



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER
ANABİLİM DALI

İSTİHDAMIN ARTTIRILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN
ÖNEMİ;
GİRİŞİMCİLİĞİ DESTEKLEME MODELİ OLARAK
İŞGEM'LER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan GÜNER

Tez Danışmanı
Doç.Dr. Adem KORKMAZ

Isparta, 2010

T.C
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ SAVUNMASI ve SÖZLÜ SINAV TUTANAĞI

Gönderen : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Enstitü Anabilim Dalımız YÜKSEK LİSANS Programı öğrencisi Hasan GÜNER tez çalışmalarını sonuçlandırmış ve kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.
Tez Adı Değişikliği YAPILMADI.

23.09.2010
Tarih

Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ
Enstitü Anabilim Dalı Başkanı

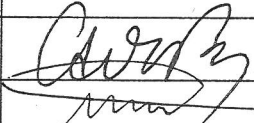
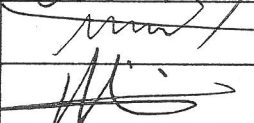
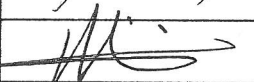
SINAV TUTANAĞI:

Jürimiz Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 25./39. maddesi uyarınca 23/09/2010 Perşembe günü saat 11.00 'de toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin "İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'ler" konulu tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ** ile aşağıdaki kararı almıştır.

KABUL

RED

DÜZELTME

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Doc. Dr. Adem KORKMAZ	
Üye	Doç. Dr. İlker H. ÇARIKÇI	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	

Yukarıda adı geçen öğrenci Sınav Tutanağı'nda belirtildiği üzere mezun olmaya **HAK KAZANMIŞTIR**
Gereğini rica ederim.

ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI :

Tarih:

Karar No:

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. İlker H. ÇARIKÇI

MADDE-25 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

MADDE-39 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RET" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tez kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

ÖNSÖZ

“Oğlum, siz yeter ki okumak isteyin, ben gerekirse ceketimi satar sizi okuturum.” derdi babam biz çocukken. İçinde okuma arzusu hiç bitmedi. 40 yaşından sonra, üç çocuk babası olmasına rağmen önce gece lisesini, sonra da üniversite sınavına girerek Ankara Üniversitesi’ni kazandı. Ancak çok sevdiği okulunu 3. sınıfta terk etmek zorunda kaldı 1980 yılı ve öncesi malum olaylarıyla. Okumak ve öğrenmenin değerini bize aşılamıştı.

Öncelikle bize bu okuma aşkını aşılayan sevgili babama ve rahmetli anneme teşekkür etmek istiyorum. Dedesi gibi 40 yaşından sonra okuma isteği depresen ve kendisiyle daha fazla vakit geçirmem doğrultusundaki isteğine gem vurarak bana destek olan sevgili kızım Dilâra’ya ve bu süreçte desteklerini benden esirgemeyen Sevgili Eşime ve Ağabeylerime, Yüksek Lisans eğitimim süresince desteklerini esirgemeyen çok kıymetli Danışmanım Sayın Doç. Dr. Adem KORKMAZ’ın şahsiyetinde emeği geçen tüm öğretmenlerime, çalışmamda verilerini kullanma izni veren Sayın KOSGEB Başkanı Mustafa KAPLAN’a, ilgili verilerin bana ulaşmasını sağlayan KOSGEB çalışanı çalışma arkadaşlarıma ve bu süreçte adını zikredemediğim ama bir şekilde emeği geçen bütün dostlarıma teşekkür etmek istiyorum.

Güzel bir iş ortaya çıkması için azami gayret gösterdiğim bu çalışmanın faydalı olması dilek ve saygılarımla.

Hasan GÜNER

Ankara, 2010

ÖZET

İSTİHDAMIN ARTTIRILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ: GİRİŞİMCİLİK DESTEKLEME MODELİ OLARAK İŞGEM'LER

Hasan GÜNER

Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim
Dalı Yüksek Lisans Tezi, 179 sayfa, Haziran 2010

Danışman: Doç.Dr. Adem KORKMAZ

“İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İŞGEM'ler” isimli çalışmanın amacı; girişimcileri destekleme modellerinden biri olan İŞGEM'lerin girişimcileri ve dolayısıyla onların kurmuş oldukları küçük ve orta boy işletme, kısa adıyla KOBİ'leri destekleme ve geliştirme faaliyetleri ile istihdam oluşturmadaki katkılarının ortaya konulmasıdır. Bu amaca yönelik olarak hazırlanan bu çalışmada ilk olarak; istihdamın arttırılmasında girişimciliğin önemi vurgulanmıştır. Daha sonra; bir girişimci destekleme modeli olarak İŞGEM'ler, girişimciler tarafından kurulan KOBİ'lerin öneminden bahisle İŞGEM'lerin kuruluşundan ve içinde barındırdıkları girişimcilerin kurmuş oldukları işletmelere sundukları hizmetlerden bahsedilmiştir. Son bölümde ise; Türkiye'de İŞGEM'lerin İstihdama Katkıları üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İstihdam, Girişimcilik, KOBİ, İŞGEM*

ABSTRACT**THE ROLE OF ENTREPRENEURSHIP TO INCREASE THE
EMPLOYMENT: THE PURPOSE OF THIS STUDY WHICH IS
NAMED BIC's****Hasan GÜNER**

Süleyman Demirel University, Department of Labour Economics and Industrial
Relations, M.A, 179 pages, June 2010

Supervising Professor: Assoc.Prof.Dr. Adem KORKMAZ

“The role of Entrepreneurship to increase the Employment: The purpose of this study which is named BIC's”, that is one of the model of supporting entrepreneurship, is to investigate BIC's contribution on entrepreneurs and also on their small and medium sized enterprises, that is named SME, by given a support to develop their business and therefore the contribution of all this to increase the employment. In this study, in the first chapter, the emphasize is made on the importance of entrepreneurship in increasing employment. In the later chapter, the details of BIC's as a model of supporting entrepreneurship and the importance of SME which is established by the entrepreneurs and the way of the services given them by BIC's. In the final chapter it is focused on the contribution of BIC to increase employment in Turkey.

Key Words: *Employment, Entrepreneurship, SME, BIC*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv

GİRİŞ.....	1
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAMIN ARTTIRILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ	4
1.1. Konu ile İlgili Kavramlara Genel Bakış.....	5
1.1.1. İşgücü, İşsizlik, İstihdam.....	5
1.1.1.1. İşgücü.....	5
1.1.1.2. İşsizlik.....	6
1.1.1.3. İstihdam.....	6
1.1.1.3.1. İstihdam Edilen Nüfus.....	7
1.1.1.3.2. İstihdam Şekilleri.....	7
1.1.2. Girişimcilik.....	9
1.1.2.1. Girişimciliğin Tanımı.....	10
1.1.2.2. Girişimcinin Özellikleri.....	13

1.1.3. KOBİ'ler.....	21
1.1.3.1. KOBİ Tanımı.....	21
1.1.3.2. KOBİ'lerin Sınıflandırılması.....	23
1.1.3.2.1. Mikro İşletme.....	26
1.1.3.2.2. Küçük İşletme.....	26
1.1.3.2.3. Orta Büyüklükteki İşletme.....	26
1.1.4. İş Geliştirme Merkezleri.....	26
1.2. Dünya'da, AB Ülkeleri ve Türkiye'de İstihdam, Girişimcilik ve KOBİ Politikaları.....	28
1.2.1. İstihdamın Teorik Gelişimi.....	28
1.2.1.1. Klasik İstihdam teorisi.....	29
1.2.1.2. Neo – Klasik İstihdam Teorisi.....	30
1.2.1.3. Keynes ve Modern İstihdam Teorisi.....	30
1.2.2. İstihdam Politikaları.....	31
1.2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları.....	31
1.2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	32
1.2.2.3. İşgücü Piyasalarındaki Değişimin İstihdam Üzerine Etkileri.....	33
1.2.2.4. Özelleştirmenin İstihdam Üzerine Etkileri.....	37
1.2.3. Dünyada, AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İstihdam.....	39
1.2.3.1. Dünyada İstihdam.....	40
1.2.3.2. AB Ülkelerinde İstihdam.....	43
1.2.3.3. Türkiye'de İstihdam.....	51
1.2.3.4. İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Açısından AB 27 – Türkiye Karşılaştırması.....	53
1.2.4. Dünyada, AB ülkelerinde ve Türkiye'de Girişimciliğin	57

Geliştirilmesi Çalışmaları.....	
1.2.4.1. Girişimciliğin Gelişimi.....	58
1.2.4.2. Girişimcilik Kültürü.....	60
1.2.4.3. Girişimciliğin Önemi.....	63
1.2.4.4. Girişimciliğin Önündeki Engeller.....	65
1.2.4.5. Türkiye’de Girişimciliği Geliştirme Faaliyetleri.....	68
1.2.5. Türkiye’nin Sanayi Yapısı ve KOBİ’lerin Mevcut Durumu, KOBİ Stratejileri ve Politikaları.....	71
1.2.5.1. Türkiye’nin Sanayi Yapısı ve KOBİ’lerin Mevcut Durumu.....	72
1.2.5.2. KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı.....	76
1.2.5.3. KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı Öncelikler, Politikalar ve Eylemler.....	77

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK DESTEKLEME MODELİ OLARAK İŞGEM’LER	79
2.1. Türkiye’de İŞGEM’lerin Kurulması.....	79
2.1.1. KOBİ’lerin Önemi.....	79
2.1.2. KOBİ’lerin Niteliksel Özellikleri ve Avantajları.....	81
2.1.3. KOBİ’lerin Temel Sorunları.....	82
2.1.3.1 KOBİ’lerin Yönetim Sorunları.....	82
2.1.3.2 KOBİ’lerin Tedarik ve Üretim Yönetimi sorunları.....	83
2.1.3.3 Pazarlama Sorunları.....	83
2.1.3.4 İhracat Sorunları.....	84
2.1.3.5 Finans ve Muhasebe Sorunları.....	84
2.1.3.6 İnsan Kaynakları Sorunları.....	86

2.1.3.7 Halkla İlişkiler Konusundaki Sorunları.....	87
2.1.3.8 Ar-Ge ile İlgili Sorunları.....	88
2.1.4. İŞGEM'lerin Kuruluş Amacı.....	88
2.1.4.1. ÖSDP Kapsamında Kurulanlar.....	90
2.1.4.2. AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi Kapsamında Kurulanlar.....	101
2.1.5. İŞGEM Proje Ortakları ve Faaliyetleri.....	105
2.1.5.1. ÖSDP Kapsamında Kurulanlar.....	106
2.1.5.1.1. ÖİB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.	106
2.1.5.1.2.İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	106
2.1.5.1.3.Yerel Aktörler Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	106
2.1.5.1.4.KOSGEB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	107
2.1.5.2. AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi Kapsamında Kurulanlar.....	107
2.1.5.2.1.TESK Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	107
2.1.5.2.2.Yerel Aktörler Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	108
2.1.5.2.3. KOSGEB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler.....	109
2.1.6. Dünyada İŞGEM Sayıları.....	109
2.1.7. İŞGEM'ler ile İlgili Destekler.....	112
2.1.7.1. İŞGEM'lere Sağlanan Destekler.....	112
2.1.7.2. İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelere Sağlanan Destekler.....	114
2.1.7.2.1.İŞGEM'lerce İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelere Verilen Destekler.....	114

2.1.7.2.2.KOSGEB'in İŞGEM'lerde Kurulu Bulunan İşletmelere Verdiği Destekler.....	115
---	-----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE İŞGEMLERİN İSTİHDAMA KATKILARI	117
3.1. KOBİ'lerin Ekonomideki Yeri ve Önemi.....	118
3.2. İŞGEM'lerin Ekonomiye Genel Katkıları.....	123
3.3. İŞGEM'lerin İstihdama Katkıları.....	125
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	137
KAYNAKÇA.....	141
EKLER.....	151
EK 1. KOSGEB'e Ait Veri Kullanma OLUR'u.....	151
EK 2. ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam.....	152
EK 3. ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam.....	153
EK 4. KOBİ'lerin Çeşitli Ekonomilerdeki Durumu.....	154
EK 5. Boş Anket Formu.....	155
EK 6. SPSS Değerlendirme Tabloları.....	156
ÖZGEÇMİŞ.....	178

KISALTMALAR DİZİNİ

AA	Amsterdam Antlaşması
AB	Avrupa Birliği
AB 27	Avrupa Birliğinin 27 üyesi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABİGEM	Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi
AİS / EES	Avrupa İstihdam Stratejisi / European Employment Strategy
CSES	The Centre for Strategy & Evaluation Services / Merkezi Strateji ve Değerlendirme Hizmetleri
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
DTM	Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı
ESOB	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği
G 8	Uluslararası Hükümetler Formu Olup, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, İngiltere ve Amerika'dan oluşmuştur
GAP-GİDEM	GAP Girişimci Destekleme Merkezleri
GEM	Global Entrepreneurship Monitor / Küresel Girişimcilik Gözlemi
GERA	Global Entrepreneurship Research Association / Küresel Girişimcilik Araştırma Derneği
GGE	Genel Girişimcilik Eğitimleri
GGGP	Genç Girişimci Geliştirme Programı
İKV	İktisadi Kalkınma Vakfı
İŞGEM	İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KİŞGEM	Kadın İş Geliştirme Merkezi
KOBİ	Küçük ve Orta Boy İşletmeler

KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi Başkanlığı
KÖİDD	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlık Desteği
NBIA	National Business Incubation Association
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü / Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖİB	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
ÖSDP	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUIK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	United Nations Development Programme / Birleşmiş Milletler Gelişim Programı
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1.	Türk Toplumunun Bir Girişimcide Olmasını Beklediği Özellikler.....	20
Çizelge 1.2.	Türkiye ve AB' deki KOBİ Tanımlarının Karşılaştırması.....	23
Çizelge 1.3.	KOBİ'lerin Sınıflandırılması.....	24
Çizelge 1.4.	İstihdam Oranı, Türkiye, AB 27, ABD ve Japonya.....	41
Çizelge 1.5.	On Beş Yaş ve Üzeri (15+) İşgücüne Katılım Oranları (Dünya Ortalaması, G 8 Ülkeleri ve Türkiye).....	42
Çizelge 1.6.	On Beş Yaş ve Üzeri (15+) İşgücüne Katılım Ortalamaları ve Değişim Oranları (Dünya ülkeleri, G 8 Ülkeleri ve Türkiye)...	42
Çizelge 1.7.	İstihdam, Avrupa Birliği (x1000 kişi)	51
Çizelge 1.8.	İstihdam, Türkiye (x1000 kişi)	52
Çizelge 1.9.	Nüfus Artış Oranları (AB 27 - Türkiye)	52
Çizelge 1.10.	İşgücü (x1000 kişi)	53
Çizelge 1.11.	İşgücüne Katılım Oranları.....	54
Çizelge 1.12.	Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İstihdam (x1000 kişi).....	55
Çizelge 1.13.	İşsizlik Oranı.....	56
Çizelge 1.14.	Erken Dönem Girişimcilik Aktivitesi.....	62
Çizelge 1.15.	Başarısız Olma Korkusu Yüzünden Bir İşe Başlayamayanlar...	63
Çizelge 1.16.	KOBİ'lerin Farklı İmalat Sanayi Kolları İçindeki Dağılımı.....	74
Çizelge 1.17.	İşletmelerin Sektörel Dağılımı.....	75
Çizelge 1.18.	İmalat Sanayindeki İşletmelerin Ölçeklerine Göre Dağılımı.....	75
Çizelge 2.1.	KOSGEB Kredi Desteklerinden Yararlanan İşletmeler(2007-2008).....	85
Çizelge 2.2.	KOSGEB İstihdam Kredisi Alan İşletme Sayıları (2007 - 2008)	86
Çizelge 2.3.	Zonguldak İŞGEM.....	90

Çizelge 2.4.	Özelleştirme Soysal Destek Proje Bütçeleri.....	91
Çizelge 2.5.	İŞGEM'lerin Kuruluş Yılları ve İşlik Sayıları.....	92
Çizelge 2.6.	Zonguldak İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	95
Çizelge 2.7.	Tarsus İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	95
Çizelge 2.8.	Ereğli İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	96
Çizelge 2.9.	Eskişehir İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	96
Çizelge 2.10.	Adana İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	97
Çizelge 2.11.	Mersin İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	97
Çizelge 2.12.	Van İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	98
Çizelge 2.13.	Avanos İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	98
Çizelge 2.14.	Samsun İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	99
Çizelge 2.15.	Elazığ İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	99
Çizelge 2.16.	Yozgat İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	100
Çizelge 2.17.	Diyarbakır İŞGEM Fiziki Yapılanma.....	100
Çizelge 2.18.	AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Proje Bütçesi.....	103
Çizelge 2.19.	Çorum KİŞGEM Fiziki Yapılanma.....	103
Çizelge 2.20.	Pendik KİŞGEM Fiziki Yapılanma.....	104
Çizelge 2.21.	Kütahya KİŞGEM Fiziki Yapılanma.....	104
Çizelge 2.22.	Hacıbektaş KİŞGEM Fiziki Yapılanma.....	105
Çizelge 2.23.	Dünyadaki İŞGEM'lerin Bölgesel Dağılımı.....	112
Çizelge 3.1.	Ülkelerin KOBİ Göstergeleri.....	120
Çizelge 3.2.	Türkiye'in KOBİ Ekonomik Göstergelerindeki Değişim.....	121
Çizelge 3.3.	ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam.....	126

Çizelge 3.4.	ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam.....	126
Çizelge 3.5.	ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam Ortalamaları.....	127
Çizelge 3.6.	ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam Ortalamaları.....	128
Çizelge 3.7.	İŞGEM'lerin Doluluk Oranı.....	129
Çizelge 3.8.	İŞGEM'lerde Kurulu Bulunan İşletme Sahiplerinin Yaş Ortalamaları.....	129
Çizelge 3.9.	İşletme Sahiplerinin Yaş Gruplaması.....	130
Çizelge 3.10.	İşletme Sahiplerinin Eğitim Durumu.....	131
Çizelge 3.11.	İşletme Sahiplerinin Yabancı Dil Durumu.....	131
Çizelge 3.12.	İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerin Kullanım Alanı, Çalışma Süresi ve Kuruluş Sermayesi Ortalamaları.....	132
Çizelge 3.13.	İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerin Kredi Kullanım Durumu.....	133
Çizelge 3.14.	İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerde Çalışanların Cinsiyet Dağılımı.....	133
Çizelge 3.15.	İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları.....	134
Çizelge 3.16.	İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları Oranı (%).....	134
Çizelge 3.17.	Ocak-Nisan Aylarında Verilen Yatırım Teşvik Belgelerinin Sektörel Dağılımı.....	136

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	İşgücü Çatısı.....	9
Şekil 1.2.	Girişimci Tanımında Vurgular.....	14
Şekil 1.3	Global Girişimcilik Modeli.....	64
Şekil 2.1.	KOSGEB Kredi Desteklerinden Yararlanan İşletmelerin Ölçeksel Dağılımı (2007 – 2008).....	85
Şekil 2.2.	KOSGEB İstihdam Kredisi Desteklerinden Yararlanan İşletmelerin İstihdam Ettikleri Personel Oranı (2007 – 2008)....	87
Şekil 2.3.	İŞGEM’ler İle Paydaşlar Arasındaki Etkileşim.....	94
Şekil 2.4.	İşletme Kuluçka Modelinin Gelişimi.....	111

GİRİŞ

Bir ülkenin kalkınmasının temel unsuru ülkede çalışabilen nüfusun güçlü yapısına bağlıdır. Tarih boyunca bütün ülkeler ekonomik faaliyetlerini en uygun şekilde yerine getirebilmek, belirli bir refah seviyesine ulaşabilmek için sürekli bir savaşım içinde olmuşlardır. İlk çağlarda tamamıyla kas gücüne dayalı çalışma hayatı zamanla makinelerin de yardımıyla yerini yavaş yavaş bilginin, mesleki becerinin ön plana çıktığı eğitilmiş, donanımlı çalışanlara bırakmaya başlamıştır.

II. Dünya Savaşı sonrası Kıta Avrupa'sı, ekonomik faaliyetlerini devam ettirebilmek için, çalışabilir nüfusunda olan kayıplarını başka ülkelere işçi getirerek çözmek zorunda kalmıştır.

Günümüzde işsizlik sorununa çözüm bulmak için bütün ülkeler mücadele vermektedir. Bu konuda ABD, İngiltere, İsveç, Hollanda, Danimarka, Portekiz gibi işsizlik oranını %4-5 civarında tutabilen az sayıda ülke başarılı olabilmektedir (TÜSİAD, 2002). Başarıyı yakalayabilen ülkeler, görüldüğü gibi, gelişmiş ülkeler kategorisinde olmakla birlikte, bazı gelişmiş ülkeler bu sorunla tam anlamıyla başa çıkamamış durumdadır.

Bir ülkede işsizlik, ülkenin insan kaynaklarının tam anlamıyla kullanılmadığı anlamı taşımaktadır. Bu da beraberinde eşit olmayan bir gelir dağılımını getirmekte, zengin ile fakir arasında önemli kazanç farkları ortaya çıkmaktadır. Eşit olmayan gelir dağılımı da toplumda huzursuzluklara neden olabilecektir.

Bu çalışmada, istihdam kavramından hareketle istihdamın artırılması yöntemlerinden biri olan girişimcilikten bahisle girişimciliğin geliştirilmesi ve dolayısıyla, yeni işletmelerin kurulmasının sağlanması, küçük ve orta boy işletme (KOBİ)'lerin ekonomik hayatta daha fazla yer alması üzerinde durulacaktır. Yeni kurulacak KOBİ'lerin ilk yıllarında ekonomik hayat içinde daha sağlam ayakta durabilmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş bulunan İş Geliştirme Merkezlerinin (İŞGEM) yapısı ve fonksiyonları incelenerek, ekonomik hayat içinde yerleri irdelenmeye çalışılacaktır.

Bu amaca yönelik olarak hazırlanan bu çalışma, Türkiye genelinde kurulmuş bulunan İŞGEM'lerin istihdama katkısının tespitini ve dolayısıyla ekonomik hayattaki yerini belirlemeye yöneliktir. Tezde kullanılan anket formları, Türkiye genelinde kurulmuş bulunan 15 adet İŞGEM'de faaliyet gösteren işletmelere uygulanmıştır. Anket kapsamındaki işletmeler farklı illerde bulunmakta ve çeşitli iş kollarında faaliyet göstermektedir. Anket soruları, sekiz başlıktan oluşmaktadır.

Tez, iki aşamada hazırlanmıştır;

İlk aşama Literatür tarama aşamasıdır; Tez konusu olan istihdam, girişimcilik, girişimcilerin kurmuş oldukları küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ), ve İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM)'ler üzerine yazılmış bulunan kitap, dergi makalesi, tez vb. çalışmalar, istatistiki bilgiler, çalışmakta olduğum Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) kütüphanesi, konu ile ilgili birimleri ve KOSGEB veritabanları başta olmak üzere, Milli Kütüphane, TBMM Kütüphanesi, YÖK Tez Merkezi veri tabanlarına kayıtlı tezler ve internet kullanılarak, erişime açık ulusal ve uluslararası eğitim, danışmanlık kurumlarının arşivlerinde gerçekleştirilmiştir.

İkinci aşama anket aşamasıdır; Anket, İŞGEM'lerde kurulu bulunan işletmeleri çok fazla soruya boğmadan, hedeflenen amaca yönelik sorulardan oluşturulmuştur. Anket uygulanırken anket kağıdı ve birebir görüşme metotları kullanılmıştır. Görüşme Metodunun kullanılmasındaki amaç, uygulama kapsamındaki örgütlerin verilerinin daha ayrıntılı ve objektif olarak elde etmektir. Anket sonuçları "SPSS for WINDOWS" programı aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Tez çalışması kapsamındaki anket 15 adet İŞGEM'de kurulu faaliyetteki işletmelere, İŞGEM yönetimi aracılığıyla birebir anket uygulanmış olup, faal bulunan işletmelerin tümü anketi yanıtlamış bulunmaktadır. Anket sorularına cevap verme oranı %95'in üzerindedir.

Tez çalışması anketi bütün İŞGEM'lere uygulandığından, elde edilen sonuçlar geneli birebir yansıtmaktadır.

Tez çalışmasının sonuçları değerlendirilirken, anket çalışmasının yapılmış olduğu 15 adet İŞGEM’de kurulu bulunan işletmeler ile ilgili tüm veriler incelenmiştir. İŞGEM’lerin istihdama katkıları ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların İŞGEM’leri maddi olarak desteklediği dönem ve destekleme sonrası dönem karşılaştırması aşamasında; desteklenme dönemi verisi bulunan 11 adet İŞGEM birbiri ile kıyaslanmıştır. Elde edilen bulgular ayrıca Türkiye genelinde kurulu bulunan işletmelerin benzer verileri ile karşılaştırılarak bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAMIN ARTTIRILMASINDA GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ

Bir ülkenin kalkınmasının temel unsuru ülkede çalışabilen nüfusun güçlü yapısına bağlıdır. Tarih boyunca bütün ülkeler ekonomik faaliyetlerini en uygun şekilde yerine getirebilmek, belirli bir refah seviyesine ulaşabilmek için sürekli bir savaşım içinde olmuşlardır. İlk çağlarda tamamıyla kas gücüne dayalı çalışma hayatı zamanla makinelerin de yardımıyla yerini yavaş yavaş bilginin, mesleki becerinin ön plana çıktığı eğitilmiş, donanımlı çalışanlara bırakmaya başlamıştır.

II. Dünya Savaşı sonrası Kıta Avrupa'sı, ekonomik faaliyetlerini devam ettirebilmek için, çalışabilir nüfusunda olan kayıplarını başka ülkelere işçi getirerek çözmek zorunda kalmıştır.

Günümüzde işsizlik sorununa çözüm bulmak için bütün ülkeler mücadele vermekle birlikte pek az - ABD, İngiltere, İsveç, Hollanda, Danimarka, Portekiz gibi işsizlik oranını %4-5 civarında tutabilen - ülke bu konuda başarılı olabilmekte (TÜSİAD, 2002), başarıyı yakalayabilen ülkeler görüldüğü gibi gelişmiş ülkeler kategorisinde olmakla birlikte, bazı gelişmiş ülkeler bu sorunla tam anlamıyla başa çıkamamış durumdadırlar.

Bir ülkede işsizlik, ülkenin insan kaynaklarının tam anlamıyla kullanılmadığı anlamı taşımaktadır. Bu da beraberinde eşit olmayan bir gelir dağılımını getirmekte, zengin ile fakir arasında önemli kazanç farkları ortaya çıkmaktadır.

Kadın haklarının dünyanın birçok ülkesinden önce Türkiye'nin gündeminde olması, kadınlara siyasi ve ekonomik hayatta birçok hakların tanınmasına öncülük etmiş olmamıza karşın, ekonomik hayatta kadınlar yeteri kadar yer edinemedilerdir.

Türkiye'de ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde çalışan nüfus içinde kadınların ekonomik hayata katkılarının artırılması kadın erkek eşitliğinin her alanda

sağlanmaya çalışılması günümüzde ekonomik canlanma açısından oldukça öneme haizdir.

1.1. Konu ile İlgili Kavramlara Genel Bakış

İstihdam politikalarına girmeden önce istihdam kavramına istatistiki açıdan bakmakta, ilerleyen sayfalarda kullanılacak konu ile ilgili bazı verilerin değerlendirilmesinde yararlı olacaktır. Bu konudaki kavramlar ile ilgili olarak Türkiye'nin resmi istatistik kurumu olan Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) kullandığı kavramların kullanılması anlam birliği açısından yararlı olabilecektir. TÜİK (2006)'e göre;

Tanımlanmış bir zaman dilimi (referans dönemi) içinde belirli bir yaş üzerindeki nüfus, işgücü bakımından üç temel gruba ayrılmaktadır; istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayanlar (bkz. Şekil 1.1).

Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus: Kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

1.1.1. İşgücü, İşsizlik, İstihdam

1.1.1.1. İşgücü

İstihdam edilenler ve işsizler, birlikte işgücünü oluştururlar. Yukarıda belirtilenler şu şekilde özetlenebilir;

$$\text{Çalışma çağındaki nüfus} = \text{işgücü} + \text{işgücüne dahil olmayanlar}$$

$$\text{İşgücü} = \text{istihdam edilenler} + \text{işsizler}$$

1.1.1.2. İşsizlik

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.

1.1.1.3. İstihdam

İstihdam kavramı çalışmamızın temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kavram iyice özümsemelidir.

Sözlük anlamı ile istihdam “Bir görevde, bir işte kullanma.” (Türk Dil Kurumu, 2010) manasına gelmektedir.

Bir başka tarif de; işgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam üretim sürecinin bir sonucudur. İnsanların ihtiyaçlarını gidermek üzere üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalayan girişimci, emeği de bir faktör olarak değerlendirmekte, onun emeğinden yararlanmakta ve buna karşılık emeğe yaratılan değerden bir pay vermektedir. Emek piyasasında emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir (Özdemir, vd., 2006).

İstihdam, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır (Karakayalı, 1995). Bir ekonomik kavram olarak istihdam üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak veya bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin- emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimci- var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır (Köklü, 1976) şeklinde de tanımlanmıştır.

1.1.1.3.1. İstihdam Edilen Nüfus

İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur. Bu kavramlar;

a) *İşbaşında olanlar*: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

b) *İşbaşında olmayanlar*: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir.

c) *İstihdam Oranı*: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

şeklinde tanımlanmıştır.

1.1.1.3.2. İstihdam Şekilleri

İstihdam tam, eksik, aşırı, kayıt dışı istihdam olarak sınırlandırılabilir.

a) *Tam İstihdam*, ekonominin sahip olduğu üretim öğelerinin tamamının kullanılmasıdır. Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa, söz konusu ekonominin tam istihdama ulaştığı söylenebilir. Ancak hiçbir üretim faktörünün boşa olmadığı bir durum, tam istihdamın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Bu nedenle tam istihdama ulaşmış bir ekonomi de %2 ya da %3 gibi düşük oranlarda işsizlik görülmesi mümkündür. Tam istihdam durumu için önemli olan, açık iş yeri sayısının o anda iş arayanlardan daha fazla olmasıdır.¹

¹ Klasik iktisatçılar fiyat mekanizmasının, görünmeyen elin yardımıyla ekonomideki tüm piyasalarda dengeyi otomatik olarak sağlayacağını düşünmüşlerdir. İstihdam konusunda da bir dengenin yani tam istihdamın otomatik olarak sağlanacağını kabul etmişlerdir. Bu yüzden klasik iktisatçılar ayrı bir istihdam teorisi ortaya atmamışlardır. Ekonomideki tüm fiyatların ve özellikle ücretlerin hem aşağıya hem yukarıya doğru esnek olması, ekonominin tam istihdam dengesine ulaşması ve bu dengenin kararlı olması için yeterlidir. Tam istihdamdan uzaklaşma konusunda ise yine fiyat mekanizması yardımıyla tekrar tam istihdam dengesine dönülerek ekonomide yer alan tüm üretim faktörleri kullanılacaktır. Ancak Keynes ücretlerin esnekliği varsayımına karşı çıkmıştır. Çünkü, günümüzde işçi sendikalarının ve öteki sosyal kurumların baskısıyla ücretlerin aşağıya doğru esnek olması imkansızdır. (BERBEROĞLU, 1996)

b) *Eksik istihdam*, bir ulusal ekonomide üretim öğelerinin varolan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadırlar. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta, toprak teknolojik olanaklara göre en iyi biçimde değerlendirilememektedir. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, üretilmesi olanaklı bulunanın altında kalmaktadır. Kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir.

TÜİK anketlerinde, eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmeye çalışılmıştır:

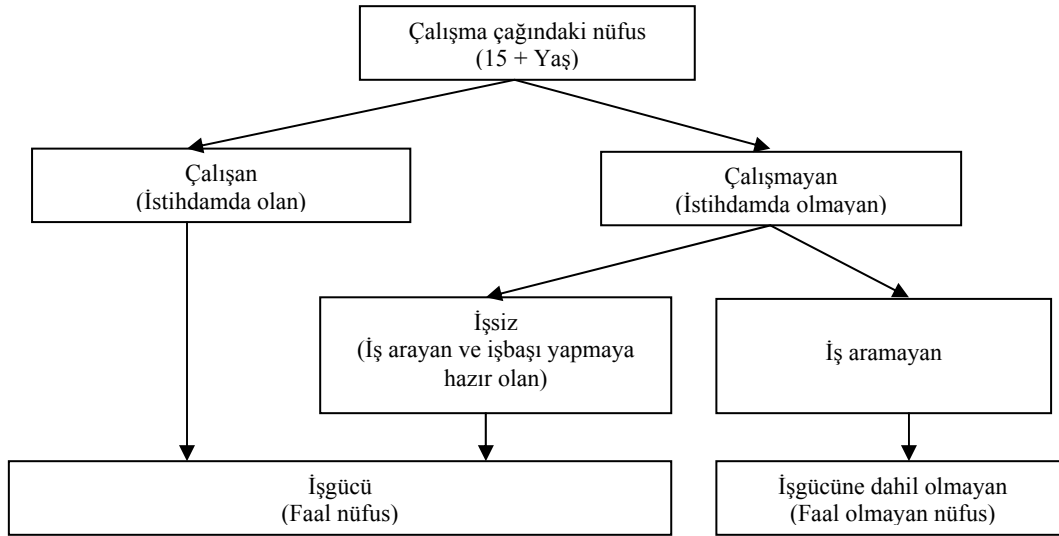
i. *Görülebilir eksik istihdam*: Referans döneminde ekonomik nedenlerle, 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir. Ekonomik nedenler;

- Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması,
- İş olmaması,
- Tam gün iş bulamaması,
- İşin son hafta içinde başlaması ve/veya bitmesi,

ii. *Diğer*: Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan, mevcut işinde elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediğini ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir.

c) *Aşırı İstihdam*, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılmadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkansızdır. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir.

d) *Kayıt Dışı İstihdam*: Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlardır.



Şekil 1.1. İşgücü Çatısı

Kaynak: TÜİK, 2007

1.1.2. Girişimcilik

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte daha büyük önem kazanmaya başlayan girişimcilik kavramı orta çağdan günümüze kadar pek çok teorisyenin tanımlamaya çalıştığı bir kavram olarak hem işletme hem de iktisat literatüründe en fazla ilgi çeken konulardan biri olmuştur (Arıkan, 2004).

Girişimcilik, insanların düşündüklerinin, hayalini kurduklarının, gerçekleşmesini arzu ettiklerinin önündeki engellere takılmadan büyük bir özveri ve kararlılıkla hayata geçirme, hayalden, fikir olmaktan çıkarma ve reel hayatta uygulamaya alma eylemi olarak kısaca tanımlanabilir.

AB Komisyonu'nun 1994 yılında yayımladığı ve OECD'ye atıf yapan "Avrupa Birliği İçin Endüstriyel Rekabet Politikası" başlıklı Tebliğ, rekabet gücünü: "Uluslararası rekabete maruz kalan ve maruz kalmaya devam eden ticaretin, sanayinin, bölgelerin, ülkelerin ve uluslar üstü kuruluşların verdikleri hizmetlerle ürettikleri katma değeri ve yaratacakları istihdam potansiyelini yüksek tutabilme kapasiteleri." olarak tanımlamaktadır (İKV, 2001).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, rekabet gücü, istihdam yaratma, pazarda varlığını sürdürerek yarattığı istihdamı sürekli kılma/artırma ve nitelikli mal üretimiyle ekonomik gelişmeye katkıda bulunma becerisini gerektirmektedir. Bununla birlikte, rekabet artışı ile verimlilik artışı, birbirini etkileyen bir döngü yaratmakta; rekabet nedeniyle işletmeler, tüketicinin istemine yanıt verecek daha nitelikli mal üretimi için işgücünün ve üretimin verimliliğini artırırken, verimlilik artışı, pazarda rekabetin daha fazla ivme kazanmasına etki etmektedir. Bu süreç, daha nitelikli, ucuz ve çeşitli mal üretimi ile tüketiciye fayda sağlamakta ve ekonomide canlılığı korumaktadır.

Bunu sağlamanın ve sürekliliğini sağlamanın en önemli yolu girişimciliğin geliştirilmesidir.

İzleyen bölümde girişimci ve sahip olması gereken özellikler tanımlanmıştır.

1.1.2.1. Girişimciliğin Tanımı

Girişimciliğin, insanların düşündükleri, hayalini kurdukları eylemlerin uygulamaya konması olduğundan bahsetmiştik. Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğünde; "Girişimci olma durumu" olarak tanımlanmakta (Türk Dil Kurumu, 2010), kurumun İktisat Terimleri Sözlüğünde; "Emek, sermaye ve doğayı bir araya getirerek üretim sürecinin bir üretim faktörü olarak tasarlanması, örgütlenmesi ve onun tüm riskinin üstlenilmesi." (Türk Dil Kurumu, 2004) şeklinde tariflenmektedir.

Kelimenin tarihsel gelişimi incelendiğinde; Fransızca "entreprendre" kelimesinden gelmekte ve anlamı "bir şey yapmak" olarak açıklanmaktadır. Kelime Ortaçağda, aktif olan ve iş yapan kişi anlamında kullanılmıştır. Ekonomik teoride ilk kez 1730'lu yıllarda Fransız Richard Cantillon tarafından yazılan bir eserde yer almıştır. İngiliz literatüründe kullanımı ise John Stuart Mill ile 19. yüzyılda başlamıştır. 20'nci yüzyılda ise girişimcilik terimi sosyoloji, psikoloji, ekonomik teori ve ekonomik antropoloji çalışmalarında yer almıştır. 20. yüzyılda ortaya çıkan girişimcilik teorisine göre girişimci risk alarak yenilik (inovasyon) yapan kişidir.

Diğer bir deyişle, girişimci fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her türlü risk alarak gerçekleştirmeye çalışandır (Çetindamar, 2002).

Kavram Arapçada “müteşebbis”, “şe – bi – se” kökünden türetilen teşebbese vezninden elde edilmiştir. Teşebbüs “bir şeye pençe ile yapışmak” demektir. Türkçede “gir” kökünden “gir – iş – me” fiiline dönüşmüştür (ESİAD, 1996).

Girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümüne verilen addır. Girişimci, başlattığı faaliyetin bitiminde doğabilecek sonuçları önceden hesaplayan ve sonuçta doğacak riski üstlenmekten çekinmeyen kimsedir. Bu nitelikteki kişinin sadece ekonomik alanda faaliyette bulunması gerekmez. Kişi sanatta, bilimde ya da herhangi bir mesleki faaliyette bulunurken kendi rutinin dışına çıkıp risk taşıyan işlere girişebilir. Zaten insanlığın bir adım ileriye götüren işler böyle ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte girişimci denildiğinde, genellikle, ekonomik etkinlikte bulunan kişi anlaşılır. Buna göre, girişimci üretim faktörlerini bir araya getirerek, ekonomik mal ve hizmet üretimi için gerekli girişimi başlatan, bunu yaparken de üretim için gerekli finansman kaynaklarını ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulan kişi olarak anlaşılır (Eyüpoğlu, 2007).

Girişimci adayı ise yine fırsatları sezerek yenilik içeren bir iş fikri veya mevcut bir iş fikrinin potansiyelini değerlendirerek girişimi ile ilgili olarak gerekli araştırmaları yapan (yapılabilirlik çalışması, iş ve pazarlama planları vs.) ve gerekli finansal kaynaklara nasıl ulaşılacağını araştıran hali hazırda işini kurmamış kurma sürecinde olan kimselerdir. Girişimci adayı gerekli tüm çalışmalarını tamamlayıp işini kurduğu takdirde bir girişimci olarak nitelendirilmelidir.

Girişimcilik kavramı iş fikrinin oluşma sürecinden başlayarak işin kurulup devamlılığının sağlandığı ana kadar olan tüm aşamaların kapsamaktadır.

Girişimci, fırsatları sezen ve elde eden, bu fırsatları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler haline getiren; buna zamanı, çabası ve yetenekleri ile değer ekleyen, bunun için piyasadaki riskleri üstlenen ve bu çabalardan gelecek kazancı sezebilen gelişimci ve yenilikçi kişidir (TÜGİAD, 1993).

Girişimcilik, bir bireyin ya da bireylerin oluşturdukları ortaklıkların mal ve hizmetlerin üretilmesi ya da dağıtılmasını kapsayan, kar amaçlı bir iş ünitesinin kurulması, sürdürülmesi ve büyütülmesi sorumluluğunu almalarına yönelik bir faaliyettir. Girişimci ise, üretim faktörlerini bir araya getirerek ekonomik mal ve hizmet üretimi için gerekli girişimi başlatan, ayrıca üretim için gerekli ekonomik kaynakları ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulan birey olarak tanımlanabilir (Ufuk ve Özgen, 2000).

Avusturyalı iktisatçı Joseph Schumpeter girişimciliğin ekonomik teorisinin temellerini atmıştır. Schumpeter'in çıkış noktası ekonominin bir sistem olduğu fakat değişimlerin neo-klasiklerin söylediği gibi dışarıdan değil içeriden geldiği şeklindeki varsayımdır. Bu içsel değişimlerin gerçekleşmesini sağlayan ise girişimcilerin bizzat kendileridir. Schumpeter, *Theory of Economic Development* isimli eserinde, girişimci ruhlu yeni firmaların daha az yenilikçi olanları yerlerinden ederek, yani bir yaratıcı yıkıma neden olarak ekonomik gelişmenin hızını arttırdıklarını savunmaktadır. Schumpeter *Capitalism and Democracy* adlı eserinde ise, büyük ve kemiklemiş şirketlerin değişime direndikleri için, girişimcilerin yeni firmalar kurup yenilikçi aktivitenin artmasına neden olduklarını belirtmiştir. Schumpeter'e göre, girişimcilerin işlevi, bir buluşu ya da daha genel olarak uygulamaya konmamış bir teknolojik olanağı kullanarak, yeni bir ticari ürün ortaya çıkarmak, ya da mevcut bir ürünü yeni bir biçimde üretmek için üretim biçimini reforme etmek ya da yenilemektir (Schumpeter, 1974, Alıntılayan Gözek, 2006).

Girişimciler, imkânları teşhis eder, gereken kaynakları bir araya getirir, pratik bir eylem planı uygular ve sonuçlarını belirli bir zamanda ve esnek bir biçimde elde eder. Bu değerlendirmeler çerçevesinde girişimciyi, kısaca, üretim faktörlerini bir araya getirerek, iktisadi mal ve hizmet üretimi için gerekli girişimi başlatan; ayrıca üretim için gerekli finansman kaynaklarını ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulan kişi olarak tanımlayabiliriz (Müftüoğlu, 1989).

Bu çalışmada yapılan araştırmada literatürde pekçok girişimcilik tanımları olduğu görülmüştür. Yukarıda örnekleri verilen ve literatürde karşımıza çıkan tüm bu tanımlar bir çok ortak öğeyi içinde barındırmakla birlikte tanımları yapan kişilerin ele

aldıkları konunun önceliklerini göz önüne almaları, girişimci kavramının diğer boyutlarına fazlaca değinmemeleri nedeniyle farklı imiş gibi görülebilmektedirler.

1.1.2.2. Girişimcinin Özellikleri

Girişimci, üretim faktörlerini, başkalarının ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetler üretmek üzere bir araya getiren ve uygun bir şekilde birleştiren kimsedir. Girişimci genellikle kar elde etmek amacıyla hareket eder (Mucuk, 2001).

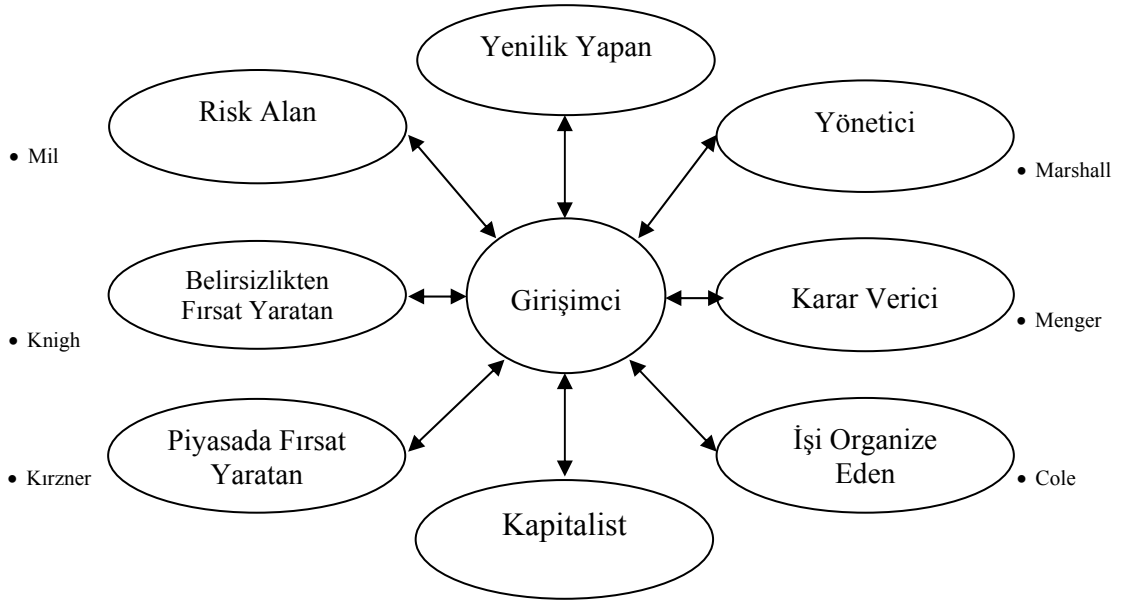
Günümüzde girişimcilere yönelik en fazla kabul gören açıklamalar, girişimcinin iktisadi bir faaliyeti gerçekleştirdiği ve bunu gerçekleştirirken aynı zamanda sosyal bir fayda yarattığı iddiasına dayanmaktadır. Daha açık bir deyişle girişimci (müteşebbiş), piyasa ekonomisinde üretim faktörlerini bir araya getirerek üretime dönüştüren ve üretimi organize eden kişidir. Ayrıca girişimci, bu iş için gerekli finansman kaynaklarını ve üretimin değerlendirileceği pazarları bulma yükümlülüğünü üstlenerek güçlü bir iktisadi aktör rolünü oynamaktadır (Arslantaş, 2001).

