Tavsiye zerine (2). İlanla (3). Kendim Başvurarak
(4). İş-Kur Aracılığı İle (5). İşveren Yakınım

17. Haftada Kaç Gün alışyorsunuz ?

- (1). 1-2 Gün (2). 3 Gün (3). 4 Gün
(4). 5 Gün (5). 6 Gün (6). 7 Gün

18. Günde Kaç Saat alışyorsunuz ?

- (1). 5-6 Saat (2). 6-8 Saat (3). 8-10 Saat
(4). 10-12 Saat (5). 12 Saatten Fazla

19. İşyerindeki Havalandırma, Aydınlatma ve Isıtma şartlarını Değerlendirin

- (1). Çok İyi (2). İyi (3). Kötü

20. İşyerinde Herhangi Bir Eğitimi Katıldınız mı?

- (1). Evet (2). Hayır

21. şu An Yaptığınız İş İçin zel Beceriye Sahip Olmak Gerekliyor mu ?

- (1). Evet (2). Hayır

22. İşi Daha İyi Yapabilmek İçin Eğitime İhtiyacınız Olduğunu Düşünüyor musunuz ?

- (1). Evet (2). Hayır

23. Çalışma Nedeniniz Nedir ?

- (1). Geçimimi Sağlamak İçin (2). Düzenli Bir Gelire Sahip Olmak İçin

24. Yaşadığımız İl'de Çalışanlar İçin En Önemli Sorun Nedir ?

- (1). İşsizlik (2). Düşük Ücret (3). İşyerinin Koşulları
(4). Çalışma Saatlerinin Uzunluğu

25. Herhangi Bir Sendikaya Kayıtlı mısınız ?

- (1). Evet (2). Hayır (3). Sendikalı Olabileceğimi Bilmiyorum

26. Ücretleriniz Nasıl Tespit Ediliyor ?

- (1). Toplu Sözleşme İle (2). İşveren Tarafından

27. Çalışanlar Arasında Ücret Farklılıklarının Sebebi Nedir ?

- (1). Eğitim (2). Kıdem - Tecrübe (3). İşin Zorluğu
(4). İşverenin Yakını Olmak (5). Birden Fazla İş Yapmak

28. Ücretinizi Zamanında Alabiliyor musunuz ?

- (1). Evet (2). Hayır

29. Yıllık İzin Kullanabiliyor musunuz ?

- (1). Evet (2). Hayır

30. İş ve İşletme İle İlgili Sorunları Kime Bildiriyorsunuz ?

- (1) Usta Başına (2). Bölüm Sorumlusuna (3). İşverene

31. İşe Geliş ve Gidişlerde İşyeri Servisi Var mıdır ?

- (1). Var (2). Yok

32. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Tedbirlerden Haberdar mısınız?

(1). Evet

(2). Hayır

33. İşyerinde İşçi Sağlığı İle ilgili Olarak Gerekli Tedbirler Alınmış mıdır ?

(1). Evet

(2). Hayır

34. Küçük Çaplıda Olsa İş Kazası Sonucu Çalışamadığınız Günler İçin Ücretiniz Ödeniyor mu ?

(1). Evet Ücret Ödeniyor.

(2). Hayır Ücret Ödenmiyor

ÖZGEÇMİŞ

İlk, orta ve lise öğrenimini Tunceli'de tamamladı. İstanbul Teknik Üniversitesinden Endüstri Mühendisi olarak mezun oldu. Sırasıyla 1983-1985 yıllarında Tunceli Belediyesi Fen İşleri Müdürlüğünde mühendis, 1985-1998 yıllarında Tunceli Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğünde; Mühendis, Şube Müdürü ve İl Müdürü, 1998-2011 yıllarında Yalova Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğünde, İl Müdürü olarak görev yaptı. Haziran 2011 tarihinde bu Bakanlığın lav edilmesi ile birlikte Bakanlık Müşaviri kadrosuna atandı. Temmuz 2011 ayında bu yana, Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Yalova Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürü olarak görev yapmaktadır.