Jean Baptiste Say, Avrupa’da ekonomi alanının ilk profesörlerinden birisi olmanın yanında kendi işletmesini yöneten bir kişi olarak bilinir. Say, girişimci, hem üretimde hem de dağıtımda merkezi bir koordinasyon rolü üstlenmiş olan kişi olarak tanımlamıştır. Say’a göre girişimci, firma içerisinde hem koordinatör hem de lider ve yönetici rolleri üstlenir. Say, bu bağlamda, girişimcinin yönetsel rolünü ilk vurgulayan iktisatçı olarak tarihe geçmiştir. Fransız iktisatçı Say’dan itibaren girişimcilik dördüncü üretim faktörü olarak genel kabul görmüştür. Böylece klasik üretim faktörleri olan emek, sermaye ve tabiat faktörlerine girişimcilikte dahil edilmiştir (Müftüoğlu, Dorukan, 2004).

Girişimcilik literatüründeki Neo-Klasik yaklaşımın öncülerinden olan Alfred Marshall’a göre girişimcinin görevi mal ve hizmet üretmek ve aynı zamanda, yenilikler ve yöntemler sunmaktır. Girişimci, firma içerisindeki bütün sorumluluğu üstlenecek ve kontrol fonksiyonunu yerine getirecektir. Girişimci üretimi yönlendirecek, iş riskini üstlenecek, sermaye ve işgücünü koordine edecek ve bütün

bunların yanı sıra, hem yönetici hem de işveren olacaktır. Açık göz bir girişimci, maliyetleri minimize etmeye yarayacak fırsatları arayacak, örneğin yeniliklere önem verecektir. Marshall'a göre, başarılı bir girişimcilik bazı beceriler ve yetenekler gerektirecektir (Arıkan, 2004).

Girişimci tanımlamalarından da anlaşılacağı üzere, tanımlamayı yapan kişiler, girişimcilik tanımında olduğu gibi vurgulamak istedikleri yönleri ön plana çıkartmışlardır. Bu tanımların ortak yönleri de bulunmaktadır. Bu ortak noktaları girişimcinin daima başkalarının baktığı fakat göremediği fırsatları görüp, bunları birer iş fikrine dönüştürebilme yeteneğine sahip olma ve risk alma yatkınlığı olarak belirtmek mümkündür (Top, 2006).



Şekil 1.2. Girişimci Tanımında Vurgular

Kaynak: (Top, 2006)

Şekil 1.2'de farklı yazarlar tarafından girişimcinin farklı yönlerine vurgular yapıldığı görülmektedir. Bu vurgular; Mil, Knight ve Cantillon risk alan, Knight ve Cantillon belirsizlikten fırsat yaratan, Kırzner, Kirchoff ve Leibenstein piyasada fırsat yaratan, Smith kapitalist, Cole, Cantillon ve Say işi organize eden, Menger, Kynnes ve Mises karar verici, Marshall ve Say yönetici, Schumpeter yenilik yapan kişilerin girişimci olduğu yönünde açıklanmıştır.

Girişimcilik çalışmalarında sıkça sözü edilen girişimcilere yönelik bazı yanlış inanışlar da vardır (Çetindamar, 2002);

- *Girişimci doğulur, sonradan olunmaz.* Bazı doğal yetenekler olabilir ama bunların ortaya çıkarılması gerekir. Ayrıca, girişimciliğin temelinde olan birçok yetenek, bilgi, tecrübe ve ilişki ağını yıllar içinde geliştirerek girişimcilik kapasitesi oluşturmak mümkündür.
- *Herkes yeni bir iş kurabilir.* İş kurmak işin en kolayıdır, önemli olan şirketin devamının sağlamak, büyütme ve kalıcı olmaktır. Girişimci için önemli olan, fikrin başarılı şekilde ticarileşmesini ve/veya toplumsal faydaya dönüşmesini sağlamak ve geliştirmektir.
- *Girişimciler kumarbazdır.* Başarılı girişimciler tüm riskleri dikkatlice hesaplayanlardır.
- *Girişimciler bütün olayı sahiplenmek isterler.* Tek kişi ile başarılı bir şekilde büyümek zordur, önemli olan başarılı bir takım çalışması kurabilmektir. Başarılı girişimciler takım olarak çalışanlardır.
- *Girişimciler kendilerinin patronudurlar ve bağımsızdırlar.* Yatırımcılar ve müşteriler başta olmak üzere girişimcilerin ailelerine, çalışanlarına ve buldukları sosyal topluma karşı sorumlulukları vardır.
- *Girişimciler büyük firmalardaki profesyonel yöneticilerden daha fazla çalışırlar.* Bunu ispatlayacak veri yoktur.
- *Girişimciler çok stres altında çalışırlar.* Bu doğrudur, çünkü girişimcilik stresli ve talepkâr bir işle uğraşmaktadır. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar göstermektedir ki, profesyonel yöneticilerle karşılaştırıldıklarında girişimciler işlerinden daha memnundurlar.
- *Yeni iş başlatmak risklidir ve çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanır.* Şirketlerin başarısız olması girişimcilerin başarısız olduğu anlamına gelmeyebilir. Birçok yenilik uzun süren birden fazla deneme sonunda

başarıya ulaşır. Ayrıca, yenilgiler girişimciler için öğrenme olanağıdır, bu yolla yeteneklerini ve fikirlerini geliştirirler.

- *Sermaye yeni iş için en önemli girdidir.* Eğer yetenek ve/veya yeni fikir var ise zor da olsa sermaye bulunabilir, oysa sermaye ile yetenek ve/veya yeni fikir bulunamaz. Sermaye sadece bir araçtır.
- *Girişimciler genç ve enerjik olmalıdır.* Yaş bir sınır değildir. Genel ortalama 30'lu yaşlar olmakla birlikte 60'lı yaşlarında başarılı olan birçok girişimci vardır.
- *Girişimcilerin motivasyon kaynağı para kazanmaktır.* Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, girişimci kısa dönemde para kazanmaktan ziyade uzun dönemli gelirleri önemser. Ayrıca, para kazanmak girişimci için tek motivasyon kaynağı değildir, kişisel başarı duygusu, kaderine sahip çıkmak/kontrol etmek, vizyonunu ve hayallerini gerçekleştirmek diğer amaçlar arasındadır.
- *Girişimciler güç kazanmak ve diğerlerini kontrol etmek isterler.* Girişimciler başarı ve sonuç odaklıdır.
- *Girişimci yetenekli ise, başarı birkaç yıl içinde olacaktır.* Geçen zaman ile birlikte başarılı olma olasılığı da artar.
- *İyi bir fikri olan her girişimci risk sermayesi bulabilir.* ABD istatistikleri göstermektedir ki, her 100 fikirden en fazla 3 tanesi sermaye bulabilir. İyi bir fikir kadar bunu hayata geçirecek olan girişimcilerin yönetici yetenekleri ve tecrübeleri de önemli olduğundan, risk sermayedarı bu bileşenlere sahip olan fikirleri seçer.
- *Girişimciler başkaları ile çalışamaz.* Başarılı girişimciler takım lideridir.
- *Başarılı girişimci, iyi okul performansı gösterir.* Girişimcilik yaratıcılık, motivasyon, bütünsellik, liderlik, takım kurma, analitik yetenek ve belirsizlikler ve zorluklarla başa çıkma yeteneklerinin karışımıdır. Dolayısıyla sadece okul performansı girişimcilik için gösterge olamaz.

Girişimci tanımlamalarından da anlaşılacağı üzere, tanımlamayı yapan kişiler, girişimcilik tanımında olduğu gibi vurgulamak istedikleri yönleri ön plana çıkarttıklarından, girişimcilere yönelik bazı yanlış inanışlar olduğundan bahsetmiştik.

Girişimciliğin ortaya çıkışında kişilik ve çevre faktörlerinden hangisinin daha belirleyici olduğu da bir diğer tartışma alanıdır. Kişilik üzerinde duran yaklaşımlar girişimcinin sahip olduğu kişisel özellikleri ele almıştır. Özellikler Teorisi temelde kişisel özelliklerin girişimin oluşumunda itici güç olduğunu öne süren yaklaşımlardan biri olarak literatürde yer almaktadır (Gürol, Bal, 2009).

Girişimciliğin temel kuramlarından olan Özellikler Teorisi, girişimcilerin onları diğerlerinden ayıran ve onlara itici güç kazandıran benzersiz özellik, tutum ve değerleri olduğu varsayımına dayanmaktadır (Mueller ve Thomas, 2000; Koh, 1996). Özellikler Teorisinin ele alındığı çalışmalarda kimlerin girişimci olduğu, neden kişilerin girişimci olduğu, başarılı ve başarısız girişimlerin özelliklerinin neler olduğu sorularına cevap aranmaktadır (Bygrave ve Hofer, 1991; Littunen, 2000). Farklı araştırmacılar, bir dizi kişilik özelliğini girişimcilerin özellikleri olarak incelemişlerdir. Örneğin, Entrialgo vd. (2000)'nin çalışmalarında kontrol odağı, başarı ihtiyacı ve belirsizliğe tolerans girişimcilik eğiliminin belirleyicileri olarak ele alınmış ve test edilmiştir. Mueller ve Thomas (2000) kültür ve girişimcilik potansiyeli ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmalarında kontrol odağı ve yenilikçi olma özelliklerini test etmişlerdir. Öte yandan, Cromie (2000) girişimcilik eğilimini ve özellikler teorisini detaylı bir şekilde ele aldığı çalışmasında başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe tolerans, yaratıcılık, otonomi ihtiyacı ve kendine güveni literatürde sıklıkla ele alınan kişilik özellikleri olarak belirtmiştir. Özellikler Teorisinde ifade edilen girişimcilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Teoh ve Foo, 1997; Hansemark, 1998) (Gürol, Bal, 2009):

- Başarı ihtiyacı: Başarı ve mükemmelliğe ulaşmak için kişiyi mücadelecilik olmaya iten güçtür.
- Kontrol odağı: Kişinin yaşamındaki olayları kontrol edip edemeyeceğine yönelik genelleştirilmiş beklentileriyle ilgili bir kişilik değişkenidir.

- Risk alma eğilimi: Kişinin riskli durumlarla karşı karşıya kaldığında riski göze almak yönünde davranış gösterme eğilimidir.
- Belirsizliğe tolerans: Kişinin belirsiz durumlara olumlu tepki verebilme yeteneğidir.
- Yenilikçi olma: Yeni ürünler, yeni metotlar yaratma, yeni pazarlara girme, yeni bir organizasyon yapısı kurma ve tüm bunlara yönelik bir irade ortaya koymayı içeren eğilimdir.
- Kendine güven: Kişinin kendi hakkında sahip olduğu olumlu düşüncedir.

Girişimci kişilikle ilgili en çok araştırılan özellikler ise; başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim odağıdır.

Girişimci kişiliğin ne olduğu, bir girişimcide bulunan / bulunması gereken özelliklerin neler olduğu konusunda Platin Dergisi ve insankaynaklari.com internet sitesi yöneticileri bir anket uygulamışlardır. Bu ankette Türk toplumunun bir girişimcide olmasını beklediği özellikler önem sırasına göre; risk alabilme, özgüven, yaratıcılık, liderlik, iletişim becerileri, organizasyon ve planlama yeteneği, ikna yeteneği, doğru ekibi kurma, inisiyatif alabilme, yöneticilik becerileri, kişisel bağlantılar, finans bilgisi, yeterli sermaye, sonuç odaklılık, profesyonel iş deneyimi olarak sıralanmıştır (bkz. Çizelge 1.1) (Öztürk, 2006).

İbrahim ÖZTÜRK (2008) ise “2008 Girişimcilik Raporu” adlı çalışmasında başarılı bir girişimcilik için kişisel faktörleri;

- Üretim aşamasında, ürünün / hizmetin üretimiyle ilgili teknik bilgiler ve girişimle ilgili yasal mevzuat hakkında bilgi sahibi olması,
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında motivasyon sağlayabilecek yöneticilik yeteneklerine sahip olması,
- Çalışanlarının eylemlerini girişimin ortak hedefine yönlendirebilmesi, bu hedefe ulaşmada ortaya çıkabilecek motivasyon sorunlarına çözüm bulabilmesi önemlidir. Zira girişimin başarısı, çalışanların girişimin amacını gerçekleştirecek yönde eylemlerde bulunmaları ile sağlanabilir.

- Yine amaçlara ulaşmak için sistematik bir inceleme yaparak hedeflerin somut kriterlerle tanımlanmış ve sıralanmış olması bir hayli önemlidir. Keza iş süreci boyunca hangi aşamada bulunduğunu saptamak için, belirlenen hedeflerin neresinde bulunduğu ve hangi ölçüde başarılı olduğunun değerlendirmesinin sık sık yapılması da esastır.
- Hedefler gerçeğe çevrilebilecek stratejileri üretebilmek amacıyla sürekli yaratıcı olmalı, alanındaki gelişmeleri sürekli takip etmelidir.
- Ulaşması herkes için mümkün olmayan bilgi, fikir ve düşüncelere kolaylıkla ulaşabilmelidir. Bunun için bilgiye ulaşılacak insan ve kurumlarla gelişmiş bir iletişim ağına sahip olmalıdır.
- Zamanı en verimli şekilde yönetmek için planlamalar yapmalıdır.
- Sorumluluk alma yetisine ve risk alabilme cesaretine sahip olmalıdır. Riskleri paylaşmak ve girişimin hedeflerini kolaylaştırması için başkalarını ikna edebilme özelliğine sahip olmalıdır.
- Sürekli kendini geliştirme arzusunda olmalı, yeniliklere uzak kalmamalıdır.
- Girişimcilik faaliyetlerinde temel amaç kar etmektir, fakat girişimci faaliyetlerinin zarar etme riskini de üstlenmelidir. Bu bağlamda girişimcilik sağlam bir risk alma becerisi olarak da tanımlanabilir.
- Bir girişime başlamadan önce, geleceğe yönelik olarak yükselen ve gerileyen sektör analizlerinin yapılması, arz ve talebin ne yönde gelişeceğini belirlenmesi de önemlidir.
- Girişimcinin hedeflediği gelir, işin sermaye yapısına bağlı olarak değişim gösterir.

olarak vurgulamaktadır.

Özetle, girişimciyi, girişimci kişilik özelliklerini;

- Açık fikirli olma

- Yaşama olumlu bakış
- Olaylara nesnel bakabilme
- Sorun çözmek
- Cesur olmak
- Risk almak (hesaplanmış)
- Rekabeti sevmek
- Çalışkanlık
- Kararlı olmak

**Çizelge 1.1. Türk Toplumunun
Bir Girişimcide Olmasını Beklediği Özellikler**

Girişimci Özelliği	%
Risk alabilme	10,8
Özgüven	9,43
Yaratıcılık	9,30
Liderlik	7,81
İletişim becerileri	7,67
Organizasyon/planlama yeteneği	7,61
İkna kabiliyeti	7,44
Doğru Ekibi kurma	7,14
İnisiyatif alabilme	5,93
Yöneticilik becerileri	5,73
Kişisel bağlantılar	4,95
Finans bilgisi	4,66
Yeterli sermaye	4,33
Sonuç odaklılık	4,05
Profesyonel iş deneyimi	3,13

Kaynak: Platin Dergisi & insankaynaklari.com

- Kendini geliştirmeye çalışmak
- Yaptığı hatalardan ders alabilmek,

şeklinde sıralayabiliriz.

1.1.3. KOBİ'ler

Bu bölümde, önceki bölümde tanımlanmaya çalışılan girişimcilerin, fikri üretime çevirenlerin, ekonomik değer üretmek için tesis ettikleri işletmeler tanımlanacaktır.

Gelişmiş ekonomilerde, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Japonya gibi, çeşitli KOBİ tanımları yapılmış olmakla birlikte bunların hepsinde tanımlama kriteri olarak çalışan sayıları ve mali durumları kriter olarak alınmıştır

1.1.3.1. KOBİ Tanımı

Toplam işletmeler içinde %97'lik kısmını KOBİ'lerin oluşturduğu ABD'de resmi bir tanım mevcut değildir. Yapılan tanımlarda da esasen çalışan sayısı dikkate alınmakla birlikte bazılarında satış tutarı da dahil edilerek tanımlamaya gidilebilmektedir. ABD'de 100'e kadar işçi çalıştıran işletmeler küçük; 1000'e kadar işçi çalıştıran işletmeler de Orta Ölçekli İşletme olarak kabul edilmektedir. Bu sınırlar, istisnai durumlarda ilki için 500'e; ikincisi için 1500'e kadar artırılabilir (Pakyürek, 2009).

Dünyanın gelişmiş ekonomilerinden sayılan Japonya da ise KOBİ tanımı, sektöre göre değişmekle birlikte; temel kriter olarak yine çalışan sayısı ve sermaye miktarları ölçüt olarak alınmıştır.

Japonya' da KOBİ'ler tanımlanırken, çalışan sayısı ve sermaye miktarları dikkate alınmıştır. Ölçeğe göre daha ayrıntılı bir tanımda, imalat sanayi sektöründe 5'den az çalışanı olan işletmeler mikro, 20'den az çalışanı olan işletmeler çok küçük, 20 ile 299 çalışanı olan işletmeler ise KOBİ olarak kabul edilmektedir. İmalat

sanayindeki KOBİ'lerin sermayesi, yüz milyon Yen'den fazla olmamaktadır (Akgemci, 2001).

AB, KOBİ tanımları konusunda gerek ulusal gerekse Birlik bazında karışıklığa neden olmamak üzere yeni bir tanım geliştirmiştir. Konsey kararı çerçevesinde belirgin bir şekilde ortaya konulan KOBİ tanımı, işçi sayısı, bilanço büyüklüğü ve bağımsızlık kriterlerinden oluşan ölçütleri kapsamaktadır (Bağımsız işletmeler; sermayesinin ya da hisse senetlerinin %25 veya daha fazlası bir işletme tarafından üstlenilmemiş olan veya sermayesi küçük ve orta büyüklükteki işletme tanımı dışındaki işletmelerden meydana gelmemiş olan işletmelerdir)

- *Mikro Ölçekli İşletme:* 10 işçiden az işçi çalıştıran ve bağımsızlık kriterine haiz olan işletmeler,
- *Küçük ölçekli işletme:* 50'den az işçi çalıştıran, yıllık cirosu 5 milyon Avro'yu aşmayan, yıllık bilanço değeri 2.2 milyon Avro'yu geçmeyen ve bağımsızlık kriterine haiz olan işletmeler,
- *Orta Ölçekli İşletme;* 50 ila 250 işçi çalıştıran ve yıllık cirosu 20 milyon Avro'nun altında olan, yıllık bilanço değeri 10 milyon Avro'yu aşmayan ve bağımsızlık kriterine haiz olan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (Başmanav, 2001).

Yapılan son düzenleme ile KOBİ tanımında Türkiye için bir yeknesaklık sağlanmış, devletin KOBİ'lere yönelik teşvik ve desteklere bu tanıma uyan işletmelerin erişiminin sağlanacağı, KOBİ'leri ilgilendiren mevzuatın uygulanmasında bu Yönetmelik hükümleri esas alınacağı belirtilmiştir. Yönetmelikte; "KOBİ'lere yönelik destek sağlayan kuruluşlar, bu Yönetmelikte belirtilen sınırları aşmamak kaydıyla, kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilirler. Devlet yardımları dışındaki uygulamalar için sadece çalışan sayıları dikkate alınabilir." ifadeleri ile özellikle mali sınırlamaların tanım içindeki önemi vurgulanmıştır (bkz. Çizelge 1.2) (Resmi Gazete, 2005).

Yönetmelikte KOBİ'ler; "Küçük ve orta büyüklükte işletme (KOBİ) İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı² yada mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimlerdir." şeklinde tanımlanmıştır.

Çizelge 1.2. Türkiye ve AB' deki KOBİ Tanımlarının Karşılaştırması

Ülke	Tanım Kriteri	Mikro İşletme		Küçük İşletmeler		Orta Ölçekli İşletmeler	
		Milyon YTL	Milyon	Mily	Milyon	Milyon	Milyon
Türkiy	Çalışan Sayısı	0-9		10-49		50-249	
	Yıllık Net Satış Hasılatı	≤1	0.6	≤5	3	≤25	15
	Yıllık Mali Bilanço Değeri	≤1	0.6	≤5	3	≤25	15
AB	Çalışan Sayısı	≤10		≤50		≤250	
	Yıllık Net Satış Hasılatı(Milyon Avro)	≤2		≤10		≤50	
	Yıllık Mali Bilanço (Milyon Avro)	≤2		≤10		≤43	

Kaynak: KOSGEB Stratejik Planı (2008-2012)

1.1.3.2. KOBİ'lerin Sınıflandırılması

Yönetmelikte KOBİ'ler; ölçeklerine, mali bilançolarına ve türlerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır (bkz. Çizelge 1.3).

Yönetmelik, işletmelerin sınıf değiştirmesini ve KOBİ vasfını kaybetme kriterlerini de belirlemiştir; "Hesaplarının kapanış tarihinde, işletme sınıfları ve KOBİ

² Net satış hasılatı bir işletmenin brüt satışlarından satış iskontoları ve iadeleri ile diğer indirimlerin düşülmesi sonucu bulunan tutardır.

vasfı belirlenirken dikkate alınan kriterlerden herhangi birini, birbirini takip eden iki hesap döneminde de kaybeden veya aşan işletmeler sınıf değiştirir veya KOBİ vasfını kaybeder.” İfadesiyle Yönetmeliğin 6. maddesinde bu duruma açıklık getirmiştir.

Çizelge 1.3. KOBİ’lerin Sınıflandırılması

Ölçek	Çalışan Sayısı	Bilanço(Milyon YTL)	Net Satış(Milyon YTL)
Mikro	< 9	< 1	< 1
Küçük	< 50	< 5	< 5
Orta	< 250	< 25	< 25

Kaynak: KOSGEB Stratejik Planı 2008–2012

KOBİ’lerin sermaye ve çalışan sayılarına göre sınıflandırılmalarında; sermaye ve çalışan sayılarının tespiti açısından da işletmeler

Bağımsız İşletme; Madde 8 - Gerçek veya tüzel kişilerin sahip olduğu ve bu Yönetmeliğe göre ortak veya bağlı işletme sayılmayan bir işletme;

- a) Başka bir işletmenin % 25 veya daha fazlasına sahip değilse,
- b) Herhangi bir tüzel kişi veya kamu kurum ve kuruluşu veya birkaç bağlı işletme tek başına veya müştereken bu işletmenin % 25 veya daha fazla hissesine sahip değilse,
- c) Konsolide edilmiş hesaplar düzenlemiyorsa ve konsolide hesaplar düzenleyen başka bir işletmenin hesaplarında yer almıyorsa ve bu nedenle bağlı bir işletme değilse, bağımsız işletme kabul edilir.”

Ortak İşletme; “ Madde 9 - Bir işletmenin tek başına veya bağlı işletmeleriyle birlikte hakim etki yaratmayacak şekilde, başka bir işletmenin oy hakları veya sermayesinin % 25'inden fazlasına ve % 50'sinden azına sahip olması, yahut kendisinin oy hakları veya sermayesinin % 25'inden fazlasına ve % 50'sinden azına başka bir işletmenin hakim etki yaratmayacak şekilde sahip olması durumunda bunlar ortak işletme sayılır. Sermaye ve oy hakları payından yüksek olan esas alınır.

Birinci fıkrada belirtilen % 25 oranı;

- a) Kamu yatırım şirketleri, girişim sermayesi yatırım ortaklıkları ve bir işletmedeki toplam yatırımları iki milyon TL'yi aşmamak şartıyla kendi fonlarını borsaya kote edilmemiş işletmelere yatıran ve düzenli olarak risk sermayesi yatırımlarında bulunan gerçek kişiler veya kişi grupları,
- b) Üniversiteler, üniversitelerin kurduğu vakıflar ve kâr amacı gütmeyen araştırma merkezleri,
- c) Bölgesel kalkınma fonları da dahil kurumsal yatırımcılar,
- d) Yıllık bütçesi onsekiz milyon TL'den az olan veya nüfusu beş binden az olan yerlerdeki; belde belediyeleri dahil belediyeler ve köy tüzel kişilikleri,

tarafından aşılsa bile bu işletme bağlı işletme ilişkilerine sahip olmaması şartıyla bağımsız işletme sayılır.

Bağlı İşletme; “Madde 10 - Bir işletme;

- a) Başka bir işletmenin sermaye veya oy haklarının çoğunluğuna sahip olma,
- b) Başka bir işletmenin yönetim, yürütme veya denetim kurulu üyelerinin çoğunluğunu atama veya azletme yetkisine sahip olma,
- c) Başka bir işletmenin hissedarı veya ortağı olup, bu işletmenin diğer hissedarları veya ortaklarıyla yaptığı anlaşma ile bunların oy haklarının çoğunluğunu tek başına kontrol etme hakkına sahip olma, şartlarından en az birini taşıması halinde bağlı işletme sayılır.

9 uncu maddenin ikinci fıkrasında sayılan yatırımcıların; hissedarlık hakları saklı kalmak kaydıyla, söz konusu şirketlerin yönetiminde doğrudan veya dolaylı olarak yer almaması halinde, hiçbir hakim etkinin olmadığı kabul edilir ve bu işletmeler bağımsız işletme sayılır. Ancak söz konusu yatırımcıların bir veya birden fazla işletme ile bağlı işletme ilişkilerinden herhangi birine sahip olması durumunda bunlar bağlı işletme sayılır.

Müşterek hareket eden gerçek kişi veya gerçek kişi grupları yoluyla bağlı işletme ilişkilerinden bir veya birkaçına sahip olan işletmeler, faaliyetlerinin bir kısmını veya tamamını aynı piyasa veya yakın piyasalarda gerçekleştiriyorlarsa bağlı işletme sayılırlar.”

olarak sınıflandırılmışlardır.

Bir işletmenin sermayesinin %25 ve daha fazlasının doğrudan ya da dolaylı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının kontrolü altında olması halinde de işletmenin KOBİ sayılamayacağı aynı yönetmeliğin 11.maddesinde hükme bağlanmıştır. Bu maddede; “Kamu kontrolündeki işletmeler; Madde 11 - Bir işletmenin, sermayesinin veya oy haklarının % 25'inden fazlasının doğrudan veya dolaylı olarak, müştereken veya tek başına, 9 uncu maddenin ikinci fıkrasında sayılan yatırımcılar dışında bir veya birden fazla kamu kurum veya kuruluşunun kontrolünde olması halinde bu işletme KOBİ sayılmaz.” hükmüne haizdir.

1.1.3.2.1. Mikro İşletme

On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı yada mali bilançosu bir milyon Türk Lirasını aşmayan çok küçük ölçekli işletmelerdir.

1.1.3.2.2. Küçük İşletme

Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı yada mali bilançosu beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

1.1.3.2.3. Orta Büyüklükteki İşletme

İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı yada mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

1.1.4. İş Geliştirme Merkezleri

İŞGEM’ler küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini destekleyen ve kolaylaştıran, dolayısıyla da işletmelerin hayatta kalma ve büyüme imkânlarını arttıran Türkiye için yeni sayılabilecek bir istihdam yaratma ve iş kurma modelidir.

İŞGEM kavramı ile ilgili çeşitli literatür taramaları sonucunda,

- İşletme kuluçkaları; firmalara kiralık mekanlar, paylaşılan ofis hizmetleri ve işletme danışmanlık hizmetleri sunarak, işletmelerin ilk kurulma aşamalarını destekleyen tesislerdir. (Allen, 1988)
- Bir teknoloji kuluçkalama programı girişimcilere yeni teknoloji bazlı firmaların hem kuruluş hem de çaylaklık dönemlerinde yardımcı olmak için tasarlanmış bir inovatif sistemdir. Bu sistem, etkili bir şekilde kiracı, teknoloji, sermaye ve know-how'ı, yeni işletmelerin gelişmesini hızlandırmak için girişimsel yeteneği artırmak ve dolayısıyla teknolojinin ticarileştirilmesini hızlandırmak için birbirine bağlamayı amaçlar. (Smilor, Gill, 1986).
- Bir işletme kuluçkası, yeni bir girişim yaratma, hayatını idame ve büyümenin ilk aşamalarında yardımcı olacak bir çevrede, satın alınabilir mekan, paylaşılan ofis hizmetleri ve işletme geliştirme yardımı sağlayan bir tesistir. (Allen, McCluskey, 1990)
- İşletme kuluçka programları, hali hazırda NBIA'nın üyesi olan ve en az beş senedir faaliyette bulunan programlar olarak tanımlanır. Ayrıca, bu programlar tesis içi yönetime sahip, yönetim rehberliği yapan, müşterilerine teknik destek verebilen, kiralık mekan sunan, danışmanlık hizmetleri veren, paylaşılan temel işletmecilik hizmetleri ve ekipmanı sunan ve bir ayrılma politikası olan programlardır. (Sherman, Chappell., 1998)
- Kuluçka; kuruluş ve başlangıç aşamalarında yer alan işletmelere fiziksel mekan, sermaye, danışmanlık, ortak hizmetler, ve ağ bağlantıları gibi bir demet hızlandırıcı hizmet sunan her hangi bir organizasyondur. (Hansen, vd., 2000)

şeklinde çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de “İşletme Kuluçkaları” veya “KOBİ Fidanlığı” olarak adlandırabileceğimiz İŞGEM’ler, bünyelerinde barındırdıkları yeni işletmelere, yönetim danışmanlığı desteği, finans kaynaklarına erişim imkanı, uygun koşullarda iş yeri mekanı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunarak adeta onları beslemekte ve en zayıf oldukları iş kurma aşamasını sağlıklı bir şekilde aşmalarını ve büyümelerini sağlayan mekanizmalar olarak tanımlanmaktadır. (ÖİB, vd., 2007)

Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde (Kütahya, Çorum, Hacıbektaş/Nevşehir, Pendik/İstanbul) kadın girişimcileri destekleyen dört iş geliştirme merkezi kurulması amacıyla, EuropeAid Programı çerçevesinde yürütülmekte olan, Teknik Yardım Projesi kapsamında KOSGEB için hazırlanan, “İş Geliştirme Merkezi Yönetim El Kitabında” ise; “Basit anlamıyla, bir iş geliştirme merkezi, küçük bir yönetim ekibiyle danışmanlık, bilgi, eğitim, mali kaynaklara erişim ve diğer profesyonel hizmetleri sunan ve fiziki ofis alanlarıyla birlikte paylaşılan idari hizmetleri, daha genelinde hizmet sağlayıcılar ekosistemi bulunan bir çalışma ortamıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. (KOSGEB, 2007)

1.2. Dünya’da, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İstihdam, Girişimcilik ve KOBİ Politikaları

1.2.1. İstihdamın Teorik Gelişimi

Daha önce buharlı makinelerin icadı Sanayi Devriminin ana nedeni olmuş ve onun başlangıcını oluşturduğundan bahsetmiştik. Sanayi Devrimi ile başlayan bu dönemde insan ile işin arasına üçüncü bir faktör olan makine girmiş ve yeni bir toplumsal yaşam tarzının başlangıcı olmuştur. Yaklaşık üç yüz yıl önce başlayan bu değişim toplumun da bazı kavramların ilk bazılarının da yeniden tanımlanması gerekliliğini ortaya çıkartmıştır.

1.2.1.1. Klasik İstihdam teorisi

Klasik istihdam teorisinde temel görüş “dışarıdan müdahale olmaksızın iktisadi hayat içinde dengenin kendiliğinden oluşacağıdır.” Bu görüşe göre piyasalara müdahale edilmesi yanlış sonuçlar doğurabilecektir. Adam Smith bu akımın öncüsü olmuştur. Smith’in 1776 yılında çıkardığı “Milletlerin Zenginliği / The Wealth of the Nations” adlı eserinde dengelerin kendiliğinden müdahaleye gerek duyulmaksızın sağlanacağı görüşünü ortaya koymuştur.

Klasik İktisat teorisine göre;

- Bütün bireyler ekonomik çıkarlarına göre hareket ederler (homo economicus-ekonomik insan),
- Devlet kişilerin bireysel girişim haklarını kısıtlamaz (laissez faire, laissez passer – bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler),
- Bireyler kendi çıkarları peşinde koşmakla aynı zamanda toplumsal çıkarlara da hizmet etmiş olurlar,
- Ekonomik hayatta düzen sağlayan bir görünmez el (invisible hand) vardır (Masca, 2009),

Ekonomik hayat içindeki aktörler maksimum faydaya yöneleceklerinden en yüksek fayda sağlanmış olacaktır. Böylece dengeler kendiliğinden kurulacaktır.

Klasik iktisatçılar tam istihdamın otomatik olarak meydana gelmesini şu şekilde açıklamaktadırlar; Belirli bir ücret seviyesinde çalışmaya razı oldukları halde çalışacak iş bulamayanlarla karşılaştığı, yani emek arzı talebi aştığı takdirde ücretlerde düşme görülür. Ücretlerin düşme nedeni işsizler arasındaki rekabettir. İş bulamayan işsizler daha düşük ücretle çalışmayı kabul ederler. Ücret haddinin düşmesi bir taraftan düşük ücretle çalışmak istemeyenlerin iş piyasasından çekilmesine, diğer taraftan da işçi talebinin artmasına neden olur. Böylece emek piyasasında emek arz ve talebi dengeye gelir (Akin, 1973).

1.2.1.2. Neo – Klasik İstihdam Teorisi

19. yüzyılın sonlarında Carl MENGGER, Williem Stanley JEVONS, ve Leon WALRAS isimli üç iktisatçı tarafında geliştirilen görüşler “Neo – Klasik Ekonomi” olarak adlandırılmaktadır. Bunlar Klasik ekonominin değer teorisi dışındaki tüm iddiaları ve liberal görüşü benimsemişlerdir. Nitekim Klasik ekonominin tam rekabet piyasası, tam serbestlik, rasyonel davranış ilkesi, doğal ekonomik düzen gibi görüşlerini Neo – Klasik Ekonomi görüşünü savunan iktisatçılar da aynen kabul etmektedir.

Neo – Klasik’ler, topluma bakış açısına, tüketime ve bireyin davranışına önem vermeleri, etkinlik sorununu ön plana almaları ve kullandıkları marjinal analiz yöntemi ile klasiklerden ayrılmaktadır. Nitekim Neo –Klasiklerin bir adı da “Marjinalistler”dir (Mortan, 1993).

1.2.1.3. Keynes ve Modern İstihdam teorisi

Keynes, 1936 yılında yayınlanan İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi adlı eserinde görüşlerinin klasik iktisadi düşünceye karşı bir eleştiri olduğunu ye kitabında klasik teoriye alternatif önerilerinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu eleştirisel yaklaşım 1929 Ekonomik Bunalımına çözüm arayışları çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Bu teori J. M. Keynes eserini yayınlanmasından sonra özellikle 1950-1970 yılları arasında altın yıllarını yaşamıştır. Keynezyen iktisat 1970' li yıllarda farklı şekillerde ortaya koyulmaya başlanmış, diğer bir ifadeyle Keynezyen iktisatçılar bölünmüşlerdir. Başlıca Keynezyen İktisat akımları üç grupta toplanabilir (Aktan, 2000);

- *Neo - Klasik Keynezyen İktisat:* Keynesin genel teorisindeki görüşlerini Klasik İktisadın temel ilkeleri ile bağdaştırarak adeta iki teorinin sentezini yapan ve Walras genel denge modeli çerçevesinde Keynesin genel teorisindeki açıklamaları yorumlayan, iktisat literatüründe Gelir Harcama Modeli veya IS-LM analizi olarak da adlandırılan yaklaşımdır.

- *Fundamentalist Keynezyen İktisat:* Neo-Klasik Keynezyen iktisadı eleştirerek gerçek Keynezyen iktisadın Keynes' in Genel Teorisi'nde yer alan görüşleri olduğunu savunan ve belirsizliğin Keynesin iktisadının temeli olduğunu belirten akım.
- *Anti-Walrasyan Keynezyen İktisat:* Keynezyen teorinin Klasik teori ile birleştirilmeyeceğini öne sürerek mal ve emek piyasalarında denge halini inceleyen, Neo-Klasik sentezin Keynezyen teori içerisinde yer almasını şiddetle eleştiren ve Keynes' in teorisinin bir dengesizlik modeli olduğunu belirten akımdır.

1.2.2. İstihdam Politikaları

Daha önceki bir bölümde ülkelerin kalkınmasının temel unsurunun ülkede çalışabilen nüfusun güçlü yapısına bağlı olduğundan ve tarih boyunca bütün ülkeler ekonomik faaliyetlerini en uygun şekilde yerine getirebilmek, belirli bir refah seviyesine ulaşabilmek için sürekli bir savaşım içinde olmalarından bahsedilmişti. Ülkeler kalkınmalarının önemli bir itici gücü olan çalışabilir nüfuslarını arttırmaya çalışmakla birlikte, onların ihtiyaç duyacakları iş ortamlarını da oluşturmak durumundadırlar. İşte bu amaçla bütün devletler istihdamın artırılması ile ilgili olarak çeşitli politikalar uygulamaktadırlar.

1.2.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif emek piyasası politikaları, temelde işsizlerin iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları açma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar sayesinde bir araya getirerek emek piyasasına girişi kolaylaştırma gibi ilkeler üzerine kurulmuştur.

“İşsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve arttırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınırlamasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitiminin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünüdür.” şeklinde

tanımlamak da mümkündür (İŞKUR, 2002, alıntılan Mahiroğulları & Korkmaz, 2005).

Aktif emek piyasası politikalarının geniş tanımındaki özellikler göz önüne alındığında; söz konusu önlemler iki ana eksen etrafında toplanır (Koray, 1992, alıntılan Mahiroğulları & Korkmaz, 2005);

- *İşsizliği önlemeye yönelik tedbirler;*

Bunlar genel olarak işsizliği azaltmak, dolayısıyla oluşturulacak yeni iş ve işyerleriyle istihdamı arttırmakla ilgili tedbirlerdir.

- *İşsizliği sınırlayıcı önlemler;*

Yeni istihdam alanları oluşturulmadan mevcut iş ve işyerleriyle istihdamı arttırarak işsizliği azaltmayı öngören; haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması, işgücünün hareketliliğinin sağlanması, yeniden eğitim ve erken emeklilik gibi uygulamalardır.

1.2.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif emek piyasası politikaları, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa ekonomik bir güvence sağlamaya yönelik önlemleri içermektedir. Dolayısıyla, pasif emek piyasası politikalarının istihdam hacmini arttırmaya, yeni istihdam alanları oluşturmaya yönelik önlem alma özelliği yoktur.

Pasif emek piyasası politikaları, “işsizlik sigortası ödeneği” ve “işsizlik yardımı” gibi iki temel uygulamaya dayanmakla birlikte, Türkiye’de olduğu gibi bazı ülkelerde “kıdem tazminatı”, “ihbar tazminat” uygulamaları da pasif politikalar içerisinde yer almaktadır (Mahiroğulları, Korkmaz, 2005).

1.2.2.3. İşgücü Piyasalarındaki Değişimin İstihdam Üzerine Etkileri

Küresel ekonomi son 50 yılın en şiddetli mali ve ekonomik krizini yaşarken, bunun çalışma hayatını, istihdam ve işsizlik düzeylerini ve dolayısıyla milyonlarca çalışanı ve ailelerini etkilememesi elbette beklenemezdi. Özellikle 2008 yılının ortalarından itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede yaşanan ciddi üretim düşüşleri beraberinde önemli istihdam azalışları ve işsizlik artışları da getirmiş bulunuyor. 2007 yılında son 25 yılın en düşük düzeyi olan %5,6'ya inmiş bulunan OECD ülkeleri ortalama işsizlik oranı, 2009 Haziranında savaş sonrası dönemin en yüksek düzeyi olan %8,3'e tırmanmıştır. Bu, işsizler cephesinde 15 milyonluk bir "artış" anlamına gelmektedir.

AB üyesi ülkelerde de işgücü piyasaları 2008'in ikinci yarısından itibaren önemli ölçüde zayıflamaya başlamış, durum 2009'un ilk yarısında daha da kötüleşmiştir. Bu arada işsizlik oranının 2 puandan fazla artış gösterdiği dikkati çekmektedir. AB genelinde önümüzdeki çeyreklerde durumun daha da kötüleşeceği tahmin edilmektedir. Oysa mali krizin patlak verdiği 2007 yılı ortalarına kadar AB işgücü piyasaları hayli iyi bir performans sergiler görünmekteydi. İstihdam oranı, özellikle kadınların ve yaşlı işçilerin istihdamındaki artışlar sonucu, %68'le %70 olan Lizbon hedefine çok yaklaşmıştı. İşsizlik oranı ise %7'lere doğru gerilemişti. Üstelik işgücü cephesinde tüm bu gelişmeler olurken enflasyon hızında bir artış görülüyor ve beklenmiyordu.

Son bir buçuk yıla yakın süredir AB işgücü piyasalarında yaşanan kötüleşme kendisini en çok Baltık ülkeleri, İrlanda ve İspanya gibi ekonomik faaliyetin en çok düşme gösterdiği üye devletlerde hissettirmektedir. 2005 yılı ortalarından itibaren yaklaşık üç yıl süreyle işsizlik oranını %9'un altına indirme yolunda kaydedilen olumlu gelişmeler yaklaşık bir yılda ortadan kalkmıştır (TİSK, 2009).

Küreselleşmenin işgücü ve istihdam üzerindeki ilk etkisi devletlerin bireysel olarak hareket etme gücünün sekteye uğraması olarak belirtilebilir. Küresel düzeyde tek pazar anlayışının hakim olması, devletlerin tek başlarına karar alma yetilerini etkisiz hale getirmiş, oluşan yeni ekonomi ortamı bunu imkansız kılmıştır. Küreselleşme sürecinin hız kazanmasında büyük bir rol oynayan yeni teknolojilerin,

İşin ve İşgücünün niteliği üzerinde yarattığı değişimlerdir. Genel bir yaklaşım ile yeni teknolojiler belirli bir vasıf düzeyi gerektirirken, üst düzeyde vasıflı olmayı klasik anlamdakine göre düşürmüş, ayrıca yeni tür vasıflı işgücüne gereksinimi ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra yeni teknolojilerin vasıflı işçi yerine mikroelektronik kontrolü getirmiş olması, üretimde parçaları bütünleme işini kolaylaştırdığı için bir yandan da vasıflı işgücü gereksinimini azaltmıştır (Şen, 2006).

Önümüzdeki on yılda geçmiş on yıla kıyasla daha fazla sayıda kişi tarım dışı işgücü piyasasına girecektir. Diğer bir ifadeyle tarım dışı işgücü arzında geçmişe kıyasla belirgin bir artış gerçekleşecektir. Aslında bu artış başlamış durumdadır. İşgücü arzı cephesindeki bu gelişmenin başlıca nedenleri şöyle özetlenebilir:

- Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığı belirlenmiştir. Yapılan ayrıntılı analizler 1996'dan itibaren %15'ler civarına inen kadınların işgücüne katılım oranının yükselme eğilimine girdiğini ve bu artışın giderek hızlanacağını göstermektedir. 2002 yılında %18,8 olarak tahmin edilen kadınların tarım dışında işgücüne katılım oranının 2010 yılında %25 civarına yükseleceğini tahmin edilmektedir. Diğer yandan kadın çalışabilir nüfusu da arttığına göre, kadın işgücü arzında yıllık artış oranının %6'nın üzerine çıkması doğal görülebilecektir. 2002'de ilk üçteyrek itibariyle 2.991.000 kadın işgücü piyasasında bulunmaktaydı. 2010'da bu rakamın 5.250.000'e çıkmasını beklenmektedir. Toplam işgücünü geçmişe kıyasla daha yüksek bir tempoda arttıracak en büyük etken, kadınların giderek artan bölümünün işgücüne katılması olarak söylenebilir.
- Gelecek on yılda tarımdan kopan işgücü miktarında da bir artış beklenmektedir. İstihdamın halen %35'inin tarım sektöründe bulunuyor olması, ama buna karşılık tarımın milli gelir içindeki payının %14'ün altında kalması, tarım sektöründe işgücü verimliliğinin son derece düşük olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Bir yandan kamu maliyesinin sorunları, diğer yandan AB'ye uyum sorunları önümüzdeki yıllarda tarımda işgücü verimliliğinin hızla artması gereğini ortaya koymaktadır. Halen uygulanmakta olan istikrar programı tarım sektörünü yeniden yapılandırma sürecinin ilk

adımları olarak değerlendirilebilir. Bu çetin sorunun hangi yöntemlerle çözümleneceği konumuzun dışında kalmaktadır. Ancak şunu kesinlikle söyleyebiliriz: Türkiye'nin 1950'den beri uyguladığı tarımı destekleme yöntemleri geçmişte kalmıştır. Çünkü bu yöntemlerin maliyetini devletin karşılaması olanaksızdır. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda tarım sektöründe istihdam sadece payı itibariyle değil, mutlak olarak da azalabilecektir. Tarımdan tarım dışı sektörlere göç, tarım dışı işgücü arzındaki artışı hızlandıracak ikinci etken olabilir.

- Erken emeklilik dönemi geride kalmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin giderek artan açıkları eski düzene geri dönüş ihtimalini tamamen ortadan kaldırmaktadır. Hatta yakın bir gelecekte siyasal nedenlere gündeme gelme ihtimali düşük de olsa, ileride asgari çalışma süresinin ve emeklilik yaşının artırılması kaçınılmaz hale gelebilecektir. 1999 yılında emeklilik düzeninde yapılan değişiklik etkisini giderek daha yoğun bir şekilde gösterecektir. Bu etki erkeklerin işgücüne katılım oranında 1990'ların başından itibaren gözlemlenen düşüşü giderek yavaşlatabilecektir. Tahminler, halen %70 civarında olan erkek katılım oranının, 2010 yılında %69 civarında istikrar kazanabileceği şeklindedir. Dolayısıyla, erkek işgücü arzının geçmişe kıyasla biraz daha hızlı artması beklenebilir. Kadınlara gelince; ortalama çalışma süresinin uzaması, eğitim düzeyinin düzenli yükselmesi sonucu zaten artışa geçmiş olan kadın katılım oranını daha da arttırıcı bir etki yapabilecektir. Sonuç olarak önümüzdeki yıllarda toplam işgücü arzını arttıran üçüncü bir etken de, erken emekliliğin sona ermesi ve ortalama çalışma süresinin uzaması olarak söylenebilir.
- İlk üç nokta arz yönünden işsizliği arttırıcı etki yapan unsurlardır. Bunlara bir de talep yönünden işsizliği geçmişe kıyasla arttırabilecek bir unsuru eklememiz gerekmektedir. Geçmiş yıllarda kamu istihdamı yüksek tutularak işsizlik sorunu nispeten hafifletilmiştir. Önümüzdeki dönem ise kamuda istihdamın geniş çaplı bir rasyonelleştirmeye tabi tutulacağı dönem olma ihtimali yüksektir. Kamu kesiminin mali krizi, kamuyu eskiden olduğu gibi

yapay istihdam aracı gibi kullanma olanağını kaldırmıştır. Bu çalışmada kamunun önümüzdeki dönemde her yıl 57.000 net istihdam yaratabileceğini tahmin edilmişti. Bu istihdam da daha çok yüksek eğitilmiş işgücüne yönelik olacaktır. Sonuç olarak önümüzdeki yıllarda devletin devreye girerek artma eğiliminde olan işsizliğe doğrudan müdahale etme olanağının son derece kısıtlı olduğu görülmektedir.

Geçen on yılda, yıllık ortalama olarak yaklaşık %2,5 civarında artan tarım dışı işgücü arzının gelecek on yılda artış oranının %4,1'e yükseleceği tahmin edilmektedir. Süreç itibarıyla ilk yıllarda bu oran hızla yakalanacak, bir süre daha yüksek bir oranda seyredebilecek, 2010 yılına doğru da çalışabilir nüfusun artış oranındaki uzun dönemli azalışın etkisi ile düşmeye başlayabilecektir. Tüm bu dinamiklerin sonucu önümüzdeki dönemde (2003–2010) işgücüne yaklaşık 6 milyon kişinin ekleneceği tahmin edilmektedir. İşgücü piyasasına girecek her üç kişiden birinin kadın olması beklenmektedir. Bu ek işgücünü istihdam edebilmek için her yıl (dönem ortalaması olarak) 750.000 net istihdam yaratılması gerekmektedir. Bu miktarın 50.000 adedini kamunun yaratacağını kabul edilirse, geriye kalan 700.000 net istihdamı özel sektörün yaratması gerekmektedir. Bu toplamda yine yaklaşık 50.000 işin "işveren", "kendi işini yaratan" ve "ücretsiz aile işçileri" kategorisinde olacağı tahmin edilmektedir. Kalan 650.000 işin kayıtlı ve kayıtsız özel sektör tarafından yaratılması gerekmektedir. Özel sektörün son yıllardaki istihdam performansına bakıldığında bu rakama ulaşmanın hiç de kolay olmadığı, bunun ancak ekonomik performansta çok köklü değişiklikler ile mümkün olabileceği aşikârdır.

İşsizlikle mücadelenin anahtarı, bu büyüklükte ek istihdamı yaratabilecek makro ve mikro politikaların belirlenmesi ve eşgüdümlü olarak vakit kaybetmeksizin uygulamaya konulması ile mümkün olabilecektir (TÜSİAD, 2002).

1.2.2.4. Özelleştirmenin İstihdam Üzerine Etkileri

1929 Büyük Ekonomik Bunalımına kadar devletin görevinin iç ve dış güvenlik ile ülkede adaleti sağlamak olduğu görüşü hakimken; 1929 yılı ile uluslar arası pazarda talep yetersizliği, sermaye birikimi sürecindeki sıkıntı, durgunluk, hammadde fiyatlarının düşmesi ve kitlesel işsizliğin ortaya çıkması ile dünya ekonomisinde bunalıma doğru bir gidiş başlamıştır. 1929 Bunalımından sonra Keynesyen politikalarla ülkeler içe kapanarak, iç pazarları, yerli sanayiye, kamu girişimciliği eliyle sanayiye geliştirmeye öncelik vermiştir. Çünkü klasik ekonomi teorisinin varsayımlarının temelden sarsıldığı 1929 Ekonomik Krizinin ardından Keynesyen iktisat teorisi, krizin aşılabilmesinin devlet tarafından maliye, para ve kredi, dış ticaret, dolaysız kontroller ve kamu girişimciliği politikaları ile mümkün olduğunu savunmuştur (Kilci, 1994).

Bu dönemden itibaren iktisadi hayat içinde daha fazla yer almaya başlayan devletler 1970’li yılların ortalarında dünyada baş gösteren stagflasyon ile birlikte, uygulanan ekonomi politikaları ve bunların dayandığı teorik temeller hakkında ciddi tereddütlerin doğduğunu ve 1929’da başlayan gelişmelerin tam tersi bir hareketin ortaya çıktığı, verimli ve etkin çalışmayan, doğal monopol olmanın avantajlarını verimsiz bir yapılanma için gerekçe sayan, politik etkilenmeye açık bulunan ve en önemlisi de kamu açıklarının en temel sebebi olarak kabul edilen kamu teşebbüsleri, bunalımın suçlusu olarak görülmüştür.

Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi akımı, İngiltere’de, 1970’li yılların sonlarından itibaren başlamış ve diğer ülkeleri de etkileyerek hızla gelişerek yaygınlaşmıştır. Devletin ana sanayi kollarındaki kontrolünün özel işletmeciliği sınırlandırdığı, piyasa hareketlerinde yapay gelişmelere neden olduğu, bütçe açıklarını ve dolayısıyla vergi artışlarını zorunlu kıldığı düşüncesi de öne çıktığından özelleştirme uygulamaları diğer ülkelerde de hız kazandırmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, 1989 yılında Berlin duvarının çökmesi, soğuk savaşın sona erişinin ve merkezi planlı ekonomiler ile kamu teşebbüslerinin, yerini piyasa ekonomisi ve özel teşebbüse devrettiği yeni bir ekonomik düzenin de başlangıç işareti olmuştur (Yücel, 1991).

Türkiye’de ise özelleştirmeye ilişkin ilk yasal düzenleme, 29.2.1984 tarih ve 2983 sayılı Kanun ile yapılmıştır. devletin ekonomideki sınai ve ticari aktivitesinin en aza indirilmesini hedeflemektedir. Rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması devlet bütçesi üzerindeki KİT finansman yükünün azaltılması, sermaye piyasasının geliştirilmesi ve atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılması bu yolla elde edilecek kaynakların alt yapı yatırımlarına kanalize edilmesi amaçlanmıştır (ÖİB, 2001).

Selami ÖZATAĞ (2007) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalında yapmış olduğu “Özelleştirme Sonrası İstihdam Politikaları ve Çalışanların Girişimciliğe Özendirilmesi Kütahya Araştırması” konulu kabul edilmiş Yüksek Lisans tezinin sonuç ve öneriler bölümünde, özelleştirme uygulamalarının sonucu hakkında;

“Özelleştirme 1980’li yıllardan beri Türkiye’nin gündemini sık sık meşgul etmektedir. Genel olarak özelleştirme, KİT’lerin etkin ve verimli olmamalarının yanı sıra mülkiyetin tabana yayılması, yabancı sermayenin çekilmesi, ekonomiye etkinlik kazandırma, gelir sağlama ve devletin küçülmesi gerektiği gibi bir kısım gerekçeler öne sürülerek yapılmak istenmektedir. Hangi amaçla yapılsa yapılsın özelleştirme sosyoekonomik ve kültürel bir kısım etkileri ile toplumun geniş kesimlerini etkilemektedir.

Bu etkilenme özelleştirmenin başarısına göre olumlu olabilirken başarısız özelleştirme uygulamaları da toplumu ve ekonomik sistemi olumsuz olarak etkilemektedir.

Özelleştirmenin etkilerine bakıldığında bu uygulamalardan en çok etkilenenlerin ise bu kurum ve kuruluşlarda çalışanların yani emek gücünün olduğu görülmektedir. Çünkü birçok çalışan özelleştirme sonucu isini kaybetmekle kalmamakta aynı zamanda alışageldiği yaşam standardını da kaybedebilmektedir. Çalışanların karşılaştığı bu sorun gerek işçi temsilcisi sendikalar gerekse hükümetler tarafından sık sık ele alınmış, bir kısım düzenlemeler ile ortaya çıkacak sorunlar önlenmek istenmiş, bu doğrultuda istihdam politikaları uygulanmıştır.

Özelleştirme amaçlarına bakıldığında önemli bir amacın da girişimciliği geliştirmek olduğu görülmektedir. Özelleştirme gerek özelleştirilen kuruluşu alan yeni girişimcinin yapacağı yatırımlar ve buna bağlı ortaya çıkacak yeni girişimciler ile girişimci gücü artırmayı amaçlarken, öte yanda da bu kurum ve kuruluşlarda çalışan ancak özelleştirme sonucu işini kaybetme durumunda olan kişileri girişimciliğe özendirmeyi amaçlayan bir uygulamadır. Böyle olmasına rağmen özelleştirme sonrası uygulanan politikaların tam olarak girişimciliği teşvik ettiği, özendirmediği söylenemez.

Özellikle Aralık 2005’de uygulamaya geçen 4/c maddesi sonucu bazı kurum ve kuruluşlarda yeniden 10 ay yeniden istihdam edilen çalışanların, kendi nitelik, yıllardır edindikleri mesleki tecrübe ve birikime uygun olmayan görevlerde istihdam edilmeleri, özelleştirmenin felsefesine de aykırı olduğu gibi gizli işsizliği doğuran bir uygulamadır.

Bilindiği gibi özelleştirmeyi savunanların görüşünce özelleştirmeye konu olan KİT’lerde yanlış istihdam politikaları uygulandığı, fazla personel ve niteliksiz emek gücü istihdam edildiği hep söylenegelmiştir. Söz konusu uygulama ile aynı uygulama bu kez devletin başka bir kuruluşunda uygulama alanı bulmuş olmaktadır. Halbuki, çalışanların kendi niteliklerine uygun işlerde istihdam etmek, buna olanak yoksa söz konusu emek gücünün girişimciliğe yönlendirilmesi, özendirilmesi en rasyonel yol olması gerekirken uygulamaya bakıldığında buna pek rastlanamamıştır.

Özelleştirme sonrası koordinasyon eksikliği, çalışanların girişimciliğe özendirilmesini engelleyen önemli bir faktör olmuştur.” şeklinde bir yargıya ulaşmıştır. (Özatağ, 2007)

1.2.3. Dünyada, AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İstihdam

İnsanoğlu var olduğu günden günümüze gelinceye kadar hayatiyetini devam ettirebilmek açısından sürekli bir şekilde çalışmak zorunda olmuştur. Mevcudiyetinin ilk yıllarında kas gücü ile yapmaya çalıştığı işleri alet ve makineler aracılığıyla yapmaya başlamış, alet ve makinelerin iş hayatına girmesi ve kas gücünün yerini

almaya başlamasıyla, insan gücüne olan ihtiyaç azalmıştır. İnsan gücüne olan ihtiyacın azalmasına karşın insan nüfusu artmış, insanlar işsizlik olgusuyla karşı karşıya kalmıştır.

Günümüzde işsizlik, dünyadaki bütün ülkelerin sorunu haline almıştır. Sorun, sadece az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin problemi olmaktan öteye geçmiş, gelişmiş ülkelerinde üzerinde önemle durduğu bir hale gelmiştir.

1.2.3.1. Dünyada İstihdam

Küresel kriz, 2008 yılının son çeyreğinde hızla reel ekonomiye sirayet etmiştir. Bu durum, gelişmekte olan ve yükselen piyasa ekonomilerini daha da derinden etkilemiştir. 2002 sonrasında dünyada ikame edilen finansal mimari ve üretim paradigması krizde çalışmaz duruma düşmüştür. 2003-2008 arasında gelişmekte olan ülkeler, büyümenin finansmanında ve ihracatta büyük oranda bağımlılık içine girmiştir. Bir yanda borçlanma hız kazanmış, öte yanda tedarikçi bir üretim zinciri içerisinde dünyaya bağımlılık artmıştır. Bu noktada, finansman kaynaklarının azalması, yükselen piyasa ekonomileri açısından ihracat piyasalarının daralmasına, üretim ve istihdam kayıplarına neden olmuştur (MÜSİAD, 2009).

Gelişmiş ekonomiye sahip ABD ve Japonya gibi ülkeler ile ekonomik olarak onlara çok yakın bulunan AB 27’de istihdam oranları bu ülkelerin ekonomik gücünü açıkça ortaya koymaktadır. Türkiye’nin yıldan yıla azalma eğilimi gösteren istihdam oranı, Çizelge 1.4’de sergilenen ülkelerde sürekli bir artış göstermektedir. Bu ülkelerin istihdam oranları Türkiye’nin neredeyse %40 daha üstündedir.

Çizelge 1.4. İstihdam Oranı, Türkiye, AB 27, ABD ve Japonya

YILLAR	TÜRKİYE	AB 27	ABD	Japonya
2000	46,7	62,2	74,1	68,9
2001	45,6	62,6	73,1	68,8
2002	44,4	62,4	71,9	68,2
2003	43,2	62,6	71,2	68,4
2004	43,7	63,0	71,2	68,7
2005	43,4	63,5	71,5	69,3
2006	44,6	64,5	72,0	70,0
2007	44,6	65,4	71,8	70,7
2008	44,9	65,9	70,9	70,7
2009	44,3	64,6		

Kaynak: TÜİK,2010 ve EUROSTAT,2010

Ülkelerin on beş yaş ve üzeri (15+) nüfuslarının işgücüne katılım oranları Çizelge 1.5’de verilmiştir. Tablonun incelenmesi ile 2000–2008 yılları arasında ABD, Japonya ve Türkiye’nin de içinde bulunduğu ülkeler hariç işgücüne katılım oranlarında bir artış görülmektedir. Bu yıllar arasında dünyadaki (15+) nüfusun işgücüne katılım ortalaması %64,04 olarak gerçekleşirken, yıllar arasında değişim oranı pozitif yönde olmak üzere %1.01 olarak gerçekleşmiştir. ABD ve Japonya hariç G8³ ülkelerinin 2000- 2008 yılları arasındaki değişim oranları %1.01 ile %1,04 arasında bir artış görülmektedir.

G8 ülkelerinde %59,9 ortalama katılım gerçekleşmiş, G8 ülkelerinden biri olan İtalya’nın ortalama işgücüne katılım oranı %48,61, Türkiye’nin işgücüne katılım oranı %48,70 olarak görülmekle birlikte anılan dönemde İtalya’da işgücüne katılım oranı yıllar içerisinde bir artış eğilimi göstermesine rağmen Türkiye’de azalma görülmektedir (bkz. Çizelge 1.6).

³ G8 : Uluslararası hükümetler formu olup, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, İngiltere ve Amerika’dan oluşmuştur.

**Çizelge 1.5. On Beş Yaş ve Üzeri (15+) İşgücüne Katılım Oranları
(Dünya Ortalaması, G 8 Ülkeleri ve Türkiye)**

Ülke / YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dünya Ortalaması (186 ülke)	63,7	63,8	63,8	63,9	63,9	64,1	64,2	64,3	64,5
Almanya	58,2	58,1	57,9	58	57,6	58,9	59,2	59,6	59,8
ABD	66,8	66,4	66,1	65,7	65,4	65,4	65,6	65,4	65,4
Fransa	55,2	54,9	55,2	55,9	56	56,1	56,1	56,2	56,3
İngiltere	61,4	61,0	61,3	61,4	61,4	61,7	62,1	62,0	62,2
İtalya	47,6	47,8	48,3	48,7	49,4	48,9	49	48,7	49,1
Japonya	62,4	62,0	61,4	61,0	60,5	60,5	60,4	60,6	60,5
Kanada	65,3	65,4	66,4	67,1	67	66,7	66,7	67,1	67,3
Rusya	60,4	60,6	60,8	60,8	60,8	61,2	61,9	62,8	62,8
Türkiye	50,1	50,0	49,7	48,4	48,9	48,6	47,4	47,3	47,9

Kaynak: Dünya Bankası,2010

**Çizelge 1.6. On Beş Yaş ve Üzeri (15+) İşgücüne Katılım Ortalamaları ve
Değişim Oranları (Dünya ülkeleri, G 8 Ülkeleri ve Türkiye)**

Ülke / YIL	2000 – 2008 Ortalama	Değişim oranı %
Dünya Ortalaması (186 ülke)	64,04	1,01
Almanya	58,59	1,03
ABD	65,80	0,98
Fransa	55,77	1,02
İngiltere	61,61	1,01
İtalya	48,61	1,03
Japonya	61,03	0,97
Kanada	66,56	1,03
Rusya	61,34	1,04
Türkiye	48,70	0,96

Kaynak: Dünya Bankası,2010

1.2.3.2. AB Ülkelerinde İstihdam

II. Dünya savaşı sonrasında hızlı bir toparlanma yaşayan Avrupa 1970'lerdeki petrol krizine kadar işsizlik ile ilgili çok önemli bir sıkıntı yaşamamış, bu konu üzerinde fazlaca durmamıştır. Petrol fiyatlarında beklenmedik hızlı artış yaygın bir ekonomik durgunluk yaratırken, yükselen üretim maliyetleri ve faiz oranları mali krizlere neden olmuş, sermaye piyasalarının küreselleşmesi, yoğunlaşan uluslararası rekabet ve istihdam-işsizlik olguları temel ekonomik ve sosyal sorunlar olarak kendini göstermiştir. 1980 yıllarda baş gösteren işsizlik sorunu Avrupa devletleri tarafından pek önemsenmemiş, piyasanın müdahale edilmediği takdirde kendi kendine dengeleneceği yaklaşımı, Neo-liberal yaklaşım, benimsenmiştir. Ancak gittikçe artan işsizlik oranı karşısında yeni politikalar üretilmesi gerçeği karşısında Avrupa Devletleri bir önlem alma gereğini duymaya başlamışlardır. Bu konudaki tartışmalar Maastricht Antlaşması yoluyla makroekonomik alanda başlamış, ancak Maastrich'in de ötesinde Avrupa çözümleri konusundaki tartışmalar Ekonomik ve Parasal Birlik çerçevesindeki makroekonomik politikaların zorunlu tamamlayıcısı olan yapısal politikalara odaklanmıştır. İstihdam bu tartışmaların temel bileşeni olmuştur (TİSK, 2006).

Her şeyden önce işsizlik, yaşadığımız küreselleşme sürecinin temel bir sorunu olarak bütün dünyayı etkilemekte ve ilgilendirmektedir. Almanya, İngiltere ve Fransa'nın da aralarında bulunduğu, sanayileşmiş Avrupa'da işsizlik oranı son yıllarda ortalama olarak %6-8 civarında seyrederek, oldukça yüksek bir seviyede dalgalanmıştır. Bilindiği üzere, Avrupa'da yapısal dönüşüm tamamlanmış ve tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı %3 düzeylerine gerilemiştir. Bir diğer unsur olan demografik niteliklerinden dolayı hızla yaşlanan Avrupa'da çalışma çağındaki kesim oldukça daralmıştır. Buna rağmen mevcut işsizlik oranları, küresel kapitalizmin "müzmin" sorunu olarak belirginleşmektedir. Avrupa'daki işsizliğin arkasında Çin, Hindistan, Kuzey Afrika gibi dünya ekonomisine hızla eklemlenen ve emek maliyetlerinin ve refahın düşük olduğu ülkelerden kaynaklanan rekabet baskısı önemli bir rol oynamaktadır. Bu ülkeler iki kanaldan dünyaya işsizlik ihraç etmektedirler. Bilhassa emek yoğun sektörler başta olmak üzere, bütün sanayi

dallarında ve ticarete açık sektörlerde, bu ülkelere doğru tersine bir göç yaşanmaktadır. İkinci olarak da gelişmiş ülkelerle olan “rekabet açığı”nı kapatmak üzere katma değere, markalaşmaya, inovasyona ve ürün geliştirmeye aşırı önem vermektedirler. Genel olarak bu süreç “verimlilik baskısı” olarak tanımlandığında, emek tasarrufu daha da öne çıkmaktadır. Dolayısı ile verimlilik arayışı da bir işsizlik unsuru olarak gelişmektedir (MÜSİAD, 2009).

Avrupa Birliği sosyal politikası istihdamla birlikte, sosyal politika ve istihdam başlığı altında ele alınmaktadır. Sosyal politikanın amacı, aktif, katılımcı ve sağlıklı bir topluma ulaşmak amacıyla yaşam kalitesinin iyileştirilmesidir. Bu politikanın kapsamına, işsizlerden yaşlılara, özürllülerden sosyal olarak dışlanan ve ayrımcı muameleye maruz kalan bütün Birlik vatandaşları dahil edilmektedir. Politikanın ana başlıklarını iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku, kadın-erkek eşitliği, sosyal diyalog, istihdam stratejisi ve sosyal koruma politikaları oluşturmaktadır.

Sosyal politika ve istihdam politikasının yasal çerçevesi, Avrupa Topluluğu’nu Kuran Antlaşması’nın (Roma Antlaşması) son derece sınırlı sayıda hüküm içermektedir. İstihdam konusunu düzenleyen 125–130. maddeler Avrupa Topluluğu’nu kuran Antlaşmada 8. Başlık, Sosyal Politika’yı düzenleyen 136–148. maddeler ise 11. Başlık altında ayrı olarak düzenlenmiştir. Öte yandan, Amsterdam Antlaşması’nda değişikliğe uğrayan Topluluk temel ilkelerine dair 2. ve 3. madde ile cinsiyet, ırk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yas veya cinsi tercihe dayanan ayrımcılıkla mücadele etmeye ilişkin 13. madde konuya ilişkin diğer başlıca hükümlerdir. Birincil mevzuatı teşkil eden Avrupa Topluluğu’nu kuran Antlaşmadaki söz konusu hükümlerin yanı sıra, üye ülkelerin, iş sağlığı ve güvenliği, İş Hukuku, kadın-erkek eşitliği, sosyal diyalog, istihdam ve sosyal koruma politikaları arasında uyum sağlanması amacıyla tüzük ve direktifler çıkarılmaktadır (İKV, 2009).

Bu amaçla atılan ilk adım; Tek Pazar’ın sosyal boyutunun da göz önünde bulundurulması fikrinden hareketle 1989 yılında hazırlanan ve üye ülkelerin saygı göstermesi gereken temel sosyal hakları sıralayan Sosyal Şart adı verilen bir deklarasyon hazırlanmıştır. Sosyal Şart, bu alanda gerçekleştirilen ilk girişim olması

nedeniyle Topluluğun sosyal politikasında bir dönüm noktasıdır. Sosyal Şarttaki söz konusu sosyal haklar temel olarak işgücünün serbest dolaşımı⁴, istihdam, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal koruma, mesleki eğitim, fırsat eşitliği, kadın ve erkek eşitliği, çocuklar, gençler, yaşlılar ve özürülülerin korunması gibi alanları içermektedir. Kapsadığı alanlar açısından değerlendirildiğinde Sosyal Şart, Avrupa Konseyi'nin Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü konvansiyonlarını temel almaktadır.

AB ülkelerinde işsizliğin yüksek boyutlarda seyrettiği göz önünde bulundurulduğunda istihdam, AB'nin temel sorunlarından biridir (hâlihazırda AB düzeyinde işsizlik oranı %8 düzeyindedir). Bu nedenle ilk kez Komisyon'un 1993 yılında hazırladığı Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam konulu Beyaz Kitabı takiben Essen Zirvesi'nde (9–10 Aralık 1994);

- Mesleki eğitim alanında yatırımın artırılması yoluyla istihdam olanaklarının iyileştirilmesi;
- İstihdamı artırmaya yönelik büyüme sağlanması;
- Ücrete dayalı olmayan işgücü maliyetlerinin azaltılması;
- İşgücü piyasalarına ilişkin politikaların etkinliğinin artırılması;
- Toplumun istihdamdan özellikle zarar gören kesimlerine yardımın artırılması,

istihdamın artırılması için beş öncelikli alan olarak belirlenmiştir (İKV, 2009).

⁴Ancak Siyasi ve pratik anlamda büyük önem taşıyan kişilerin serbest dolaşımı AB'nin en hassas konularından biridir. AB bütünleşmesinin, mallar, sermaye ve hizmetlerle birlikte temel unsurundan biri olan kişilerin serbest dolaşımı konusunda AB'nin hassasiyet göstermesinin sebebi kendi yapısı içinde karşı karşıya olduğu sorunlardır. Zira son yıllarda, AB işgücü piyasası daralmış olup, büyük ölçüde işsizlik sorunu yaşanmaktadır. AB'nin kendi nüfusundaki istihdam açığını kapatmakta güçlük çektiği hâlihazırda konjonktürde, işgücü fazlalığının yaşandığı bir aday ülkenin Birliğe katılması ertesinde, mevcut AB istihdam piyasasında bir tehdit oluşturacağı endişesinin olması şaşırtıcı değildir. Ancak kişilerin serbest dolaşımına yönelik alınan önlemlerin sadece işçilerin serbest dolaşımına ilişkin olduğu unutulmamalıdır. - Ayrıntılı bilgi için: Müzakere Çerçevesinin İKV Tarafından Yapılan Madde Bazında Değerlendirmesi, <http://www.ikv.org.tr/pdfs/30ca8de1.pdf> Erişim:05.04.2009)

Piyasa ekonomisi yaklaşımında açıkça belirtilen, işgücü piyasasında esnek düzenlemelere öncelik verilmesi anlayışı, sosyal tarafların işbirliğine dayalı yaklaşımında da geçerlilik kazanmaktadır. Bu bağlamda AB'nin 1997 yılında Lüksemburg Avrupa Konseyi toplantısında ve Amsterdam Antlaşması'nda, üye devletlerin istihdamın artırılmasına yönelik politikalar geliştirme sorumluluğu açıkça ifade edilmiştir. Bu politikaların geliştirilmesinde ise kısıtlayıcı yasal düzenlemelerden kaçınmak ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedef olarak benimsenmiştir. (Selamoğlu, 2003) İstihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlama yeteneği ve fırsat eşitliğinin tartışıldığı Lüksemburg Zirvesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS/ European Employment Strategy -EES) kabul edilmiştir.

Bu çerçevede ilk eylem planları ile faaliyet raporları 1998 yılı içerisinde sunulmuştur. Haziran 1999 tarihinde yapılan Köln Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Paketi kabul edilmiş, Lizbon ve Stockholm Zirveleri'nde istihdamın artırılmasına yönelik hedefler belirlenmiştir.

Lüksemburg Zirvesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin amacı Üye Ülkeleri bazı ortak amaç ve hedefler çerçevesinde bir araya getirmek olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede Strateji 4 temel eksene dayandırılmıştır (TİSK, 2006).

1. İstihdam edilebilirlik; uzun dönemli işsizlikle ve genç işsizliği ile mücadele edilmesi; eğitim ve öğretim sistemlerinin modernize edilmesi; işsizlere eğitim veya istihdam (her genç işsiz kişi için 6 ay, her yetişkin işsiz kişi için 12 ay süreyle işsiz kalmadan önce) alanlarında yeni bir başlangıç sağlayarak işsizliğin etkin biçimde izlenmesi. Eğitim sisteminden erken yaşta ayrılanların sayısının %50 oranında azaltılması ve işverenler ile sosyal taraflar arasında Avrupa'da eğitim almak ve iş tecrübesi edinmek için işyerlerinin ne şekilde açılması gerektiği hususunda bir çerçeve anlaşması üzerinde karar kılınması gibi hedefler yer almaktadır.

2. Girişimcilik; iş kurma ve yürütmeye yönelik olarak açık, istikrarlı ve tahmin edilebilir kurallar geliştirilmesi ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin üzerindeki idari engellerin azaltılması ekseninde ele alınmaktadır. Strateji, yeni bir kişiyi istihdam eden işletmeler için ek yüklerin kayda değer biçimde azaltılmasını, kendi hesabına çalışmaya geçişin ve mikro işletmelerin kurulmasının

kolaylaştırılmasını, KOBİ'lerin finansmanının kolaylaştırılması için risk sermayesi piyasalarının geliştirilmesini ve 2000 yılından önce istihdam üzerindeki vergi yüklerinin azaltılmasını önermektedir.

3. *Uyum kabiliyeti*; işin organizasyonunu ve iş düzenlemelerinin esnekliğini modernize etmek ve daha esnek sözleşme türleri için bir çerçeve oluşturmak. Mali engelleri ortadan kaldırarak işletmeler içindeki beceri seviyelerini yeniden belirlemek ve işgücünün kalitesini yükseltmek amacıyla devlet yardımı politikalarının harekete geçirilmesi, sürdürülebilir işlerin ve etkin biçimde işleyen işgücü piyasalarının yaratılması stratejinin ortaya koyduğu öneriler olarak sıralanmaktadır.

4. *Fırsat Eşitliği*; cinsiyet eşitsizliği ile mücadele edilmesi ve kariyer kesintilerine, ebeveyn izinlerine, kısmi süreli çalışmaya ve yüksek kalitede çocuk bakım hizmetlerine yönelik politikalar uygulayarak kadın istihdamının artırılmasının desteklenmesi hedeflenmektedir. AİS ayrıca, üye ülkelerin, özellikle kadınlar için işe dönüşü kolaylaştırmalarını önermektedir.

23–24 Mart 2000 tarihinde toplanan Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesinin istihdam açısından önemi bu konuda yeni önceliklere yer vermesi ve daha önceki Kılavuzlara oranla gözden geçirilmiş bazı öncelikler de içermesidir. Lizbon Avrupa Konseyi, bilgi temelli ekonominin bir parçası olarak istihdamı, ekonomide reformu ve sosyal uyumu güçlendiren ve Birlik için yeni bir stratejik amaç olarak belirleyen özel bir gündemle bir araya gelmiştir. Lizbon Avrupa Konseyi'nin "İstihdam, Ekonomik Reform ve Sosyal Uyum" başlığı altında yeni bir strateji önermek amacıyla oluşturduğu yeni saptama ve önermeler (Zengingönül, 2003);

1. Avrupa Birliği, küreselleşme ve yeni bilgiye dayalı ekonomik düzenden kaynaklanan bir kuantum sıçraması ile karşı karşıyadır. Bu değişiklikler, bireylerin hayatının her aşamasını önemli ölçüde etkilemekte ve Avrupa ekonomisinin radikal bir dönüşüm geçirmesini gerektirmektedir. Birlik bu değişiklikleri şekillendirirken, ileride yaşayacağı genişlemeyi ve Avrupa toplumunun değer ve kavramlar bütününe göz önüne almalıdır.

2. Değişimin çok hızlı bir şekilde gerçekleşiyor olması, AB'nin önüne, değişimin sunduğu fırsatlara bir an önce adapte olması gereğini koymaktadır. Bu durumda Birlik, gerekli bilgi altyapısını oluşturma, yenilik yaratma ve ekonomik reform yapma gücünü artırmak ve sosyal refah ve eğitim sistemlerini modernleştirmek için cesaretli bir program ve açık stratejik amaçlar hazırlamalıdır.

3. AB'nin sahip olduğu güçlü yanları, sahip olduğu zayıf yanlarını görmesini engellememelidir. Hala 15 milyondan fazla Avrupalı işsizdir. İstihdam oranı hala çok düşük ve kadın ve yaşlıların işgücü piyasasına katılımları yetersizdir. Birliğin çeşitli yerlerinde uzun dönemli yapısal işsizlik ve bölgesel işsizlikten kaynaklanan eşitsizlikler devam etmektedir. Hizmetler sektörü, özellikle internet ve telekomünikasyon alanlarında az gelişmiş bir durumdadır. Bilgi teknolojileri alanında hala birçok açık iş doldurulamazken, bu alanda bireyler arasındaki vasıf uçurumu da giderek açılmaktadır. Rekabet edebilme ve sosyal uyumu sağlama yolunda bugün sahip olduğumuz gelişmiş ekonomik durum, ekonomik ve sosyal reformların yapılması için en uygun zamandır.

4. Birlik bugün kendine gelecek on yıl için yeni bir stratejik amaç belirlemiştir: "Dünyanın en güçlü rekabet eden ve dinamik bilgi-temelli ekonomisi olmak, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi daha çok, daha kaliteli işler ve sosyal uyum yaratarak sağlamak". Bu amaca ulaşmak bütüncül bir stratejiye ihtiyaç duyulmaktadır;

- Bilgi toplumu ve AR-GE için daha iyi politikalar geliştirerek bilgi-temelli ekonomi ve topluma geçiş sürecine hazırlanmak, aynı zamanda iç pazarın oluşumunu tamamlarken rekabet edebilirlik ve yenilik yaratma konusunda yapısal reformlar hazırlama sürecini hızlandırmak,

- Avrupa sosyal modelini modernleştirmek, insana yatırım yapmak ve sosyal dışlanmıslıkla mücadele etmek,

- Sağlıklı ekonomik görüntüyü sürdürmek, uygun bir makro-ekonomik politika karışımıyla büyümeyi sağlamak,

Lizbon Avrupa Konseyi sonunda yayınlanan raporu da bu çalışma için önem taşıyan; “Avrupa Sosyal Modelini, İnsana Yatırım Yaparak ve Aktif Bir Refah Devleti Kurarak Modernleştirmek” başlıklı bölümünde sırasıyla;

- Bilgi toplumunda yaşamak ve çalışmak için eğitim ve mesleki-teknik eğitim,
- Avrupa için daha çok ve daha iyi işler: Aktif bir istihdam politikası geliştirmek,
- Sosyal Korumayı modernleştirmek,
- Sosyal Kapsamanın alanını geliştirmeyi teşvik etmek

alt başlıklarına yer verilmiştir. Bu alt başlıkların özellikle istihdam, iş güvencesi ve esneklik açısından önemli noktaları;

- Avrupa çapında oluşturulacak bilgi ağlarıyla istihdam hizmetleri sağlayarak, istihdamı geliştirip, vasıflar arasındaki uçurumu azaltmak, özel programlarla işsiz bireylerin vasıf açığını kapatmak,
- Yaşam boyu eğitime, Avrupa sosyal modelinin temelini oluşturacak şekilde öncelik vermek, sosyal taraflar arasında yenilik yaratmayı özendirerek ve yaşam boyu eğitim faaliyetlerini düzenleyecek anlaşmaları teşvik etmek,
- Çalışma saatlerinin ve iş rotasyonlarının esnek yönetim şekilleriyle bütünleştirilip rekabet ortamına adapte olmasıyla yaşam boyu eğitim arasındaki ilişkinin tamamlayıcı olmasını sağlamak,
- Gelişme gösteren firmalara yönelik bir Avrupa başarı ödülü vermek.

Bu amaçlara ulaşmak için: hizmet sektöründe istihdamı artırmak ve eşit fırsat yaratıcı bütün imkânları devreye sokmak gerekmektedir.

Bütün bu amaçlar, 2010 yılını hedefleyecek şekilde, bugünkü %61’lik istihdam oranını % 70’e çıkarmaya hizmet etmelidir. Avrupa Sosyal Modeli – gelişmiş sosyal koruma sistemleri ile birlikte – bilgi ekonomisine geçişi desteklemek zorundadır. Ancak sonuç alabilmek için, bu sistemlerin aktif bir refah devletinin

parçası olarak bilgi ekonomisine uyumlaştırılması gerekmektedir. Bu gereklilik, gittikçe yaşlanan bir nüfus gerçeği göz önüne alındığında bu sistemlerin uzun dönemli sürdürülebilirliği için olduğu kadar, sosyal kapsamanın ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kaliteli sağlık sistemleri sağlanması için de önem taşımaktadır. Bunun gerçekleşmesi için;

- Üye ülkeler arasındaki tecrübelerin ve en iyi örnek uygulamaların geliştirilmiş bilgi ağı aracılığıyla karşılıklı değişimi sağlanmalıdır,
- Sosyal Koruma konusunda Yüksek Seviyeli bir Çalışma Grubu oluşturulmalı ve Ekonomik Politika Komitesi tarafından yapılan çalışmalar da dikkate alınarak, “uzun dönemli bir bakış açısıyla sosyal korumanın gelecekteki evrimi ve özellikle 2020 yılı ve ilerisini de kapsayan çeşitli zaman dilimlerinde emeklilik ödeneklerinin sürdürülebilirliği” üzerine önermeler geliştirilmelidir.
- Birlik içinde yoksulluk sınırının altında yaşayanlarla, sosyal dışlanmışlığı yaşayanların sayısı kabul edilemez bir noktadadır. Sosyal dışlanmaya karşı en iyi koruyucu yöntem iş sahibi olmaktır. Sosyal dışlanmışlıkla başa çıkmada temel olarak, ulusal hareket planları ile Komisyon’un istihdam politikası öncelikleri koordineli bir şekilde yürütülmelidir.

Özetle AB İstihdam Politikasının Genel özelliklerini Amsterdam Antlaşmasına göre (Tekin, 2008);

- Yüksek Seviyeli Bir İstihdamı Gerçekleştirmek,
- Kadın – Erkek Eşitliği,
- Ekonomik Ve Mali Politikalara Tabi Olma,
- Yetki İkamesi,
- Koordinasyon – Eşgüdüm,
- Çoklu Karar Alma Sürecine Tabi Olma,
- İzleme ve Değerlendirme, Raporlama Süreçlerini İçerme

olarak özetleyebiliriz.

Çizelge 1.7’de AB 27 ülkelerinin toplamda ve ortalama olarak istihdam rakamları görülmektedir. 2000 – 2009 yılları arasında, 2009 da küresel krizin etkisi ile küçük bir azalma olmasına rağmen genel olarak bir artış eğilimi göze çarpmaktadır. AB istihdam oranlarının bir önceki yıla göre değişim ortalaması yaklaşık % 0.9 civarında olması ve yıllık nüfus artış ortalaması da % 1.35 dolayında seyretmektedir. Birbirine yakın rakamlar olması AB 27’nin geçen zaman içinde iyi istihdam alanları açmış olmasına bağlanabilir.

Çizelge 1.7. İstihdam, Avrupa Birliği (x1000 kişi)

YILLAR	AB 27	Bir Önceki Yıla Göre Değişim Oranı %	AB27 (Ortalama)
2000	202.540,1		7501,5
2001	204.488,6	0,96	7573,7
2002	204.335,0	-0,08	7568,0
2003	205.604,5	0,62	7615,0
2004	207.311,3	0,83	7678,2
2005	210.794,2	1,68	7807,2
2006	214.913,4	1,95	7959,8
2007	219.059,5	1,93	8113,0
2008	221670,3	1,19	8218,0
2009	217823,0	-1,74	8067,5

Kaynak: TÜİK, 2010 ve EUROSTAT,2010

1.2.3.3. Türkiye’de İstihdam

Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısı 2000 – 2009 yılları arasında yıldan yıla azalma göstermektedir. 2000 yılında 21.537,5 olan rakam, 9 yıl sonra 21.277’ye gerilemiştir. Türkiye nüfus artışı göz önüne alındığında, işgücüne ilaveler gerçekleşmiştir. Ancak işgücüne yeni katılanlar bir yana mevcut istihdamdaki kişi sayısı 10 yılda 250.000 kişi kadar azalmıştır. AB 27 de tam tersine bir durum olarak artış olarak görülmektedir (bkz. Çizelge 1.8). Türkiye’nin AB 27’nin nüfus artış

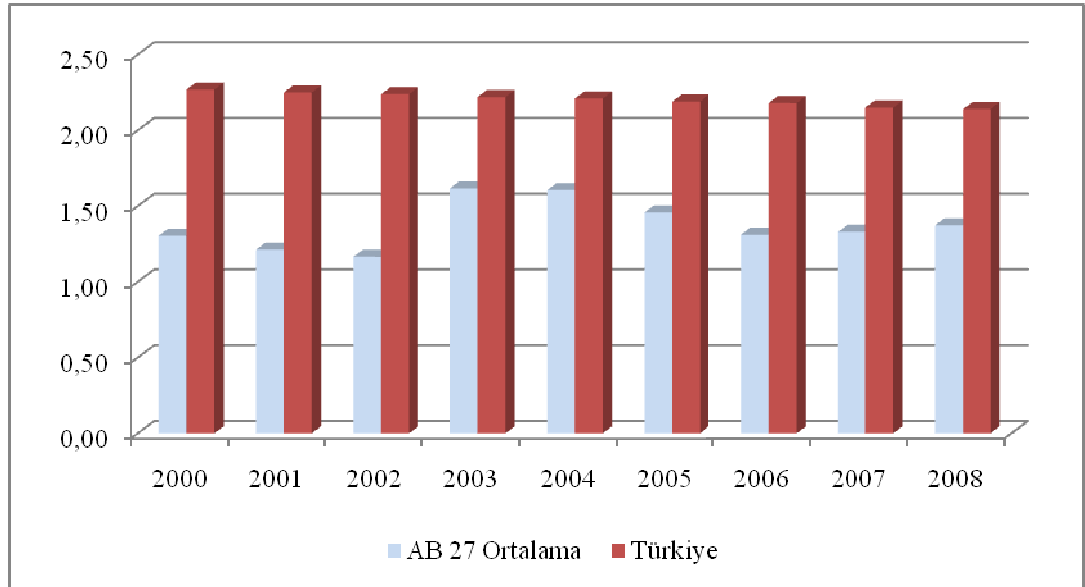
oranları da düşünülürken (bkz. Çizelge 1.9) istihdam oluşturmada, Türkiye'nin çok fazla zorlandığı, yeterince istihdam olanakları sağlayamadığı görülmektedir.

Çizelge 1.8. İstihdam, Türkiye (x1000 kişi)

YILLAR	TÜRKİYE	Bir Önceki Yıla Göre Değişim Oranı %
2000	21.537,5	
2001	21.530,0	-0,03
2002	21.463,3	-0,31
2003	21.290,5	-0,81
2004	21.708,8	1,96
2005	22.081,0	1,71
2006	20.969,5	-5,03
2007	21.189,0	1,05
2008	21.194,0	0,02
2009	21.277,0	0,39

Kaynak: TÜİK ,2010 ve EUROSTAT,2010

Çizelge 1.9. Nüfus Artış Oranları (AB 27 - Türkiye)



Kaynak: EUROSTAT,2010

1.2.3.4. İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Açısından AB 27 – Türkiye Karşılaştırması

İşgücü Açısından Karşılaştırma;

İşgücü bir ülkenin ekonomik kalkınmasında temel taşlardan birisidir. İş yeri açarak ekonomik faaliyete başlamaya çalışan işveren, işini gördürmek üzere işçiye ihtiyaç duyar. İşçi ve işveren arasındaki bu ilişkinin dengeli olması, arz talep dengesinin gerekmektedir. Ülkeler için nüfus artış hızları gelecekte için önemli olmakla birlikte, artan nüfusa istihdam edilecekleri iş imkânlarının oluşturulması da büyük önem arz etmektedir.

İstihdam edilenler ve işsizlerden oluşan iş gücünün, 2000 – 2009 yılları arasında değişiminin Türkiye ve AB 27'ye baktığımızda, işgücü artışının yıl bazında yaklaşık olarak birbirine benzediği (bkz. Çizelge 1.10.), bununda %1 civarında olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 1.10. İşgücü (x1000 kişi)

YILLAR	TÜRKİYE	AB 27	AB 27 Ortalaması
2000	23.078,0	222.047,9	8.224,0
2001	23.491,0	223.689,9	8.284,8
2002	23.818,0	224.546,2	8.316,5
2003	23.640,0	226.114,0	8.374,6
2004	24.289,0	228.247,5	8.453,6
2005	24.565,0	231.562,8	8.576,4
2006	24.776,0	234.215,9	8.674,7
2007	23.523,0	236.005,6	8.740,9
2008	23.805,0	238.441,1	8.831,2
2009	24.748,0	239.267,5	8.861,8

Kaynak: TÜİK,2010 ve EUROSTAT,2010

Aynı yıllar arasında işgücüne katılım oranlarına baktığımızda (bkz. Çizelge 1.11) ise Türkiye'nin bu konuda AB 27 ortalamasının gözle görünür bir şekilde gerisinde olduğu, yıllar itibarıyla işgücüne katılım oranlarındaki değişimin de AB 27 de artma eğiliminde olmasına karşın ülkemizde az da olsa azalma eğilimindedir. Artan işgücüne karşılık yeterli istihdam ortamının oluşturulamaması ekonomik kayıplara neden olmaktadır.

Çizelge 1.11. İşgücüne Katılım Oranları

YILLAR	TÜRKİYE	AB 27 (Ortalama)
2000	49.9	62.2
2001	49.8	62.6
2002	49.6	62.4
2003	48.3	62.6
2004	48.7	63.0
2005	48.3	63.6
2006	48.0	64.5
2007	47,8	65.4
2008	46,9	65.9
2009	47,9	64.6

Kaynak: TÜİK,2010 ve EUROSTAT,2010

İstihdam açısından karşılaştırma;

Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 2000 – 2009 yılları arasında yıldan yıla istihdam edilenlerde görülen azalma, AB 27 de tam tersine bir durum olarak artış olarak görülmektedir (bkz. Çizelge 1.12) Türkiye'nin AB 27'nin nüfus artış oranları da düşünüldüğünde istihdam oluşturmada, Türkiye'nin çok fazla zorlandığı, yeterince istihdam olanakları sağlayamadığı görülmektedir.

Çizelge 1.12. Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İstihdam (x1000 kişi)

YILLAR	TÜRKİYE	AB 27	AB 27 (Ortalama)
2000	21.537,5	202.540,1	7501.5
2001	21.530,0	204.488,6	7573.7
2002	21.463,3	204.335,0	7568.0
2003	21.290,5	205.597,6	7614.7
2004	21.708,8	207.340,1	7679.3
2005	22.081,0	210.829,9	7808.5
2006	20.969,5	214.954,4	7961.3
2007	21.189,0	219.059,5	8113,0
2008	21.194,0	221670,3	8218,0
2009	21.277,0	217823,0	8067,5

Kaynak: TÜİK,201 ve EUROSTAT,2010

İşsizlik açısından karşılaştırma;

Türkiye’de 2000 yılında %6,5 olan işsizlik 2009 yılına ulaştığında %14 seviyesini yakalamıştır (bkz. Çizelge 1.13). Görünen tablo, Türkiye’nin yıldan yıla artan bir işsizlik ile yüz yüze kaldığı, 2006 – 2007 yıllarında işsizlik oranında bir düşme kaydedilmesine rağmen, bu durum korunamamıştır. AB 27’ye baktığımızda 2000 yılında %8,7 olan oran hafif bir dalgalanma yaparak 2009 yılını %8,9 seviyesinde kapatmıştır.

Avrupa’da II. Dünya savaşı sonrasında meydana gelen işgücü kaybı ve Avrupa Devletlerinin savaş sonrasında başlattıkları hızlı kalkınma hamlesi ile 1970’li yıllara kadar işsizlik ve istihdam sorunları ortaya çıkmamıştır.

Teknolojinin ilerlemesi, küreselleşme, yıkıcı rekabet koşulları ve 1973 deki Petro krizi piyasaları zorlamış, üretim maliyetleri artarak rekabet etmek daha da zorlaşmıştır. Bu yıllara kadar işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmamış Avrupa devletleri herhangi bir çözüm arayışına girmemişlerdir. İşsizliğin yavaş yavaş sorun olması, Avrupa devletleri arasında pek önemsenmemiş, güçlü ekonomik yapı

içersinde işsizlik sorununun kendiliğinden çözüleceği savı doğrultusunda piyasaların dengeye gelmesi beklenmiştir.

Çizelge 1.13. İşsizlik Oranı

YILLAR	TÜRKİYE	AB 27
2000	6.5	8.7
2001	8.4	8.5
2002	10.3	8.9
2003	10.5	9.0
2004	10.3	9.0
2005	10.3	8.9
2006	9.9	8.2
2007	9.9	7.1
2008	11,0	7.0
2009	14,0	8.9

Kaynak: TÜİK,2010 ve EUROSTAT,2010

Global rekabetin gün gittikçe artması, işsizlik sorununun ekonomik kalkınma beklentisi içinde kendiliğinden çözülemeyeceğinin anlaşılması üzerine AB, istihdam artışı ile ilgili çözüm arayışlarına girmiş, bu çözümün ülkeler özelinde bırakılarak, AB'ye sadece koordinasyon görevi verilmiştir.

AB istihdamın artırılması arayışlarda bulunmuş, kendi istihdam politikalarını belirlemiş ve önceliklerini ortaya koymuştur.

AB devletlerinin nüfus artış hızının düşük olması, nüfusun gittikçe yaşlanması, gelişen teknoloji karşısında eğitilmiş işçi ihtiyacı neticesinde, kadın işgücünden daha fazla yararlanma, çalışanları eğitim yoluyla ekonomik hayatın içinde daha fazla tutma gayreti içine girmişlerdir. Özellikle kadınların işgücünün değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yapmışlar, onların erkekler ile eşit şartlarda ekonomik hayatın içinde bulunmaları için gerekli düzenlemeleri yaparak kadın istihdam oranlarını arttırmak üzere çalışmaya başlamışlardır.

Türkiye'de işsizlik büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nüfus artış hızı dikkate alındığında ve istihdam oluşturmadaki başarımız göz önüne

alındığında bu sorunun çok kısa vadede çözülmesinin zorluğudur. İlkemizde işgücüne katılım oranı TÜİK 2007 verilerine göre %43 civarındadır. AB bu oran yaklaşık %65'dir. Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %64, kadınların işgücüne katılım oranı ise %22 civarındadır. Bu rakamlar ve nüfus artış hızımız dikkate alındığında ekonomiyi canlandırmak, istihdamı arttırmak için acil tedbirler alınması gerektiğidir.

AB'nin yayınlamış olduğu Demografik değişim ile ilgili Yeşil Kitapta ifade edildiği üzere, AB'nin bugünden yaşadığı iş piyasaları ile ilgili sorunları Türkiye'nin 2040 yılından itibaren yaşaması muhtemeldir (TİSK, 2006).

İleriki yıllarda yaşanması muhtemel sorunlar için günümüzden tedbir alınması gerekmektedir. Bu amaçla kısa, orta ve uzun vadeli planlar hazırlanmalı, kadınların da iş hayatına girişlerini kolaylaştıracak tedbirler alınmalı, bilgilendirme ve yönlendirme faaliyetlerine hız verilerek, özellikle çağın gerektirdiği teknolojik bilgiye ulaşmalarının sağlanması, mesleki eğitime, meslek içi eğitimlere önem verilerek iş hayatına hazırlanmaları sağlanmalıdır.

1.2.4. Dünyada, AB ülkelerinde ve Türkiye'de Girişimciliğin Geliştirilmesi Çalışmaları

Girişimciliğin ortaya çıkmasına neden olan temel güdülerin neler olduğu konusunda eskiden beri sürüp gelen tartışmalar vardır. Klasik iktisat anlayışına göre bireysel çıkarların en üst seviyeye çıkarılması girişimciliği ateşleyen en önemli güdüdür. Yani ekonomik fayda ve kar elde etme isteği girişimciliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Girişimciliğin ortaya çıkışında kişilik ve çevre faktörlerinden hangisinin daha belirleyici olduğu da bir diğer tartışma alanıdır. Kişilik üzerinde duran yaklaşımlar girişimcinin sahip olduğu kişisel özellikleri ele almıştır. Girişimci kişilikle ilgili en çok araştırılan özellikler; başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim odağıdır. Girişimciliğin ortaya çıkışıyla ilgili çevreyi öne çıkaran yaklaşımlar ise girişimcilerin ortaya çıkmasında pazar mekanizmaları ve devlet/hükümet politikalarının etkili olduğunu vurgulamıştır. Gelişmiş ülkelerde

pazar mekanizmaları girişimci sınıfın ortaya çıkışında etkili iken; gelişmemiş ülkelerde, girişimciliğin gelişmesi hükümet politikalarının belirlediği ekonomik güdülere bağlıdır (Öztürk, 2008).

Akay Tekin (2008) Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları adlı kitabında; Avrupa İstihdam Stratejisini (AİS) 1997–2008 yılları arasındaki seyrini ele almıştır. AİS’ inde girişimciliğe özellikle vurgu yapmıştır.

1997 – 2002 yılları arasında 4 sütun üzerine oturttuğu ilkelerinde 2. Sütun ilkeleri girişimcilik üzerinedir. Girişimcilik başlıklı 2.sütun ilkeleri olarak; yeni girişimcilik politikaları oluşturularak özellikle hizmet sektöründe daha fazla iş olanaklarının ortaya çıkartılması ile istihdamın artırılması hedeflenmiştir. Girişimcilerin önündeki vergi sistemleri nedeniyle oluşan veya düşük ücretli işler bakımından işçilik üzerinde bulunan vergi ve sigorta yükünün azaltılması, girişimcilik ruhunun geliştirilmesi, KOBİ’lerin kurulması önündeki engellerin kaldırılması istenmiştir.

AİS 2003 yılı ilkeleri ile 2010 yılına kadar ulaşılması istenen hedefleri belirlemiştir. Bu dokümanda; tam istihdam, çalışma hayatında kalite ve verimliliğin geliştirilmesi, sosyal uyum ve sosyal kapsamanın geliştirilmesi hedeflerine ulaşmayı teminen özellikli 10 (on) ilke belirlemiştir. Bu ilkelerin 2.si “İş Alanlarının ve Girişimcilik Ruhunun Yaratılması” başlıklıdır. Bu başlık altında Hizmet sektöründe ve araştırma geliştirme alanlarında yeni işletmeler (KOBİ)’ler aracılığıyla yeni işlerin yaratılması öngörülmüştür.

1.2.4.1. Girişimciliğin Gelişimi

Piyasa ekonomisinin tarihi aslında girişimcinin tarihidir. Zira piyasanın taşıyıcı gücü girişimcidir. Zamana ve mekana göre bireyci ya da cemaatçi vurgu öne çıkmış olsa da, günümüzde esas olan bireysel girişimciliktir (Öztürk, 2008).

Weber (1997)’in 1905 yılında kaleme aldığı kitabında; “ilk zamanlarda köylülerin getirdiklerini, hazır müşterilerine satan tacirler, günün belli saatlerinde alım satım işlerini hallediyorlar, sonrasında meyhaneye gidip günün yorgunluğunu

arkadaşları ile bir araya gelerek atıyorlardı. Tacirlerden birinin oğlu bir gün; kendi belirlediği köylülere üretim yaptırmaya başladı, yani onları işçi, malları da muhtemel alıcılara bizzat dağıttı, alıcıları düzenli olarak bizzat kontrol etti. Böylece eski rahat düzeni yıktı, bu değişime ayak uydurabilenler ayakta kaldı, uyduramayanlar aşağıya düştüler.” aslında kapitalist piyasa ekonomisini anlatırken bir taraftan da, belki bir farkındalık içinde, ekonomik hayatta açıkları iş fırsatlarına dönüştüren kişilerden, girişimcilerden bahsetmektedir (Weber, 1997).

Türkiye’de girişimciliğin tarihine bakıldığında başka ülkelerde olduğu gibi, Türkiye’de de girişimciliğin seyrinin devletin uyguladığı ekonomi politikalarından bağımsız olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, Türkiye’de girişimciliğin tarihi girişimciler ve devlet arasındaki ilişkinin tarihiyle de yakından alakalıdır. Girişimciliğin gelişimi bağlamında 1923’ten günümüze kadar öne çıkmış 5 ana dönemden söz etmek mümkündür (Öztürk, 2008):

- 1923–1929 arasında “*özel girişimciliğe teşvik*”; 1923–1929 arasında uygulanan politikalarda milli bir burjuvazi inşa etmek ve sermaye birikimini bu yolla temin etmek üzere genel olarak özel girişimciliği ön plan çıkartan oluşumlara yer verilmiştir.
- 1930–1946 arasında “*devletçilik ve yansımaları*”; 1930–1946 döneminde ise 1929 yılındaki Büyük Buhran nedeniyle Türkiye’de de devletin piyasadaki rolü öne çıkmış, izlenen katı devletçi anlayış sıklıkla kamu müdahalesini öngören bir ekonomi anlayışını ortaya çıkarmıştır. Bu yıllarda “devletçilik” anlayışı çerçevesinde devlet, büyük ölçüde üretimi gerçekleştiren, ulaşım, bankacılık ve finans alanında etkin, gerektiğinde piyasaya doğrudan müdahale eden, fiyatlar üzerinde kontrol sağlayan bir role bürünmüştür.
- 1946–1960 “*liberal ekonomiye geçiş*”; Her ne kadar 1946 yılında başlamış olsa da, 1950–1960 arası, çok partili siyasi hayata, ekonomide de serbest piyasa uygulamalarına geçiş anlamında kritik bir dönemdir. Dönemin başında liberal ekonomiye yönelik, piyasa ve özel sektör yanlısı vaatler sunulmuşsa da (de jure), gerçekte (de facto) karışık devlet

müdahaleleriyle piyasayı daraltan ve bu müdahalelerde sürekli değişikliğe giderek iş dünyasını zor durumda bırakan bir ekonomi yönetimi anlayışı sergilenmiştir.

- 1960–1980 “*planlı ekonomi denemesi*”; 1960–1980 dönemi ise “planlı ekonomi denemesinin” yapıldığı yıllardır. Sanayi politikasının temel omurgasını “İthal İkameciliğin” oluşturduğu bu dönemde, Devlet Planlama Teşkilatı’nın (DPT) kurulması ve daha sonra da bu sürecin öncülüğünü üstlenmesiyle “planlama” uygulanmaya çalışılmıştır. Ancak 70’li yıllarda popülist politikalar, yaşanan ideolojik kavgalar, petrol şokları, Türkiye’nin Kıbrıs Çıkartması ve ardından gelen ekonomik ambargo gibi nedenlerle dış ödemeler dengesi, enflasyon ve işsizlikle kendini gösteren ekonomik darboğazlar, askerî darbeler ve derin siyasi istikrarsızlıklar iş dünyasının performansını düşürmüştür.
- 1980’den günümüze dek “*dışa açık liberal ekonomi*”; Özel sektöre yönelik geliştirici adımların başında dışa açılmayla beraber gelen ticaret serbestisi gelmektedir. Dışa açılmanın getirdiği en önemli avantajlardan biri, dış rekabetin disiplinine edici etkisini kullanarak yerli firmaları ihracatlarını artırmaya yöneltmekti. 1980’lerde devlet tarafından ihracat teşvikleri kuşkusuz o zamanlarda özel sektörü desteklemeye yönelik atılmış önemli adımlardandı.

1.2.4.2. Girişimcilik Kültürü

Her toplum, bireylerin belirli durumlarda karşılaştığı sorunlar çözümlenmek ve gereksinmelerini gidermek için birçok araçlara ihtiyaç duyar. Kişinin içinde bulunduğu çevre şartlarına, toplu olarak ya ad insanlarla olan ilişkilerine, karşılıklı etkilerin şekline ve biyolojik bir varlık olarak duyduğu gereksinmeleri gidermek için edindiği yetenek ve becerikliliğe göre, bu araçlar sınırlanmakta ve değişmektedir. Bununla beraber, en basitinden en ilerisine kadar her türlü insan toplumunda kültür denilen ortak bir olgu vardır (Köse, vd., 2001).

Kültür, Türk Dil Kurumu'nun (2010) sözlüğünde; "Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin", "Bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü", "Muhakeme, zevk ve eleştirme yeteneklerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimi", "Bireyin kazandığı bilgi" olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla edinimsel bir olgudur. Bireyde kültür ilk olarak ailede başlar.

Girişimcilik kültürünün kazanılmasında da aile önemli bir faktördür. Özellikle girişimcilik güdüsüyle yakından ilişkili olan başarıya azminin pekişmesinde aile önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (TÜSİAD, 1987).

Girişimcilik kültürü, girişimcilere vizyon ve misyon kazandıran, başkalarının kendisine iş sağlamasını beklemek yerine atak ve dinamik bir şekilde davranarak başkalarına iş imkanı sağlayan, çalışmalarının ve harcamalarının karşılığını hedefleyen insan tipinin yetişmesini sağlayan bir kültürdür ve girişimcilikte başarı ile doğrudan ilişkisi vardır. Girişimcilik kültürü bir bölgedeki girişim ve işletme sayısının artmasıyla birlikte oluşur (Tekin, 1999).

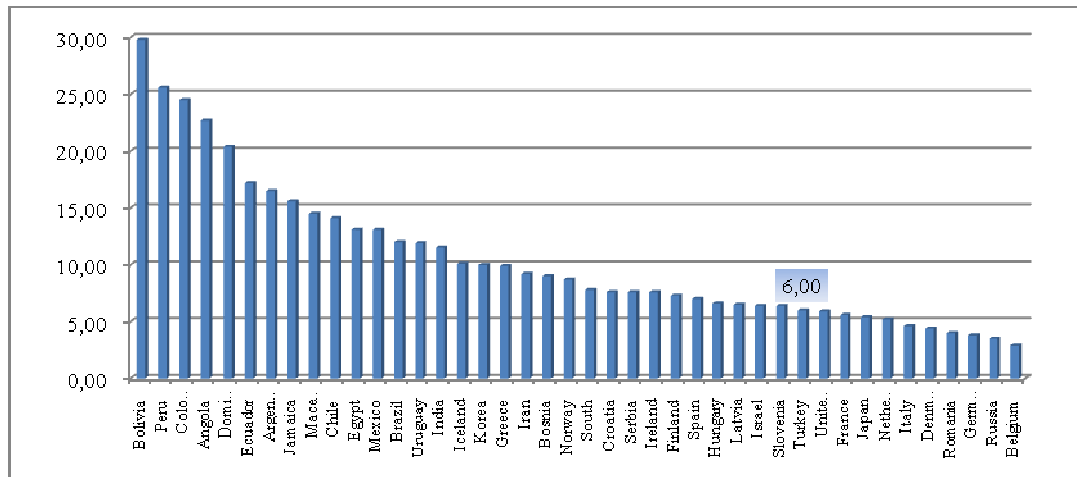
Güçlü bir girişimcilik kültürünün olmadığı toplumlarda kurnazlık köşe dönme gibi dejenere olmuş kültürel özelliklerin yaygınlaşması kaçınılmaz bir olgudur. Alman sosyolog Van Gotze'nin Marjinal Moral teorisinde; "Toplumda geçerli olan ahlaki ve hukuki kurallar en alt ve üst sınır olarak belirlenmiştir. Eğer alt sınırdaki oynayanlar kazançlı çıkarsa, uzun vadede bu alt sınırdaki oynayanların sayısı artmaktadır. Alt sınır bu ağırlığı taşıyamadığında ise hukuki ve ahlaki kurallar gevşetilerek sınır daha da aşağıya çekilebilmektedir." şeklinde açıklamaktadır (Müftüoğlu, 1989).

Girişimcilik kültürünün en önemli nedeni kendi işini kurarak bağımsız çalışma isteğidir. Bu nedenle KOBİ'ler toplam işletme sayısı içinde yüksek bir orana sahiptir (Çelik ve Akgemci, 1998).

Küresel Girişimcilik Araştırma Derneği (GERA)'nin ülkeler arasındaki girişimcilik faaliyetleri farklılıklarını göz önüne sermek ve girişimcilik faaliyetlerini ulusal olarak etkileyen faktörleri ve politikaları belirleyerek ülkelerdeki girişimcilik anlayışı ve faaliyetleri ile ulusal ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Küresel Girişimcilik Gözlemi (GEM) Araştırması adı altında bir çalışma yapmıştır. GEM, 2006 yılında 42 ülkeyi kapsayacak şekilde yapılmıştır (Eğrican ve Karadeniz, 2006).

Bu rapor değerlendirme kriterlerinden birisi Girişimcilik Endeksi'dir. Girişimcilik Endeksi; bir ülkedeki işgücünün % kaçlık kısmının bir girişimcilik faaliyeti planladığını göstermektedir. GEM 2006 bulgularına göre; Türkiye % 6,07 ile 42 ülke arasında 25. ülke olarak yer almıştır. 2008 yılı raporunda; % 6 ile yine 42 ülke arasında 32. sıraya gerilemiş bulunmaktadır (bkz Çizelge 1.14) (Bosma, vd., 2009).

Çizelge 1.14. Erken Dönem girişimcilik Aktivitesi



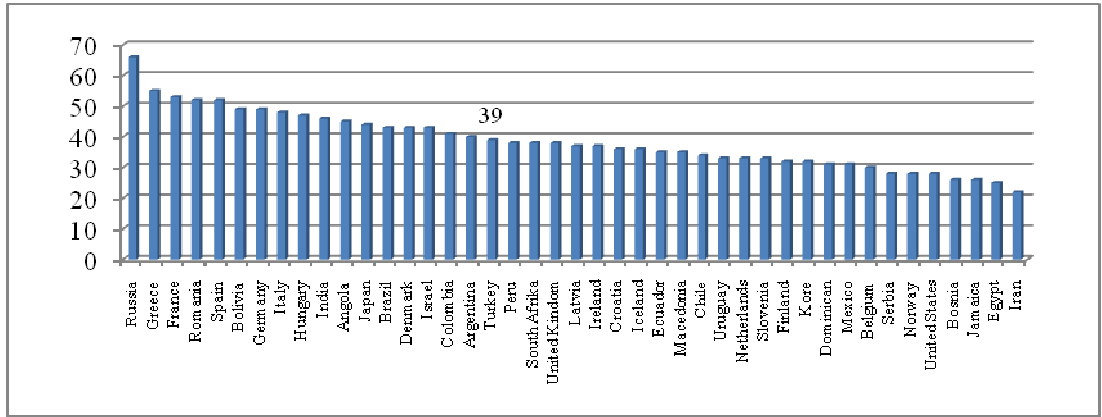
Kaynak: GEM,2009

Türkiye'de çalışma çağında bulunan (araştırmada 18 – 64 olarak alınmış) her 16 kişide biri yeni bir işe başlamış veya genç bir işletmeye sahiptir. Başka bir deyişle Türkiye'deki işgücünün %6,07'si bir girişimcilik faaliyetini planlamakta ya da 3,5 yaşından küçük bir işletme sahibi olmaktadır. Girişimcilik faaliyetinin

seviyesi 42 ülke arasında farklılık göstermektedir. Japonya'da 34 kişide 1 kişi yeni girişimcilik faaliyeti gösterirken, Peru'da bu oran 2 kişide 1 kişiye yükselmektedir.

Girişimci olma düşüncesine sahip olanların başarısız olma korkusu yüzünden bir işe başlayamayanlarının oranı %39, bu kategoride en yüksek korku oranı %66 ile Rus'larda, en az ise %22 ile İran'lılardır (bkz. Çizelge 1.15).

Çizelge 1.15. Başarısız olma korkusu yüzünden bir işe başlayamayanlar



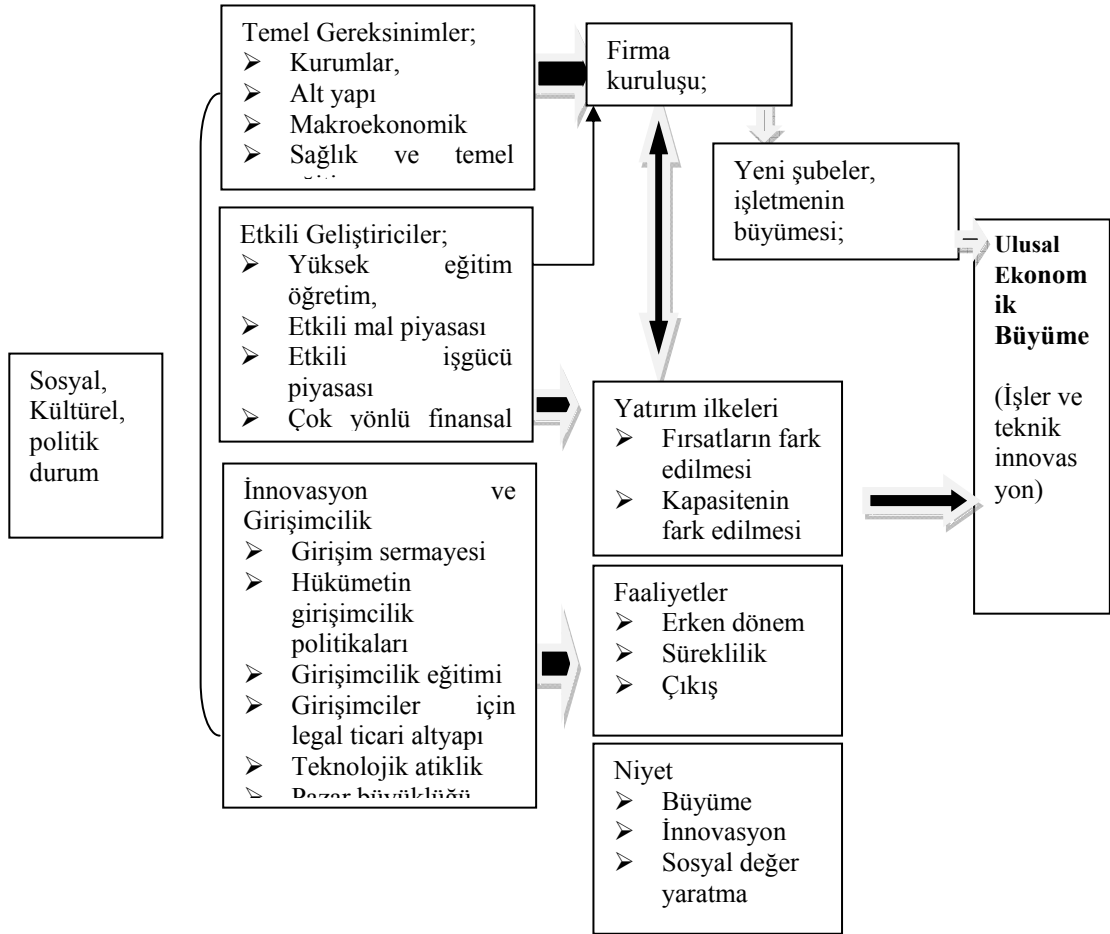
Kaynak: GEM,2008

Yeni bir işe başlamak için gerekli beceriye sahip olduğunu düşünenlerin oranı %44, bu kategoride Japonya %9 ile en son sırada bulunmakta, ilk üç sırayı Dominik Cumhuriyeti, Bolivya ve Ekvator almaktadır. Önümüzdeki üç yıl içinde iş kurmayı planlayanların oranı ise %21'dir. Bu oran Türkiye ile listede 17. sırada yer almaktadır.

1.2.4.3. Girişimciliğin Önemi

Türkiye nüfus artışı, giderek yavaşlansa da, devam etmektedir. Son sayımda nüfus artış hızı % 1.8 olarak belirlenmiştir. Ancak çalışabilir nüfusa (15 yaş ve üzeri) katılmakta olan kuşaklardaki artış % 2'nin biraz üzerindedir. İşgücünde nispeten yüksek bir artış halen devam etmektedir ve önümüzdeki yirmi yıl boyunca da bu artış, azalarak da olsa, devam edecektir. (...) Tarım istihdamımız kalkınma

düzeşimize göre çok yüksektir: Toplam istihdamın üçte biri. Gelişmiş ülkelerde bu oran % 5'in altındadır. Polonya, Yunanistan, Portekiz gibi AB'nin nispeten geri ilkelerinde oran % 10–20 arasındadır. Son bir kaç yıldır Türkiye'de tarımda çalışanların sayısı sadece oransal olarak değil mutlak olarak da azalmaya başlamıştır. (...) Özetlenecek olursa, nüfus artışı, tarımdan kopuş ve kadınların giderek daha büyük bölümünün işgücüne katılması sonucunda Türkiye'de işgücünde yüksek artış eğilimi hakimdir. 1990 ile 2000 arasında tarım dışı toplam işgücü arzının yıllık ortalama artışı % 2.4 olurken, bu artışın 2000–2010 arasında ortalama % 3 civarında olması beklenmektedir. Tarım dışı işgücü 17 milyon kadar olduğuna göre her yıl 500–550 bin yeni iş yaratmak gereklidir. Aksi takdirde işsizliğin daha da artması ve/ya da istihdam oranının düşmesi kaçınılmaz olacaktır (TÜSİAD, 2002).



Şekil 1.3. Global Girişimcilik Modeli

Kaynak: GEM,2008

Günümüzde yeni işlerin çoğu, büyük firmalardan çok yeni ve küçük firmalar tarafından yaratılmakta ve bu eğilim giderek güçlenmektedir. Girişimcilik oranlarında daha büyük bir artış gösteren ülkeler, işsizlik oranlarında da daha büyük düşüşler sağlama eğilimindedir (Audretsch, 2003).

Ulusal ekonomik büyüme için girişimciliğe önem vermek ve onun gelişmesi için gerekli olan ortamların hazırlanmasını sağlamak gerekmektedir (bkz. Şekil 1.3).

1.2.4.4. Girişimciliğin Önündeki Engeller

Kalkınma literatüründe girişimciliği etkileyen birçok husus bahsedilmektedir. Girişimci son tahlilde risk alıp, kar elde etmeye çalışan kişi olduğuna göre, girişimciliği etkileyen hususları tespit ve tayin etmek çok zor olmasa gerektir (Öztürk, 2008);

- Mülkiyet hakları rejimini sağlam ve şeffaf olduğunu gösteren yasal ve kurumsal zemin, olması gerekenlerin başında gelmektedir.
- Kâr elde etmeyi mümkün kılan bir mimarinin ekonomiye hakim olması gerekmektedir. Zira kârlılık sadece girişimcinin şahsi gayretlerinin sonunda başarılan bir olgu değildir. Bu meyanda üretim ekonomisinin önünü açmak üzere, yapısal dönüşümün sağlanması ve makro ekonomik istikrarın temin edilmesi gerekmektedir.
- Yapısal anlamda; emek piyasalarındaki katılıkların yok edilmesi, vergi yapısının üretimi ve istihdamı cezalandırıcı mahiyetten çıkartılması, piyasa giriş çıkışların daha şeffaf ve serbest olması, icra-iflas kanunlarının rekabeti engellemeyecek şekilde oluşturulması, ticaret kanunlarının girişimciliği, ortaklığı ve rekabeti destekler mahiyette olması gerekir. Devletin piyasalardaki rekabeti bozacak şekilde kaynaklar ve piyasalar üzerinde baskı yapmasının önüne geçilmesi, ulaşım, iletişim, enerji, sağlık ve eğitim sektörlerini de kapsamak üzere kaliteli ve olabildiğince rekabetçi fiyatlardan hizmet veren alt yapı hizmetlerinin ikame edilmiş olması gerekmektedir.

Bunlardan pozitif dışsallığı yüksek olan ve kamusal mal mahiyetinde olan eğitim, sağlık ve ulaşım sektöründe mümkün olduğu kadar özel sektör devreye sokulurken, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise yine özel sektörle sinerji içerisinde olarak kamu sektörünün devreye girmesi gerekmektedir.

- Kıt kaynakların ve girişimciliğin olabildiğince gerileyen verimsiz sektörlerden çıkararak yüksek katma değerli sektörlerle yönelmesini temin etmek üzere verimlilik odaklı ve performans bağlantılı teşviklerin ihdas edilmesi önem kazanmaktadır.
- Yine elde edilen kârların tüketim odaklı kısa vadeli hedefler yerine, stratejik ve uzun vadeli sektörlerde yeniden yatırıma aktarılması için piyasa uyumlu destek ve denetim mekanizmasının birlikte devreye sokulması gerekmektedir.
- Ülkede üretilecek katma değer olabildiğince yerli kaynaklarla finansmanı sağlanması suretiyle oluşturulan katma değer zenginlik, gelir, istihdam ve refah kaynağı olarak olabildiğince ülke içinde tutulması temel öncelik olmalıdır.
- Girişimciliğin geliştiği bütün ülkelerin ortak özelliği olarak makro ekonomik dengenin uzun yıllar boyunca korunmuş olduğu gerçeği not edilmelidir. Gerçekten de girişimciliğin şartlarından birisi de işadamları kuşatan belirsizlik ortamının yok edilip, öngörülebilirliğin artırılmasıdır. Örneğin piyasa, kur ve faiz gibi temel risklerin yüksek ve öngörülemediği ortamda uzun vadeli bir girişimciliğin gelişmesi beklenemez.

Bu meyanda fiyat istikrarının sağlanmış olması, bütçe ve cari açıktan oluşan iç ve dış açıklarının istikrarı bozmayacak ve sürdürülebilir bir düzeyde tutulması, ülkenin toplam borç stokunun (özel artı kamu) ekonomide istikrarı bozmayacak seviyelere çekilmiş olması gerekmektedir. Bilhassa uzun vadede enflasyon ile sürdürülebilir büyüme arasında ters orantılı bir ilişki olduğu unutulmamalıdır. Bu meyanda kısa vadeli durgunluklara karşı piyasaları hareketlendirmenin bir gereği olarak takip edilecek genişleyici birtakım para politikalarının ötesinde, enflasyondan büyüme ve istihdam oluşturması yönünde bir beklentiye girilmemesi gereği,

girişimciliği kökten etkileyen bir veri olarak kaydedilmelidir. Sağlam para, önemli bir girişimcilik aracı olup, enflasyonist ortamda paranın satın alma, mübadele ve değer biriktirme şeklinde tanımlanan klasik fonksiyonları ortadan kalkmaktadır.

Benzer bir şekilde, 1980'lerden sonra Türkiye'nin artan oranlarda sığındığı bir uygulama olarak, sanayinin korunup kollanması ve rekabetçi üstünlük temin edilmesi için suni kur politikalarına yaslanılmamalı, bilhassa devalüasyonlar çıkış yolu olarak görülmemelidir.

Yine fonlama maliyetlerini ilgilendiren faiz oranlarının rekabetçi düzeylere çekilmiş olması son derece önemlidir. Bunu temin etmek üzere dış alemdeki fon kaynaklarının tüketimi tetikleyecek şekilde değil de, daha çok üretim ekonomisinin önünü açacak şekilde ülkeye çekilmesi ve elbette bundan daha da ideali olarak tasarruf oranlarının, ülkenin değerleri ve kültürel atlası ile uyumlu yeni tasarruf araçlarının da yardımıyla yükseltilmesi gerekmektedir.

- Girişimciliğin toplumsal bir zemine oturtulması da yapısal reformlar ve makro ekonomik istikrar unsurları gibi önemlidir. Bu anlamda artan ve gelişen girişimcilik faaliyetlerinin yüksek istihdam, gelir ve refah olarak topluma dönüyor oluşunun garanti edilmesi gerekir.
- Günümüzde de birçok sorun nedeniyle gündeme geldiği üzere, birçok durumda piyasaların, piyasa güçlerinden korunması ve kollanması gerekmektedir. Zira kısa vadeli hesaplar piyasalarda şaşılık oluşturmakta ve günümüzde ABD'de konut sektöründe yaşandığı üzere, uzun vadede ulusal zenginliği erozyona uğratan verimsizliklere neden olmaktadır. Bu meyanda piyasa aktörlerinin sergilediği kârlılık odaklı davranışların otomatik olarak daha adil bir gelir dağılımına ve daha yüksek bir istihdama dönüşmeyeceği hesaba katılmalıdır. Açıkçası burada, emeğin ve toplumsal alanda mahrum kalan ve mağdur olan kesimlerin korunup kollanması, emek yoğun sektörlerin verimliliğinin artırılması suretiyle ayakta kalmasının temin edilmesi de hesaba katılmalıdır.

1.2.4.5. Türkiye’de Girişimciliği Geliştirme Faaliyetleri

KOBİ’lerin önemli özelliklerinden biri aynı zamanda girişimci konumunda olan işletme sahibi ile işletmenin özdeşleşmesidir. Girişimci yeni bir işletme kurarken varını yoğunu işletmeye bağlamakta sadece kendisinin değil ailesinin de geleceğini risk altına sokmaktadır. Konu KOBİ’ler olunca risk daha da büyük boyutlara ulaşmaktadır. Bu kişilerin sanayiciliği bir tutku, bir hastalık olarak tanımlamaları boşuna değildir. Bir sanayicimizin “ölümsüzlüğe ulaşmanın bir yolu” olarak tanımladığı bu tutku, toplumun refah düzeyinin artması için gerekli olan faktörlerin başında gelir (Müftüoğlu, vd., 1996).

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)’nin 2009 yılında hazırladığı orta vadeli planda; “içinde bulunduğumuz 2009 yılı, II. Dünya Savaşından sonra küresel ekonomik aktivitede en hızlı daralmanın yaşandığı yıl olmuştur. 2010–2012 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program, dünyadaki belirsizliklerin yoğun bir şekilde yaşandığı bu zor süreçte Türkiye ekonomisinin yeniden güçlü ve sürdürülebilir bir büyüme dönemine girmesini hedeflemektedir. Mevcut uluslararası konjonktür, Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu yapısal reform sürecinin hızlandırılmasını gerektirmektedir. Orta Vadeli Program kapsamındaki tedbirler ve yapısal reformlar ile, ekonomimizin temelleri daha da güçlendirilecektir. Bütüncül bir yaklaşımla hazırlanan Program ekonomimizde öngörülebilirliği artıracak ve güveni pekiştirecektir.” İfadeleri yer almakta ve 2010–2012 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programın Bölgesel Gelişme Ve Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Azaltılması başlığı altında; Bölgesel potansiyeli ve yerel işgücü piyasası özelliklerini dikkate alan ve yerel düzeyde ekonomik dönüşümü destekleyen girişimcilik ve işletme modelleri oluşturulması planlanmıştır (DPT, 2009).

30.10.1984 tarihli ve 3067 sayılı Kanun gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 28/6/2006 tarihli 121 inci Birleşiminde onaylanarak kabul edilen Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013) (DPT, 2006);

- 107. “ 2005 yılında KOBİ tanımı konusunda AB mevzuatı ile uyumlu yasal düzenleme yapılmıştır. Türkiye ekonomisinde önemli bir yeri olan KOBİ’lerin kurumsal yönetişiminin geliştirilmesi, İŞGEM benzeri destek

kurumları aracılığıyla teknik yardım sağlanması, uygun koşullu ve çeşitlendirilmiş finansman imkanlarının artırılması iş ortamının gelişmesi açısından önem arz etmektedir.”

- 540. “KOBİ'lerin ve girişimcilerin rekabet güçlerini artırmak ve yeni pazarlara açılmalarını sağlamak için, iş kurma ve iş geliştirme aşamalarında eğitim ve danışmanlık hizmeti sağlanacaktır. Bu amaçla, İŞGEM ve benzeri yapılanmalar yaygınlaştırılacak ve etkinliklerini artırmak üzere gerekli düzenlemeler yapılacaktır.”

Bilindiği üzere, 60'ıncı Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, 5 Eylül 2007 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden güvenoyu almıştır. 60'ıncı Hükümet Programı ise 7 Eylül 2007 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bakanlar Kurulumuz, 60'ıncı Hükümet Programı'nda 2007 yılı içinde tamamlanabilecek nitelikteki eylemlerin kısa dönem eylem planı haline getirilerek uygulanması kararını almıştı. Daha uzun vadeli eylemlere ise "Hükümet Programı Eylem Planı"nda yer verilmesi kararlaştırılmıştı. 60'ıncı Hükümet Programı Eylem Planı kapsamında ilgili bakanlıklarımızın icra edeceği toplam 145 faaliyet ve ödev bulunmaktadır. Bu Programda (DPT, 2008);

- “Gençlere yönelik olarak girişimcilik eğitimi verilecek, eğitim sonrasında bireysel iş planları hazırlanarak kurulacak olan işe yönelik danışmanlık, finansman, pazarlama gibi her türlü ihtiyaç duyulan destek verilecektir. Bu kapsamda özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu illerden başlamak üzere her ilde İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) kurulacaktır.” ve
- “Kadın girişimcilerimize işgücü piyasasında geçerli alanlarda iş fikrinden başlayarak iş kurma sonrası dahil ihtiyaç duyacakları bütün konularda eğitim ve bilgilendirme desteği sağlanacaktır.”

Yapılan planlama ve programlama çalışmaları ile ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından kendilerine verilen görevler kapsamında faaliyetler yürütülmektedir. Bu amaçla bir AB projesi olarak kurulmuş bulunan Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM)'ler ve GAP Girişimci Destekleme Merkezleri (GAP-GİDEM) Projeleri,

çeşitli dernek ve vakıflar girişimci geliştirme projeleri yürütmektedirler. Bu projeler kapsamında girişimcilere yönelik çeşitli eğitimler mikro ölçekli girişimcilere, ev hanımlarına çok küçük para yardımı -mikro kredi- ile destekleme hizmetleri vb. faaliyetler sunulmaktadır. Bu amaçlara yönelik olarak KOSGEB tarafından çok daha kapsamlı bazı faaliyetler yerine getirilmektedir (KOSGEB, 2008):

- *Genç Girişimci Geliştirme Programı (GGGP)*; Genç Girişimci Geliştirme Programları, orta öğretim sonrası örgün/yaygın öğretim kurumları ve üniversitelerde düzenlenen, kuramsal ve uygulamalı ücretsiz girişimcilik eğitim programlarıdır.
- *Genel Girişimcilik Eğitimleri (GGE)*; Ticaret Sanayi Odaları, dernekler, sivil toplum örgütlerinden gelen yazılı talepler ve diğer toplu talepler ile KOSGEB Biriminin yörede belirlediği ihtiyaçlar çerçevesinde alacağı karar doğrultusunda düzenlenen eğitimlerdir.
- *Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlık Desteği (KÖİDD)*; KİT'lerin özelleştirilmesinden dolayı işlerinden çıkarılacak olan veya işinden çıkarılmış ve işsizlik kaydını yaptırmış kişiler, Ekonomik Reform Programından dolayı işsiz olan veya anılan programdan dolayı işgücüne katılmakta zorluk çeken ve işsizlik kaydını yaptırmış kişiler, Son 6 ay içinde işletme açmış olan girişimciler için küçük ölçekli işletme kurmak için gerekli yatkinlik ve beceriye sahip olup olmadıklarını tayin etmelerine yardımcı olmak ve yeterli bulunan kişilerin gerekli iş planlarını hazırlamak ve/veya geliştirmek, muhasebe, mali, hukuk, pazarlama ve satış hizmetleri konularında öneri ve yardımda bulunmak, iş yerini açmak ve başarıyla devam ettirmek konusunda yardımcı olmak için yaklaşık 6-8 ay süren eğitim ve danışmanlık programını içermektedir.

1.2.5. Türkiye'nin Sanayi Yapısı ve KOBİ'lerin Mevcut Durumu, KOBİ Stratejileri ve Politikaları

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 değişmelere 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.

Dünyada KOBİ'leri tanımlayan, üzerinde fikir birliğine varılmış, ortak bir ölçüt bulunmamaktadır. KOBİ'leri tanımlamakta ülkeden ülkeye ve yapılan çalışmanın amacına yönelik hatta bazen aynı ülke içinde bile KOBİ tanımı ile ilgili bir fikir birliğine varılmamıştır fakat bu konu hakkında tek bir tanıma ulaşmakta oldukça güçtür bunun en önemli nedeni ise kavramı belirleyen özelliklerin işletmenin yerine, zamana ve ortama göre değişmesidir. KOBİ kavramını ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve sektörlerin yapısı doğrudan etkilemektedir. KOBİ'leri tanımlamakta kullanılan ölçütlerin ülkeden ülkeye farklılık göstermesinin en önemli nedeni ülkelerin ekonomik, sosyal ve teknik gelişmelerindeki farklılıklardır.

Dünyada yaygın olarak kullanılan ölçütlerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- istihdam edilen işgücü sayısı,
- günlük ciro,
- satış hasılası,
- üretim kapasitesi,
- toplam sermaye, gayri safi gelir,
- sektör içindeki pazar payı,
- ihracat-satış oranı,

- sabit varlıkların toplamı v.b ölçütler kullanılmaktadır.

Bunların arasında ölçümünün kolaylığı ve karşılaştırma kolaylığı nedeniyle en yaygın olarak kullanılan istihdam edilen işgücü sayısıdır (Yonar, 2010).

Türkiye’de ilk defa yasal KOBİ tanımı 3624 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kuruluş Kanun’unda yapılmıştır. Çeşitli kurum ve kuruluşların kendilerine özgü KOBİ tanımlarını kullanmaları bir tanım kargaşasına yol açmış, bu konuda yeknesaklığı sağlamak üzere 2002 yılında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından çalışmalar başlatılmıştır. Tanım birliğini sağlamak ve KOBİ tanımını AB ile uyumlaştırmak amaçlarıyla yapılan çalışmalar 2005 yılında tamamlanmış, hazırlanan “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” 18 Kasım 2005 tarihli ve 25997 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 18 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2005).

Yönetmelik’in amacı, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin tanımının belirlenmesi ve bu tanımın tüm kurum ve kuruluşların uygulamalarında esas alınmasının sağlanmasıdır. Yönetmelikle birlikte KOBİ’lerin fonlardan yararlanmak için yapacakları başvurularda dolduracakları model beyannameler ve başvuru formları da AB uygulamalarına uyumlu olarak hazırlanmıştır. Böylece AB sürecinde KOBİ’ler alanının öncelikleri arasında yer alan KOBİ tanımının AB tanımı ile uyumlaştırılması yükümlülüğü gerçekleşmiş bulunmaktadır.

1.2.5.1. Türkiye’nin Sanayi Yapısı ve KOBİ’lerin Mevcut Durumu

Türkiye’de, 1980’lerde ortaya çıkan serbest pazar ekonomisi, uluslararası ticaret serbestisi, fiyat kontrollerinin kaldırılması yeni bir ekonomik dönüşümün önemli unsurlarını oluşturmuştur. 1970’ler küçük ve orta ölçekli işletmeler için elverişli ortamın olduğu yıllar olmakla birlikte, 80’ler de yeni bir girişimcilik ve ihracat furçasının başladığı yıllar olmuş, toplumun her kesiminde özel teşebbüs özendirilmiştir. Ancak, ticari işletmeler ve servis sektöründeki firmalar, bu akımdan geleneksel üretim yapan firmalara ya da tarımla uğraşan işletmelere göre daha iyi

faydalanmışlardır. Bununla birlikte küçük ve orta ölçekli işletmelerin teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı, yetenek ve becerilerini çok iyi geliştiremedikleri gözlenmiştir (Özcan, 1995).

Mevcut ekonomik yapı içinde çoğu zaman düşük verimliliklerine rağmen, KOBİ'ler, üretim, ticaret ve hizmet sektörlerindeki sayıca ezici çoğunluklarıyla önemli bir role sahiptirler. KOBİ'ler, kişisel ve aile birikimlerinin ekonomiye kazandırılmasını sağladığından, sermaye oluşumunu da hızlandırmaktadırlar. Küçük işletmeler, sayıca çokluğunun iş imkanı yaratması bakımından da ekonomiye katkıda bulunur. Ancak çok küçük ölçekli firmaların göreceli çoğunluğu Türkiye'de küçük işletme sektörünün az gelişmiş yapısını da vurgular.

Başka ülkelerdeki benzerleriyle karşılaştırıldığında da Türkiye'deki KOBİ'lerin daha küçük olduğu ve ülke milli gelirine katkısının daha düşük seviyelerde kaldığı fark edilmektedir. Bunun yanında Türkiye'de, küçük ölçekli firmalar, bütün firmaların %95'ini, işlerin %34'ünü, üretimin %8'ini oluştururken, İtalya, Portekiz ve Fransa gibi ülkelerde bu firmalar göreceli daha az olmakla birlikte, üretime katkısı %11–15 civarındadır (OECD, 2004).

Avrupa firma ölçekleri esas alındığında, Türk sanayi, AB sanayisine göre daha KOBİ ağırlıklı bir yapıya sahiptir. Özellikle tarım sektörü payının ve tarım sektöründe istihdam edilen kırsal nüfusun AB ortalamalarından çok yüksek olduğu görülür. AB'de işletme sayısı ve istihdam oranının ölçeksel dağılımı, ülkelere göre değişiklikler göstermekle birlikte, çoğunda 1–49 işçi çalıştıran mikro ve küçük ölçekli işletmelerin sayısal oranı %70–%80 aralığında değişirken, Türkiye'de bu oran %97,8'dir. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin sektörel dağılımına bakıldığında ise gelişmiş ülkelerde orta ve ileri düzey teknoloji kullanan işletmelerin ağırlıkta olduğu gözlenirken, Türkiye'de orta düzey veya eski teknoloji kullanan işletmelerin ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Türkiye'de küçük işletmelerin farklı imalat sanayi kolları içindeki dağılımına bakıldığında (bkz. Çizelge 1.16) daha çok geleneksel alanlarda olduğu görülür. Teknolojik gelişmelerin, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin oldukça zayıf kaldığı, sanayinin içine sokulamadığı bir gerçektir. Hatta son yıllarda elektronik,

mikroişlemciler ve genetik alanında yapılan yenilikler Türkiye’deki küçük işletme sektörünün içine yayılmamıştır.

Çizelge 1.16. KOBİ’lerin Farklı İmalat Sanayi Kolları İçindeki Dağılımı

İmalat Sanayi Kolları	%
Metal Eşya	26,9
Dokuma, Giyim, Deri	23,7
Orman Ürünleri, Mobilya	23,4
Gıda, Tütün ve İçki	12,0
Kağıt Ürünleri	4,2
Diğer	9,7
Toplam	100,0

Kaynak; 19 Mart 2008 tarih ve 5825 sayılı, Türkiye geneli güncel veri talebi yazısı TUİK tarafından gönderilen verilerdir.

Türkiye’deki işletme sayısı 1.880.879 olup, işletmelerin sektörel dağılımlarına bakıldığında en büyük payı % 46,16 ile Toptan ve Perakende Ticaret işleri yapanların oluşturduğu görülmektedir. İmalat sektöründe ise toplam girişimlerin % 14,49’unu oluşturan 272.513 firma ile 2. Sırada yer almakta ve Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme ise %14,21 ile 3. Sırada yer almaktadır.(bkz. Çizelge 1.17).

İmalat sanayindeki işletmelerin ölçeklerine göre dağılımına göre, mikro ölçekli olarak tanımlanan 1 ila 9 işçi çalıştıran işletmelerin, toplam işletmelerin %89.12’sini oluşturarak en yüksek paya sahip oldukları görülmektedir (bkz. Çizelge 1.18.).

Çizelge 1.17. İşletmelerin Sektörel Dağılımı

	İŞYERİ SAYISI	%	ÇALIŞAN SAYISI	%
Madencilik ve Taşocakçılığı	2.393	0,13	75.841	1,18
İmalat	272.513	14,49	2.126.896	32,96
Elektrik, Gaz ve Su	1.721	0,09	57.819	0,90
İnşaat	35.611	1,89	224.210	3,47
Toptan ve Perakende Ticaret; Motosiklet ve Motorlu Araçlar ile Kişisel Eşyalar ve Ev Eşyalarının Onarımı	868.186	46,16	2.007.384	31,10
Otel ve Lokantalar	174.390	9,27	546.088	8,46
Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme	267.237	14,21	502.774	7,79
Mali Aracı Kuruluşların Faaliyetleri	20.958	1,11	175.889	2,73
Gayrimenkul, Kiralama ve İş Faaliyetleri	96.039	5,11	334.778	5,19
Eğitim	6.697	0,36	78.755	1,22
Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler	33.386	1,78	101.148	1,57
Diğer Sosyal, Toplumsal ve Kişisel Hizmet Faaliyetleri	101.748	5,41	222.102	3,44
Genel Toplam	1.880.879	100,00	6.453.684	100

Kaynak: 19 Mart 2008 tarih ve 5825 sayılı, Türkiye geneli güncel veri talebi yazısına istinaden TÜİK tarafından gönderilen verilerdir.

Çizelge 1.18. İmalat Sanayindeki İşletmelerin Ölçeklerine Göre Dağılımı

BÜYÜKLÜK GRUPLARI	ÇALIŞAN SAYISI	%
1-9	246.011	% 90,27
10-49	21.212	% 7,78
50-99	2.425	% 0,89
100-150	1.061	% 0,39
151-249	781	% 0,29
250+	1.023	% 0,38
GENEL TOPLAM	272.513	% 100,00

Kaynak: 19 Mart 2008 tarih ve 5825 sayılı, Türkiye geneli güncel veri talebi yazısına istinaden TÜİK tarafından gönderilen verilerdir.

1.2.5.2. KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı

KOBİ'lerle ilgili AB müktesebatına uyum sağlanmasında KOBİ Tanımı Yönetmeliği çok önemli bir aşamadır. Bunun yanı sıra, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (KSEP) da AB Küçük İşletmeler Şartı'nda belirtilen AB KOBİ Politikasını benimseyen ve uygulamaya geçirmeyi planlayan bir doküman niteliği taşımaktadır.

2003'te yayınlanan Katılım Ortaklığı Belgesi'nde; KOBİ'lerle ilgili olarak yer alan "Avrupa Küçük İşletmeler Şartı ve İşletme ve Girişimcilik İçin Çok Yıllı Program"la uyumlu bir ulusal KOBİ Stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması ve bu stratejinin, özellikle finansman ihtiyacı söz konusu olduğunda, KOBİ'ler için iş ortamının iyileştirilmesini kapsaması" noktasından hareketle, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı oluşturulmuştur.

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, Türkiye'de, KOBİ'lere yönelik temel stratejileri belirleyen ve bu kesime yönelik faaliyetlerde bulunan, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile birlikte Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu'ndan (TESK) oluşan KOBİ Çalışma Grubu tarafından, mevcut politika ve programların kapsamını ve bu kapsam dahilinde belirlenen faaliyetleri detaylı bir şekilde ortaya koymak, arzu edilen hedeflere ulaşmak için kamu ve özel sektör kuruluşlarına düşen görevleri açık bir şekilde ifade etmek ve gerekli eylem ve projeler demetini oluşturmak amacıyla Kalkınma Planları, Yıllık Program, Hükümet Programı ve Acil Eylem Planı ile uyum içerisinde hazırlanmış ve Yüksek Planlama Kurulu'nun 10 Kasım 2003 tarih ve 2003/57 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Yüksek Planlama Kurulu'nun 04 Mayıs 2005 tarih ve 2005/20 sayılı kararı ile, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nın uygulamasından, KOBİ'lere yönelik politikaların uygulanmasından doğrudan sorumlu kuruluş olan KOSGEB görevlendirilmiş, genel yönlendirmenin ise Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Müsteşarı

başkanlığında, ilgili kuruluşlardan oluşan “Yönlendirme Komitesi” tarafından gerçekleştirileceği belirtilmiştir.

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nın amacı; Avrupa Küçük İşletmeler Şartı'nda belirtilen ilkelere ve AB İşletme ve Girişimcilik İçin Çok Yıllı Programında belirtilen amaçlara uyumlu bir ulusal KOBİ stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Plan, AB üyelik sürecinde izleyeceğimiz ulusal KOBİ politikasına ilişkin bir belge niteliğinde olup, KOBİ'ler alanında Türkiye'nin AB politikaları ile uyum yönünde izleyeceği yaklaşımı ve KOBİ'lerin rekabet güçlerinin artırılması için alınması gereken tedbirleri ifade etmekte ve 2007–2009 yılları arasında, KOBİ'lere yönelik gerçekleştirilmesi öngörülen eylemleri kapsamaktadır. Palanda “İş Geliştirme Merkezlerinin (İŞGEM) ülke genelinde yaygınlaştırılması” da gündeme alınmıştır.

1.2.5.3. KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı Öncelikler, Politikalar ve Eylemler

KOBİ'lerin yüksek teknolojik kabiliyete ve nitelikli işgücüne sahip, değişen şartlara uyum sağlayabilen, ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet gücü olan bir yapıya kavuşturulması temel amaçtır.

KOBİ'lerin rekabet gücünün artırılabilmesi amacıyla etkin bir geliştirme ve destekleme politikasının tesisi için ilgili kurum ve kuruluşlar arasındaki işbirliği artırılmalı ve etkin bir kamu–özel sektör diyalog mekanizması oluşturulmalıdır. Bu çerçevede oluşturulacak plan ve politikalar kamunun; imalat sanayine veri sağlamak, ekonomik faktörleri orta ve uzun vadede büyümeyi arttıracak faaliyet alanlarına yönlendirmek, özel sektörle diyalog geliştirmek ve yeni faaliyet alanları yaratılabilmesi için yenilikçi faaliyetleri teşvik etmek görevlerini gerçekleştireceği temel alanlarda şekillendirilmelidir.

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı kapsamında yürütülecek olan faaliyetler ile ilgili olarak, KOBİ'leri geliştirmeye ve desteklemeye yönelik 5 adet "Strateji Alanı" tespit edilmiştir. Her bir strateji alanı için temel sorun alanları, geliştirilmesi gereken hususlar, hedefler, öncelikler ve politikalar belirtilmiştir;

- 1) Girişimciliğin Geliştirilmesi
- 2) İşletme Geliştirme
- 3) KOBİ'lerin Uluslararası Pazarla Bütünleşmesi
- 4) İş Ortamının İyileştirilmesi
- 5) Teknoloji ve Yenilikçilik Kapasitesinin Geliştirilmesi

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nın uygulanması sürecinin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla Yönlendirme Komitesi, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı Sekreteryası, Sorumlu Kuruluşlar ve İlgili Kuruluşlar, aşağıda belirtilen faaliyetleri gerçekteştirmekle yükümlü kılınmıştır.

KOBİ'lere yönelik politikaların belirlendiği bu doküman kapsamında, kamu ve özel sektör kuruluşlarına düşen görevlerin açık bir şekilde ifade edilmesi, ana strateji unsurları ve temel sorunlar çerçevesinde tespit edilen öncelikler doğrultusunda, yerel ve uluslararası kaynaklar kullanılarak uygulanması gerekli görölen eylem ve projelerin hayata geçirilebilmesi amacıyla bir Eylem Planı oluşturulmuştur. Eylem Planı'nda her bir strateji alanı "Hedefler" ve "Sorumlu Kuruluşlar" belirlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK DESTEKLEME MODELİ OLARAK İŞGEM'LER

2.1. Türkiye'de İŞGEM'lerin Kurulması

Türkiye'de İŞGEM'lerin kuruluşları çok yakın bir zamana rastlamaktadır. Amerika Birleşik devletlerinde 1950'lerin sonu 1960'lı yıllarda başlayan süreç Türkiye'de işletmelerin ve girişimcilerin AR-GE faaliyetlerine destek olmak üzere tamamen KOGEB bütçesinden finanse edilen ve kuruldukları bölgelerdeki üniversiteler ile işbirliği içinde kurulan KOSGEB Teknoloji Geliştirme Merkezleri 1990 yılında kurulmaya başlanmıştır. Araştırmamızın içeriğini oluşturan İŞGEM'ler ise ilk olarak 1997 yılında ilk olarak gündeme gelmiş, ilk İŞGEM bu yılın son çeyreğinde faaliyete başlamıştır.

İŞGEM'ler girişimciler tarafından yeni kurulmuş işletmelere (KOBİ)'lere kucak açan ve onların sert piyasa koşulları altında hayatlarına daha sıkı tutunmasını sağlayan, onları destekleyen oluşumlar olarak ekonomik arenada yerini almış oluşumlardır.

2.1.1. KOBİ'lerin Önemi

Çağımız teknolojik değişim ve bilgi çağıdır. Globalleşmeyle birlikte hızla büyüyen dünya pazarlarında yoğun bir rekabet yaşanmaktadır. Büyüyen dünya pazarında rekabet ederek daha fazla pay alabilmek için küçük girişimcilerin ve iş fikirlerinin desteklenmesi gerekir. Unutulmamalıdır ki bugünün büyük holdingleri, şirketleri ve işletmeleri dünün küçük birer girişimcileriydi (Tekin, 1999).

Tüketim merkezlerine yakınlıkları ve yapılanmalarının küçüklüğü nedeniyle KOBİ'ler, yerel pazarları ve müşterinin gereksinimlerini daha yakından tanıyan, pazar koşullarında ortaya çıkan değişmelere hızla uyum sağlayabilen işletmelerdir. Esnek karar alma ve üretim yapısına sahip olma, daha çok üretim ve ürün çeşitliliği

sağlama, tek bir alanda (muhasabe, pazarlama vs.) değil de pek çok alanda uzmanlaşmış bir yönetici kadrosuyla hızlı ve esnek karar alma, yönetim giderlerinin düşüklüğü nedeniyle ucuz üretim gerçekleştirebilmektedirler. Dinamik ve yeniliğe açık olma ve bu nedenle özellikle de dönemsel ekonomik krizlerin olumsuz etkilerinden çok daha çabuk kurtulabilme özelliklerine sahiptirler. (...) Küçük birikimlerin yastık altından çıkıp ekonomiye kazandırılmasını ve kayıt dışı ekonominin kayıt içine alınmasını sağlayan KOBİ'ler, ayrıca sanayi sektörünün gereksinim duyduğu ara malı ve girdiyi üretmekte ya da büyük işletmelerle aynı mal ve hizmetleri üretilip rekabet ortamı yaratmaktadırlar. Büyük sanayi işletmelerine göre bölgesel temelde dağılımı daha orantılı olan KOBİ'ler, sanayileşmenin ülke geneline ve mülkiyetin geniş bir alana yayılmasına da katkı sağlamakta; varlıklarıyla tekellere karşı bir güvence olmaktadır (Akgemci, 2001).

KOBİ'ler, toplumsal yaşama da önemli bir katkı sağlamaktadır. Kaynağını girişimci ve yenilikçi ruhun oluşturduğu KOBİ üretim sürecinde el emeğinin yoğun olması, istihdam istemini de birliğinde getirmekte, işsizlik oranını azaltarak ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır. (Tanyel, 2001) Ayrıca, ülke çapında geniş bir alana yayılmış olmaları nedeniyle bölgesel gelişmişlik farklılıklarını en aza indirmeleri ve bölgelerarasındaki ekonomik ve toplumsal dengenin sürdürülmesine katkı sağlamaları, gelir dağılımındaki dengesizliği gidermeleri ve göçleri önlemeleri, bu bakımdan ekonomik güçlüklerden kaynaklanan toplumsal gerilimleri azaltmaları, KOBİ'lerin toplumsal kalkınmaya sağladıkları öteki katkılardır (Akgemci, 2001).

KOBİ'ler yeniliklere açıktır. Teknoloji gelişmenin ve yeni ürün geliştirmenin temel dinamiğini oluşturmaktadırlar. Değişime ve yeni teknolojiye adapte olmaya esnek yapılarından dolayı erken uyum sağlamaktadır. KOBİ'ler toplumun her kesiminde faaliyet alanı bulmuşlardır. Çünkü bu işletmelerin sermayesini daha çok aile tasarrufları oluşturmaktadır. Bu nedenle KOBİ'ler daha çok, üretilmesi büyük sermaye gerektirmeyen nihai tüketim malları ile ara mallar üretiminde ihtisaslaşma göstermektedirler.

KOBİ'lerde işverenle işçi arasında doğrudan diyalog imkanı sağladıklarından ve genellikle sendikal yapılanma dışında faaliyet gösterdiklerinden, büyük işletmelerin aksine işveren – işçi çatışması çoğunlukla yaşanmamaktadır.

KOBİ'ler serbest piyasa ekonomisinin temel dayanağı olan rekabet ortamını oluşturmada etkin rol oynamaktadırlar. İç pazarın doyurulmasında etkin rol oynadıkları gibi, dışa açılma stratejilerinde de etkin bir rol üstlenmeye hazırlanabilirler.

Dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de ağırlıklı özel sektör işletmeleridirler. Sermayenin tabana yayılmasını ve sınıf farklılıklarının azalmasını sağlayarak gelir paylaşımında dengeyi sağlarlar.

KOBİ'ler aynı zamanda işsizliği önlemede etkin bir rol oynamaktadırlar. Genelde şahıs işletmesi görünümünde olduklarından, aile fertlerine ve ailenin yakın çevresine istihdam imkanı sağlarlar.

Bu işletmeler aynı zamanda bölgeler arası iktisadi dengesizliğin giderilmesinde de etkin rol oynamaktadırlar. Zira KOBİ'ler buldukları bölgelerde istihdam yaratmaktadırlar (Özcan, 1996).

2.1.2. KOBİ'lerin Niteliksel Özellikleri ve Avantajları

Küçük işletmelerin ekonomik sistem içindeki yerlerini belirlerken niceliksel özelliklerinin yanında niteliksel özelliklerinin de etkisi büyüktür. Temelde, küçük işletmelerin en önemli üç özelliği; bağımsızlık, teşebbüs niteliği ve kişisel ilişkilerdir (Alpugan, 1988).

Bu özellikleriyle büyük firmalardan ayrılan küçük işletmeler, ülke ekonomisine birçok avantajlarla katma değer sağlamaktadır. Genel hatlarıyla KOBİ'lerin sahip olduğu avantajlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Daha az yatırımla daha çok üretim ve ürün çeşitliliği sağlamak,
- Daha düşük yatırım maliyetleriyle istihdam yaratmak,
- Ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenen bir yapıda olmak,

- Talep değişikliklerine ve çeşitliliklerine uyum gösterebilmek,
- Teknolojik yeniliklere yatkınlık,
- Bölgeler arası dengeli kalkınmaya katkı sağlamak,
- Dengeli bir gelir dağılımına katkıda bulunmak,
- Büyük sanayi işletmelerinin destekleyicisi ve tamamlayıcısı olmak.

2.1.3. KOBİ'lerin Temel Sorunları

KOBİ'ler büyük işletmelerin birer küçük kopyası değildirler. Onların kendine özgü işleyişleri vardır. Büyük işletmeler gibi profesyonel bir düşünce içinde kurumsallaşmış bir yapıları yoktur. Hemen hemen tümünde patron tek karar vericidir ve verdiği kararlar kesindir. Küçük olmaları sebebiyle kısıtlı kadroya sahiptirler. KOBİ'lerde birçok farklı türdeki işi aynı anda yapan çalışanlara sahip olmaları, düzgün işleyen bir iş bölümünün olmaması çeşitli sıkıntılara yol açmaktadır. KOBİ'lerin temel sorunlarını; yönetim, tedarik, üretim yönetimi, pazarlama, ihracat, finans, muhasebe, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve Ar-Ge olarak sıralayabiliriz.

2.1.3.1. KOBİ'lerin Yönetim Sorunları

Türkiye'de girişimcilik, sahiplik ve yöneticilik aynı kişide toplanmaktadır. Bu kişi işletme sahibidir ve KOBİ'lerin bu özelliği, onların en önemli sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, küçük işletmelerde sahip / yöneticinin değerleri, motivasyonu, davranışları, amaç ve hedefleri işletme üzerinde en belirleyici faktör olmaktadır. KOBİ yöneticileri genellikle teknik ve ticari açıdan kabiliyetli ve risk üstlenebilen kişiler olarak bilinirler. Ancak, diğer çalışanların değer ve tutumlarının örgütü etkileme derecesi düşüktür. (...) KOBİ'lerde bütün yetki ve sorumlulukların tek kişide toplanmasının yararları gibi zararları da mevcuttur. İşletme fonksiyonları çeşitlendikçe ve karmaşıklıktıkça sahip yönetici yetersizleşebilecektir. Bu durumda yönetici işletmedeki muhasebeci, satış elemanı, finansman planlayıcı vb. rolleri oynamakla karşı karşıya kalacaktır. Bu rollerin gerektirdiği bilgi ve beceriye her

zaman sahip olunamamaktadır. Bu durum, işletmeyi başarısızlığa götürebilmektedir (Özgen ve Doğan., 1997).

2.1.3.2. KOBİ'lerin Tedarik ve Üretim Yönetimi sorunları

Tedarik, üretimde kullanılan maddelerin zamanında işletmeye ulaşması, üretim hattına girmesi anlamı taşır. Bir işletmenin zamanında, aynı kalitede ve üretim hattının herhangi bir duraksamaya meydan vermeyecek şekilde ürün üretebilmesinin yegane yoludur. İşletmenin mamul üretmesi için gerekli olan, yarı mamul, ham maddeler ile üretimin gerçekleşebilmesi için gerekli olan enerjinin de zamanında işletmede olmasının sağlanması gerekmektedir. Az miktarda üretim yapmakta olan küçük işletmeler, her zaman yeterli ve aynı kalitede ham madde tedarik etmede zorluklar yaşamaktadırlar. Yeterli sermayeye sahip olamadıkları için stok tutamamakta ve fiyat dalgalanmalarında fazlaca etkilenmektedirler. Yeterli ve zamanında tedarik edemedikleri hammaddeler nedeniyle üretim kayıplarına neden olmaktadır.

2.1.3.3. Pazarlama Sorunları

Elinde çantasıyla numuneleri tanıtmaya çalışan KOBİ'lere has pazarlama modeli devrini tamamlamaktadır. Fuarlara katılma, reklam ve on_line tanıtım imkanlarından giderek daha fazla KOBİ yararlanmaktadır. Marka oluşturmakta zorlanan KOBİ'ler, pazarlamadaki dezavantajlı konumları nedeniyle ürettikleri ürünlerden hak ettikleri katma değeri sağlayamamaktadırlar. Bu nedenle fason çalışma artmakta, büyük işletmelerin küçük fiyat tekliflerine direnememektedirler. Doğrudan pazarlama yapmaya zorlanan bu işletmelerin Pazar payları sınırlı kalmakta, daha çok mahalli pazarlara mal üretmek zorunda kalmaktadırlar (Özdemir, vd., 2006).

2.1.3.4. İhracat Sorunları

İhracat, ekonomik faaliyet inde bulunan işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda ülke ekonomisi için de önemi çok fazladır.

Küçük sermaye ile iş çevirmeye çalışan KOBİ'ler yurt dışına açılabilme için gerekli personeli istihdam edememektedir. Ayrıca marka oluşturma maliyetlerine katlanamaması, tedarik ve emek yoğun çalışma nedeniyle standart mal üretememesi dış pazarlara açılmasını zorlaştırmaktadır. Dış pazarlarda yeterince tanınmayan KOBİ'ler, dış talepleri ve talep değişimlerini de takip edememekte, rakiplerini tanıyamamaktadırlar.

2.1.3.5. Finans ve Muhasebe Sorunları

KOBİ'ler emek yoğun işletme olmaları ve küçük sermayeler ile kurularak ekonomik hayatta kalma mücadelesi veren işletmelerdir. Küçük sermayeler ile kuruldukları, çok büyük meblağlı işler yapamadıkları için nakit sıkıntısı içinde bulunmaktadır. Muhasebe kayıtlarının düzensiz olması, kayıt dışı çalışmaları nedeniyle kredi olanaklarından da tam olarak yararlanamamaktadırlar.

Türkiye'de, KOBİ'lerin kredilerden aldıkları pay yaklaşık TÜİK 2003 verilerine göre % 10'larda kalırken, AB'de bu oran % 40'lara ulaşmaktadır.

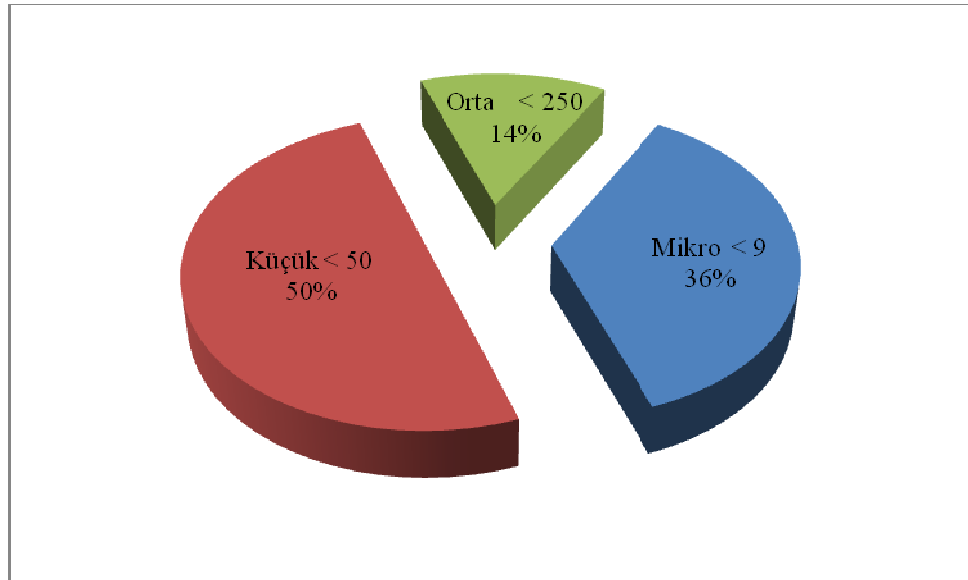
KOSGEB'in 2007 yılında sağladığı, İhracat Destek Kredisi, İstihdam Destek Kredisi, Deri Sektörü OSB'ye Taşınma Destek Kredisi, Gıda Sektörü Makine Tesisat Destek Kredisi Ve E-Kobi Bilişim Destek Kredisi başlıkları altında, 2007–2008 döneminde toplam 11.872 işletmeye, yaklaşık 1.20 milyon TL'lik kredi hacmi yaratılmıştır (bkz. Çizelge 2.1.) Türkiye'de, KOBİ'lerin kredilerden aldıkları pay da son yıllardaki artışa rağmen AB ülkelerinin oranlarından bir hayli düşük durumdadır. AB ülkelerinde % 49'lar düzeyinde olan bu oran Türkiye'de % 28,3'ler seviyesindedir (KOSGEB, 2008).

**Çizelge 2.1. KOSGEB Kredi Desteklerinden Yararlanan İşletmeler
(2007- 2008)**

	İşletme Büyüklüğü	İşletme Sayısı	Yaratılan Kredi Hacmi (TL)	KOSGEB Destek Tutarı(TL)	Kredi Kullanımı%
Kredi Kullanan İşletme Ölçeği	Mikro < 9	4289	367.436.332	65.322.149	30,73
	Küçük < 50	5940	635.218.243	79.595.868	53,13
	Orta < 250	1643	193.047.958	19.415.753	16,15
TOPLAM		11872	1.195.702.533	164.333.770	100,00

Kaynak: KOSGEB, 2008

KOSGEB Kredi desteklerinden yararlanan işletmelerin ölçeksel dağılımında 4.289 işletme ile Mikro (işçi sayısı < 9) işletmeler toplam işletme sayısı içinde %36, 5.940 işletme ile Küçük (işçi sayısı < 50) işletmeler toplam işletme sayısı içinde %50, 1643 işletme ile Orta büyüklükteki (işçi sayısı < 250) işletmeler toplam işletme sayısı içinde % 14 paya sahip olmuşlardır (bkz. Şekil 2.1.).



**Şekil 2.1. KOSGEB Kredi Desteklerinden Yararlanan İşletmelerin
Ölçeksel Dağılımı (2007 – 2008)**

Kaynak: KOSGEB, 2008

2.1.3.6. İnsan Kaynakları Sorunları

KOBİ'ler emek yoğun işletmeler oldukları için insan kaynakları çok daha fazla önem arz etmektedir. KOBİ'ler üretim bandı mantığı ile çalışmadıklarından istihdam edilen işçilerin kalifiye olması gereklidir. KOBİ'lerde az çalışan ile çok iş yapma esas olduğundan, işletmede yapılan işi başından sonuna kadar tamamlayacak kişiler istihdam edilir.

Türkiye'de ister büyük olsun ister küçük ve orta ölçekli, sanayimiz kalifiye eleman bulma güçlüğü içindedir. Az sayıda bulunan kalifiye elemanlar, özellikle kısıtlı bütçeye sahip bu işletmeler tarafından, yüksek ücret verememeleri sebebiyle çalıştırılmamaktadırlar.

KOSGEB tarafından KOBİ'lerin bu sorununa yönelik olarak; Nitelikli Eleman Desteği ve İstihdam Desteği Kredisi vererek çözüm bulma yoluna gitmektedir. Bu amaçla sadece İstihdam Desteği Kredisi ile toplam 6.850 KOBİ'de 26.858 kişinin işe başlamasına yardımcı olmuştur (bkz. Çizelge 2.2.)

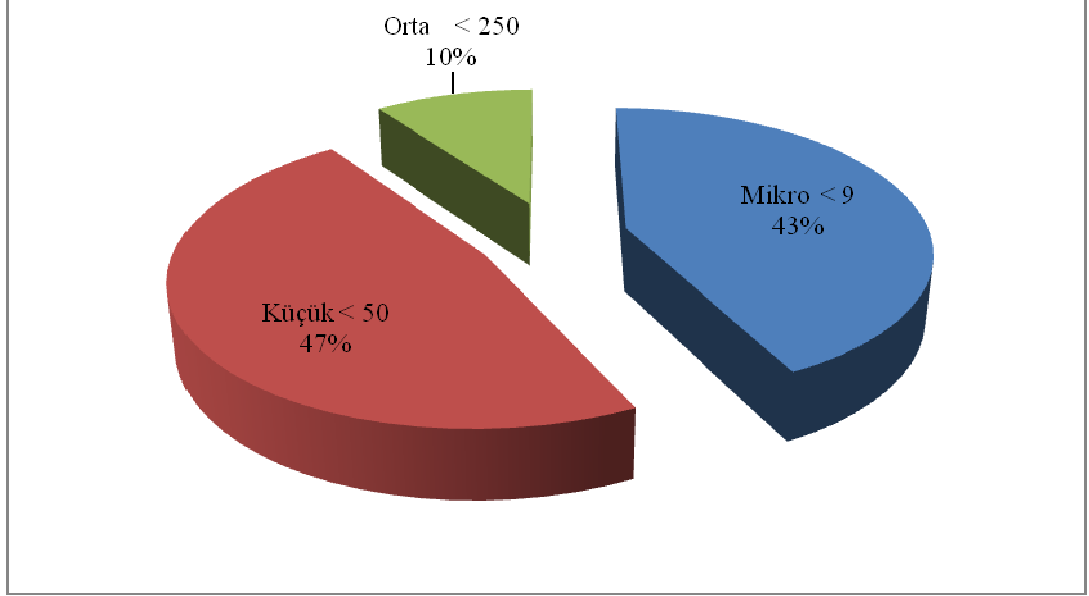
Çizelge 2.2. KOSGEB İstihdam Kredisi Alan İşletme Sayıları (2007 - 2008)

İşletme Büyüklüğü	İşletme Sayısı	İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı	İşe Yerleştirilen Kişi Oranı (%)
Mikro < 9	3208	11464	42,68
Küçük < 50	3034	12725	47,38
Orta < 250	608	2669	9,94
Toplam	6850	26858	100

Kaynak: KOSGEB,2008

KOSGEB istihdam kredi desteği alan işletmelerden 3.208 işletme adedi ve 11.464 istihdam ile Mikro (işçi sayısı < 9) işletmeler toplam işletme sayısı içinde %42.68, 3.034 işletme adedi ve 12.725 istihdam ile Küçük (işçi sayısı < 50) işletmeler toplam işletme sayısı içinde % 47.38, 608 işletme adedi ve 2.669 istihdam ile Orta büyüklükteki (işçi sayısı < 250) işletmeler toplam işletme sayısı içinde %9,94 paya sahip olmuşlardır (bkz. Şekil 2.2.). Bu oranlara baktığımızda mikro ve küçük işletmelerin orta büyüklükteki işletmelerden daha çok elemana ihtiyacı olduğu

ve istihdam edecek fırsatı bulduklarında ortalama olarak işletme başı 4 işçi aldıkları görülmektedir.



Şekil 2.2. KOSGEB İstihdam Kredisi Desteklerinden Yararlanan İşletmelerin İstihdam Ettikleri Personel Oranı (2007 – 2008)

Kaynak: KOSGEB,2008

2.1.3.7. Halkla İlişkiler Konusundaki Sorunları

Halkla ilişkiler, çoğu kere, halkı aydınlatma, bir örgüte iyi niyet, destek ve itibar sağlama, halkın zihninde örgüt hakkında olumlu bir izlenim ve lehte bir imaj yaratma faaliyeti olarak tanımlanır (Mıhçıoğlu, 1970).

İşletmelerin genelinde pazarlama bölümü satış operasyonlarının yürütüldüğü bir birim olarak algılanmakta ve müşteri ilişkileri, pazar araştırmaları, reklam ve halkla ilişkiler faaliyetleri yok denecek kadar azdır. KOBİ'ler marka olmak için yapacakları iletişim yatırımlarında reklam, halkla ilişkiler, doğrudan pazarlama gibi pazarlama iletişimi unsurlarından bütüncül bir bakış açısının perspektifinde yararlanmalıdırlar. Halkla ilişkileri diğer disiplinlere göre daha kritik bir konuma yerleştiren en önemli neden, firma ve markanın tüketici nezdinde benimsetebilme ve

kanaat oluşturma becerisidir. KOBİ'lerin Ar-Ge ve hedef pazarlara yeterli yatırımı yapamaması onları büyüme konusunda sınırlandırmaktadır. Bu durumun en önemli nedeni ise yeterli finansmanın sağlanamaması ve dış kaynaklı fonlardan yararlanamamak olarak gösterilebilir. İşletme organizasyonundaki eksiklerle birlikte KOBİ'ler üretim, satış, pazarlama konularında da problemlerle karşılaşmaktadırlar (Yazar, 2010).

2.1.3.8. Ar-Ge ile İlgili Sorunları

Büyük ölçekli işletmeler genellikle bütün işlevlerini ekonomik açıdan inceleyebilmekte, analiz edip yorumlayabilmekte ve bu yolla bir takım ekonomik sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Dar anlamda, yeni mal ve üretim süreçlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik sistemli ve bilinçli çalışmalar yapabilmektedirler. Ne var ki bu olgular KOBİ'ler açısından oldukça kısıtlıdır. Gelişen endüstriyel yapılanmalar, küresel rekabet, değişen tüketici zevk ve alışkanlıkları ve benzeri gelişmelerin KOBİ'ler açısından izlenebilmesi birçok zorluk doğurmaktadır (Akgemci, 2001).

2.1.4. İŞGEM'lerin Kuruluş Amacı

Türkiye'de 1963'ten beri uygulanan beş yıllık kalkınma planı dönemlerinde "sanayiye dayalı büyüme" temel amaç olmuştur. Öte yandan benimsenen sanayileşme stratejileri ve uygulanan ekonomi politikaları 1980 yılı öncesi ve sonrasında büyük farklılıklar arz etmiştir. 1980 yılına kadar ithal ikamesi politikası uygulanmış; 1980 yılından sonra ise, ihracata yönelik sanayileşme ve serbest piyasa ekonomisi ilkelerinin geliştirilmesi yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Bu reformlar özel sektörün dinamizminin artırılmasına önemli katkı sağlamış ve Türkiye ekonomisinin iç ve dış etkilere karşı uyum yeteneğini artırmıştır. Böylece, son yıllardaki endüstriyel büyümenin kaynağını özel sektörün yatırımları ve dinamizmi oluşturmuştur. Özel sektörde KOBİ'ler önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme süreci etkisini istihdam yapısı üzerinde de göstermiştir. Toplam

istihdam 2000 yılında 21,7 milyona ulaşmış ve istihdam içerisinde sanayinin oranı 1980 yılında %11,6'dan 1990 yılında %15,6'ya ve 2000 yılında da %17,8'e yükselmiştir. 2002 yılında ise ortalama 20,3 milyon olarak gerçekleşen istihdamın %19,5'i sanayi sektöründe gerçekleşmiştir.

TÜİK 2003 verilerine göre; Türkiye'de, KOBİ'ler tüm işletmelerin %99,8'ini, istihdamın %76,7'sini oluşturmakta, toplam yatırımlar içindeki payı ise %56,5'lere ulaşmaktadır. Dikkatlerin toplanması gereken en önemli nokta yarattıkları katma değerlerin %37,7'lerde kalmasıdır. AB'de, KOBİ'lerin yarattıkları katma değer %60'lara ulaşmıştır. Türkiye'de, KOBİ'lerin kredilerden aldıkları pay yaklaşık %10'larda kalırken, AB'de bu oran %40'lara ulaşmaktadır. Son yıllarda, Türkiye'de, KOBİ'lerin kredilerden aldıkları payda ki artışa rağmen AB ülkelerinin oranlarından bir hayli düşük durumdadır. AB ülkelerinde %49'lar düzeyinde olan bu oran Türkiye'de %28,3'ler seviyesindedir (KOSGEB, 2008).

İŞGEM'ler faaliyette buldukları bölgeye, sektöre ve kuruluş amacına göre farklılıklar göstermektedir. İŞGEM'lerin başarısına katkı sağlayan bir takım unsurlar vardır. Bunlar;

- Projeye uygun bir mekanın bilabedel tahsis edilmiş olması,
- İŞGEM yöneticisinin KOBİ'yi ve girişimciyi çok iyi bilen aynı zamanda sektörden geliyor olması,
- İŞGEM'i üstlenecek hizmet sağlayıcı ve bunun önderliğinde kamu ve özel sektörden oluşan yerel aktörlerin desteğinin sağlanması,
- İŞGEM'lerin kurulacağı bölgedeki girişimcilik potansiyeli ve bu potansiyelin harekete geçirilmesi.

İŞGEM'ler, başarılı işletmelerin ortaya çıkması için onları destekleyen bir organizasyondur. Bu destekler arasında; iş geliştirme merkezinde işletmelere fiziksel alan tahsisi, iş geliştirme destek hizmetleri, kümeleme ve ilişki ağı yer almaktadır. Bu konu İŞGEM'ler ile ilgili destekler başlığı altında daha ayrıntılı olarak ele alınacak olup özetle; İŞGEM'ler işletmelerin bir takım giderlerine ortak olarak

onların işletme maliyetlerinin azalmasına katkı sağlamak suretiyle, işletmelerin hayatta kalma sürelerini uzatmaktadır.

2.1.4.1. ÖSDP Kapsamında Kurulanlar

Özelleştirme sonucunda elden çıkartılan KİT’lerde çalışan personel ve bunlara bağlı olarak etkilenen yerel ekonominin canlandırılması için başlatılan çalışmalar neticesinde Özelleştirme Sosyal Destek Projesi ortaya konmuştur.

Projenin özelleştirme sonucu işini kaybedenlere kıdem ve iş kaybı tazminatlarının ödenmesi ve yeniden işe yerleştirme olmak üzere iki misyonu bulunmaktadır.

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi ile öncelikli olarak; özelleştirme sebebiyle iş kaybına uğrayacak kişilerin girişimcilik yönlerinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Özelleştirme ile yıllarca çalıştıkları kurumlarından ayrılarak tazminatlarını alan işçilerin patron olarak ekonomik hayata girmelerini kolaylaştıracak, planlı iş kurma süreçlerini onlara kazandıracak eğitimler düzenlenmiştir. Bu projede kapsamındaki eğitimlerde öncelik, özelleştirme sonrası yeni iş kurmak isteyenler başta olmak üzere Türkiye işsizliğinin azaltılması amacıyla tüm işsizlerin desteklenmesi şeklinde uygulanmıştır.

Türkiye’de ilk İŞGEM, İşgücü Uyum Programı kapsamında Zonguldak’da (bkz. Çizelge 2.3) 1995–1999 yılları arasında gerçekleştirilen proje kapsamında 1997 yılı Ocak ayında kurulmuş olup, 18 işlik sayısına sahiptir.

Çizelge 2.3. Zonguldak İŞGEM

Proje	İŞGEM	Kuruluş Tarihi	İŞLİK Sayısı	Kurulan İşletme Sayısı		Gerçekleşen İstihdam
				MEZUN OLAN	MEVCUT OLAN	
İşgücü Uyum Projesi(1998–1999)	Zonguldak İŞGEM	20.10.1997	18	9	17	44

Kaynak: KOSGEB, 2010

2001 – 2005 yılları arasında gerçekleştirilen Özelleştirme Sosyal Destek Projesinin başarılı sonuçlar vermesi üzerine 2006 – 2009 yılları arasında 2. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi uygulamaya konmuştur. ÖSDP kapsamında Çizelge 2.4.'de verilen bütçe rakamlarının % 93 kıdem ve iş kaybı tazminatlarının ödenmesinde kullanılmış olup geri kalan kısmı projenin ikinci ayağı olan Yeniden İşe Yerleştirme kısmında kullanılmıştır.

Çizelge 2.4. Özelleştirme Sosyal Destek Proje Bütçeleri

Proje Adı	Proje Başlama ve Bitiş Tarihleri	Dünya Bankası Katkısı* (milyon \$)	Türkiye Katkısı (milyon \$)	TOPLAM (milyon \$)
ÖSDP 1	22 Aralık 2000 31 Aralık 2005	250	105,3	355,3
ÖSDP 2	27 Aralık 2005 30 Haziran 2009	452,45**	116,34**	568,79**

Kaynak: KOSGEB (* Dünya Bankası katkısı; Dünya Bankasının ÖSDP1 için ilk 5 yılı ödemesiz 17 yıl, ÖSDP2 için ilk 4 yılı ödemesiz 17 yıl vadeli , TC'ne vermiş olduğu kredi olup, proje bedelinin tamamı TC kaynakları ile finanse edilmiştir.**1 EURO= 1.2927\$, 03.04.2005 tarihli TCMB döviz kuru baz alınmıştır.)

İşgücü Uyum Projesi, ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında, 1997 yılı ile 2007 yılları arasında kalan 10 yıllık bir zaman diliminde toplam 12 adet İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) kurulmuştur. Bu İŞGEM'lerde toplam 354 adet işlik bulunmaktadır. İşlikler işin niteliğine, yer durumuna göre bir işletmeye birden fazla işlik tahsisi edilebildiği gibi, çok büyük işliklerin bölünerek yeni işlikler oluşturulması da mümkündür.(bkz. Çizelge 2.5)

İŞGEM kavramının Türkiye'de çok yeni olması, kurulacak olan yörelerin belirlenmesi, kurulmaları ve işletilmeleri ile ilgili olarak KOSGEB Başkanlığı tarafından yapılan ve yaptırılan çalışmalar neticesinde İŞGEM'lerin kuruluşu ve desteklenmeleri ile ilgili esaslar oluşturulmaya çalışılmış, bu süreçler;

- İŞGEM Kurulacak yörelerin belirlenmesi,
- Yörelerde Duyuru ve Tanıtımın Yapılması,

- Yörelerde Hizmet Sağlayıcının Belirlenmesi için İhaleye Çıkılması,
- Hizmet Sağlayıcının Belirlenmesi ve Sözleşme İmzalanması,
- İŞGEM'in Kurulması,
- İŞGEM'in İşletilmesi,
- Fon Aktarımı,
- İzleme ve Değerlendirme başlıkları altında toplanmıştır.

ÖSDP kapsamında İŞGEM Kurulacak yörelerin belirlenmesinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığının planları dahilinde, öncelik özelleştirmelerin yapılacağı bölgelere verilmiştir.

Çizelge 2.5. İŞGEM'lerin Kuruluş Yılları ve İşlik Sayıları

Proje	İŞGEM	Kuruluş Yılı ve Ayı	İşlik Sayısı
İşgücü Uyum Projesi	Zonguldak	1997 Ocak	18
	Toplam		18
Özelleştirme Sosyal Destek Projesi - I	Tarsus	2003 Mayıs	84
	Ereğli	2004 Ekim	18
	Eskişehir	2004 Ekim	20
	Adana	2004 Ekim	44
	Mersin	2004 Kasım	19
	Van	2004 Ocak	30
		Toplam	215
Özelleştirme Sosyal Destek Projesi - II	Avanos	2006 Eylül	32
	Samsun	2006 Aralık	26
	Elazığ	2006 Kasım	28
	Yozgat	2007 Nisan	21
	Diyarbakır	2007 Mayıs	14
		Toplam	121
		Genel Toplam	354

Kaynak: KOSGEB, 2010

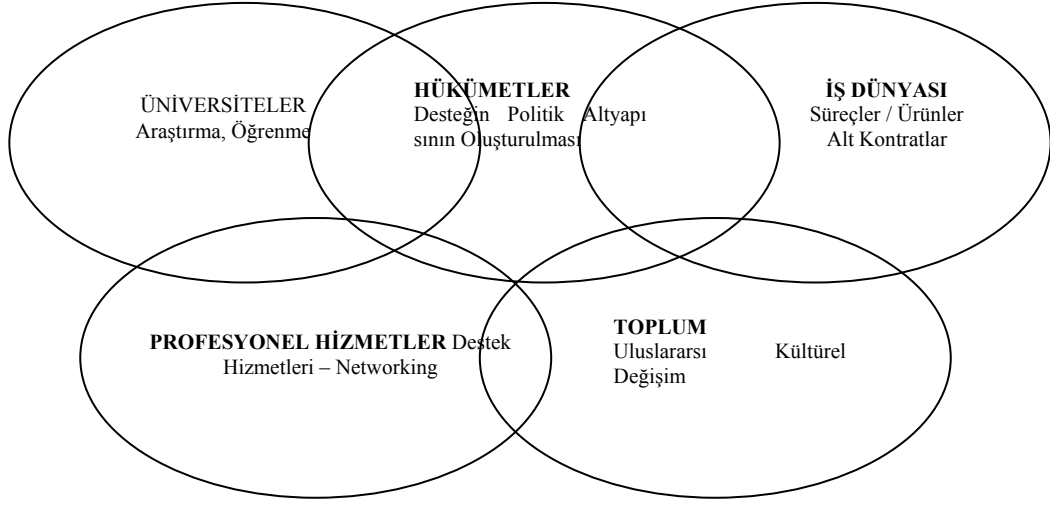
Bu yörelerde Devlet elinde bulunan ve İŞGEM kurmaya elverişli atıl vaziyette binası olan yerler tespit edilmeye çalışılmış, öncelikle bu tür binaların tekrar ekonomiye kazandırılması, yeni bina yapım maliyetlerine girilmemesi amaçlanmıştır.

İŞGEM kurulacak yörenin belirlenmesinde önemle üzerinde durulan diğer bir özellik ise; İŞGEM'in kendi yörelerine kurulması halinde sosyal bir fayda sağlayacağına inanan ve bu doğrultuda talepte bulunacak onu sahiplenecek yerel aktörlerin bulunduğu bölgeler seçilmeye çalışılmıştır. Yerel Aktörler içerisinde İŞGEM'lerin kurulması ve işletilmesinden sorumlu olacak, kurulacak küçük işletmelere danışmanlık ve eğitim hizmetleri, mali destek mekanizmalarına erişim, bilgi kaynaklarına erişim vb. konularda ön ayak olabilecek, onlara koçluk hizmeti verebilecektir. Bu niteliklere sahip yerel aktörler;

- Sivil Toplum Kuruluşları,
- Özel Kuruluşlar,
- Vakıflar ve dernekler
- Üniversiteler olarak sıralanabilmekte ve birbirleri ile oluşturacakları

uyumlu işbirliği ile İŞGEM Hizmet Sağlayıcı olma potansiyeli olan yöreler tespit edilmeye çalışılmıştır. İŞGEM'ler ile paydaşlar arasındaki etkileşimin, Şekil 2.3 'de de görüleceği üzere, sıkı bir ilişki halinde olması gerekir.

Belirlenen yörelerde İŞGEM kurulabilmesi için; bilinçlendirme çalışmaları yapılmıştır. Bu bilinçlendirme çalışmaları kapsamında; İŞGEM ve İŞGEM hizmetlerinin tanıtımı potansiyel hizmet sağlayıcılar ve işsizlere yönelik olarak düzenlenen toplantı, konferans ve seminerler vasıtasıyla gerçekleştirilmiş ve basılı materyallerle (reklam, ilan, broşür vb.) duyuru, bilgilendirme ve tanıtım çalışmaları düzenlenmiştir.



Şekil 2.3. İŞGEM'ler İle Paydaşlar Arasındaki Etkileşim

Kaynak: Laklaka, 2001

İŞGEM kurulacak yörede, proje kapsamında bulunan kişilere, başta belirli süreyle işyeri tahsisi olmak, ortak kullanılabilir (sekreterlik, muhasebe, güvenlik, ihtiyaç duydukları ve duyabilecekleri konularda danışmanlık ve eğitim, telefon, büro malzemeleri vb.) hizmet ve malzemeleri sağlayacak “Hizmet Sağlayıcının” belirlenmesi için ihaleler⁵ yapılmıştır. Yapılan ihale, oluşturulan komisyonlar marifetiyle değerlendirilerek sonuçlandırılmış, kazanan Hizmet Sağlayıcı ile KOSGEB Merkez Müdürlüğü arasında İŞGEM Hizmeti Sözleşmesi imzalanarak İŞGEM hizmetleri fiilen başlatılmıştır.

İşgücü uyum projesi, ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında kurulmuş bulunan İŞGEM'lerin fiziki yapısı ile bilgiler kolayca görülebilmesi açısından tablo haline getirilerek özetlenmiştir. Bunlar Çizelge 2.6 – Çizelge 2.17 'de görülmektedir.

⁵ İhaleler; Dünya Bankası İhale ve Satın alma Usul ve Esasları ile ÖSDP-2 Yeniden İşe Yerleştirme Programı Bileşeni, Saha Uygulama Kılavuzu'nda belirtilen esaslar çerçevesinde yapılmıştır.

Çizelge 2.6. Zonguldak İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Zonguldak İŞGEM
Kurulduğu Proje	İş Gücü Uyum Projesi
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Zonguldak İli Hizmet ve Kalkındırma Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Zonguldak İli Hizmet ve Kalkındırma Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi
Kuruluş Yılı ve Ayı	1997 Ocak
Toplan Kapalı Alan (m²)	9,000
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	502
Ortak Kullanım Alanı (m²)	382
İşlik Sayısı	18
İletişim Adresi	Zonguldak İl Özel İdare Hizmet Binası (Eski) Kat:1 Tel: 0-372-2535669 ZONGULDAK

Çizelge 2.7. Tarsus İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Tarsus İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Tarsus Teknoloji İş Geliştirme ve Girişim Hizmetleri A.Ş
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Tarsus Teknoloji İş Geliştirme ve Girişim Hizmetleri A.Ş
Kuruluş Yılı ve Ayı	2003 Mayıs
Toplan Kapalı Alan (m²)	25380
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	360
Ortak Kullanım Alanı (m²)	20,620
İşlik Sayısı	84
İletişim Adresi	Fevzi Çakmak Mahallesi 1706 Sok. Karam Yağ Sanayi Yanı No:33 Tel: 0324 6139734 Tarsus / İÇEL

Çizelge 2.8. Ereğli İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Ereğli İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Zonguldak Ereğli ve Çevresini Kalkındırma Derneği (ZERÇEV)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Ereğli İş Geliştirme ve Dan.Hiz.Org.San.ve Tic.Ltd.Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2004 Ekim
Toplan Kapalı Alan (m²)	3200
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	-
Ortak Kullanım Alanı (m²)	200
İşlik Sayısı	18
İletişim Adresi	Belen Sanayi Sitesi Sosyal Tesis Binası No:1,2,3 67300 Tel: 0372 3191780 (4Hat) Kdz.Ereğli

Çizelge 2.9. Eskişehir İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Eskişehir İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Eskişehir Girişimci Sanayici ve İşadamları Derneği (ESİD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Eskişehir İş Geliştirme Merkezi A.Ş
Kuruluş Yılı ve Ayı	2004 Ekim
Toplan Kapalı Alan (m²)	2161
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	63
Ortak Kullanım Alanı (m²)	112
İşlik Sayısı	20
İletişim Adresi	Basın Şehitleri Cd.No:341/1Telefonu: 222 226 61 61

Çizelge 2.10. Adana İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Adana İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Adana Sanayici ve İşadamları Derneği (ADSİAD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Adana İş Geliştirme Merkezi A.Ş
Kuruluş Yılı ve Ayı	2004 Ekim
Toplan Kapalı Alan (m²)	5000
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	90
Ortak Kullanım Alanı (m²)	1958
İşlik Sayısı	44
İletişim Adresi	Adresi: Kocavezir mah. Kocavezir İş Merkezi K: 1/ 23 Telefonu: 0322 365 41 00 (pbx) Seyhan / ADANA

Çizelge 2.11. Mersin İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Mersin İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Mersin Sanayicileri ve İşadamları Derneği (MESİAD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Migem Ltd.Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2004 Kasım
Toplan Kapalı Alan (m²)	3600
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	180
Ortak Kullanım Alanı (m²)	120
İşlik Sayısı	19
İletişim Adresi	Tırmıl Küçük Sanayi Sitesi, 63186 Sk. No:2 Tel:0324 235 22 61Mersin

Çizelge 2.12. Van İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Van İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 1
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Van Sanayici ve İşadamları Derneği (VANSİAD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Van Teknoloji İş Geliştirme ve Girişim Hizmetleri Ltd.Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2004 Ocak
Toplan Kapalı Alan (m²)	11870
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	350
Ortak Kullanım Alanı (m²)	1100
İşlik Sayısı	30
İletişim Adresi	Süphan Mah. Eski Kundura Fabrikası Telefonu: 432 2173191 - 2179747 VAN

Çizelge 2.13. Avanos İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Avanos İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 2
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	İlke Eğitim ve Sağlık Vakfı
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	İlke Eğitim Sağlık Vakfı
Kuruluş Yılı ve Ayı	2006 Eylül
Toplan Kapalı Alan (m²)	4005
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	-
Ortak Kullanım Alanı (m²)	1906
İşlik Sayısı	32
İletişim Adresi	Kapandı.

Çizelge 2.14. Samsun İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Samsun İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 2
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Samsun Bölgesel Ekonomik Kalkınma A.Ş. (SABEK)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	SABEK A.Ş
Kuruluş Yılı ve Ayı	2006 Aralık
Toplan Kapalı Alan (m²)	7046
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	406
Ortak Kullanım Alanı (m²)	406
İşlik Sayısı	26
İletişim Adresi	Merkez Dereler Köyü Mevkii İş Geliştirme Merkezi Telefonu: 03622751146 - 2751151 Samsun

Çizelge 2.15. Elazığ İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Elazığ İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 2
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Elazığ Sanayici ve İşadamları Derneği (ELSİAD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Elazığ İŞGEM Ltd.Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2006 Kasım
Toplan Kapalı Alan (m²)	5499
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	300
Ortak Kullanım Alanı (m²)	300
İşlik Sayısı	28
İletişim Adresi	Malatya Yolu 8 Km. No:1 Telefonu: 0424 248 35 10 ELAZIĞ

Çizelge 2.16. Yozgat İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Yozgat İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 2
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Yozgat Sanayi ve Ticaret Odası
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Yozgat Yatırım A.Ş
Kuruluş Yılı ve Ayı	2007 Nisan
Toplan Kapalı Alan (m²)	3500
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	150
Ortak Kullanım Alanı (m²)	250
İşlik Sayısı	21
İletişim Adresi	Şeyh Osman Mah.Eski Pazar Yeri Mevkii İşgem Hizmet Binası Telefonu: 0354 212 49 29 YOZGAT

Çizelge 2.17. Diyarbakır İŞGEM Fiziki Yapılanma

İŞGEM Adı	Diyarbakır İŞGEM
Kurulduğu Proje	ÖSDP 2
İŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Diyarbakır Sanayici ve İşadamları Derneği (DİSİAD)
İŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Diyarbakır İŞGEM Diyarbakır İş Geliştirme ve Girişimcilik Hizmetleri Ltd.Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2007 Mayıs
Toplan Kapalı Alan (m²)	1639.65
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	50
Ortak Kullanım Alanı (m²)	135
İşlik Sayısı	14
İletişim Adresi	Şehitlik Mah. Köşkler Mevkii Eski Köy Hizmetleri Sosyal Tesisleri DİYARBAKIR

2.1.4.2. AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi Kapsamında

Kurulanlar

AB, Amsterdam Antlaşması (AA)'nın sosyal politika başlığı altında; “Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düzenlemeler” bulunmaktadır. Çalışma yaşamında kadın – erkek eşitliğine yönelik girişimler, istihdam politikasından çok sosyal politika kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Gidermek başlığının bu kısımda ele alınmasının nedeni, Antlaşma'nın 3/2. Maddesinin açık hükmü gereğidir. Söz konusu maddede Toplumun tüm politikaları belirlenirken bu hususun dikkate alınacağı açık hükme bağlanmıştır (Tekin, 2008).

Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi; AB – Türkiye Mali Yardımı 2005 yılı Programlaması kapsamında yürürlüğe konulmuştur. Bu proje iki bileşenden meydana gelmektedir. Proje bileşenleri, kadın girişimcilerin eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlandırılması ve kadın girişimcilere yönelik İŞGEM hizmetlerinin sunulması olarak planlanmıştır. Proje teknik yardım hizmetleri 21 Ağustos 2007 tarihinde başlamış ve 31 Mart 2009 tarihinde sona ermiştir.

- *Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri:* TESK'in sorumluluğu altında yürütülen bu bileşen kapsamında; kadın girişimciliğin eğitim ve danışmanlık hizmeti ile desteklenmesi faaliyetlerinin yürütülmesi planlanmıştır.
- *İŞGEM Hizmetleri:* KOSGEB'in sorumluluğu altında yürütülen bu bileşen kapsamında; kadın girişimciliğinin İŞGEM hizmetleri ile desteklenmesi çalışmaları planlanmıştır.

Konumuz dahilinde bulunan kadın girişimcilerin desteklenmesi bileşeni kapsamında Türkiye'de dört yerde, Çorum, Kütahya, Hacıbektas/Nevşehir ve Pendik/İstanbul, kadınlara yönelik hizmetler sunacak İŞGEM kurulması planlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Kadın girişimcilere yönelik öncelikli hizmet verecek bu merkezler K- İŞGEM ya da KİŞGEM olarak adlandırılmışlardır. Kurulacak

KİŞGEM'lerde en az 20 işletmeye yer verilmesi planlanmıştır. Bu KİŞGEM'ler aracılığıyla kadın girişimcilere;

- Bina,
- Yeni ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak,
- İşletmenin büyüme ve hayatta kalma fırsatlarını artırmak,
- Yeni iş ve istihdam olanakları yaratmak,
- Yerel kaynakları yeni ve/veya farklı işletmelere yöneltmek,
- Girişimciliği özendirmek,
- Güvenli bir iş ortamı sağlamak,
- Rekabetçi ortamı sağlamak,
- Bölgesel ve yerel gelişimi hızlandırmak ve bu konulara katkıda bulunmak,
- Yerel ekonomiyi destekleme

amaçlarına yönelik olarak;

- Etkin iş planı hazırlanma,
- Yönetim danışmanlığı,
- Ofis ve üretim alanı,
- İdari hizmetler,
- Teknik destekler,
- İş ağı (network),
- Ortak ofis araç ve gereçlerinin kullanılması,
- gerektiğinde pazarlama, hukuk ve muhasebe danışmanlığı

konularında koçluk hizmetlerinin sunulması planlanmıştır.

Proje için 3,5 Milyon Avro ayrılmış olup, yapılan çalışmalar neticesinde; 968.596 Avro bina tadilatı, 116.500 Avro inşaatın kontrolü, 92.575 Avro malzeme / ekipman ve 1.763.500 Avro da teknik yardım olarak harcanmak üzere 2.941.171 Avro'luk bir proje olarak uygulamaya konulmuştur (bkz. Çizelge 2.18.) Teknik yardım hizmeti dışında kalan proje harcamalarının %25'i olan 294.420 Avro KOSGEB bütçesinden karşılanmıştır.

Çizelge 2.18. AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Proje Bütçesi

Proje Ortakları	Harcama Kalemleri	Bina Tadilat İnşaatı (AVRO)	İnşaat Kontrol (AVRO)	Ekipman (AVRO)	Teknik Yardım (AVRO)	Toplam (AVRO)
AB	%75	726.447	87.375	69.438	1.763.500	2.646.760
KOSGEB	%25	242.149	29.125	23.146	-	294.420
Toplam	%100	968.596	116.500	92.584	1.763.500	2.941.180

Kaynak: KOSGEB

AB Kadın Girişimciliğinin desteklenmesi Projesi kapsamında kurulmuş bulunan İŞGEM'lerin fiziki yapısı ile ilgili bilgiler özetlenmiş olarak Çizelge 2.19 – Çizelge 2.22'de görülmektedir.

Çizelge 2.19. Çorum KİŞGEM Fiziki Yapılanma

KİŞGEM Adı	Çorum KİŞGEM
Kurulduğu Proje	AB Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi
KİŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Çorum Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği
KİŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Çorum Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, KİŞGEM işletici şirketi ise ÇESOB Yatırım Ltd. Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2008
Toplan Kapalı Alan (m²)	1250
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	744
Ortak Kullanım Alanı (m²)	506
İşlik Sayısı	37
İletişim Adresi	Yeniyol Mah. Sel sok. Turgut Özal İş Merkezi Tel: 0364 225 10 07

Çizelge 2.20. Pendik KİŞGEM Fiziki Yapılanma

KİŞGEM Adı	Pendik KİŞGEM
Kurulduğu Proje	AB Kadın Girişimciliğın Desteklenmesi Projesi
KİŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Pendik Belediyesi
KİŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	PENTAŞ Pendik İnş. Org. Yay. Danış.Turiz. ve Tic. A.Ş.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2008
Toplan Kapalı Alan (m²)	2365
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	42
Ortak Kullanım Alanı (m²)	1199
İşlik Sayısı	29
İletişim Adresi	Fevzi Çakmak mah. Erzincan Cad. No:98 Üst Kaynarca-Pendik-İstanbul Tel: 0216 596 44 63 – 64 Faks: 0216 596 44 62

Çizelge 2.21. Kütahya KİŞGEM Fiziki Yapılanma

KİŞGEM Adı	Kütahya KİŞGEM
Kurulduğu Proje	AB Kadın Girişimciliğın Desteklenmesi Projesi
KİŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Kütahya Belediyesi
KİŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Kütahya El Sanatları Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2008
Toplan Kapalı Alan (m²)	2365
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	42
Ortak Kullanım Alanı (m²)	1199
İşlik Sayısı	29
İletişim Adresi	Tavşanlı Yolu 3. km TEDAŞ Ambarı Yanı Telefon / Faks: 0 274 231 17 74 Kütahya E-posta : bilgi@kutahyakisgem.org.tr

Çizelge 2.22. Hacibektaş KİŞGEM Fiziki Yapılanma

KİŞGEM Adı	Hacibektaş KİŞGEM
Kurulduğu Proje	AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi
KİŞGEM Hizmet Sağlayıcı	Hacibektaş Kaymakamlığı Köylere Hizmet Götürme Birliği S.S Hacibektaş Hastim K.S.S Yapı Kooperatifi Hacibektaş Belediyesi
KİŞGEM İşletici Şirket Bilgileri	Hacibektaş İş Geliştirme Merkezi Ltd. Şti.
Kuruluş Yılı ve Ayı	2008
Toplan Kapalı Alan (m²)	2400
Yönetim için Ayrılan Alan (m²)	228
Ortak Kullanım Alanı (m²)	380
İşlik Sayısı	22
İletişim Adresi	Küçük Sanayi Sitesi Hacibektaş /Niğde

2.1.5. İŞGEM Proje Ortakları ve Faaliyetleri

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) arasında yapılan protokoller neticesinde Dünya Bankasının da finansman katkılarıyla öncelikli olarak özelleştirme sebebiyle iş kaybına uğrayacak kişiler olmak üzere işsizlere yönelik olarak;

- Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlık Desteği (KÖİDD)
- İŞGEM kurulması
- İş ve Meslek Danışmanlığı
- İş Kulübü Hizmetleri
- Sosyal Danışmanlık
- İşe Yerleştirme Hizmeti
- Yeni Bölgeye Taşınma Hizmeti
- İstihdam Garantili Mesleki Eğitim

- Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Meslek Eğitimi
- Okuma-Yazma Eğitimi
- Toplum Yararına Çalışma Programları
- Tazminat Ödemeleri (Kıdem, İhbar ve İş Kaybı Tazminatı) hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştür.

2.1.5.1. ÖSDP Kapsamında Kurulanlar

2.1.5.1.1. ÖİB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

ÖİB, ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında üstlendiği en önemli görev, özelleştirme sonucunda işini kaybedecek olanların tazminat ödemelerinin yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu amaçla ÖİB işini kaybedecek kişilere verilecek Kıdem, İhbar ve İş Kaybı Tazminatlarının hesaplanarak ilgililere ödenmesi işini üstlenmiş bulunmaktadır. Bunun yanında ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında Projenin Uygulayıcı Ortakları olan KOSGEB, İŞKUR ile Kredinin sağlandığı Dünya Bankası ve Hazine Müsteşarlığı arasındaki koordinasyonu sağlamak olarak özetlenebilir.

2.1.5.1.2. İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

- Danışmanlık Desteği
- Meslek Kazandırma ve İş Başında Eğitim Desteği
- Toplum Yararına Çalışma Programları düzenlenmiş olup,

2.1.5.1.3. Yerel Aktörler Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

Proje kapsamında yerel aktörlerin bir araya gelerek bir sinerji oluşturmaları, projenin başarısına inanmaları, onu destekleyici yönde hareket etmeleri beklenilmektedir. Zira proje ortağı ve uygulayıcıları daha çok kurulma aşamasındaki

teknik sorunların çözümüne odaklanmaktadırlar. İŞGEM'lerin kuruluş aşamalarının tamamlanmasını müteakip, hatta binaların tadilat/tamirat aşamalarında, yerelde olmanın avantajıyla, uygulamaları takip etmeleri gerekmektedir.

Yerel aktörler, projenin uygulama aşamasında proje bütçesinden karşılanamayan, proje yazım aşamasında öngörülemeyen küçük giderlerin karşılanmasını sağlarlar.

Yerel aktörler projedeki en önemli görevi, İŞGEM'ler faaliyete geçtikten sonra onlara alınacak girişimcileri seçmek, onların ayakları üzerinde durabilecekleri ortamı hazırlamak, iş ve bürokrasi çevreleri ile onları desteklemektir.

İŞGEM'ler belirli tarihler arasında yürütülen projeler ile kurulduklarından onların proje bitiminden itibaren sürdürülebilirliklerinin sağlanması yerel aktörler tarafından gerçekleştirilmektedir.

2.1.5.1.4. KOSGEB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

- Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlığı Desteği,
- İŞGEM'lerin kurulması çalışmalarını işin projelendirme aşamalarından başlayarak, kurulumu tamamlanmış yapıların yerel aktörlere devrine kadar olan süreci yönetmek,
- İŞGEM'lerin devir işlemi sonrasında da mevzuatı çerçevesinde hem İŞGEM'leri hemde içerisinde kurulmuş bulunan işletmeleri desteklemek.

2.1.5.2. AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi Kapsamında Kurulanlar

2.1.5.2.1. TESK Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

AB Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi kapsamında iki bileşen olduğundan bahsetmiştik. Bu bileşenlerden biri; TESK'in sorumluluğu altında

yürütülen, kadın girişimciliğin eğitim ve danışmanlık hizmeti ile desteklenmesi faaliyetleridir.

Proje kapsamında; AB ve TESK tarafından belirlenen toplam 25 ilimizde; Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği (ESOB)'lar bünyesinde oluşturulacak Merkez ve Bağlı Merkezlerde yürütülecektir. Bu kapsamda Ankara, Adana, Antalya, İstanbul, Konya, Malatya, Manisa, Nevşehir, ve Samsun olmak üzere 9 ilimiz 'merkez' ve Amasya, Balıkesir, Düzce, Eskişehir, Erzurum, Hatay, Kastamonu, Muğla, Kırklareli, Ordu, Sivas, Tekirdağ, Tokat, Tunceli, Uşak ve Yozgat olmak üzere toplam 16 ilimiz 'bağlı merkez' olarak kadınlara yönelik girişimcilik eğitimi ve danışmanlık hizmeti sağlanması planlanmıştır. Minimum 4500 kadının eğitilmesi ve 1500 kadının danışmanlık hizmetlerinden yararlandırılması, kadınlar arasında yeni bir iş kurma bilincinin geliştirilmesi ve farkındalığın artırılması hedeflenmiştir (TESK, 2010).

TESK Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi kapsamında, Kadın Girişimciliğini Destekleme Eğitimlerinden faydalanan katılımcı sayısı 10.459 kişi, danışmanlık hizmeti alan katılımcı sayısının ise 2.770 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bugüne kadar toplamda 13.274 katılımcı eğitim ve danışmanlık hizmetinden yararlanmıştı (TESK, 2010).

2.1.5.2.2.Yerel Aktörler Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

Proje kapsamında yerel aktörler tarafından sunulacak hizmetler KİŞGEM'lerde de İŞGEM'lerde olduğunun aynısıdır. Kısaca sıralamak gerekirse;

- Projenin başarısına inanmaları, onu destekleyici yönde hareket etmeleri bir araya gelerek bir sinerji oluşturmaları,
- İŞGEM'lerin kuruluş aşamalarında binaların tadilat/tamirat uygulamalarını takip etmek,
- Yerel aktörlerin, projenin uygulama aşamasında proje bütçesinden karşılanamayan, proje yazım aşamasında öngörülemeyen küçük giderleri aynı ve nakdi olarak karşılanmak,

- İŞGEM'ler faaliyete geçtikten sonra onlara alınacak girişimcileri seçmek,
- İŞGEM girişimcilerini kendi iş ve bürokrasi çevreleri ile desteklemek,
- İŞGEM'lerin sürdürülebilirliklerini sağlamak.

2.1.5.2.3. KOSGEB Tarafından Gerçekleştirilen Faaliyetler

KİŞGEM'lere sunulan KOSGEB hizmetleri de İŞGEM'lere sunulan dan çok farklı değildir. KİŞGEM'lerin kurulması bir AB projesi olduğundan izlenen prosedür ve prosedürün hayata geçirilmesi aşamaları farklılıklar göstermektedir. Ancak nihai ürün her iki projede de bir İş Geliştirme Merkezinin hayata geçirilmesidir.

Yine İŞGEM'lerde olduğu gibi KOSGEB KİŞGEM'leri de devir işlemi sonrasında mevzuatı çerçevesinde desteklemektedir.

2.1.6. Dünyada İŞGEM Sayıları

Kuluçka kavramı, Batavia New York'ta Batavia Endüstri Merkezi açıldığından yani 1959'dan beri dünya gündemindedir. Modern anlamda ilk işletme kuluçkaları Amerika'da ortaya çıkmıştır (McKee, 1992). Daha sonra kavram sürekli gelişmiş ve diğer OECD ülkelerinde de kabul görmüştür.

1970'lerde İngiltere'de tarihi binaların esnaf ve zanaatkârlara birer atölye olarak kullanmalarını sağlamak üzere yeniden geliştirilmesi ve kullandırılması; eski boş binaların mimarlar tarafından barınma yerlerini paylaşan tasarımla ilgili firmaların oluşturduğu "çalışma toplulukları" haline getirilmesi için parselizasyonu; hizmetler, yönetim ve eski çelik işçilerinin binlercesinin atıl hale geldiği çelik ile ilgili alanlarda iş yaratımına cevap verebilmek amacıyla yayılmıştır (Campbell, ve Allen, 1987).

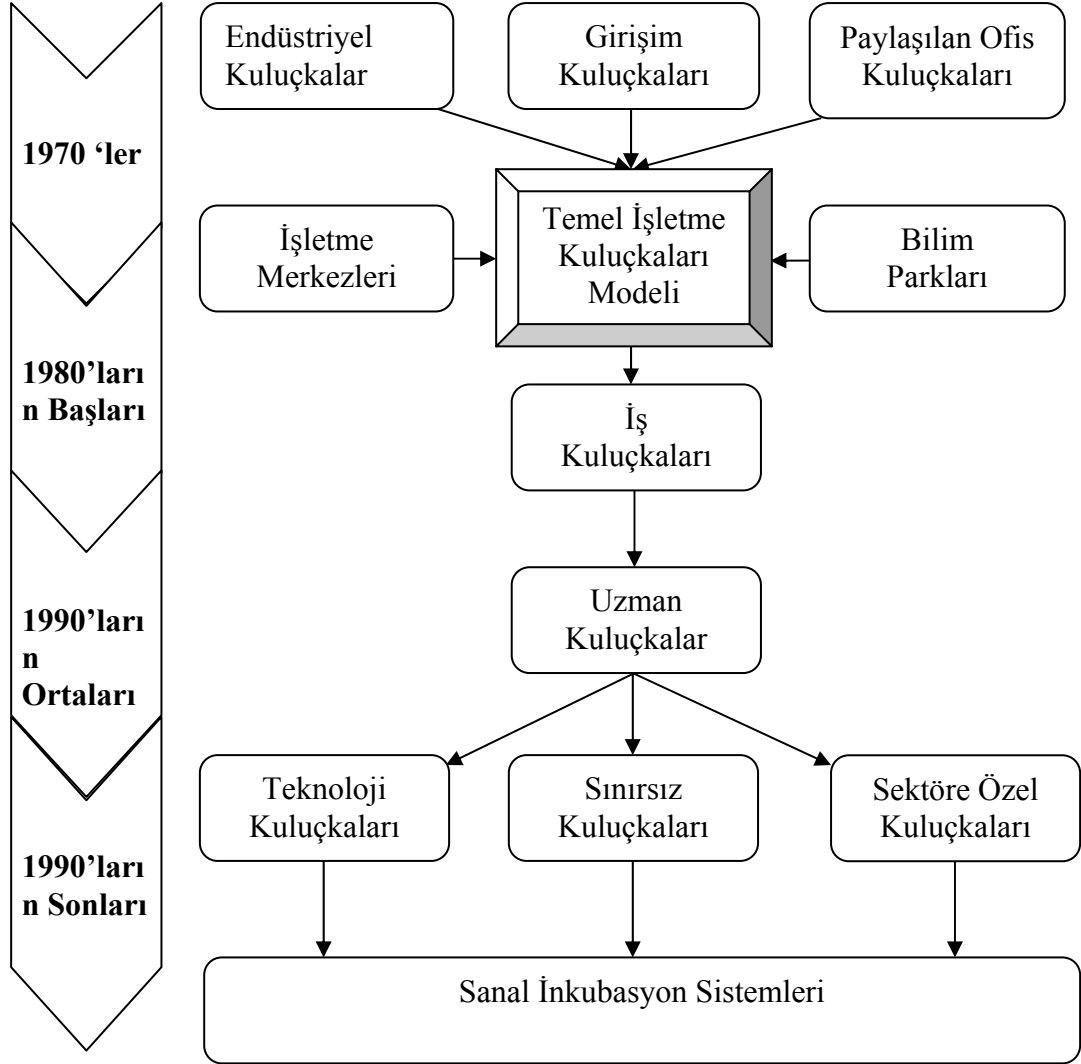
1980 ve 1990'lı yıllarda işletme merkezleri, bilim parkları ve işletme kuluçkaları gibi kuluçka türleri ortaya çıkmaya başlamıştır. 1990'lı yılların ilk kuluçkaları, kiracı firmaların seçiminde yüksek oranda secici kriterlere sahip olup,

uygulamalı yönetim desteği sağlamakta ve işletmeleri kaynak desteği ile büyütme odaklanmakta idi. 1990'ların ilk yıllarında kuluçkaların birincil amacı, girişimcilik, inovasyon, istihdam olanakları yaratma ve büyümeyi teşvik ederek ekonomik büyümeyi kolaylaştırmaktı. Dolayısıyla kuluçkaların önemli bir çoğunluğu doğrudan ulusal, yerel veya kamu otoriteleri tarafından çalıştırılmaktaydı (Smilor, 1987). 1990'lı yılların ortalarında, internetin gelişmesiyle ortaya çıkan fırsatlardan dolayı, ya belirli endüstrilerde ya da belirli teknoloji türlerinde odaklanan uzmanlaşmış kuluçkalar ortaya çıkmıştır. Bu tür kuluçkalar yüksek teknolojiye odaklanmış ve çoğunlukla üniversiteler veya özel sektör örgütleri tarafından oluşturulmuştur (Malan, 2002).

Kuluçka kavramının gelişimi özetlenecek olursa, 1980'li yıllardaki ilk nesil kuluçkalar, temelde dikkatlice seçilmiş girişimci gruplarına mekan ve destek hizmetleri sunmaktadırlar. 1990'lı yıllarda, ortaya çıkan ihtiyaç faaliyetleri ve bağlantıları dışarıda olan kiracı firmaların profesyonel destek ve öz sermayeye ulaşabilirliklerini sağlamak için; mekanın yanı sıra danışmanlık, yetenek geliştirme ve ağ hizmetleri sunabilmek olmuştur. Bundan dolayı ikinci nesil kuluçkalar ortaya çıkmıştır. 1998'den başlayarak, bu paralelde yeni bir kuluçka modeli ortaya çıkmıştır. Bu modelin amacı da, işletme kuruluşlarını hareketlendirmek ve büyüme potansiyeline sahip teknoloji bazlı girişimlere destek sağlamak olmuştur. (Lalkaka, 2001) İş kuluçkalarının zaman içerisinde gelişimi ve yıllar itibariyle ortaya çıkan yeni kuluçka kavramları Şekil 2.4.'de detaylı olarak sunulmaktadır.

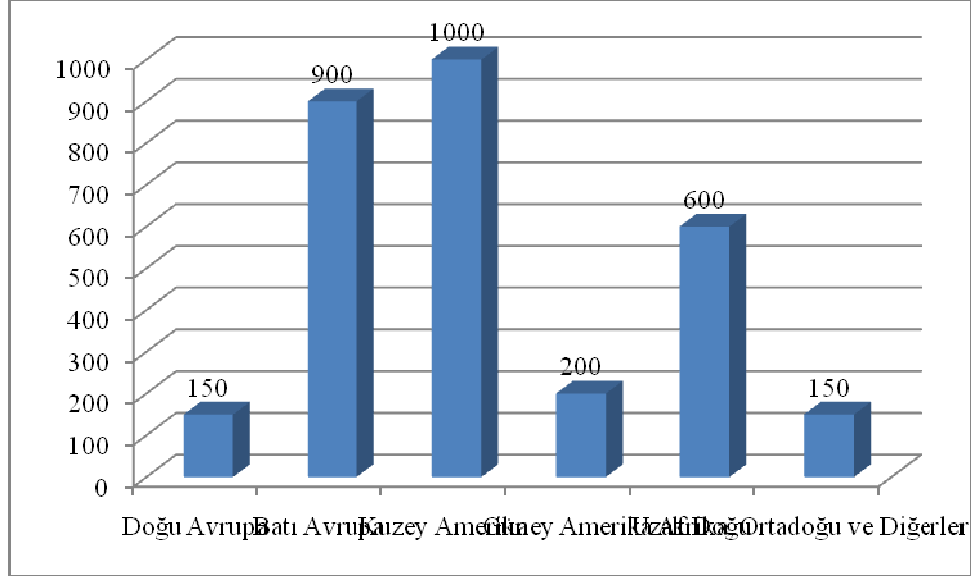
Yakın zamanda yapılan tahminlere göre dünya üzerinde 3.000 kadar İŞGEM bulunmaktadır (bkz. Çizelge 2.23.). Bu İŞGEM'lerin 150 tanesi Doğu Avrupa ülkelerinde yer almakta, 900 tanesi Batı Avrupa ülkeleri içinde kurulmuş bulunmakta, 1200 tanesi Amerika'da, 600 tanesi Uzak Doğu'da ve 150 kadarı da Afrika ve diğer bölgelerde yer almaktadır. Amerika'da 1980'li yıllarda 100 den az olan İŞGEM sayısı hızlı bir gelişme göstererek 2000'li yıllarda 1000 civarına ulaşmış bulunmaktadır. Avrupa'da ilk İŞGEMler 1990 yılında UNDP (Birleşmiş Milletler Gelişim Programı) teknik yardımları ile kuruluş çalışmaları başlatılarak Polonya'da ilk İŞGEM 1993 yılında kurulmuştur. Diğer bölgelerde de ilk İŞGEM'lerin

kuruluşları bu tarihlere rastlamakta ve UNDP'nin teknik yardımları ile birçok ülkede kurulmaktadır (Centre for Strategy & Evaluation Services, 2002).



Şekil 2.4. İşletme Kuluçka Modelinin Gelişimi

Kaynak: CSES, Benchmarking of Business Incubators (2002)

Çizelge 2.23. Dünyadaki İŞGEM'lerin Bölgesel Dağılımı

Kaynak: Lalkaka,2001

2.1.7. İŞGEM'ler ile İlgili Destekler

İŞGEM'ler, girişimcilerin kuracakları işletmelere henüz kuruluş aşamasında iken destek olmaya başlayan ve onların hayatta kalma şanslarını arttıran yapılar olduğundan bahsetmiştik. Bu yapıların da kendileri birer KOBİ olup, ilk kuruluş aşamalarında ve sonrasındaki belirli bir süre için diğer yeni kurulan işletmelerde olduğu gibi bazı desteklere ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu bölümde hem İŞGEM'lere sağlanan desteklerden, hem de İŞGEM içinde bulunan girişimcilere sağlanan desteklerden bahsedilecektir.

2.1.7.1. İŞGEM'lere Sağlanan Destekler

İŞGEM'ler her ne kadar kar amacı gütmeyen bir işletme⁶ olarak görülseler de ayakta kalabilmeleri, bünyelerinde kurulan işletmelere destek verebilmeleri açısından

⁶ Ülkemizde kar amacı gütmeyen işletme yapısı Türk Ticaret Kanununda yer almadığı için bugüne kadar kurulmuş bulunan İŞGEM'ler çok ortaklı AŞ. Statüsünde kurulmuşlardır.

bir gelire sahip olmaları gerektiği muhakkaktır. Türkiye’de bulunan İŞGEM’ler kuruluşlarının ilk aşamalarında tamamıyla devlet desteği ile hayatiyet kazanmışlardır. Daha önceki konularda bahsettiğimiz gibi ÖSDP kapsamındaki Dünya Bankasından alınan finansman kredisi, hazine ve proje ortağı kurumların katkıları ile kurulmuşlardır.

Dünya Bankası kredi finansmanı ile kurulan 12 adet İŞGEM için yeni bina yapanına gidilmemiş, atıl kamu binalarından yararlanılma yöntemi kullanılmıştır. Proje kapsamında değerlendirilecek binaların İŞGEM’e uygun hale getirilme çalışmaları, ortak kullanım alanları ve idari bölüm teşrifatı İŞGEM işletici kuruluşu tarafından avans ödemesi mukabilinde oluşturulacak istihdamın satın alınması yoluyla fonlanmıştır. İŞGEM’lerin ana gelir kalemini almış oldukları bu fonun yanı sıra bünyelerine aldıkları işletmelerden elde ettikleri düşük kira gelirleri oluşturmakla birlikte, kuruluş aşamasında İŞGEM işletici kuruluş ortakları olan yerel aktörlerin de önemli katkıları olmuştur. İŞGEM işletici kuruluş ortakları olan yerel aktörler (Belediyeler, Özel İl Özel İdaresi, Sivil Toplum Kuruluşları) proje kapsamında karşılanmayan harcamalar için aynı ve nakdi destekte bulunmuşlardır.

İŞGEM’lerin kuruluşları KOSGEB’in teknik yardımı ile gerçekleşmiştir. Kuruluşunun her aşamasında KOSGEB tarafından desteklenen İŞGEM’ler diğer işletmeler gibi başa baş noktasına erişmek ve hayatiyetlerini sürdürmek zorundadırlar. Projeler kapsamında kurulan İŞGEM’lerin bu başa baş noktasına erişebilmeleri ve hayatiyetlerini sürdürebilmeleri için ortalama 36 aylık bir süre desteklenmeye ihtiyaç duymaktadırlar.

Proje sürelerinin ve bütçelerinin kısıtlı olması dolayısıyla yeterli ölçüde fonlanamayan İŞGEM’ler; KOSGEB tarafından “İş Geliştirme Merkezi Desteği” ile desteklenmeye devam edilmektedir. Bu destek modeli ile

KOSGEB tarafından ulusal/uluslararası projeler dahilinde kurulan İş Geliştirme Merkezlerinin, ilgili projenin sona ermesinden sonra desteklendiği süreyi 36 aya tamamlanması, zorlu bir süreç gerektiren İŞGEM kurma süreci sonrasında onların ayakları üzerine daha sağlam basmasını sağlamayı amaçlanmaktadır. Bu destekten beklenen yarar İŞGEM’lerin sürdürülebilirliklerine katkıda bulunmaktır.

Destekten KOSGEB tarafından ulusal/uluslararası projeler dahilinde kurulan İŞGEM'ler toplam destek üst limiti olan 50.000.-TL kadar, personel ve kira giderlerinin kalkınmada öncelikli yörelerde %80'i, normal yörelerde %70'i ve gelişmiş yörelerde %60'ına denk gelen oranlarda ve toplam destekleme süresi 36 ayı geçmeyecek şekilde yararlanabilirler (KOSGEB, 2005).

2.1.7.2. İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelere Sağlanan Destekler

2.1.7.2.1. İŞGEM'lerce İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelere Verilen Destekler

İŞGEM'ler, kendi sorumluluk alanları içerisinde bulunan işletmelere bir takım ekonomik imkanlar sunarak, bu işletmelerin iş kurmalarını kolaylaştırırken aynı zamanda hayatta kalma mücadelelerinde onlara yardım eden kuruluşlardır. İŞGEM'lerin işletmelere sağlamış olduğu imkanlar;

- Belirli süreyle iş yeri tahsisi,
- Sekreterlik ve ortak destek (muhasabe, güvenlik vs) hizmetleri,
- Ofis ekipmanlarının ortak kullanımı (telefon, servis aracı, büro malzemeleri vb),
- Küçük işletme danışmanlık ve eğitim desteği hizmetleri,
- Mali destek mekanizmalarına erişim,
- Bilgi kaynaklarına erişim,
- Yönetim desteği,
- Pazarlama desteği,

ana başlıkları altında toplanabilir. İŞGEM işletmecileri bu desteklerin bir çoğunu bünyelerinde barındırdıkları elemanları vasıtasıyla yerine getirirler. Daha profesyonel bilgi aktarımını gerektiren konularda da konularında uzman kişilerden yardım isteyerek yerine getirebilirler.

2.1.7.2.2. KOSGEB'in İŞGEM'lerde Kurulu Bulunan İşletmelere Verdiği Destekler

KOSGEB ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak amacıyla yeni girişimcilerin işletmelerini kurarken yaşadıkları mali sıkıntılara çözüm getirmek amacıyla onları "Yeni Girişimci Desteği" ile desteklemektedir. Bu amaçla;

- KOSGEB tarafından üniversitelerde gerçekleştirilen Genç Girişimci Geliştirme Programından mezun olan,
- KOSGEB tarafından verilen iş kurma danışmanlığı veya uygulamalı eğitim desteğini alan,
- KOSGEB'in işbirliği ve denetimi çerçevesinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, İŞKUR, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, belediyeler ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile meslek odaları tarafından ulusal ve uluslararası projeler kapsamında düzenlenen girişimcilik eğitimine katılanlar
- İş Geliştirme Merkezlerinde (İŞGEM) yer alan girişimcilerden

son bir yıl içinde işletmesini kuranlar bu desteği alabilmektedirler. Destek sözleşme tarihinden itibaren 3 yıllık süre içerisinde iş kurmaya yönelik başlangıç giderleri ile makine-teçhizatı ve donanım giderlerini karşılamaya yönelik olarak verilmektedir. Destek iki kısımdan oluşmaktadır.

1. İş Kurma Desteği; Geri ödemesiz, yani hibe bir destek olup üst limiti 4.000.- (dört bin)TL'dir.

2. Sabit Yatırım Desteği; Bu destek işletmenin kurulduğu yörenin devlet tarafından belirlenmiş özelliklerine göre katılım payı olan bir destek türüdür. Bu destekten şartlarını oluşturan işletmeler iki şekilde yararlanabilmektedirler;

a) Finansal Kiralama Giderleri için Geri Ödemesiz; Finansal kiralama yöntemi ile alınacak makine-teçhizatın finansal kiralama giderlerini karşılamak

üzere; kalkınmada öncelikli yörelerde %70, normal yörelerde % 60, gelişmiş yörelerde %50 si tutarında 10.000.- (on bin) TL'na kadar olan masrafların KOSGEB tarafından geri ödemesiz olarak karşılanmasıdır. İşletmelerin Finansal kiralama yolu ile alacakları makine-teçhizat ve ofis donanımlarının, kiralama süresi en fazla 4 yıl olacak şekilde, faturada yer alan peşin bedeli ve KDV dışında kalan kiralama giderlerini karşılamaya yönelik olarak verilir.

b) Sabit Yatırım (Geri ödemeli): İşletme için satın alınacak makine-teçhizatın fiyatının destekleme limiti olan 40.000.- (kırk bin) TL'sına kadar olan kısmının, kalkınmada öncelikli yörelerde %90, normal yörelerde % 80, gelişmiş yörelerde %70 oranına denk gelen kısmının geri ödemeli ancak faizsiz olarak kullanılmasıdır. Yeni girişimcilerin alacakları makine-teçhizat ve ofis donanımlarının giderlerini karşılamak üzere teminat karşılığı olarak destek verilmektedir. Yapılan destekleme; ilk 12 ayı geri ödemesiz dönemden sonra, birinci taksidi 12 sonu %20, ikinci taksidi 18 ayın sonu %20, üçüncü taksidi 24 ayın sonu %20, dördüncü taksidi 30 ayın sonu %20, beşinci taksidi 36 ayın sonu %20 olacak şekilde geri tahsil edilir.

Yararlanıcılar, iş kurma ve sabit yatırım giderleri desteğinden her ikisini de isteyebilir, ancak sabit yatırım desteğinde geri ödemeli (a) sabit yatırım desteği ile geri ödemesiz (b) finansal kiralama seçeneğinden birini tercih etmek zorundadırlar. Yararlanıcının ortak şirket kurması veya kurulu bir işletmeye ortak olması durumunda hisse oranının en az %51 olması şartı aranır (KOSGEB, 2005)

KOSGEB'in sadece yeni girişimciler sunduğu bu desteklerden başka kuruluş amacına yönelik olarak hale hazırda kurulu işletmelere verdiği destekler de vardır. İki ana bölümde değerlendirilen bu destekler;

1. KOSGEB Destekleri Yönetmeliği Kapsamında Verilen Destekler
2. KOSGEB Finansman (Kredi Faiz) Destekleridir.

İşletmesini kurmuş yeni girişimciler çalışma hayatlarının her aşamasında KOSGEB'den kendilerine uygun bulunan şartlarını yerine getirdikleri bu destekleri de almaya devam edebilirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞGEM'LERİN İSTİHDAMA KATKILARI

Türkiye'de, özellikle 1980 sonrası süreçte, ekonominin büyüme performansının temel itici gücünü sanayi sektöründe meydana gelen ilerlemeler oluşturmuş olup, bu süreç; beraberinde hem hizmetler sektörünün büyümesine pozitif bir katkı sağlamış, hem de toplam Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) büyümesi üzerinde olumlu bir gelişme kaydetmiştir. İmalat sanayine yönelik durum analizlerinde, 1980 yılı önemli bir dönüm noktasını ifade etmekte olup, bu döneme kadar ithal ikameci bir yaklaşım çerçevesinde faaliyette bulunan sanayi sektörü, uygulamaya geçilen yapısal reformlarla birlikte ihracata yönelik, liberal ve küresel sistemle daha bütünleşmiş bir yapılanma içerisinde faaliyette bulunmaya başlamıştır.

Türkiye'de; 80'li yılların ortalarında temeli atılan ve daha sonraki yıllarda ivme kazanan devletin ekonomik hayat içinde bulunma anlayışı değişime uğramıştır. Bu değişim; devletin işi yapan konumundan, rekabete ve özel sektörün yönlendirmesine dayalı, devletin ekonomik yaşamdaki etkinliğinin en alt düzeyde tutulmasını amaçlayan liberal ekonomi siyasetini benimsemesine neden olmuş, devlet yapılan işi kontrol eden ve düzenleyen kısmına kendini çekmeye başlamıştır. Bu amaçla Türkiye'de özelleştirme çalışmaları başlatılmıştır. İlk defa Özal hükümeti döneminde etkili olarak gündeme oturmuş olan özelleştirme ile ilgili ilk yasal düzenleme; devletin ekonomideki sınai ve ticari aktivitesinin en aza indirilmesi hedeflenirken, rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması, devlet bütçesi üzerindeki KİT (Kamu İktisadi Teşebbüsleri) finansman yükünün azaltılması, sermaye piyasasının geliştirilmesi ve atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılması, bu yolla elde edilecek kaynakların altyapı yatırımlarına kanalize edilebilmesi amacıyla uygun olarak 29.2.1984 tarih ve 2983 sayılı Kanun ile yapılmıştır (ÖİB, 2009).

Özelleştirme sonucunda elden çıkartılan KİT'lerde çalışan personel ve bunlara bağlı olarak etkilenen yerel ekonominin canlandırılması için çalışmalar başlatılmıştır. Özelleştirmeden etkilenen çalışanlar, işletmeler ve yörelere destek

sağlayarak işsizliği azaltması amacıyla “İşgücü Uyum programı” hazırlanmış ve bu program kapsamında, eğitim, işe yerleştirme ve kendi işini kuracaklara yönelik danışmanlık hizmetleri sunulması planlanmıştır. Bu gelişmelerin paralelinde temel amacı özelleştirme sonucu işsiz kalan işgücüne yeni istihdam alanları ortaya çıkarmak olan İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) faaliyete geçmiştir.

İŞGEM genellikle küçük girişimcileri mevcut imkanlarıyla bir iş kurmaları konusunda destekleyen, iş kurulduktan sonra bu işin gelişmesi ve hayatta kalması konusunda işletmelere destek sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu cümleden de anlaşıldığı gibi İŞGEM'nin temel felsefesi ekonomide yeni iş kurma modelleri sayesinde istihdam artışına katkı sağlamaktır. Türkiye’de kurulan 12 adet İŞGEM’in hayata geçirilmesinde konusunda KOSGEB, Dünya Bankası ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda çalışmalar yürütülmektedir.

3.1. KOBİ’lerin Ekonomideki Yeri ve Önemi

Bir ülkede ekonomik kalkınmayı artırmanın en önemli yöntemlerinden biri de, o ülkedeki KOBİ’lerin gelişmişlik düzeyini yükseltmektir. KOBİ’ler sadece ekonomik hayata değil, sosyal yaşama da büyük bir hareketlilik kazandırır. Türkiye’deki KOBİ’ler geniş bir alana yayıldıkları için bölgesel farklılıkların giderilmesinde, mülkiyetin geniş tabana yayılmasında, istihdam yaratılmasında ve özellikle demokratik yaşamın desteklenmesinde de büyük bir önem taşırlar.

KOBİ’lerin ülkeye, sektöre ve zamana göre ekonomik ve toplumsal rollerinin farklılaşmasının nedeni, bu işletmelerin her ülke ve ekonomisi için hedeflenen pek çok amaca yaptıkları katkıdan kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile KOBİ’lerin ekonomik ve toplumsal bir çerçeve içinde düşünülebilecek pek çok önemli faydaları vardır. Dolayısıyla ülkeler hangi alana veya amaca ağırlık veriyorlarsa ona göre politikalarında bir farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Amaçlanan hedefler değiştikçe izlenen politikalar da buna bağlı olarak değişmektedir (Sarıhasan, 1996).

Türkiye’de 1963’ten beri uygulanan beş yıllık kalkınma planı dönemlerinde “sanayiye dayalı büyüme” temel amaç olmuştur. Öte yandan benimsenen

sanayileşme stratejileri ve uygulanan ekonomi politikaları 1980 yılı öncesi ve sonrasında büyük farklılıklar arz etmiştir. 1980 yılına kadar ithal ikamesi politikası uygulanmış; 1980 yılından sonra ise, ihracata yönelik sanayileşme ve serbest piyasa ekonomisi ilkelerinin geliştirilmesi yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Bu reformlar özel sektörün dinamizminin artırılmasına önemli katkı sağlamış ve Türkiye ekonomisinin iç ve dış etkilere karşı uyum yeteneğini artırmıştır. Böylece, son yıllardaki endüstriyel büyümenin kaynağını özel sektörün yatırımları ve dinamizmi oluşturmuştur. Reel sektör adını da verdiğimiz özel sektör içinde KOBİ'ler önemli bir yer tutmaktadır. Sanayileşme süreci etkisini istihdam yapısı üzerinde de göstermiştir. Toplam istihdam 2000 yılında 21,7 milyona ulaşmış ve istihdam içerisinde sanayinin oranı 1980 yılında %11,6'dan 1990 yılında %15,6'ya ve 2000 yılında da %17,8'e yükselmiştir. 2002 yılında ise ortalama 20,3 milyon olarak gerçekleşen istihdamın %19,5'i sanayi sektöründe gerçekleşmiştir.

TÜİK 2003 verilerine göre; Türkiye'de, KOBİ'ler tüm işletmelerin %99,8'ini, istihdamın %76,7'sini oluşturmakta, toplam yatırımlar içindeki payı ise %56,5'lere ulaşmaktadır. Dikkatlerin toplanması gereken en önemli nokta yarattıkları katma değer %37,7'lerde kalmasıdır. AB'de, KOBİ'lerin yarattıkları katma değer %60'lara ulaşmıştır. Türkiye'de, KOBİ'lerin kredilerden aldıkları pay yaklaşık %10'larda kalırken, AB'de bu oran %40'lara ulaşmaktadır (bkz. Çizelge 3.1) (KOSGEB, 2008).

KOBİ'lerin ekonomimizdeki rolü açısından bir mukayese yapabilmek için hazırlanan 1980–1986 dönemi ve 2003 yılına ait verileri içeren Çizelge 3.2'den de görüleceği üzere; KOBİ'lerin, istihdam ve yatırımdaki paylarında önemli denilebilecek bir artış, ihracat oranlarında ise küçük bir artış gözlemlenmektedir. Günümüzde de KOBİ'ler; ekonomideki yerini giderek artan bir önemle korumakta ve ekonominin temelini oluşturmaya devam etmektedir.

Çizelge 3.1. Ülkelerin KOBİ Göstergeleri

	A.B.D	Almanya	Hindistan	Japonya	İngiltere	G.Kore	Fransa	İtalya	Türkiye
KOBİ'lerin Toplam İşletmelere Oranı (%)	97,2	99,8	98,6	99,4	96,0	97,8	99,9	97,0	98,8
KOBİ'lerin İstihdamdaki Payı (%)	50,4	64,0	63,2	81,4	36,0	61,9	49,4	56,0	45,6
KOBİ'lerin Yatırımdaki Payı (%)	38,0	44,0	27,8	40,0	29,5	35,7	45,0	36,9	26,5
KOBİ'lerin Üretimdeki Payı (%)	36,2	49,0	50,0	52,0	25,1	34,5	54,0	53,0	37,7
KOBİ'lerin İhracattaki Payı (%)	32,0	31,0	40,0	38,0	22,2	20,2	23,0	-	8,0
KOBİ'lerin Kredi Payı (%)	42,7	35,0	15,3	50,0	27,2	46,8	48,0	-	3-4

Kaynak: KOSGEB Çalışma Programı, 2003

Gelişen ve kalkınan bir ekonomiye sahip Türkiye'de ;

- Daha az yatırımla daha çok kişiye istihdam sağlayan,
- Makro ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenen,
- Talep değişikliklerine ve çeşitliliklerine daha kolay uyum sağlayabilen,
- Teknolojik yeniliklere ve inovasyona daha yatkın olan,

- Bölgelerarası dengeli gelişmeye büyük katkısı olan,
- Büyük işletmelerin vazgeçilmez destekleyicisi ve tamamlayıcısı olan,
- İstihdam ve üretime katkıları ile

Çizelge 3.2. Türkiye'nin KOBİ Ekonomik Göstergelerindeki Değişim

KOBİ'lerin Ekonomik Göstergeleri	1980-1986 Dönemi Göstergeleri (%)	2003 Yılı Göstergeleri(%)
KOBİ'lerin Toplam İşletmelere Oranı	98,8	99,3
KOBİ'lerde İstihdam Oranı	45,6	76,7
KOBİ'lerin Yatırımlardaki Payı	26,5	56,5
KOBİ'lerin Üretimdeki Payı	37,7	37,7
KOBİ'lerin Toplam Kredilerden Aldıkları Pay	3-4	10,0
KOBİ'lerin İhracattaki Payı	8,0	9,0

Kaynak: TÜİK, TİM ve Bankalar Birliği, 2003

KOBİ'ler ekonominin omurgasını oluşturmaktadır. Hükümetler, gelişme eksenlerini bu işletmelerin ekonomik, politik ve sosyal dengeler açısından desteklenmesi üzerine kurgulamışlardır.

Müşteri ve personeli ile daha yakın ilişkilerin kurulabildiği KOBİ'ler, teknolojiye gelişmelere ve sistemde meydana gelen değişikliklere daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Geniş istihdam olanakları yaratabilen bu işletmeler, girişimciliğin geliştirilmesinde ve küçük birikimlerin yatırımlara yönlendirilmesinde önemli katkıda bulunurlar. (Karalar, 1995)

KOBİ'lerin yaygınlaşması ile büyük oranda istihdam yaratma fırsatı doğacaktır. Nitekim, 2003 yılında ilave bir kişinin istihdamı için gerekli ortalama yatırım tutarı KOBİ'lerde sadece 35.000 dolar iken, bu meblağ tarım sektöründe 51.000, imalat sanayinde 77.000, hizmetler sektöründe ise 105.000 dolara ulaşmaktadır. (Tıktık, 2004)

KOBİ'lerin kurulması daha az sermaye gerektirdiği için ülkenin birçok bölgesine yayılabilirler, böylece sanayi nispeten geri kalmış bölgelere de kayabilmekte, oralarda iş ve istihdam imkanları artmaktadır. Bu durumda gelir yelpazesi daha dengeli duruma gelir. Gelir kaynaklarının ve sanayicilerin ülke çapında yayılmaları sağlandığı için sağlam bir orta sınıf oluşur. Söz konusu işletmeler, teknolojik yeniliklere ve konjonktür değişikliklerine daha çabuk ayak uydurabilirler. Bu nedenle ortaya çıkacak olumsuzluklardan daha az etkilenirler. Böylece istihdamda devamlılığı sağlarlar. (Konrad Adenauer Foundation, 1994, alıntılan Kararlar, 1995) Usta – çırak ilişkisi içerisinde yanında çalışanları en iyi şekilde yetiştirme düşüncesi ile sahip çıkılır ve uzun yıllar birlikte çalışılır. Küçük işletmelerin boyutlarının ölçülü olması, bunların ülke geneline dağılık olarak kurulmasını mümkün kılmaktadır. Böylece şehirlerdeki yığılma önlenmekte, geri kalmış bölgelerde teşebbüs gücü yaratılmakta ve bu bölgelerde işsizlik önemli ölçüde azaltılmaktadır (TESK, 1993, alıntılan Kararlar, 1995).

KOBİ'ler tüm dünyada önem verilmesinin belli başlı iki nedeni vardır: Birincisi, kuvvetli bir ekonominin, büyük işletmeler kadar küçük işletmelere de ihtiyaç göstereceği; İkincisi de, küçük işletmelerin optimum büyüklüğe erişmeleri için, resmi ve özel kuruluşların çabalarının zorunlu olduğudur. Bugün tüm ülkeler için KOBİ'lerin ekonomik, sosyal ve siyasi bakımdan taşıdığı önem gittikçe artmaktadır. Sağlam ve sağlıklı bir KOBİ yapısı, iktisadi gelişmenin, siyasi iktidarın ve sosyal barışın kaçınılmaz şartı, en önemli güvencesi ve temel taşıdır. Tüm bu nedenlerle, KOBİ'lerin güçlenerek varlıklarını devam ettirmeleri, toplumun geleceği açısından önem taşımaktadır (Özgen ve Doğan,1997).

Globalleşme sürecinde bulunan dünyamızda, iletişim kaynaklarının hızla gelişmesi ile gittikçe mesafeler kısalmaktadır. Başta internet olmak üzere diğer bütün iletişim araçları, üretilen ürünler açısından gün be gün alıcı ile satıcının daha kolay bir araya gelmesini sağlamaktadır.

Alışverişin sanal ortamlara kayması, kredi kartı ve benzeri ödeme araçlarının yaygınlaşması, iyi işleyen bir lojistik ağı sayesinde insanlar evlerinden çıkmadan

alışveriş yapabilmektedirler. Bu durum KOBİ'lerin, özellikle teknolojiyi yakından takip ederek bunu en doğru şekilde kullananları açısından bir avantaja dönüştürülebilecektir. Bu durumda önceleri sermaye ve üretim açısından güçlü olan büyük şirketlerin ulaşabildikleri uluslararası pazarlarda KOBİ'lerin de söz sahibi olmaya başlaması, çok daha fazla önem kazanmasına neden olabilecektir. Hatta esnek üretim yapıları, değişimlere kolay adapte olma özellikleri ile büyüklere karşı daha avantajlı duruma dahi geçebileceklerdir.

Günümüzde bu gerçeği gören özellikle uluslararası büyük işletmelerin üretimlerinin bazı bölümlerini taşeron KOBİ'lere yaptırmaya başladıkları ve küçülme politikaları izledikleri ekonomi sayfalarından takip edilebilmektedir. Büyük işletmeler, kendilerine daha önce sadece yan sanayi olarak hizmet vermekte olan KOBİ'leri organize zincir işletmeleri haline getirerek onların ekonomik hayat içindeki rollerini daha da önemli hale getirmektedirler.

3.2. İŞGEM'lerin Ekonomiye Genel Katkıları

İŞGEM'lerin hem yerel ekonomiye hem de ülke ekonomisine bir takım katkıları mevcuttur. Bu katkıları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

Ekonomik hayata yeni atılacak olan firmaların başarılı olabilmesi için onlara yardım ederek, yerel ekonomi üzerinde olumlu etkiler ortaya çıkarmak.

Yürütmüş olduğu faaliyetlerle bizzat kendisi sürdürülebilir, verimli ve aynı zamanda dinamik bir işletme modeli oluşturur.

Yerel seviyede kendine belli bir misyon edinerek, bu misyonunu yerine getirmek amacıyla belirli planlar geliştirmiştir.

Faaliyetlerinde gerçekçi bir iş planı ile yönlendirilmektedir.

Etkili bir yönetim kurulu sayesinde, başarılı firmaların oluşturulmasında katkı sağlamaktadır.

Faaliyetlerinde, işletmelere danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sağlayarak işletmelerin başarılı olmalarına ve dolayısıyla refaha ulaşmalarına katkı sağlamaktadır.

İyi yönetilen İŞGEM'lerin oluşturdukları faydalar paydaşlar açısından farklılıklar gösterir. Şöyle ki (Lalkaka, 2001);

- *Kiracılar açısından;* İŞGEM'lerde yer alan girişimcilerin başarı şansını artırır, onların itibarını yükseltir, beceri geliştirmelerine yardımcı olur, girişimciler arasında bir sinerji oluşturur, işletmenin, danışman, bilgi ve kuruluş sermayesi, çeşitli kurum ve kuruluşlardan alınacak desteklere ev kredi olanaklarına erişimi kolaylaştır.

- *Hükümetler açısından;* İŞGEM küçük işletmelerin ayakta kalmasına katkıları ile bölgesel kalkınmayı teşvik eder, piyasada iş, gelir ve vergi üretir ve siyasi kararlılığının bir göstergesi olur.

- *Araştırma enstitüleri ve üniversiteler açısından;* Üniversite işletmelere arasındaki etkileşimi güçlendirmeye yardımcı olur, sanayi ilişkilerini geliştirir, araştırmaların ticarileştirilmesi teşvik ve fırsatlar oluşturur, fakülte / yüksek lisans öğrencilerinin yeteneklerini daha iyi kullanmalarına olanak sağlar.

- *İş açısından;* İŞGEM'ler, iş piyasalarındaki değişimler sonucunda, tedarik zincirleri ve spin-off 'lar sonucunda ortaya çıkan yeni fırsatlar yakalamalarına yardımcı olarak onlara karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirirler.

- *Yerel topluluk/ekonomi açısından;* İçinde buldukları toplumda girişimcilik kültürünün gelişmesine yardımcı olur, başarılı mezun girişimci örnekleriyle girişimcilerin özgüven kazanmalarına yardımcı olur, mezun işletmeler de yerelde kalarak, bölge gelirinin artmasına ve devamlılığına destek olur.

- *Uluslararası toplum açısından;* İŞGEM'ler bünyelerinde barındırdıkları girişimciler ve diğer İŞGEM'ler ve onların bünyelerinde barındırdıkları işletmeler ile ilişkiler kurarak ticaret ve teknoloji transferi konularında

işbirlikleri oluşmasına yardımcı olur. İşletmeler arasındaki işbirliklerinin kurulmasına yardımcı olmanın yanı sıra dernekler ve birlikler aracılığıyla deneyim alışverişi kolaylaştırır, iş kültürünün daha iyi anlaşılmasını sağlar.

Bu istenen sonuçlar, iyi bir yönetim sonucu ortaya çıkar, yönetsel zafiyetler ve diğer istenmeyen faktörler bu sonuçların elde edilmesini zorlaştırır.

3.3. İŞGEM'lerin İstihdama Katkıları

İşgücü Uyum, ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında Türkiye'de kurulu bulunan İŞGEM'ler kuruluş işlemlerini gerçekleştirdikleri günden, sözleşme ile belirlenen süre sonuna kadar yapmış oldukları faaliyetler ile oluşturdukları istihdam rakamlarına baktığımızda⁷ (bkz. Çizelge 3.3 ve Çizelge 3.4); yeni iş kuran girişimcilerin daha ilk aylardan itibaren istihdam oluşturmaya başladıkları görülmektedir.

⁷ Çizelge III.3.1. ve III.3.2. hazırlanırken; İŞGEM'lerin kuruluş tarihlerinin farklı olması nedeniyle KOSGEB'e bildirdikleri aylık istihdam rakamları İŞGEM'e kabul edilen ilk girişimci işletmenin kabulünden sonraki aydan başlayarak raporlandığından, "Destekleme Süresi" sütununda rapor tarihi yerine 1. Ay, 2. Ay şeklinde düzenleme yapılmıştır. Adam gün çalışan sayıları, İŞGEM bünyesinde kurulan girişimci işletmeler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ya bildirilen resmi çalışan gün sayıları toplamından oluşmaktadır. Değerlendirme yapılırken İŞGEM'lerin eşit sayıda destek aldığı ay sayısı esas alınmıştır.

Çizelge 3.3. ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam

İŞGEM	Adana		Kdz.Ereğli.		Eskişehir		Mersin		Van		Tarsus	
	(5000m ²)		(3200m ²)		(2460m ²)		(3600m ²)		(8140m ²)		(8000m ²)	
Destekleme süresi	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY
1. Ay	446	14.87	11	0.36	778	25.93	1042	34.73	781	26.03	6	0.20
2. Ay	1067	35.57	160	5.33	1203	40.10	1236	41.20	1859	61.97	180	6.00
3. Ay	1002	33.40	348	11.60	1416	47.20	1413	47.10	2505	83.50	415	13.83
4. Ay	1519	50.63	549	18.30	1616	53.87	2023	67.43	3161	105.37	913	30.43
5. Ay	1650	55.00	1060	35.33	1697	56.57	3416	113.87	3505	116.83	1057	35.23
6. Ay	2000	66.67	948	31.60	1670	55.67	3837	127.90	2840	94.67	979	32.63

Kaynak: KOSGEB

Çizelge 3.4. ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam

İŞGEM	Diyarbakır		Avanos		Samsun		Elazığ		Yozgat	
	(1640m ²)		(4005m ²)		(7046m ²)		(5500m ²)		(3500m ²)	
Destekleme süresi	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY
1. Ay	712	23.73	456	15.20	18	0.60	355	11.83	30	1
2. Ay	2303	76.77	1367	45.57	92	3.07	951	31.70	30	1
3. Ay	3066	102.20	1490	49.67	317	10.57	1003	33.43	421	14.03
4. Ay	3644	121.47	1465	48.83	378	12.60	1059	44.30	680	22.67
5. Ay	3916	130.53	1807	60.23	150	5.00	2086	69.53	1337	44.57
6. Ay	4611	153.70	1961	65.37	426	14.20	2488	82.93	1410	47
7. Ay	4907	163.57	1037	34.57	322	10.73	4627	154.23	2756	91.87
8. Ay	4754	158.47	1153	38.43	376	12.53	4896	163.20	2535	84.5
9. Ay	4592	153.07	2002	66.73	2810	93.67	5131	171.03	2860	95.33
10. Ay	4638	154.60	2310	77.00	3268	108.93	5253	175.10	2376	79.2
11. Ay	4578	152.60	2583	86.10	3597	119.90	6101	209.36	2437	81.23
12. Ay	3841	128.03	2642	88.06	5570	185.67	5238	174.60	2374	79.13
13. Ay	3404	113.47	2728	90.93	6330	211.00	5081	168.30	1756	58.53

Kaynak : KOSGEB

Çizelge 3.5'in incelenmesi ile görüleceği üzere İŞGEM'lerin oluşturdukları ortalama istihdam rakamının, destekleme sürecinde elde edilen verilerden, yaklaşık 67 Adam/ay olduğu görülmektedir. Destekleme sürecinin 6. ayında yaklaşık 11 Adam/ay olduğu göz önünde bulundurulduğunda toplam destekleme süreci sonunda yaklaşık 6 kat arttığı gözlemlenebilir. Aynı tablonun incelenmesi durumunda işlik başına ortalama istihdam rakamının da yine destekleme süresi boyunca ortalama 2.5 civarında olduğu görülebilir.

Çizelge 3.5. ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam Ortalamaları

İŞGEM	Adana	Ereğli KDZ	/ Eskişehir	Mersin	Van	Tarsus	Ort.
Destekleme süresince Ortalama istihdam (Adam / Ay)	71.83	41.63	49.53	96.03	81.40	63.04	67.24
Desteklemenin 6. Ayındaki istihdam (Adam / Ay)	11.11	5.27	9.28	21.32	15.78	5.44	11.36
İşlik Başına Ortalama Düşen İstihdam (Adam / Ay)	1.63	2.31	2.48	5.05	2.71	0.75	2.49

Aynı şekilde Çizelge 3.6.'nın incelenmesi ile görüleceği üzere İŞGEM'lerin oluşturdukları ortalama istihdam rakamının destekleme sürecinde elde edilen verilerden yaklaşık 90 Adam/ay olduğu görülmektedir. Destekleme sürecinin 6. ayında yaklaşık 72 Adam/ay ile ortalamaya yaklaştığı, 12. ayda ise yaklaşık 131 adam / ay ile ortalamanın üzerine çıktığı müşahade edilmektedir.

İŞGEM'lerde bulunan işlik başına (Girişimci işletme) ortalama istihdam ise yaklaşık 4.24 adam / ay olarak görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri araştırması geçici sonuçlarına göre 2006 yılında 2.473.841 girişim faaliyet göstermiştir. (TÜİK, 2009) Aynı bülten verilerine göre toplam istihdam 2006 yılında 9.419.476 kişi olmuştur. Bu veriler ışığında girişim başına ortalama istihdam yaklaşık olarak 3.80 olarak hesaplanmaktadır.

Çizelge 3.6. ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam Ortalamaları

İŞGEM	Diyarbakır	Avanos	Samsun	Elazığ	Yozgat	ORTALAMA
Destekleme süresince Ortalama istihdam (Adam / Ay)	125.55	61.93	89.82	121.58	52.60	90.30
Desteklemenin 6. Ayındaki istihdam (Adam / Ay)	153.70	65.37	14.20	82.93	47.00	72.64
Desteklemenin 12. Ayındaki istihdam (Adam / Ay)	128.03	88.06	185.67	174.60	79.13	131.10
İşlik Başına Ortalama Düşen İstihdam (Adam / Ay)	8.97	1.94	3.45	4.34	2.50	4.24

İŞGEM'lerde bulunan girişimcilerin oluşturdukları istihdam oranı ile Türkiye ortalamasının yarım puan kadar üzerinde olması, üzerinde önemle durulması gereken bir durumdur. İŞGEM işletmelerinin geçmişlerinin az olması, buna rağmen yaklaşık girişim başına 4.24 adam / ay istihdam etmeleri İŞGEM içinde bulunmalarının kendilerine sağlamış olduğu avantajlara bağlanabilir.

İşgücü Uyum Projesi, ÖSDP 1 ve ÖSDP 2 kapsamında kurulan İŞGEM'lerin proje kapsamında desteklenmeleri ortalama olarak 13 ay sürmüş ve son proje olan ÖSDP 2 de Haziran 2009 itibarıyla sona ermiştir.

Bu çalışmamda kullanılmak üzere yapmış olduğumuz anket çalışmasında (Nisan 2010) elde ettiğimiz bulguları değerlendirdiğimizde İŞGEM'lerde geline son noktayı özetleyecek olursak;

Kurulmuş bulunan 12 adet İŞGEM'den faal olan 11 tanesinde toplam olarak 354 işlik bulunduğu bu işliklerin % 76,27'sinde 270 adet işletmenin faaliyet gösterdiği (bkz. Çizelge 3.7).

Çizelge 3.7. İŞGEM'lerin Doluluk Oranı

İŞGEM	Mevcut İşletme Sayısı	İşlik sayısı	Doluluk Oranı (%)
Adana	34	44	77,27
Diyarbakır	11	14	78,57
Elazığ	23	28	82,14
Kdz. Ereğli	18	18	100,00
Eskişehir	14	20	70,00
Mersin	16	19	84,21
Samsun	25	26	96,15
Tarsus	76	84	90,48
Van	27	30	90,00
Yozgat	16	21	76,19
Zonguldak	10	18	55,56
Toplam	270	354	76,27

İŞGEM'lerde kurulu işletme sahiplerinin 254 tanesinin yaşları ile ilgili sorduğumuz soruya verdikleri cevaplardan, işletme sahiplerinin ortalama yaşının 37,5 olduğu, en genç işletme sahibinin 20 yaşında en yaşlısının da 68 yaşında olduğu görülmektedir (bkz. Çizelge 3.8).

Çizelge 3.8. İŞGEM'lerde Kurulu Bulunan İşletme Sahiplerini Yaş Ortalamaları

İstatistiksel sonuçlar		YAŞ
N	Valid	254
	Missing	16
Ortalama		37,55
Medyan		36,00
Mod.		38,00
Std. Sapma,		8,76
Minimum		20,00
Maksimum		68,00

İşletme sahiplerinin yaş gruplamasında (bkz. Çizelge 3.9) 31- 35 ve 35 - 40 yaş aralığında toplamda 177 kişi bulunduğu ve bu kişilerin %43,4 paya sahip olduklarıdır. GEM 2006 Türkiye araştırmasında da Erken Dönem Girişimciler yaklaşık olarak bu ortalamaların elde edilemiş olması, genel yapı ile İŞGEM girişimcileri, arasında bir paralellik olduğu yönündedir.

Çizelge 3.9. İşletme Sahiplerinin Yaş Gruplaması

İşletme Sahibinin Yaş Aralığı	Yaş Aralığında Bulunan Kişi Sayısı	Yaş Aralığında Bulunan Kişi Oranı (%)
20 - 25	10	3,7
26 - 30	47	17,4
31 - 35	59	21,9
36 - 40	58	21,5
41 - 45	42	15,6
46 - 50	17	6,3
51 - 55	8	3,0
56 - 60	10	3,7
61+	3	1,1
Boş	16	5,9
Toplam	270	100,0

İşletme sahiplerinin eğitim durumu incelemesinde ise (bkz. Çizelge 3.10); %45,3'lük bölümünün orta öğretim mezunu olduğu göze çarpmaktadır. İkinci sırayı %30'luk bir payla yüksek öğrenim mezunları almakta, ilköğrenim mezunlarının ise % 23,9 paya sahip olduğu görülmektedir. Buradan, eğitim durumu orta öğretim ve üstü olan girişimcilerin çoğunlukta olması İŞGEM'lerin daha planlı iş hayatına atılmak isteyen girişimciler tarafından tercih edildiği sonucuna varılabilir.

İŞGEM'lerde kurulu işletmelerin (KİŞGEM'ler hariç) %80,4'ü erkek, %19,6 sı kadın girişimciler tarafından kurulmuştur.

Çizelge 3.10. İşletme Sahiplerinin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Erkek (Adet)	Erkek (%)	Kadın (Adet)	Kadın (%)	TOPLAM (Adet)	TOPLAM (%)
İlköğretim	46	16,7	20	7,2	66,0	23,9
Orta öğretim	107	38,8	18	6,5	125,0	45,3
Yüksek öğretim	69	25,0	16	5,8	85,0	30,8
Genel Toplam	222	80,4	54	19,6	276,0	100,0

İşletme sahiplerinden “herhangi bir yabancı dil biliyor musunuz?” sorusuna 244 kişi cevap vermiş, cevap verenlerin %41,8’ “Evet”, %58,2 si “Hayır” cevabı vermiştir (bkz. Çizelge 3.11). Bu oranın yüksek olması da biraz önceki savımızı destekler nitelikte görülmektedir.

Çizelge 3.11. İşletme Sahiplerinin Yabancı Dil Durumu

İŞGEM	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Adana	19	55,88	15	44,12	34
Diyarbakır	3	100,00		0,00	3
Elazığ	11	47,83	12	52,17	23
Kdz.Ereğli	4	100,00		0,00	4
Eskişehir	4	28,57	10	71,43	14
Mersin	11	68,75	5	31,25	16
Samsun	18	85,71	3	14,29	21
Tarsus	15	19,74	61	80,26	76
Van	12	44,44	15	55,56	27
Yozgat	1	6,25	15	93,75	16
Zonguldak	4	40,00	6	60,00	10
Genel Toplam	102	41,80	142	58,20	244

İŞGEM’lerde kurulu işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları ortalama alan 197,1m² dir. Kendisine tahsis edilen en küçük kullanım alanı 20 m², en büyük kullanım alanı ise 1200 m² dir. İşletmelerde çalışma süreleri

günlük 8 saat ile 16 saat arasında değişmekle birlikte ortalama 9,11 saattir. İşletmelerin kuruluş sermayeleri ise, 1.000.-TL ile 1.500.000.-TL arasında değişmekte olup ortalama olarak 73.068.-TL dir (bkz. Çizelge 3.12).

Çizelge 3.12. İŞGEM’lerde Kurulu İşletmelerin Kullanım Alanı, Çalışma Süresi ve Kuruluş Sermayesi Ortalamaları

İŞGEM	İşletme Başı Ortalama Kullanım alanı (m ²)	Günlük Ortalama Çalışma Süresi (Saat)	Ortalama Kuruluş Sermayesi (TL)
Adana	75,94	10,32	34.117,65
Diyarbakır	114,55	8,18	90.454,55
Elazığ	253,96	10,00	100.000,00
Ereğli	133,33	9,17	37.941,18
Eskişehir	129,79	8,57	16.535,71
Mersin	180,00	11,63	24.500,00
Samsun	270,96	8,00	145.000,00
Tarsus	295,11	9,74	57.039,47
Van	294,70	8,15	226.185,19
Yozgat	201,38	8,00	58.875,00
Zonguldak	218,60	8,50	13.100,00
İŞGEM’ler Ortalaması	197,12	9,11	73.068,07

Anketimizde bulunan “kredi kullanıyor musunuz?” sorumuza kurulu bulunan 270 işletmeden 261’i cevap vermiş olup, 127 işletme “Evet”, 134 işletme “Hayır” cevabını vermiştir. Cevapların yüzdesel dağılımı %48,66 “Evet”, %51,34 “Hayır” olarak gerçekleşmiştir (bkz. Çizelge 3.13.).

Çalışmanın ilk bölümlerinde KOBİ’lerin yaklaşık %28’inin kredi kullandığından bahsetmiştik. İŞGEM’lerde kurulu işletmelerin %48,66’sı kredi kullanmaktadır. Bu İŞGEM işletmelerinin, doğru şekilde yönlendirilmesi sonucunda olabileceği gibi, planlı bir iş süreci yaşayan kişinin önünü daha net görmesi neticesinde daha rahat bu tür imkanlara ulaşmak istemesinden da kaynaklanabilir.

Çizelge 3.13. İŞGEM’lerde Kurulu İşletmelerin Kredi Kullanım Durumu

İŞGEM	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Adana	0	0,00	34	100,00	34
Diyarbakır	5	45,45	6	54,55	11
Elazığ	23	100,00	0	0,00	23
Kdz. Ereğli	9	50,00	9	50,00	18
Eskişehir ⁸	5	100,00	-	-	5
Mersin	0	0,00	16	100,00	16
Samsun	14	56,00	11	44,00	25
Tarsus	52	68,42	24	31,58	76
Van	7	25,93	20	74,07	27
Yozgat	7	43,75	9	56,25	16
Zonguldak	5	50,00	5	50,00	10
Genel Toplam	127	48,66	134	51,34	261

İŞGEM bünyesinde faaliyet gösteren işletmelerde toplam olarak 2.522 kişi çalışmakta olup bunların 838 kişisi diğer bir deyişle % 33,2 si “Kadın”, geriye kalan % 66,8 e tekabül eden 1684 kişi ise “Erkek” çalışanlardan oluşmaktadır (bkz. Çizelge 3.14.). TÜİK Mayıs 2010 bültenine göre; istihdamda olanların %72,2 “Erkek”, %27,8’i “Kadın” olarak gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.14. İŞGEM’lerde Kurulu işletmelerde Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

İŞGEM	Kadın		Erkek		Toplam
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	
Adana	45	35,4	82	64,6	127
Diyarbakır	17	30,4	39	69,6	56
Elazığ	47	21,6	171	78,4	218
Ereğli	3	3,3	89	96,7	92
Eskişehir	14	41,2	20	58,8	34
Mersin	1	1,7	58	98,3	59
Samsun	328	33,6	648	66,4	976
Tarsus	305	42,8	407	57,2	712
Van	18	15,7	97	84,3	115
Yozgat	47	52,8	42	47,2	89
Zonguldak	13	29,5	31	70,5	44
Genel Toplam	838	33,2	1684	66,8	2522

⁸ Eskişehir İŞGEM’deki işletmelerden sadece 5 tanesi soruya “Evet” cevabı vermiş olup diğerleri soruyu müspet / menfi cevaplandırmamıştır.

Çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımları Çizelge 3.15. ve Çizelge 3.16. de verilmiştir. İŞGEM bünyesinde kurulu işletmelerde çalışan kadınların sadece % 1'i, erkeklerin ise % 2,62'si yüksek öğretim mezunu olup, kadınların %14,5, erkeklerin %36,2 si orta öğretim ve kadınların %17,7 ile erkeklerin %28'i ilköğretim mezunudur. Yine TÜİK Mayıs 2010 verilerine göre çalışan nüfus içinde orta öğretim altı çalışanları oranı % 58,7'dir. İŞGEM'lerde ise bu oran % 45,7'dir.

Çizelge 3.15. İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları

İŞGEMLER	İlköğretim		Orta Öğretim		Yüksek Öğretim		Toplam
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Adana	36	45	4	12	5	25	127
Diyarbakır	14	14	3	24	-	1	56
Elazığ	22	61	22	108	3	2	218
Ereğli	2	30	1	55	-	4	92
Eskişehir	1	-	13	20	-	-	34
Mersin	-	19	1	32	-	7	59
Samsun	139	207	182	434	7	7	976
Tarsus	199	241	99	153	7	13	712
Van	17	77	1	17	-	3	115
Yozgat	7	2	37	40	3	-	89
Zonguldak	10	10	3	18	-	3	44
Genel Toplam	447	706	366	913	25	65	2522

Çizelge 3.16. İŞGEM'lerde Kurulu İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları Oranı (%)

Öğrenim Durumu	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
İlköğretim	447	17,7	706	28,0	1153
Orta Öğretim	366	14,5	913	36,2	1279
Üniversite	25	1,0	65	2,6	90
Genel Toplam	838	33,2	1684	66,8	2522

İŞGEM'ler bünyesinde bulunan işletmelerde gerçekleştirdiğimiz anket çalışması neticesinde, toplam istihdam rakamının 2522 kişi olduğu göze çarpmaktadır. Bu istihdam rakamının 270 işletme tarafından oluşturulduğu göz önüne alınırsa, işletme başı istihdam ortalaması 9,34 olarak hesaplanmaktadır. Bu değer Türkiye'de bulunan işletmelerin ortalama istihdamlarından (2006 TÜİK verilerine göre 3.80 hesaplamıştık) yaklaşık olarak 2,5 kat daha fazla istihdam olduğudur.

Bu rakam içinde 276 adet işletme sahibi ve İŞGEM işletici kuruluş bünyesinde çalışan personel dahil değildir. Onların da ilave edilmesiyle İŞGEM'lerin istihdam ettiği kişi sayısının daha da yukarıya çıkacağı aşikârdır.

İŞGEM bünyesindeki işletmelerin kuruluş sermayesi ortalamasının 73.068,07.-TL olduğundan bahsetmiştik. İşletme başı istihdam ortalamasının da 9,34 olduğunu hesaplamıştık. Bu rakamlara göre 1 kişilik istihdam maliyeti İŞGEM'lerde kurulu işletmeler için yaklaşık olarak 7.798,09.-TL dir.

Hazine Müsteşarlığının yatırım teşvik verilerinden (bkz. Çizelge 3.17) yola çıkarak bir kişinin istihdamı için Hazine'nin ne kadar bir yatırım öngördüğünü bulabiliriz. Buna göre teşvik belgesine bağlanan toplam 24.675.752.006.- TL tutarındaki 1278 yatırım projesi kapsamında 40.846 kişilik istihdam yaratılacağı açıklanmıştır. Bu açıklamaya göre yaratılacak her bir kişilik istihdam başına ortalama 604.116,73.-TL'lik yatırıma gidilecektir. Bu rakam 2009 yılı için 257669,42.-TL olarak gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.17. Ocak-Nisan Aylarında Verilen Yatırım Teşvik Belgelerinin Sektörel Dağılımı

Tablo-01: Ocak-Nisan Aylarında Verilen Yatırım Teşvik Belgelerinin Sektörel Dağılımı					
Table-01: Sectoral Breakdown Of Investment Incentive Certificates (January-April)					
	Madencilik Mining	İmalat Manufacturing	Enerji Energy	Hizmetler Services	Toplam Total
Belge Sayısı (Adet)					
Number of Certificates					
2007	48	538	29	260	875
2008	57	603	39	237	936
2009	36	231	30	101	398
2010	70	802	55	351	1.278
Sabit Yatırım (TL.)					
Fixed Investment (TL.)					
2007	247.338.886	5.064.591.754	669.180.141	4.799.167.293	10.780.278.074
2008	408.394.916	4.292.837.684	2.750.350.000	3.531.640.326	10.983.222.926
2009	215.993.517	1.666.579.957	953.392.834	1.093.234.656	3.929.200.964
2010	353.581.704	19.938.514.326	1.918.894.000	2.464.761.976	24.675.752.006
İthal Edilecek Makine ve Teçhizat Tutarı (1000 \$)					
Imported Machinery and Equipment Cost (1000 \$)					
2007	71.495	2.395.492	326.934	525.643	3.319.564
2008	124.700	2.032.586	1.193.975	980.062	4.331.323
2009	35.362	717.606	295.930	174.600	1.223.498
2010	87.875	5.859.322	532.244	353.361	6.832.802
İstihdam (Kişi)					
Employment (Person)					
2007	2.102	30.768	1.403	12.933	47.206
2008	2.385	18.997	1.971	13.761	37.114
2009	1.024	8.421	394	5.410	15.249
2010	1.293	27.291	717	11.545	40.846

Kaynak: (Hazine Müsteşarlığı, 2010)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkenin çalışan nüfusunun o ülke için önemi çok büyüktür. Ülkelerin kalkınabilmesi, ekonomik olarak ilerleyebilmesi ülke içinde çalışan sayısının çok olmasıyla mümkündür. Çalışan nüfusun, yani istihdama katılım oranının yüksek olduğu ülkelerin refah seviyesi ekonomik anlamda diğer ülkelere göre çok daha ilerdedir.

İstihdam, ancak girişimciler vasıtasıyla oluşturulabilir. Bazı kapalı ekonomilerde girişimcilik görevini devlet üstlenmiştir. Serbest piyasa ekonomilerinde ise girişimler tüm ülke vatandaşları için açıktır. Ancak serbest piyasa ekonomileri, tabiri caiz ise, kurtlar sofrası gibidir. Yeni oluşmuş bir girişimin ayakta kalma şansı çok azdır. Bu nedenle yeni girişimler otorite tarafından desteklenmelidir. GEM (2006) girişimcilik raporunda; özellikle erken dönem girişimciler kavramı ön plana çıkmakta ve bu girişimcilerin kurmuş oldukları işletmelerin (KOBİ) ilk 3,5 yıllık dönemde bu statüde oldukları vurgulanmaktadır. Yani 3,5 yılı ayakta geçiren KOBİ artık ayakları yere daha sağlam basan KOBİ olabilmektedir.

Günümüzde yeni işlerin çoğunun büyük işletmelerden çok küçük işletmelerden kaynaklandığından ve bu eğilimin giderek arttığından bahsetmiştik. Günden güne hızlı bir değişim içinde olan sosyal ve ekonomik hayatta insanların ihtiyaçları da hızlı bir değişime uğramaktadır. Bu hızlı değişime yapıları gereği ancak KOBİ'ler ayak uydurabilmektedir. Büyük işletmeler yapıları gereği, hızlı bir organizasyon ve üretim değişikliğine girişememektedirler.

KOBİ'ler ekonomilerde, bağımsız olarak mal ve hizmet üreterek ekonomik hayata katkıda buldukları gibi, büyük işletmeler için de bir yan sanayi görevi görmekle bu işletmelere katkı sağlamakta, onların daha da büyüyüp gelişmesine yardımcı olabilmektedir. Gelişmiş ekonomilerdeki KOBİ'lere bakıldığında yaklaşık olarak toplam işletmelerin %98'ini, istihdamın %65'ini, yatırımların %41'ini, katma değer %45'ini, ihracatın %30'unu, krediler içindeki payının da %37'sini oluşturdukları görülebilmektedir. Türkiye'de de KOBİ'lerin ekonomiye katkıları, işletme oranı, istihdam oranı, yatırımlar içindeki payı gibi kriterler dikkate alındığında gelişmiş ekonomilerin sahip olduğu değerlere yakındır. Ancak, Türk

KOBİ'lerinin katma değer yaratma ve ihracat içindeki payı gelişmiş ekonomilerdekilerden düşüktür. Gelişmiş ekonomiler ile ülkemizdeki KOBİ'lerin kredilerden yararlanma payları da benzer şekilde düşük görünmektedir. KOBİ'lerin bu konularda da yönlendirilmeye ve desteklenmeye ihtiyaçları vardır.

İşletmelerin çoğunluğunu oluşturmaları, güçlü ekonomilerin, büyük şirketlerin ihtiyacı olduğu gibi KOBİ'lere ihtiyaç duyması, ekonomik hayattaki güçlü KOBİ'ler ile sosyal barış, siyasi istikrar ve iktisadi hayatta gelişme daha rahat sağlanabilecektir.

Girişimcilik oranlarında büyük artışlar gösteren ülkeler, işsizlik oranlarında da daha büyük düşüşler göstermekte, dolayısıyla istihdama katılım oranlarında büyük artışlar yakalayabilmektedirler. Çalışma hayatının önemli bir girdi kalemini teşkil eden ülkelerin doğal kaynağı olan, işgücünü daha fazla ve verimli kullanarak hem sosyal fayda sağlamakta, hem de ekonomilerini daha sağlam temellere oturtmayı başarabilmektedir.

İŞGEM'ler girişimcileri destekleyen, onlara, kurulduklarının ilk yıllarında ayakta kalmalarını sağlayacak maddi/manevi destekler sunan yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İŞGEM girişimciye planlı bir iş hayatı önerir. Bünyesine alacağı girişimciden plan yapmasını ister, işin planlamasına yardım eder. Böylece girişimci işini kurarken yaşayacaklarını/yaşayabileceklerini düşünür ve planlar. İleride karşısına çıkabilecek fırsat ve tehditlerden önceden haberdar olur, kendine güvenir, her türlü müspet/menfi olaya hazırlıklı olarak iş yaşamında yerini alır.

Girişimci İŞGEM'ler sayesinde koşullarda işyeri imkânı bulabilir, ortak mekânlardan yararlandırarak maliyetlerini azaltabilir.

Girişimci İŞGEM'de ihtiyaç duyduğu konularda eğitim ve danışmanlık hizmeti alabilir. Sorunlarına kısa sürede kendisine en uygun koşullarda çözüm bulabilir.

Yapılmış olan bu çalışmada kanıtlanmaya çalışılan düşünce, İŞGEM'lerin girişimcileri desteklemede iyi bir model olduğu, desteklenen girişimcilerin istihdam

artışında önemli rol oynayacağı düşüncesidir. Çalışma kapsamında yapılan anketlerin, bu düşünceyi desteklediği belirlenmiştir.

Ankette bulunan “kredi kullanıyor musunuz?” sorusuna kurulu bulunan 270 işletmeden 261’i cevap vermiş olup, bunların %48,66’sı “Evet”, %51,34’ü “Hayır” cevabı vermiştir. Türkiye’de daha birkaç yıl öncesinin verilerinde %10’lar seviyesinde çıkan KOBİ’lerin kredi kullanma durumu, son bir iki yılda %28’lere ulaşmıştır. Bu oran, İŞGEM’lerde kurulu işletmelerde ortalamanın yaklaşık 1,5 katı seviyesindedir. Doğru yönlendirme, güven ortamının sağlanması, planlı yaşam ve dolayısıyla KOBİ’lerin başlarına gelebilecek iyi/kötü olaylar karşısında nasıl davranacaklarını bilmeleri ve ona göre duruş sergileyebilmelerinin onlara öğretilmesi ve uygulamada yardımcı olunması bu sonucu doğrulamıştır. Bu değerler yukarıda bahsettiğimiz gelişmiş ülkelerdeki kredilerden yararlanma oranından bile daha yüksek görülmektedir.

Çalışmada, İŞGEM’lerde oluşan istihdamın 2.522 kişi olarak tespit edilmesi, dolayısıyla bu istihdam rakamının 270 işletme tarafından oluşturulduğu göz önüne alındığında işletme başı istihdam ortalamasının, Türkiye’de kurulu işletmeler ortalaması olan 3.80’den 2,5 kat fazla çıkması, İŞGEM’lerin girişimciler için önemli ve güvenli bir liman olduğunu ortaya koymaktadır.

2007 – 2010 yılları arasında Devletin bir kişilik istihdam oluşturabilmek üzere yapmış olduğu yatırım tutarlarına bakacak olursak; 2007 yılında bir kişi istihdam edebilmek için 228.366,7 TL, 2008 yılında 295.932,1 TL, 2009 yılında 257.669,4 TL, ve 2010 yılı hazine tarafından yapılışı kesinleşmiş yatırım planlamasında 604.116,7 TL olarak görülmektedir. İŞGEM’lerde kurulu işletmelerin sermayelerine ve oluşturdukları istihdam oranlarına baktığımızda; bir kişilik istihdam maliyeti yaklaşık olarak 7.798,09 TL dir. Bu rakam devletin öngördüğü rakamın yaklaşık 77 de 1’idir.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu sonuç, elde edilen bulgular doğrultusunda; İŞGEM'lerin girişimciler için iyi bir destekleme modeli olduğu, Türkiye'de mevcut bulunan İŞGEM'lerin girişimcileri destekleyebilmek için desteklenmesi gerektiği ve sayılarının iyi bir saha araştırması sonucu girişimcilik potansiyeli yüksek olan bölgelerde yenileri kurularak arttırılmasının istihdam üzerinde olumlu etkileri olacağıdır.

KAYNAKÇA

Akgemci Tahir KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2001.

Akın İlkin Ak İktisat Ansiklopedisi [Kitap]. - İstanbul : Ak Yayınları, 1973.

Aktan Çoşkun C. Politik İktisat [Kitap]. - İzmir : Anadolu Matbaası, 2000.

Allen David N. Business Incubator Life Cycles [Dergi] // Economic Development Quarterly . - [s.l.] : SAGE Publications, 1 Şubat 1988. - Cilt 2. - s. 19-29.

Allen David ve McCluskey Richard Structure, Policy, Services and Performance in the Business incubator industry [Dergi]. - [s.l.] : Entrepreneurship Theory and Practice, 1990. - 15 Winter 2. - s. 61-70.

Alpugan Oktay Küçük İşletmeler Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi [Kitap]. - Trabzon : Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1988.

Arıkan Semra Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı güncel Konular [Kitap]. - Ankara : Siyasal Kitabevi, 2004. - Genişletilmiş 2. Baskı.

Arslantaş Cem Cüneyt Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik [Dergi] // İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi. - 2001. - s. 17 - 23.

Audretsch David B. Entrepreneurship A survey of the literature [Rapor]. - [s.l.] : Enterprise Directorate-General European Commission, 2003.

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği AVRUPA BİRLİĞİNİN KURUMLARI [Çevrimiçi] // www.euturkey.org.tr. - 2009. - 04 04 2009. - <http://www.euturkey.org.tr/index.php?p=106&l=>.

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Avrupa Birliğinin Tarihçesi [Çevrimiçi] // www.abgs.gov.tr. - 2009. - 29 03 2009. - <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105&l=1>.

Başmanav Seçil H. Avrupa Birliği Terminolojisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerle İlgili Sözcük ve Kavramlar [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2001.

Berberoğlu Nejat C. Makro Ekonomi Teorisi [Kitap]. - Eskişehir : Birlik Ofset, 1996.

Bosma Niels [et al.] Global Entrepreneurship monitor,2008 Executive Report [Rapor]. - [s.l.] : GEM, 2009.

Campbell Candace ve Allen David N. The Small Business Incubator Endustry: Micro Level Economic Development [Dergi]. - [s.l.] : Economic Development Quarterly, Mayıs 1987. - 2 : Cilt 1. - s. 178-191..

Centre for Strategy & Evaluation Services Final Report Benchmarking of Business Incubators [Çevrimiçi] // www.scribd.com. - 2002. - 19 11 2009. - <http://www.scribd.com/doc/7071744/Bench-Marking-of-Business-i>.

Çelik Adnan ve Akgeçici Tahir Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler. Ankara: Nobel Yayınevi [Kitap]. - Ankara : Nobel Yayınevi, 1998.

Çetindamar Dilek Türkiye'de Girişimcilik [Kitap]. - İstanbul : TÜSİAD Lebib Yalkın Yayınları, 2002. - s. 33,210.

DPT Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). - Ankara : DPT, 2006.

DPT Orta Vadeli Program. - [s.l.] : DPT, 2009.

DPT T.C. 60. Hükümet Programı Eylem Planı. - [s.l.] : DPT, 2008.

Eğrican Nilüfer ve Karadeniz Esra Entrepreneurship in Turkey in 2006, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) The Turkish Annual Report [Rapor]. - İstanbul : [s.n.], 2006.

ESİAD Ege Bölgesi Yatırımcı Profili [Kitap]. - İzmir : Ege Sanayici ve İşadamları Derneği (ESİAD), 1996. - s. 3. - ESİAD Yayın No:96/ESA-10.

Eyüpoğlu Dilek Girişimcilik Eğitimleri [Kitap]. - Ankara : MPM Yayınları, 2007.

Gözek Sadık Girişimci Adayının Özellikleri, Girişimcilik Eğilimleri ve Girişimci Adaylarına Sağlanan Destekler [Kitap]. - Kahramanmaraş : YÖK (Yüksek Lisans Tezi), 2006.

Gürol Yonca ve Bal Yasemin Türkiye'de Girişimciliğin Evrimi ve Gelişimi için Girişimcilik Eğitiminin Önemi. - İstanbul : Yıldız Teknik Üniversitesi, 2009.

Hansen M. T. [et al.] Networked Incubators Hothouses of the New Economy [Dergi]. - [s.l.] : Harvard Business Review, 2000. - 78 (5). - s. 74-84..

Hazine Müsteşarlığı Yatırım Teşvikleri [Çevrimiçi] // T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı. - 2010. - 15 05 2010. - <http://www.hazine.gov.tr>.

İKV Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası ve Türkiye'nin Uyumu - Sanayi Politikası ve KOBİ'ler [Kitap]. - İstanbul : İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, 2001. - s. 13.

İKV İstihdam Politikası [Çevrimiçi] // <http://www.ikv.org.tr>. - 2009. - 04 05 2009. - <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1144>.

İKV Sosyal Politika ve İstihdam [Çevrimiçi] // www.ikv.org.tr. - 2009. - 05 04 2009. - <http://www.ikv.org.tr/pdfs/fe67327f.pdf>.

İKV Sosyal Şart [Çevrimiçi] // www.ikv.org.tr. - 2009. - 05 04 2009. - <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1243>.

İŞKUR İŞKUR'da yeniden Yapılanma [Kitap]. - Ankara : İŞKUR, 2002. - s. 13.

Karakayalı Hüseyin Makro İktisat [Kitap]. - İzmir : Bilgehan Basımevi, 1995.

Karalar Hakan Küçük ve orta Ölçekli İşletmelerde Koordinasyon Sistemleri ve Araçları (Türkiyede Uygulanabilirlik Araştırması) [Kitap]. - Ankara : Ankara Genç İşadamları Derneği, 1995.

Kilci Metin KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması [Kitap]. - Ankara : DPT, 1994. - s. 11.

Konrad Adenauer Foundation BİAR & Konrad-Adenauer-Stiftung [Kitap]. - [s.l.] : Konrad Adenauer Foundation, 1994. - s. 7-8.

Koray Meryem Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları [Konferans] // II. İstihdam Haftası Tebliğleri. - Ankara : İİBK Yayınları, 1992. - s. 94.

KOSGEB Ekonomik ve Finansal Göstergeler / der. Özkan Sebahat ve Çelik Ayşegül. - Ankara : KOSGEB, 2008.

KOSGEB İş Geliştirme Merkezi Yönetim El Kitabı [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2007.

KOSGEB KOSGEB Destekleri Uygulama Yönergesi. - Ankara : KOSGEB, 2008.

KOSGEB KOSGEB Destekleri Yönetmeliği [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2005.

KOSGEB Stratejik Plan (2008 - 2012) [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2008.

Köse Sevinç, Tetik Semra ve Ercan CumA Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler [Dergi] // YÖNETİM VE EKONOMİ. - [s.l.] : Celal Bayar Üniversitesi . .B.F. MAN SA, 2001. - 1 : Cilt 71. - s. 220.

Lalkaka Rüstem Best Practices in Business Incubation: Lessons (yet to be) Learnt [Konferans] // Paper presented to Belgian Presidency 's international conference on business centres / dü. Commission European. - , Brusseis, November 2001. : European Commission, Enterprise DG (data on Western Europe)., 2001.

Mahiroğulları Adnan ve Korkmaz Adem İşsizlikle Mücadelede Emerk Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri) [Kitap]. - İstanbul : Filiz Kitabevi, 2005.

Malan Jack Benchmarking Of Business Incubators [Rapor]. - Brussel : European Commission Final Report - Centre For Strategy And Evaluation Services, 2002.

Masca Mahmut Uluslararası Ticaret Teorisinin Doğuşu Merkantilizm (XVI-XVII. Yy) [Çevrimiçi] // <http://www2.aku.edu.tr>. - 2009. - 31 01 2010. - http://www2.aku.edu.tr/~mmasca/bolum_1.ppt#256,6,I.

McKee Bradford A Boost for Start-Ups [Dergi]. - [s.l.] : Nations Busines, Ağustos 1992. - s. 40-42.

Mıhçıoğlu Cemal Halkla İlişkiler Nedir? [Dergi] // Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. - Ankara : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1970. - 1 : Cilt 3.

Mortan Kenan Sosyal Piyasa Ekonomisi Lise 1 [Kitap] / dü. MORTAN Kenan. - Ankara : Konrad Adeneur Vakfı ve TOSYÖV, 1993.

Mucuk İsmet Modern İşletmecilik [Kitap]. - İstanbul : Türkmen Kitabevi, 2001. - s. 6. - 13.Baskı.

Müftüoğlu Tamer İşletme İktisadı [Kitap]. - Ankara : Turhan Kitapevi, 1989.

Müftüoğlu Tamer ve Dorukan Tülin Girişimcilik ve KOBİ'ler [Kitap]. - Ankara : Gazi Kitabevi, 2004.

Müftüoğlu Tamer, Özsoy Tuncel Asude ve Akbulut Yağmur Türkiyede Girişimcilik ve KOBİ'ler [Dergi] // Dış Ticaret Dergisi. - [s.l.] : Dış Ticaret Müsteşarlığı, Aralık 1996. - KOBİ Özel Sayısı.

MÜSİAD 2009 Türkiye Ekonomisi Küresel Kriz Yeni Dersler [Kitap] / dü. Öztürk İbrahim. - İstanbul : Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği, 2009. - s. 20,83.

OECD Small and Medium Sized Enterprises in Turkey Issues and Policies [Kitap]. - Paris : OECD Publications, 2004.

ÖİB Türkiye'de Özelleştirme Kapsamı [Kitap]. - Ankara : ÖİB, 2001.

ÖİB Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları Bülteni [Çevrimiçi] // www.oib.gov.tr. - 2009. - 03 11 2009. - <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>.

ÖİB, KOSGEB ve İŞKUR Özelleştirme Sosyal Destek Projesi “İstihdam ve Girişimciliği Geliştirme Modeli Olarak İş Geliştirme Merkezi İşletme Fidanlıkları (İŞGEM)'ler”, [Kitap]. - Ankara : ÖİB, 2007.

Özatağ A.Selami Özelleştirme Sonrası İstihdam Politikaları ve Çalışanların Girişimciliğe Özendirilmesi Kütahya Araştırması. - Kütahya : YÖK Ulusal Tez Merkezi, 2007. - Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı Yüksek lisans tezi.

Özcan Avni 1996 Yılı Niçin KOBİ yılı İlan Edilmiştir? [Dergi]. - Ankara : Dış Ticaret Müsteşarlığı, 1996. - KOBİ Özel Sayısı.

Özcan G. Berna Small Firms and Local Economic Development [Kitap]. - England : Avebury Ashgate, 1995.

Özdemir Süleyman, Ersöz Hali Yunus ve Sarıoğlu İbrahim İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi [Kitap]. - İstanbul : İTO, 2006.

Özgen Hüseyin ve Doğan Selen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Uluslar arası Pazarlara Açılmada Karşılaştıkları Yönetim Sorunları ve Çözüm Önerileri [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 1997.

Öztürk İbrahim İGİAD 2008 Girişimcilik Raporu [Kitap]. - İstanbul : İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği (İGİAD), 2008.

Öztürk Semra // Bölgesel Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve TRA 1-Erzurum Alt Bölgesinde Girişimcilik Kültürü Üzerine Bir Araştırma. - Erzurum : KOSGEB , 2006.

Pakyürek Niyazi ABD'de KOBİ Tanımı [Çevrimiçi] // www.ekometre.com. - 2009. - 17 03 2010. - http://www.ekometre.com/get_article.asp?article_id=401.

Resmi Gazete Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik [Makale] // Resmi Gazete. - [s.l.] : T.C. Başbakanlık, 18 Kasım 2005.

Sarıhasan Halil Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İmalat Sanayi İşletmelerinin Sorunları ve Yeni Stratejiler [Kitap]. - Ankara : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 1996.

Schumpeter Joseph A. Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi [Kitap] / çev. AKOĞLU Tunay. - İstanbul : Varlık Yayınları, 1974.

Selamoğlu Ahmet İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Petrol -İş 2000–2003 Yıllık [Kitap]. - İstanbul : Petrol İş Sendikası, 2003.

Sherman Hugh ve Chappell David Methodological Challenges in Evaluating Business Incubators Outcomes [Dergi]. - [s.l.] : Economic Development Quarterly, 1998. - 12(4). - s. 313-321.

Smilor Raymond W Commercializing Technology Through New Business Incubators [Dergi]. - [s.l.] : Research Management, 1987. - September-October : Cilt 30. - s. 36-41.

Smilor Raymond W. ve Gill M D The New Business Incubator: Linking Talent, Technology, Capital and Know-How [Kitap]. - Massachusetts : Lexington Books, 1986.

Şen Harika Küreselleşme Sürecinde Türkiyede Emek Arz ve Talebindeki değişimin İşgücü ve İstihdam üzerine Etkisi // Yüksek Lisans Tezi. - Ankara : YÖK Tez Merkezi, 2006.

Tanyel Ferruh Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerimizde ISO 9000 Uygulamaları [Kitap]. - Ankara : KOSGEB, 2001.

Tekin Akay Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları [Kitap]. - Ankara : TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU, 2008.

Tekin Mahmut Girişimcilik, Kendi İşini Kurma, İşletme [Kitap]. - Konya : Damla Ofset, 1999. - 2.Baskı : s. 29-35.

TESK TESK Kadınları İş Dünyasına Kazandırıyor [Çevrimiçi] // Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu. - TESK Bilgi İşlem Müdürlüğü, 2010. - 15 05 2010. - http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/ebulten/genel/MART_2009.pdf.

TESK TESK'den Kadın Girişimciliğe Destek [Çevrimiçi] // Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu. - TESK Bilgi İşlem Müdürlüğü, 2010. - 15 05 2010. - http://www.tesk.org.tr/tr/haber_detay.php?id=31.

TESK TESK'in 40.Yılında Esnaf ve Sanatkarlar [Kitap]. - Ankara : TESK, 1993. - s. 180.

Tıktık Ahmet Kayıtdışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik [Dergi] // İşveren. - [s.l.] : TİSK, Austos 2004.

TİSK İssizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler [Kitap]. - Ankara : TİSK, 2009.

TİSK TİSK, Avrupa İstihdam Stratejisi Ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri [Kitap]. - Ankara : TİSK, Yayın No:272, 2006. - s. 11.

Top Seyfi Girişimcilik Keşif Süreci [Kitap]. - İstanbul : Beta Yayınları, 2006.

TÜGİAD Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri [Kitap]. - İstanbul : TÜGİAD, 1993. - s. 3.

TÜİK Haber Bülteni [Çevrimiçi] // <http://www.tuik.gov.tr/>. - 23 06 2009. - 15 11 2009.

TÜİK İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi - 1 [Kitap]. - Ankara : Türkiye İstatistik Kurumu, 2007.

Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğünde [Çevrimiçi] // Türk Dil Kurumu. - 2004. - 10 Ocak 2010. - <http://www.tdk.gov.tr>.

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük [Çevrimiçi] // Türk Dil Kurumu. - 2010. - 11 05 2010. - <http://www.tdk.gov.tr/>.

Türkiye İstatistik Kurumu [Çevrimiçi] // www.tuik.gov.tr. - 27 03 2006. - 21 12 2008. -

<http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/AÇIKLAMA270306.XLS>.

TÜSİAD Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler [Kitap]. - İstanbul : TÜSİAD, 1987. - s. 13 - 19.

TÜSİAD Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik [Kitap]. - İstanbul : TÜSİAD, 2002.

Ufuk Hatun ve Özgen Özlen Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili (Ankara Örneği) [Kitap]. - Ankara : Mavi Ofset, 2000.

Weber Max Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu [Kitap] / çev. AUROBA Zeynep. - İstanbul : Hil Yayın, 1997. - İkinci Basım .

Yazar Faruk KOBİ’lerde Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin İmkani [Çevrimiçi] // Halkla İlişkiler İletişim Platformu. - 2010. - 15 05 2010. - <http://www.halklailiskiler.com.tr/>. -

<http://www.halklailiskiler.com.tr/yazi.php?id=1629&baslik=KOBİ’LERDE HALKLA İLİŞKİLER FAALİYETLERİNİN İMKANI>.

Yonar Özlem KOBİ’lerin Dünya Ekonomisindeki Yeri [Çevrimiçi] // <http://www.usakgundem.com>. - 2010. - 25 01 2010. - <http://www.usakgundem.com/yorum/2/kobilerin-d%C3%BCnya-ekonomisindeki-yeri.html>.

Yücel Tülay Özelleştirme: Mali Seçenekler ve Fırsatlar [Dergi] // Maliye Dergisi. - Ankara : [s.n.], 1991. - 104. - s. 45.

Zengingönül Oğul Avrupa Birliği’nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı [Dergi] // Çimento İşveren Dergisi. - [s.l.] : Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Temmuz 2003. - 4 : Cilt 17. - s. 10 - 11.

EKLER

EK 1. KOSGEB'e Ait Veri Kullanma OLUR'u



T.C.
SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi
Başkanlığı



Sayı : B.14.2.KSG.0.76.06.00/020/6998

0 4 Mayıs 2010

Konu : KOSGEB İstatistik Verileri

BAŞKANLIK MAKAMINA

İlgi: 30/04./2010 tarih ve 11843 sayılı dilekçe

İlgide kayıtlı dilekçe ile Daire Başkanlığınıza bağlı Proje Koordinasyon Müdürlüğünde, Müdürlük görevini yürütmekte olan 832 sicil numaralı personelimiz Hasan GÜNİER, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalında Tezli Yüksek Lisans yapmakta olduğunu belirterek, yazmakta olduğu tezi ve sonrasında yapacağı çalışmalarda kurumumuzun KOBİ'lerin desteklenmesine öncelik yapmış olduğu proje ve destekleme faaliyetlerine ait istatistik verileri kullanma izni talep etmiş bulunmaktadır.

İlgiliye gerekli iznin verilmesini Olur'larınıza arz ederim.

03 / 05 / 2010
Uygun görüşle arz

Bayram MENCİT
Başkan Yardımcısı

03/05
Tayfun ÖNER
KOBİ Araştırmalar ve Proje Koordinasyon
Dairesi Başkanı

OLUR
02/05/2010

Mustafa KAPLAN
Başkan

Ek:
30/04./2010 tarih ve 11843 sayılı dilekçe

EK 2. ÖSDP - 1 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam

İŞGEM	Adana		KdzEreğli.		Eskişehir		Mersin		Van		Tarsus	
	(5000m ²)		(3200m ²)		(2460m ²)		(3600m ²)		(8140m ²)		(8000m ²)	
Destekleme süresi	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY
1. Ay	446	14.87	11	0.36	778	25.93	1042	34.73	781	26.03	6	0.20
2. Ay	1067	35.57	160	5.33	1203	40.10	1236	41.20	1859	61.97	180	6.00
3. Ay	1002	33.40	348	11.60	1416	47.20	1413	47.10	2505	83.50	415	13.83
4. Ay	1519	50.63	549	18.30	1616	53.87	2023	67.43	3161	105.37	913	30.43
5. Ay	1650	55.00	1060	35.33	1697	56.57	3416	113.87	3505	116.83	1057	35.23
6. Ay	2000	66.67	948	31.60	1670	55.67	3837	127.90	2840	94.67	979	32.63
7. Ay	2772	92.40	1184	39.46	1644	54.80	7200	240			1257	41.90
8. Ay	3335	111.17	1492	49.73	1678	55.93					1786	59.53
9. Ay	3744	124.8	1998	66.60	1670	55.67					2118	70.56
10. Ay	4013	133.77	2824	94.13							2461	82.03
11. Ay			3165	105.50							3144	104.80
12. Ay											3154	105.13
13. Ay											3398	113.27
14. Ay											3648	121.60
15. Ay											3853	128.43

EK 3 ÖSDP - 2 Kapsamında Kurulan İŞGEM'lerin Destekleme Sürecinde Oluşturdukları İstihdam

İŞGEM	Diyarbakır (1640m ²)		Avanos (4005m ²)		Samsun (7046m ²)		Elazığ (5500m ²)		Yozgat (3500m ²)	
	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY	Gün	Adam /AY
1. Ay	712	23.73	456	15.20	18	0.60	355	11.83	30	1
2. Ay	2303	76.77	1367	45.57	92	3.07	951	31.70	30	1
3. Ay	3066	102.20	1490	49.67	317	10.57	1003	33.43	421	14.03
4. Ay	3644	121.47	1465	48.83	378	12.60	1059	44.30	680	22.67
5. Ay	3916	130.53	1807	60.23	150	5.00	2086	69.53	1337	44.57
6. Ay	4611	153.70	1961	65.37	426	14.20	2488	82.93	1410	47
7. Ay	4907	163.57	1037	34.57	322	10.73	4627	154.23	2756	91.87
8. Ay	4754	158.47	1153	38.43	376	12.53	4896	163.20	2535	84.5
9. Ay	4592	153.07	2002	66.73	2810	93.67	5131	171.03	2860	95.33
10. Ay	4638	154.60	2310	77.00	3268	108.93	5253	175.10	2376	79.2
11. Ay	4578	152.60	2583	86.10	3597	119.90	6101	209.36	2437	81.23
12. Ay	3841	128.03	2642	88.06	5570	185.67	5238	174.60	2374	79.13
13. Ay	3404	113.47	2728	90.93	6330	211.00	5081	168.30	1756	58.53
14. Ay			2533	84.43	5835	194.50	4883	162.76	1387	46.23
15. Ay			2304	77.80	5787	192.90	5143	171.43	907	30.23
16. Ay			1975	65.83	5743	191.43			675	22.50
17. Ay			1954	65.13	5772	159.70			600	20.00
18. Ay			1950	65.00					1638	54.60
19. Ay			1871	62.36					2974.8	99.16
20. Ay			1921	64.03					2376.9	79.23
21. Ay			1683	56.10						
22. Ay			1246	41.53						
23. Ay			2263	75.43						

Ek 4. KOBİ'lerin Çeşitli Ekonomilerdeki Durumu

Ülkeler	Tüm İşletmeler içindeki payı (%)	İstihdam içindeki payı (%)	Yatırım içindeki payı (%)	Katma değer içindeki payı (%)	İhracat içindeki payı (%)	Krediler içindeki payı (%)
ABD	97,2	58	38	43	32	42,7
Almanya	99	64	44	49	31	
Japonya	99,4	81,4	40	52	38	50
İngiltere	96	36	29,5	25	22	27
Fransa	99	67	45	54	26	29
İtalya	98	83	52	47	-	-
Hindistan	98,6	63	27,8	50	40	15,3
G.Kore	98,8	59	35	35	20	47
Tayland	98	64	47	50	-	-
Türkiye	99,8	76,7	38	26,5	10	28

Kaynak : KOSGEB

EK 5. Boş Anket Formu

İŞGEM																			
Eğitim Durumu Cinsiyeti	İşletme Sahibi					Çalışan İşçi Sayısı						Kuruluş Sermayesi (TL)	İŞGEM'de Kendisine Tahsisi Edilen Alan m ²	8 saatte üretilen mal miktarı		Günlük ortalama çalışma süresi (Saat)	Banka Kredisi Kullanıyor mu?	İş Kolu (Biliniyorsa NACE)	
	İlköğ.		Lise		Üniv.	Yaşı	Yabancı dil biliyor mu?	İlköğ.		Lise				Üniv.	Adet				Kilo
	K	E	K	E	K			E	K	E	K			E					
1. İşletme																			
2. İşletme																			
3. İşletme																			
4. İşletme																			
5. İşletme																			
6. İşletme																			
7. İşletme																			
8. İşletme																			
9. İşletme																			
10. İşletme																			
11. İşletme																			
12. İşletme																			
13. İşletme																			
14. İşletme																			

Ek 6 .SPSS Değerlendirme tabloları

GET

FILE='C:\Program Files\SPSS\hguner1.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES

VARIABLES=ILLER Cinsiyet1 SAKILK SAEILK SAKLIS SAE LIS SAKÜNİ SAEÜNİ YAŞ

DİL KILK EILK KLIS ELIS KÜNİ EÜNİ SERMAYE ALAN ÇSÜRE
KREDİ/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE SUM

/ORDER= ANALYSIS .

Frequencies		Notes
Output Created		#####
Comments		
Input	Data	C:\Program Files\SPSS\hguner1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	270

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<p>FREQUENCIES</p> <p>VARIABLES=ILLER Cinsiyet1 SAKILK SAEILK SAKLIS SAELIS SAKUNI SAEUNI YAS DIL KILK EILK KLIS ELIS KUNI EUNI SERMAYE ALAN CSURE KREDI</p> <p>/STATISTICS=STDD EV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER= ANALYSIS .</p>
Resources	Elapsed Time	00:00:00
	Processor Time	00:00:00

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS\hguner1.sav

	İL	Cins	SAK İLK	SAE İLK	SAK LİS	SAE LİS	SAK ÜNİ	SAE ÜNİ	YAŞ	DİL	KİLK	EİLK	KLİS	ELİS	KÜNİ	EÜNİ	SERM AYE	ALAN	ÇŞÜR E	KRED İ
N Valid	270	270	20	46	17	107	16	68	254	244	77	162	68	184	19	53	256	270	268	261
Missing	0	0	250	224	253	163	254	202	16	26	193	108	202	86	251	217	14	0	2	9
Mean	6,1444	4,0778	1,0000	1,0217	1,0000	1,0093	1,0000	1,0147	37,5551	1,5820	5,8052	4,3580	5,3824	4,9620	1,3158	1,2264	74.134,7656	219,8037	9,3246	1,5134
Median	7,0000	4,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	36,0000	2,0000	3,0000	2,0000	2,0000	2,0000	1,0000	1,0000	46.500,0000	180,0000	10,0000	2,0000
Mode	8,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	38,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	100,000,00	100,00	10,00	2,00
Std. Deviation	2,98158	1,90418	0,00000	0,14744	0,00000	0,09667	0,00000	0,12127	8,75957	0,49425	14,94731	11,14647	20,71630	20,95386	0,58239	0,50541	##### ##### #	172,79217	1,34743	0,50078
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	20,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,000,00	20,00	8,00	1,00
Maximum	11,00	16,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	68,00	2,00	127,00	128,00	170,00	210,00	3,00	3,00	1.500.000,00	1.200,00	16,00	2,00
Sum	1.659,00	1.101,00	20,00	47,00	17,00	108,00	16,00	69,00	9.539,00	386,00	447,00	706,00	366,00	913,00	25,00	65,00	18.978.500,	59.347,00	2.499,00	395,00

Frequency Table

ILLER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adana	34	12,6	12,6	12,6
	Diyarbakır	11	4,1	4,1	16,7
	Elazığ	23	8,5	8,5	25,2
	Kdzereğli	18	6,7	6,7	31,9
	Eskişehir	14	5,2	5,2	37,0
	Mersin	16	5,9	5,9	43,0
	Samsun	25	9,3	9,3	52,2
	Tarsus	76	28,1	28,1	80,4
	Van	27	10,0	10,0	90,4
	Yozgat	16	5,9	5,9	96,3
	Zonguldak	10	3,7	3,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

İşletme sahibi Cinsiyet / eğitim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlköğr. Kadın	18	6,7	6,7	6,7
	İlköğr. Erkek	45	16,7	16,7	23,3
	Lise Kadın	17	6,3	6,3	29,6
	Lise Erkek	105	38,9	38,9	68,5
	Üniversite Kadın	15	5,6	5,6	74,1
	Üniversite Erkek	66	24,4	24,4	98,5
	İlköğr. Kadın+Erkek	1	0,4	0,4	98,9
	Lise Erkek+Erkek	1	0,4	0,4	99,3
	Üniversite Kadın+Erkek	1	0,4	0,4	99,6
	2 den fazla ortaklı	1	0,4	0,4	100,0
Total	270	100,0	100,0		

İlköğr. Kadın

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	20	7,4	100,0	100,0
Missing	System	250	92,6		
Total		270	100,0		

İlköğr. Erkek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	45	16,7	97,8	97,8
	2,00	1	0,4	2,2	100,0
	Total	46	17,0	100,0	
Missing	System	224	83,0		
Total		270	100,0		

Lise Kadın

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	6,3	100,0	100,0
Missing	System	253	93,7		
Total		270	100,0		

Lise Erkek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	106	39,3	99,1	99,1
	2,00	1	0,4	0,9	100,0
	Total	107	39,6	100,0	
Missing	System	163	60,4		
Total		270	100,0		

Üniversite Kadın

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	16	5,9	100,0	100,0
Missing	System	254	94,1		
Total		270	100,0		

Üniversite Erkek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	67	24,8	98,5	98,5
	2,00	1	0,4	1,5	100,0
	Total	68	25,2	100,0	
Missing	System	202	74,8		
Total		270	100,0		

Sahip YAŞ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	1	0,4	0,4	0,4
	21,00	1	0,4	0,4	0,8
	23,00	3	1,1	1,2	2,0
	24,00	1	0,4	0,4	2,4
	25,00	4	1,5	1,6	3,9
	26,00	7	2,6	2,8	6,7
	27,00	10	3,7	3,9	10,6
	28,00	11	4,1	4,3	15,0
	29,00	4	1,5	1,6	16,5
	30,00	15	5,6	5,9	22,4
	31,00	8	3,0	3,1	25,6
	32,00	16	5,9	6,3	31,9
	33,00	11	4,1	4,3	36,2
	34,00	12	4,4	4,7	40,9
	35,00	12	4,4	4,7	45,7
	36,00	14	5,2	5,5	51,2
	37,00	7	2,6	2,8	53,9
	38,00	17	6,3	6,7	60,6
	39,00	6	2,2	2,4	63,0

40,00	14	5,2	5,5	68,5
41,00	2	0,7	0,8	69,3
42,00	16	5,9	6,3	75,6
43,00	7	2,6	2,8	78,3
44,00	9	3,3	3,5	81,9
45,00	8	3,0	3,1	85,0
46,00	5	1,9	2,0	87,0
47,00	5	1,9	2,0	89,0
48,00	2	0,7	0,8	89,8
49,00	1	0,4	0,4	90,2
50,00	4	1,5	1,6	91,7
51,00	1	0,4	0,4	92,1
52,00	2	0,7	0,8	92,9
53,00	2	0,7	0,8	93,7
54,00	2	0,7	0,8	94,5
55,00	1	0,4	0,4	94,9
56,00	1	0,4	0,4	95,3
57,00	1	0,4	0,4	95,7
58,00	2	0,7	0,8	96,5
59,00	5	1,9	2,0	98,4
60,00	1	0,4	0,4	98,8

	62,00	1	0,4	0,4	99,2
	66,00	1	0,4	0,4	99,6
	68,00	1	0,4	0,4	100,0
	Total	254	94,1	100,0	
Missing	System	16	5,9		
Total		270	100,0		

Sahip DİL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	102	37,8	41,8	41,8
	Hayır	142	52,6	58,2	100,0
	Total	244	90,4	100,0	
Missing	System	26	9,6		
Total		270	100,0		

Çalışan İlköğr. Kadın

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	22	8,1	28,6	28,6
	2,00	16	5,9	20,8	49,4
	3,00	10	3,7	13,0	62,3
	4,00	9	3,3	11,7	74,0
	5,00	4	1,5	5,2	79,2
	6,00	1	0,4	1,3	80,5
	8,00	4	1,5	5,2	85,7
	9,00	1	0,4	1,3	87,0
	10,00	4	1,5	5,2	92,2
	11,00	1	0,4	1,3	93,5
	12,00	2	0,7	2,6	96,1
	20,00	1	0,4	1,3	97,4
	38,00	1	0,4	1,3	98,7
	127,00	1	0,4	1,3	100,0
	Total	77	28,5	100,0	
Missing	System	193	71,5		
Total		270	100,0		

Çalışan İlköğr. Erkek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	44	16,3	27,2	27,2
	2,00	46	17,0	28,4	55,6
	3,00	31	11,5	19,1	74,7
	4,00	10	3,7	6,2	80,9
	5,00	8	3,0	4,9	85,8
	6,00	4	1,5	2,5	88,3
	7,00	3	1,1	1,9	90,1
	8,00	4	1,5	2,5	92,6
	9,00	2	0,7	1,2	93,8
	10,00	3	1,1	1,9	95,7
	11,00	1	0,4	0,6	96,3
	12,00	1	0,4	0,6	96,9
	15,00	1	0,4	0,6	97,5
	24,00	1	0,4	0,6	98,1
	27,00	1	0,4	0,6	98,8
	55,00	1	0,4	0,6	99,4
	128,00	1	0,4	0,6	100,0
	Total	162	60,0	100,0	
Missing	System	108	40,0		
Total		270	100,0		

Çalışan Lise Kadın		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	25	9,3	36,8	36,8
	2,00	18	6,7	26,5	63,2
	3,00	10	3,7	14,7	77,9
	4,00	6	2,2	8,8	86,8
	5,00	3	1,1	4,4	91,2
	7,00	1	0,4	1,5	92,6
	8,00	3	1,1	4,4	97,1
	35,00	1	0,4	1,5	98,5
	170,00	1	0,4	1,5	100,0
	Total	68	25,2	100,0	
Missing	System	202	74,8		
Total		270	100,0		

Çalışan Lise Erkek		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	71	26,3	38,6	38,6
	2,00	52	19,3	28,3	66,8

	3,00	21	7,8	11,4	78,3
	4,00	13	4,8	7,1	85,3
	5,00	10	3,7	5,4	90,8
	6,00	4	1,5	2,2	92,9
	7,00	3	1,1	1,6	94,6
	8,00	4	1,5	2,2	96,7
	9,00	1	0,4	0,5	97,3
	10,00	1	0,4	0,5	97,8
	33,00	1	0,4	0,5	98,4
	44,00	1	0,4	0,5	98,9
	190,00	1	0,4	0,5	99,5
	210,00	1	0,4	0,5	100,0
	Total	184	68,1	100,0	
Missing	System	86	31,9		
Total		270	100,0		

Çalışan Üniv.Kadın

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	14	5,2	73,7	73,7

	2,00	4	1,5	21,1	94,7
	3,00	1	0,4	5,3	100,0
	Total	19	7,0	100,0	
Missing	System	251	93,0		
Total		270	100,0		

Çalışan Üniv Erkek

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	43	15,9	81,1	81,1
	2,00	8	3,0	15,1	96,2
	3,00	2	0,7	3,8	100,0
	Total	53	19,6	100,0	
Missing	System	217	80,4		
Total		270	100,0		

Kuruluş SERMAYE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1.000,00	1	0,4	0,4	0,4
	2.000,00	2	0,7	0,8	1,2
	2.500,00	2	0,7	0,8	2,0
	3.000,00	2	0,7	0,8	2,7
	4.000,00	2	0,7	0,8	3,5
	5.000,00	15	5,6	5,9	9,4
	6.000,00	2	0,7	0,8	10,2
	7.000,00	3	1,1	1,2	11,3
	7.500,00	1	0,4	0,4	11,7
	8.000,00	2	0,7	0,8	12,5
	10.000,00	14	5,2	5,5	18,0
	12.000,00	3	1,1	1,2	19,1
	15.000,00	11	4,1	4,3	23,4
	20.000,00	16	5,9	6,3	29,7
	25.000,00	7	2,6	2,7	32,4
	30.000,00	18	6,7	7,0	39,5
	35.000,00	9	3,3	3,5	43,0
	38.000,00	1	0,4	0,4	43,4
	40.000,00	9	3,3	3,5	46,9
	42.000,00	1	0,4	0,4	47,3
	45.000,00	7	2,6	2,7	50,0

48.000,00	1	0,4	0,4	50,4
50.000,00	31	11,5	12,1	62,5
52.000,00	1	0,4	0,4	62,9
55.000,00	1	0,4	0,4	63,3
60.000,00	9	3,3	3,5	66,8
65.000,00	1	0,4	0,4	67,2
67.000,00	1	0,4	0,4	67,6
70.000,00	4	1,5	1,6	69,1
75.000,00	4	1,5	1,6	70,7
80.000,00	4	1,5	1,6	72,3
100.000,00	50	18,5	19,5	91,8
150.000,00	6	2,2	2,3	94,1
200.000,00	4	1,5	1,6	95,7
250.000,00	4	1,5	1,6	97,3
300.000,00	1	0,4	0,4	97,7
500.000,00	1	0,4	0,4	98,0
600.000,00	2	0,7	0,8	98,8
900.000,00	1	0,4	0,4	99,2
1.000.000,00	1	0,4	0,4	99,6
1.500.000,00	1	0,4	0,4	100,0
Total	256	94,8	100,0	

Missing	System	14	5,2		
Total		270	100,0		

Kullanılan ALAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	2	0,7	0,7	0,7
	30,00	3	1,1	1,1	1,9
	32,00	1	0,4	0,4	2,2
	40,00	2	0,7	0,7	3,0
	45,00	3	1,1	1,1	4,1
	50,00	2	0,7	0,7	4,8
	60,00	16	5,9	5,9	10,7
	70,00	6	2,2	2,2	13,0
	75,00	8	3,0	3,0	15,9
	80,00	7	2,6	2,6	18,5
	90,00	2	0,7	0,7	19,3
	95,00	1	0,4	0,4	19,6
	100,00	23	8,5	8,5	28,1
	107,00	1	0,4	0,4	28,5
	110,00	3	1,1	1,1	29,6

116,00	1	0,4	0,4	30,0
117,00	1	0,4	0,4	30,4
120,00	7	2,6	2,6	33,0
122,00	1	0,4	0,4	33,3
132,00	4	1,5	1,5	34,8
135,00	3	1,1	1,1	35,9
141,00	1	0,4	0,4	36,3
149,00	1	0,4	0,4	36,7
150,00	20	7,4	7,4	44,1
155,00	1	0,4	0,4	44,4
160,00	2	0,7	0,7	45,2
165,00	1	0,4	0,4	45,6
170,00	1	0,4	0,4	45,9
175,00	1	0,4	0,4	46,3
180,00	18	6,7	6,7	53,0
182,00	3	1,1	1,1	54,1
185,00	1	0,4	0,4	54,4
192,00	1	0,4	0,4	54,8
200,00	10	3,7	3,7	58,5
205,00	2	0,7	0,7	59,3
207,00	2	0,7	0,7	60,0

210,00	7	2,6	2,6	62,6
214,00	1	0,4	0,4	63,0
216,00	1	0,4	0,4	63,3
217,00	1	0,4	0,4	63,7
230,00	2	0,7	0,7	64,4
240,00	5	1,9	1,9	66,3
245,00	3	1,1	1,1	67,4
248,00	1	0,4	0,4	67,8
250,00	2	0,7	0,7	68,5
257,00	1	0,4	0,4	68,9
264,00	1	0,4	0,4	69,3
270,00	1	0,4	0,4	69,6
Valid			Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent
271,00	22	8,1	8,1	77,8
280,00	2	0,7	0,7	78,5
290,00	1	0,4	0,4	78,9
300,00	16	5,9	5,9	84,8
320,00	2	0,7	0,7	85,6
330,00	1	0,4	0,4	85,9
332,00	1	0,4	0,4	86,3

350,00	2	0,7	0,7	87,0
360,00	1	0,4	0,4	87,4
370,00	1	0,4	0,4	87,8
400,00	1	0,4	0,4	88,1
405,00	1	0,4	0,4	88,5
420,00	4	1,5	1,5	90,0
430,00	2	0,7	0,7	90,7
440,00	2	0,7	0,7	91,5
450,00	1	0,4	0,4	91,9
470,00	1	0,4	0,4	92,2
500,00	1	0,4	0,4	92,6
540,00	1	0,4	0,4	93,0
542,00	1	0,4	0,4	93,3
550,00	3	1,1	1,1	94,4
590,00	2	0,7	0,7	95,2
600,00	5	1,9	1,9	97,0
682,00	1	0,4	0,4	97,4
804,00	1	0,4	0,4	97,8
840,00	1	0,4	0,4	98,1
850,00	3	1,1	1,1	99,3
900,00	1	0,4	0,4	99,6

	1.200,00	1	0,4	0,4	100,0
	Total	270	100,0	100,0	
Çalışma SÜRE		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8,00	108	40,0	40,3	40,3
	9,00	19	7,0	7,1	47,4
	10,00	118	43,7	44,0	91,4
	11,00	3	1,1	1,1	92,5
	12,00	15	5,6	5,6	98,1
	13,00	1	0,4	0,4	98,5
	14,00	3	1,1	1,1	99,6
	16,00	1	0,4	0,4	100,0
	Total	268	99,3	100,0	
Missing	System	2	0,7		
Total		270	100,0		
KREDİ kullanımı		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	127	47,0	48,7	48,7
	Hayır	134	49,6	51,3	100,0
	Total	261	96,7	100,0	
Missing	System	9	3,3		
Total		270	100,0		

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgi

- Adı ve Soyadı: Hasan GÜNER
- Milliyet: TC
- Doğum Yılı: 1968
- Doğum Yeri: ÜNYE
- Medeni durum: Evli
- Askerlik : Tamamladı

Kurslar ve niteliklerin özeti

- 2008 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu Temel Eğitim KOSGEB, ANKARA
- 2007 Muhasebe/Bütçe Yazılım Programı / KOSGEB,ANKARA
- 2007 İnceleme, Araştırma ve Soruşturma Komisyonu / STB Teftiş Kurulu,ANKARA
- 2007 Muhasebe/Bütçe İş ve İşlemleri / Maliye Bakanlığı,ANKARA
- 2005 Sınai Mülkiyet Hakları / TPE,ANKARA
- 2004 KOBİ Analiz / KOSGEB,ANKARA
- 2004 Ölçme ve Değerlendirme Teknikleri / KOSGEB,ANKARA
- 1999 ISO 9001 Temel Bilgiler / KOSGEB,ANKARA
- 1998 İletişim / KOSGEB,ANKARA
- 1997 Satış ve Pazarlama / KOSGEB,ANKARA
- 1994 İngilizce Kursu, Anglo World Education / Cambridge ,İNGİLTERE
- Bilgisayar Bilgileri : Windows,word,excel,poverpoint,internet
- Ehliyet : Var (E sınıfı)

İş deneyimi

- 2010 - Proje Koordinasyon Müdürlüğü, ANKARA Müdür
- 2008 - 2010 Girişimciliği Geliştirme Müdürlüğü, ANKARA Müdür
 - Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, Proje Sorumlusu olarak Proje faaliyetleri, İŞGEM'ler ile ilgili çalışmalar
 - AB Kadın Girişimciliği Geliştirme Projesi, Proje Sorumlusu olarak Kadın Girişimciler ve KİŞGEM'ler ile ilgili çalışmalar,
 - Üniversite Öğrencilerine Yönelik KOSGEB Girişimcilik Eğitim organizasyonları
- 2008 – 2008 İşletme Geliştirme Merkezleri Koordinasyon Daire Başkanlığı KOBİ Uzman Yardımcısı
- 2007 – 2008 KOSGEB Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Dünya Türk İşadamları ile Koordinasyon Müdürlüğü, ANKARA Uzman Yardımcısı

- KOSGEB Eşleştirme Modeli Kapsamında, Ekonomik işbirliği
- yaptığımız ülkelerde, Eşleştirme Merkezleri kuruluş çalışmaları,
- KOSGEB Eşleştirme Merkezleri programı hazırlık çalışmaları,
- Yabancı İşletmeler ile KOBİ'lerimiz arasında Sektörel İşbirliği toplantıları düzenlenmesi çalışmaları,
- 2006 – 2007 KOSGEB Bölgesel Yerel Kalkınma Merkez Müdürlüğü, ANKARA
Merkez Müdür Vekili
 - Bölgesel Kalkınma Stratejileri,
 - KOSGEB Bölgesel Desteklerinin iyileştirilmesi çalışmaları,
 - Kümeleme çalışmaları,
- 2003 – 2006 KOSGEB İzleme Değerlendirme Koordinasyon Grubu, ANKARA
Uzman Yardımcısı
 - KOSGEB izleme,değerlendirme, performans ölçme altyapısının oluşturulması çalışmaları,
 - KOSGEB Veritabanı Programı tasarlanması ve hazırlanması,
 - KOSGEB Stratejik Yol Haritası Programının tasarlanması ve hazırlanması,
 - KOSGEB KOBİ tanımı Programının hazırlanması,
 - BASEL II'ye KOBİ'lerin hazırlanması amacıyla KOBİ Derecelendirme Sistemi hazırlık çalışmaları,
- 2000 – 2003 Pet Line Veteriner Kliniği / Bakırköy,İSTANBUL
Sahibi - Veteriner Hekim
- 1997-2000 Rapid Dış Ticaret ve Paz.Ltd.Şti. / Fatih,İSTANBUL
Satış Müdürü
- 1996-1997 Hv.K.K.Hv.Rd.Mvz.K.lığı, Gıda Kontrol Subayı / ÇANAKKALE
Hava Veteriner Hekim Teğmen
- 1995-1996 Türkiye Jokey Klübü / BURSA
Veteriner Hekim
- 1993-1994 Tarım Bakanlık Ünye İlçe Md. / ORDU
Veteriner Hekim

Eğitim

- Yüksek Lisans (S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, devam ediyor)
- Yüksek Lisans (İ.Ü. Veteriner Fakültesi, 1992)
- Üniversite : İstanbul Üniversitesi
- Fakülte : Veteriner Fakültesi
- Ünye Lisesi 1985

**İlgi alanları
ve
etkinlikler**

- Seyahat Etmek,
- Yüzmek,
- Müzik Dinlemek,

Dil

- İngilizce